



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

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

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE REINTEGRO DE
REMUNERACIONES Y PAGO DE BENEFICIOS
SOCIALES, EXPEDIENTE N° 00106-2012-0-1618-JM-LA-01,
DISTRITO JUDICIAL DE LA LIBERTAD – LA
ESPERANZA. 2020**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTORA

**GOMEZ QUEZADA, YRMA AIDEE
ORCID: 0000-0002-5886-2135**

ASESORA

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

TRUJILLO – PERÚ

2020

EQUIPO DE TRABAJO

AUTORA

Gómez Quezada, Yrma Aidee
ORCID: 0000-0002-5886-2135

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

ASESORA

Muñoz Rosas, Dionea Loayza
ORCID: 0000-0002-9773-1322

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

JURADO

Barrantes Prado, Eliter Leonel
ORCID: 0000-0002-9814-7451

Espinoza Callán, Edilberto Clinio
ORCID: 0000-0003-1018-7713

Romero Graus, Carlos Hernán
ORCID: 0000-0001-7934-5068

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESORA

Dr. BARRANTES PRADO, ELITER LEONEL
Presidente

Dr. ESPINOZA CALLAN, EDILBERTO CLINIO
Miembro

Mgtr. ROMERO GRAUS, CARLOS HERNÁN
Miembro

Abg. MUÑOZ ROSAS DIONEE LOAYZA
Asesora

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme la vida, por dirigir mis pasos, por ayudarme a cumplir mis objetivos y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que me han motivado a salir adelante.

Al Abg. Cristian Ruiz, por su apoyo incondicional que me ha brindado como esposo, padre y amigo, participando siempre en el cumplimiento de mi proyecto de vida.

Yrma Aidee Gómez Quezada

DEDICATORIA

A Dios, porque siempre está presente en mi vida, me inspira a cumplir las metas trazadas con fe y optimismo.

A Delia y Manuel, por ser partícipes de mi existencia, a mi hija Cristy por ser la razón de mi esfuerzo y perseverancia.

Yrma Aidee Gómez Quezada

RESUMEN

La investigación tuvo como problema ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones y pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00106-2012-0-1618-JM-LA-01, del Distrito Judicial de La Libertad – La Esperanza. 2020?; El objetivo fue determinar la calidad de las sentencias en estudio. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial seleccionado mediante muestreo por conveniencia, para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido, y como instrumento una lista de cotejo validada mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fueron de rango: muy alta, muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: alta, muy alta y muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

Palabras clave: beneficios sociales, calidad, desnaturalización de contrato, motivación, reintegro de remuneraciones, sentencia.

ABSTRACT

The investigation had as a problem what is the quality of the first and second instance sentences on reimbursement of remuneration and payment of social benefits, according to the pertinent normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in case file No. 00106-2012-0-1618 -JM-LA-01, of the Judicial District of La Libertad – La Esperanza. 2020?;

The objective was to determine the quality of the sentences under study. It is of type, qualitative quantitative, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and transversal design. The analysis unit was a judicial file selected by means of convenience sampling, to collect the data observation techniques and content analysis will be used, and as an instrument a list of devices validated by expert judgment.

The results revealed that the quality of the expositional part, considered and decisive, belonging to: the first instance sentence were of rank: very high, very high and very high; and of the second instance sentence: high, very high and very high. It was concluded that the quality of the first and second instance sentences were very high and very high, respectively.

Key words: social benefits, quality, denaturation of contract, motivation, reimbursement of wages, judgment.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Título de la tesis.....	i
Equipo de trabajo.....	ii
Jurado evaluador de tesis y asesora.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Dedicatoria.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
Índice general.....	viii
Índice de resultados.....	Xii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	1
1.2. Problema de investigación.....	4
1.3. Objetivos de la investigación.....	4
1.4. Justificación de la investigación.....	4
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	6
2.1. ANTECEDENTES.....	6
2.2. BASES TEÓRICAS.....	8
2.2.1. Procesales.....	8
2.2.1. El proceso laboral ordinario.....	8
2.2.1.1.1. Concepto.....	8
2.2.1.1.2. Etapas.....	9
2.2.1.1.3. Principios aplicables.....	13
2.2.1.1.4. La audiencia.....	14
2.2.1.1.4.1. Concepto.....	14
2.2.1.1.4.2. Clases de audiencia.....	14
2.2.1.1.4.3. Audiencias aplicadas en el caso concreto.....	16
2.2.1.1.5. Los puntos controvertidos.....	17
2.2.1.1.5.1. Concepto.....	17
2.2.1.1.5.2. Identificación de los puntos controvertidos en el caso concreto.....	17

2.2.1.1.6. Los sujetos del proceso.....	18
2.2.1.1.6.1. El Juez.....	18
2.2.1.1.6.2. Las partes.....	18
2.2.1.2. La prueba.....	19
2.2.1.2.1. Concepto.....	19
2.2.1.2.2. El objeto de la prueba.....	19
2.2.1.2.3. Valoración de la prueba.....	20
2.2.1.2.4. La carga de la prueba en materia laboral.....	20
2.2.1.2.5. Medios Probatorios.....	20
2.2.1.2.5.1. Concepto.....	20
2.2.1.2.5.2. Clases de medios probatorios.....	21
2.2.1.2.5.3. Los medios probatorios en las sentencias examinadas.....	22
2.2.1.3. La sentencia.....	23
2.2.1.3.1. Concepto.....	23
2.2.1.3.2. La sentencia en la ley procesal laboral.....	24
2.2.1.3.3. Clasificación de la sentencia.....	24
2.2.1.3.4. Estructura de la sentencia.....	25
2.2.1.3.5. La motivación en la sentencia.....	25
2.2.1.3.5.1. Concepto.....	25
2.2.1.3.5.2. La motivación de los hechos.....	26
2.2.1.3.5.3. La motivación de los fundamentos de derecho	26
2.2.1.3.6. El principio de congruencia en la sentencia.....	26
2.2.1.4. Aplicación de la claridad, la sana crítica y las máximas de la experiencia.....	27
2.2.1.4.1. La claridad.....	27
2.2.1.4.2. La sana crítica.....	28
2.2.1.4.3. Las máximas de la experiencia.....	28
2.2.1.5. Medios impugnatorios.....	28
2.2.1.5.1. Concepto.....	28
2.2.1.5.2. Clases.....	29
2.2.1.5.3. Fundamentos.....	30

2.2.1.5.4. Medio impugnatorio empleado en el caso concreto.....	30
2.2.2. Sustantivas.....	31
2.2.2.1. El contrato de trabajo.....	31
2.2.2.1.1. Concepto.....	31
2.2.2.1.2. Elementos.....	31
2.2.2.1.3. Características.....	32
2.2.2.1.4. Los sujetos	36
2.2.2.2. Contratos de trabajo sujetos a modalidad.....	39
2.2.2.2.1. Concepto.....	39
2.2.2.2.2. Tipología.....	39
2.2.2.2.3. Desnaturalización de los contratos de trabajo a plazo determinado o sujetos a modalidad.....	42
2.2.2.3. Contrato a plazo indeterminado.....	43
2.2.2.3.1. Concepto.....	43
2.2.2.4. Contrato Administrativo de servicio-CAS.....	43
2.2.2.4.1. Concepto.....	43
2.2.2.4.2. Ámbito de aplicación.....	44
2.2.2.4.3. Duración del contrato.....	45
2.2.2.4.4. Obligaciones y derechos de los trabajadores.....	45
2.2.2.5. Contrato de locación de servicios.....	46
2.2.2.5.1. Concepto.....	46
2.2.2.5.2. Sujetos.....	46
2.2.2.5.3. Plazo.....	47
2.2.2.5.4. Elementos.....	47
2.2.2.6. Beneficios Sociales.....	48
2.2.2.6.1. Concepto.....	48
2.2.2.6.2. Conformación de los beneficios sociales.....	48
2.4. MARCO CONCEPTUAL.....	50
III. HIPÓTESIS.....	51
IV. METODOLOGÍA.....	52
4.1. Tipo y nivel de investigación.....	52
4.2. Diseño de investigación.....	54

4.3. Unidad de análisis.....	54
4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	55
4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	57
4.6. Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis de datos.....	58
4.7. Matriz de consistencia lógica.....	59
4.8. Principios éticos.....	61
V. RESULTADOS.....	63
5.1. Resultados.....	63
5.2. Análisis de los resultados.....	67
VI. CONCLUSIONES.....	72
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	74
ANEXOS.....	79
Anexo 1: Evidencia empírica del objeto de estudio: sentencias de primera y segunda instancia del expediente: N° 0106-2012-0-1618-JM-IA-01	80
Anexo 2 Definición y operacionalización de la variable e indicadores	121
Anexo 3 Instrumento de recolección de datos (Lista de cotejo).....	131
Anexo 4 Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable.....	141
Anexo 5 Cuadros descriptivos de la obtención de resultados de la calidad de las sentencias	151
Anexo 6. Declaración de compromiso ético y no plagio	201
Anexo 7. Cronograma de actividades	202
Anexo 8. Presupuesto	203

ÍNDICE DE RESULTADOS

	Pág.
Cuadro 1. Calidad de la sentencia de primera instancia. Juzgado Mixto Permanente, módulo básico de justicia- La Esperanza.....	62
Cuadro 2. Calidad de la sentencia de segunda instancia. Primera sala especializada laboral– Distrito Judicial de La Libertad.....	65

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Descripción de la realidad problemática

Es puntual la precisión de que el trabajo es un producto individual relacionado con la línea de investigación, que pretende aproximarse al conocimiento de la realidad judicial haciendo estudio con procesos concluidos, por eso antes de referirse al problema en sí, se muestra la siguiente información sobre los datos encontrados respecto al Perú: Según el portal Oficina de Control de la Magistratura y sus órganos desconcentrados que tienen por función investigar la conducta de los magistrados y auxiliares jurisdiccionales; en cuanto a las sanciones realizadas en el año 2019 del mes de enero a diciembre, se registró un total de 3709 sanciones entre magistrados y auxiliares, detallándose de la siguiente manera: a) 2047 Amonestaciones; de las cuales 556 corresponden a magistrados y 1491 a auxiliares, b) 1254 multas; de las cuales 335 corresponden a magistrados y 919 a auxiliares, c) 127 destituciones correspondientes a 59 magistrados y 68 auxiliares, d) 180 suspensiones correspondientes a 134 magistrados y 46 auxiliares y por último e) 101 suspensiones preventivas del cargo a 57 magistrados y 44 auxiliares. En cuanto al distrito judicial de La Libertad pertenecen 92 sanciones en total, siendo Lima, Loreto e Ica los distritos judiciales con mayor cantidad de casos. (OCMA, 2020)

De la plataforma virtual del Poder Judicial (2020); se obtuvo información correspondiente a la Corte Suprema de Justicia del Perú, específicamente de la Sala Suprema Civil Transitoria en el período anual 2019, reportando que; ingresaron: 77 apelaciones, 2 nulidades, 22 quejas y 2965 casaciones, adicionalmente se tiene pendiente del año 2018: 70 apelaciones, 1 nulidad, 3 quejas y 2194 casaciones, Es decir que sumando lo pendiente del 2018 más lo del 2019, se tiene en total: 147 apelaciones, 3 nulidades, 25 quejas y 5159 casaciones, que de acuerdo a las estadísticas seguirá arrastrándose año a año, lo que significa la cantidad de casos que demandan justicia.

En cuanto a los procesos laborales judicializados, se tiene que; la culminación de la

implementación de la ley 27497 se ha proyectado hasta el 2021, tal como lo señala el Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en su Visión Institucional: “Lograr la implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, a nivel nacional, proceso proyectado hasta el año 2021, que, según la R.A. N° 148-2019-CE-PJ, establece la culminación de dicha implementación, en las Cortes Superiores de Justicia de Apurímac, Pasco, Huancavelica, Huaura, para el año 2020, y, en las Cortes Superiores de Justicia de Amazonas, Madre de Dios y San Martín, para el año 2021”.

Una demanda judicial laboral es un proyecto jurídico a ejecutarse, con una meta de alto contenido ético, social y político. Sin embargo, el Poder Judicial tiene responsabilidad sobre miles de demandas laborales, confiadas a sus 34 distritos judiciales. (De Valdivia, 2015)

La realidad es que; la demanda de justicia queda insatisfecha en cuanto a cifras de atención, sin embargo con la implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, se ha reducido la duración de los procesos laborales a 340 días en promedio, tal como lo encontramos en el diario El Peruano de fecha 28/12/2016; “Así, de los 940 días que demora resolver un juicio laboral con la anterior norma procesal, este tiempo disminuyó en 600 días en promedio con la implementación de la NLPT...”. Lo cual significa que el avance obedece al nuevo modelo procesal, el cual da mayor rapidez a la resolución de los expedientes bajo el principio de oralidad y de las herramientas tecnológicas como las notificaciones electrónicas, que busca la reducción del uso del papel contribuyendo al cuidado del medio ambiente. También encontramos información sobre el porcentaje de conciliaciones laborales “El Sistema Integrado Judicial del PJ informó que el porcentaje de procesos judiciales en materia laboral que concluyen por conciliación asciende al 7%”. (Puntriano, 2017).

En el portal web del diario Prensa Total, de fecha 30/08/2016, encontramos información sobre el Distrito Judicial de La Libertad, que en el año 2016, a seis años de la implementación de la Nueva Ley Procesal de Trabajo (NLPT); el presidente del Equipo Técnico de Implementación Distrital de la NLPT en la Corte Superior de

Justicia de La Libertad, informó que la carga procesal de los seis juzgados laborales de Trujillo, que tramitan con la NLPT, asciende al promedio total de 64,800 expedientes. La carga procesal promedio mensual de estos juzgados laborales es de 1,350, el ingreso promedio mensual de demandas de 65, y su producción mensual es de 45 entre sentencias y autos, el 90% de la carga procesal de todos los juzgados laborales de Trujillo, corresponde a demandas para el pago de derechos económicos (beneficios sociales). En Trujillo hay diez juzgados laborales (siete permanentes y tres transitorios) de los cuales seis tramitan con la NLPT, tres atienden procesos en materia contencioso administrativo y uno tramita con la Ley 26636. La carga procesal de los tres juzgados laborales que conocen materia contenciosa administrativa asciende, a julio de 2016, a 2 mil expedientes por juzgado; su ingreso promedio mensual de demandas es de 72 y su producción mensual de 95 expedientes. En cuanto a la Primera y Segunda Sala Especializada Laboral de la CSJLL, que tramitan con la NLPT en segunda instancia, las estadísticas señalan que su producción mensual a julio de 2016 es de 123 y 85 expedientes, respectivamente; mientras que la Tercera y Cuarta Sala Especializada Laboral que conocen materia contenciosa administrativa, también en segunda instancia, producen mensualmente 150 sentencias. A partir de setiembre del 2017 el Primer Juzgado de Trabajo Transitorio de Trujillo se convirtió en el Octavo Juzgado de Trabajo Permanente de Trujillo; además, el Juzgado de Trabajo Transitorio del Callao se reubicó a Trujillo como Juzgado de Trabajo Transitorio, entre el 01 de setiembre al el 28 de febrero de 2017.

En cuanto al contexto procesal del cual provienen las sentencias examinadas fue un proceso laboral ordinario, la pretensión el pago de reintegro de remuneraciones y pago de beneficios sociales, que concluyó por sentencia, declarando fundada las pretensiones.

1.2. Problema de investigación

¿Cuál es la calidad de la sentencia de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones y pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00106-2012-0-1618-JM-LA-01, del Distrito Judicial de La Libertad – La Esperanza. 2020?

1.3. Objetivos de investigación

1.3.1. General: Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones y pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00106-2012-0-1618-JM-LA-01, del Distrito Judicial La Libertad – La Esperanza; 2020.

1.3.2. Específicos

1.3.2.1. Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reintegro de remuneraciones 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.

1.3.2.2. Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones 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 de la investigación

El estudio se justifica, porque consistió aproximarse a una realidad procesal específica cuya solución provino de parte del Estado a través de los jueces, se comprobó la conducción regular del proceso judicial y la prestación del servicio administración de justicia sobre una pretensión de tipo laboral. Esta revisión se impulsó a partir de situaciones varias referidas sobre la labor jurisdiccional, probablemente existan pero está ligado mayormente con el aspecto administrativo, donde si bien hay necesidades pendientes de atención, pero también hace falta hacer estudios sobre diversas formas de manifestación de la labor jurisdiccional, este trabajo de alguna manera llena dicho vacío y los resultados permitieron detectar que en el presente caso, específico, si hubo atención apropiada del servicio requerido de parte de los justiciables y los operadores de justicia aplicaron el derecho vigente y pertinente para resolver el conflicto.

Los resultados muestran la aplicación de principios que garantizan el desarrollo y dirección correcta del proceso, tales como el principio de dirección, de iniciativa de parte, de valoración de las pruebas, la motivación, la pluralidad de instancias, dicho de otro modo, el sistema jurídico se activó para atender la necesidad de justicia en el caso específico examinado.

Al analizar las sentencias, se presenta la necesidad de seguir buscando información, jurisprudencias, doctrina, tesis, etc., permitiendo ampliar los conocimientos, y lograr obtener resultados objetivos, los mismos que servirán como aporte para los usuarios del Poder Judicial y los administradores de justicia.

El expediente estudiado fue de materia laboral, sobre reintegro de remuneraciones y pago de beneficios sociales, cuyo demandante; un servidor público que cumplía la función de conductor de un recolector de basura.

Al respecto, se observa que la carga procesal disminuiría si el Estado evita judicializar los procesos laborales del sector público, dando las pautas y herramientas necesarias para que vía administrativa los despachos de asesoría jurídica de las entidades públicas puedan darle solución.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. Investigación de Línea

En Lima, Catrina (2019), realizó el estudio titulado: “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos, en el expediente N° 03263-015-0-3202-JR-LA-01, del distrito judicial de Lima Este-Lima, 2019”, cuyo objetivo fue determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en dicho expediente; en la parte metodológica se trató de un estudio tipo cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La recolección de datos se realizó de un expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia, utilizando técnicas de observación y análisis de contenido, y una lista de cotejo. En cuanto a las conclusiones se tiene que respecto a la sentencia de primera instancia fue de rango muy alta, puesto que se determinó en base a la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive fueron de rango muy alta, muy alta y muy alta respectivamente, igualmente en cuanto a la sentencia de segunda instancia se tiene que también fue de rango muy alta, en base a la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron de rango muy alta, muy alta y muy alta respectivamente.

Las sentencias estuvieron relacionadas con lo siguiente: Desnaturalización de los contratos de locación de servicios y como consecuencia de ello se reconozca al demandante, su condición laboral de profesor de geometría con contrato a plazo indeterminado sujeto al D.L.N° 728, por lo tanto solicita pago de beneficios sociales correspondientes a CTS, vacaciones y gratificaciones.

En La Libertad, Peralta (2019), elaboró el estudio titulado: “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales; expediente N° 01139-2013-0-1601-JP-LA-01; distrito judicial de La Libertad – Trujillo. 2019”, que tiene como objetivo general determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda

instancia sobre pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente en mención; igualmente la parte metodológica se trató de un estudio tipo cuantitativo cualitativo, nivel de investigación utilizado fue exploratorio descriptivo, y diseño de investigación no experimental, retrospectivo y transversal. La recolección de datos se realizó de un expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia, utilizando técnicas de observación y análisis de contenido, y una lista de cotejo. En cuanto a los resultados de la calidad de la sentencia de primera instancia se tiene que su parte expositiva, considerativa y resolutive fueron de calidad muy alta, muy alta y muy alta de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes; así mismo concluye que la sentencia de segunda instancia se tiene que su parte expositiva, considerativa y resolutive fueron de calidad muy alta, muy alta y muy alta, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes aplicados.

Las sentencias estuvieron relacionadas con la demanda de A contra la empresa B, las pretensiones del demandante fueron: Reintegro de remuneraciones, pago de horas extras, reintegro de CTS, reintegro de vacaciones trunca, reintegro de gratificaciones, pago de utilidades, pago de interes, costas y costos. Al respecto según el fallo de la sentencia, se declara fundada en parte a favor del demandante.

2.1.2. Investigaciones libres

En Puno, Vera (2018), realizó el estudio titulado: “Cuestionamiento al cálculo de la compensación por tiempo de servicio por tramos entre régimen laboral privado y régimen de la carrera pública en la municipalidad provincial de puno”, cuyos objetivos específicos se propuso determinar si los trabajadores tuvieron derecho a percibir la Compensación por Tiempo de Servicios, por los periodos en que estuvieron laborando bajo los regímenes de la actividad privada y régimen de la carrera pública, en el periodo correspondiente al año 2015, asimismo se planteó analizar si correspondió aplicar la Remuneración Reunificada en el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios, vigente al 30 de septiembre al año 2015, fecha en que fueron cesados los trabajadores y finalmente establecer si corresponde el reintegro de Compensación por Tiempo de Servicios, resultante de la liquidación practicada para cada caso, menos el

pago del monto considerado en las Resoluciones de Gerencia Municipal, cálculo que no es real por aplicación indebida de la Remuneración Reunificada.

El tipo de investigación aplicado fue de tipo mixta, el método utilizado fue analítico y dogmático, la técnica de observación fue directa, así mismo se aplicó en el análisis de sentencias casatorias y del tribunal constitucional. En sus conclusiones, como respuesta a la hipótesis planteada, indicó que si ha existido infracción normativa en el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno, en el periodo correspondiente al año 2015, así también el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios de los Obreros Municipales, se efectúa teniendo en cuenta su régimen laboral durante todo su record laboral, del mismo modo la Remuneración Reunificada percibida por los trabajadores al 30 de septiembre de 2015 y que configuran en las respectivas Boletas de Pago, son las que correspondió aplicar para efectos de la Compensación por Tiempo de Servicios por el régimen del Decreto Legislativo N° 276, porque es la que percibieron al momento del cese.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Procesales

2.2.1.1. El proceso laboral ordinario

2.2.1.1.1. Concepto

Es aquel proceso tipo mediante el cual se tramitan todas aquellas causas que así lo disponga específicamente la NLPT o leyes especiales, o aquellas pretensiones a las cuales la legislación no les ha otorgado una vía procesal propia, es decir, gran cantidad de causas se tramitarán bajo sus reglas.(Arévalo, 2016, p.723)

Un proceso modelo, que lleva consigo la forma escrita en su parte preparatoria, en la etapa de audiencia de conciliación y juzgamiento prevalece la forma oral, también sirve de referencia o a su vez suplanta al proceso abreviado u otro tipo de proceso laboral, conforme estipula el artículo 2° de la NLPT, donde indica los casos que utiliza el proceso ordinario laboral individual, plural o colectivo con naturaleza ya sea laboral,

formativa o cooperativa. La cognición lato (hecho, derecho y medios probatorios) es su principal característica, es decir es lo opuesto al proceso de ejecución porque tiene diversas formas de solucionar el conflicto de interés. (López, 2017, p.201)

2.2.1.1.2. Etapas

2.2.1.1.2.1. Traslado y citación a la audiencia de conciliación

El juez que recibe la demanda tiene la responsabilidad de ejercer el control de la misma, a través de la calificación que debe hacer personalmente, verificando si la demanda presentada cumple los requisitos de forma y fondo exigidos por la ley. Si la demanda no cumple con las exigencias en mención, puede suceder que el juzgador le conceda un término para subsanar las omisiones que hubiese, o en caso contrario que rechace liminarmente la demanda si la misma es manifestamente improponible por carecer de un presupuesto procesal. (Arévalo, 2016, p.274)

De acuerdo al artículo 42° de la NLPT, se tiene que:

Verificados los requisitos de la demanda, el juez emite resolución disponiendo: a) La admisión de la demanda, b) La citación a las partes a audiencia de conciliación, la cual debe ser fijada en día y hora entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda; y c) El emplazamiento al demandado para que concurra a la audiencia de conciliación con el escrito de contestación y sus anexos. (Juristas Editores, 2018, p.430)

2.2.1.1.2.2. Audiencia de conciliación

De acuerdo al artículo 43° de la NLPT, se tiene:

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

1. La audiencia, inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados. Si el demandante no asiste, el demandado puede contestar la demanda, continuando la audiencia. Si el demandado no asiste incurre automáticamente en rebeldía, sin necesidad de declaración expresa, aun cuando la pretensión se sustente en un derecho indisponible. También incurre en rebeldía automática si, asistiendo a la audiencia, no contesta la demanda o el representante o apoderado no tiene poderes suficientes para conciliar. El

rebelde se incorpora al proceso en el estado en que se encuentre, sin posibilidad de renovar los actos previos. Si ambas partes inasisten, el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia.

2. El juez invita a las partes a conciliar sus posiciones y participa activamente a fin de que solucionen sus diferencias total o parcialmente. Por decisión de las partes la conciliación puede prolongarse lo necesario hasta que se dé por agotada, pudiendo incluso continuar los días hábiles siguientes, cuantas veces sea necesario, en un lapso no mayor de un (1) mes. Si las partes acuerdan la solución parcial o total de su conflicto el juez, en el acto, aprueba lo acordado con efecto de cosa juzgada; asimismo, ordena el cumplimiento de las prestaciones acordadas en el plazo establecido por las partes o, en su defecto, en el plazo de cinco (5) días hábiles siguientes. Del mismo modo, si algún extremo no es controvertido, el juez emite resolución con calidad de cosa juzgada ordenando su pago en igual plazo.

3. En caso de haberse solucionado parcialmente el conflicto, o no haberse solucionado, el juez precisa las pretensiones que son materia de juicio; requiere al demandado para que presente, en el acto, el escrito de contestación y sus anexos; entrega una copia al demandante; y fija día y hora para la audiencia de juzgamiento, la cual debe programarse dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes, quedando las partes notificadas en el acto. Si el juez advierte, haya habido o no contestación, que la cuestión debatida es solo de derecho, o que siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno, solicita a los abogados presentes exponer sus alegatos, a cuyo término, o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, dicta el fallo de su sentencia. La notificación de la sentencia se realiza de igual modo a lo regulado para el caso de la sentencia dictada en la audiencia de juzgamiento. (Juristas Editores, 2018, p.430)

2.2.1.1.2.3. Audiencia de juzgamiento

De acuerdo al artículo 44° de la NLPT, se tiene:

La audiencia de juzgamiento se realiza en acto único y concentra las etapas de

confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia. La audiencia de juzgamiento se inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados. Si ambas partes inasisten, el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia. (Juristas Editores, 2018, p.430)

2.2.1.1.2.4. Confrontación de posiciones

Al respecto Arévalo (2016) afirma:

La confrontación de posiciones o alegatos de apertura consiste en una breve y coherente exposición oral que hacen los abogados de las partes de su teoría del caso, presentándole al juez sus pretensiones y anticipándole los medios probatorios con que pretende demostrarla. La confrontación de posiciones constituye la primera oportunidad de ofrecer al juez una versión particular de los hechos para que logre entenderlos y aceptarlos. (p. 731)

Según la NLPT en su artículo 45, señala que:

La etapa de confrontación de posiciones se inicia con una breve exposición oral de las pretensiones demandadas y de los fundamentos de hecho que las sustenten. Luego el demandado hace una breve exposición oral de los hechos que por razones procesales o de fondo, contradicen la demanda. (Juristas Editores, 2018, p.430)

2.2.1.1.2.5. Actuación probatoria

Concluida la etapa de confrontación de posiciones, se pasa a la etapa de actuación de pruebas que han sido ofrecidas con la demanda o con la contestación; en consecuencia toda prueba ofrecida fuera de estos momentos procesales resultaría improcedente salvo excepciones previstas en la ley.(Arévalo, 2016, p. 733)

Según el artículo 46° de la NLPT; la actuación probatoria se realiza del siguiente modo:

- 1) El juez enuncia los hechos que no necesitan de actuación probatoria por tratarse de hechos admitidos, presumidos por ley, recogidos en resolución judicial con calidad de cosa juzgada o notorios; así como los medios

probatorios dejados de lado por estar dirigidos a la acreditación de hechos impertinentes o irrelevantes para la causa.

- 2) El juez enuncia las pruebas admitidas respecto de los hechos necesitados de actuación probatoria.
- 3) Inmediatamente después, las partes pueden proponer cuestiones probatorias solo respecto de las pruebas admitidas. El juez dispone la admisión de las cuestiones probatorias únicamente si las pruebas que las sustentan pueden ser actuadas en esta etapa.
- 4) El juez toma juramento conjunto a todos los que vayan a participar en esta etapa.
- 5) Se actúan todos los medios probatorios admitidos, incluidos los vinculados a las cuestiones probatorias, empezando por los ofrecidos por el demandante, en el orden siguiente: declaración de parte, testigos, pericia, reconocimiento y exhibición de documentos. Si agotada la actuación de estos medios probatorios fuese imprescindible la inspección judicial, el juez suspende la audiencia y señala día, hora y lugar para su realización citando, en el momento, a las partes, testigos o peritos que corresponda. La inspección judicial puede ser grabada en audio y vídeo o recogida en acta con anotación de las observaciones constatadas; al concluirse, señala día y hora, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes para los alegatos y sentencia. 6) La actuación probatoria debe concluir en el día programado; sin embargo, si la actuación no se hubiese agotado, la audiencia continúa dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. (Juristas Editores, 2018, p.430-431)

2.2.1.1.2.6. Alegatos y sentencias

“finalizada la actuación probatoria, los abogados presentan sus alegatos de clausura de forma oral. Los alegatos son las argumentaciones que formulan las partes ante el juez una vez concluida la etapa probatoria, a efectos de convencerlo que durante esta han demostrado los hechos afirmados y las normas legales involucradas”. (Arévalo, 2016, p.736)

Al respecto, según el artículo 47° de la NLPT, se tiene:

Finalizada la actuación probatoria, los abogados presentan oralmente sus alegatos. Concluidos los alegatos, el juez, en forma inmediata o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, hace conocer a las partes el fallo de su sentencia. A su vez, señala día y hora, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, para la notificación de la sentencia. Excepcionalmente, por la complejidad del caso, puede diferir el fallo de su sentencia dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores, lo cual informa en el acto citando a las partes para que comparezcan al juzgado para la notificación de la sentencia. La notificación de la sentencia debe producirse en el día y hora indicados, bajo responsabilidad. (Juristas Editores, 2018, p.431)

2.2.1.1.3. Principios aplicables

Los principios del derecho laboral, están estipulados en el artículo I del título preliminar de la NLPT, en Juristas Editores (2018), se encuentran los siguientes principios:

- a. Principio de Inmediación:** Con este principio, el juez participa personalmente en las diligencias del proceso, debiendo realizarse las mismas en su presencia, lo que le permite entrar en contacto directo con las partes y todo lo actuado en el proceso: sin admitirse que pueda delegar sus atribuciones en ningún auxiliar jurisdiccional o tercero bajo sanción de nulidad.
- b. Principio de Oralidad:** Es el principio donde predomina el hablar más que el escribir. Tiene a su vez relación con otros principios y son presentados mediante varias diligencias en conjunto que, la audiencia considerada como única, lo amerite.
- c. Principio de concentración:** El principio de concentración, como su nombre lo dice, trata de concentrar la mayor parte de los actos en una sola audiencia, llamado unidad de acto. La NLPT, trata de concentrar la menor parte de los actuados procesales y de esa manera darle mayor eficacia y razonabilidad al proceso.

- d. Principio de celeridad procesal:** De acuerdo a este principio los procesos deben tramitarse 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, etc.
- e. Principio de economía procesal:** La NLPT incluye expresamente el principio de economía procesal en el entendido que el ahorro de tiempo, gastos y esfuerzos, es fundamental para que el proceso laboral se desarrolle normalmente.
- f. Principio de veracidad:** De acuerdo con el principio de veracidad, el juez debe buscar la verdad de los hecho entre lo que manifiestan las partes, que es su versión de los mismos, información que no siempre es veraz, sea por un error de apreciación por parte de quien litiga de buena fe, pero equivocado respecto a los hechos o al derecho; o sea porque una de las partes pretende inducir a error al juez con informaciones falsas o distorsionadas.

2.2.1.1.4. La audiencia

2.2.1.1.4.1. Concepto

Según el nuevo proceso laboral peruano, “La audiencia es una técnica procesal de manera compleja porque guarda los múltiples actos procesales de las partes de un proceso, su fin es brindar una debida, coherente y eficiente solución inmediata a la controversia”. (Poder Judicial, 2017)

2.2.1.1.4.2. Clases de audiencia

Según Arévalo (2016), destaca la existencia de dos clases de audiencia; Audiencia de conciliación y Audiencia de Juzgamiento.

2.2.1.1.4.2.1. Audiencia de Conciliación

“La audiencia de conciliación es la primera fase del proceso ordinario laboral en la cual se persigue la autocomposición de la *Litis* por las partes. En esta fase las partes pueden llegar a un entendimiento parcial o total sobre las pretensiones demandadas

siendo en este último caso, ya no será necesario llegar a la fase de juzgamiento” (Arévalo, 2016, p. 726)

De acuerdo a la NLPT, en su artículo 43° sobre la audiencia de conciliación, señala:

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

- 1) La audiencia, inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados. Si el demandante no asiste, el demandado puede contestar la demanda, continuando la audiencia. Si el demandado no asiste incurre automáticamente en rebeldía, sin necesidad de declaración expresa, aun cuando la pretensión se sustente en un derecho indisponible. También incurre en rebeldía automática si, asistiendo a la audiencia, no contesta la demanda o el representante o apoderado no tiene poderes suficientes para conciliar. El rebelde se incorpora al proceso en el estado en que se encuentre, sin posibilidad de renovar los actos previos. Si ambas partes insisten, el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia.
- 2) El juez invita a las partes a conciliar sus posiciones y participa activamente a fin de que solucionen sus diferencias total o parcialmente. Por decisión de las partes la conciliación puede prolongarse lo necesario hasta que se dé por agotada, pudiendo incluso continuar los días hábiles siguientes, cuantas veces sea necesario, en un lapso no mayor de un (1) mes. Si las partes acuerdan la solución parcial o total de su conflicto el juez, en el acto, aprueba lo acordado con efecto de cosa juzgada; asimismo, ordena el cumplimiento de las prestaciones acordadas en el plazo establecido por las partes o, en su defecto, en el plazo de cinco (5) días hábiles siguientes. Del mismo modo, si algún extremo no es controvertido, el juez emite resolución con calidad de cosa juzgada ordenando su pago en igual plazo.
- 3) En caso de haberse solucionado parcialmente el conflicto, o no haberse solucionado, el juez precisa las pretensiones que son materia de juicio; requiere al demandado para que presente, en el acto, el escrito de contestación y sus anexos; entrega una copia al demandante; y fija día y hora para la audiencia de juzgamiento, la cual debe programarse dentro de los treinta (30) días hábiles

siguientes, quedando las partes notificadas en el acto. Si el juez advierte, haya habido o no contestación, que la cuestión debatida es solo de derecho, o que siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno, solicita a los abogados presentes exponer sus alegatos, a cuyo término, o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, dicta el fallo de su sentencia. La notificación de la sentencia se realiza de igual modo a lo regulado para el caso de la sentencia dictada en la audiencia de juzgamiento. (Juristas Editores, 2018, p. 430)

2.2.1.1.4.2.2. Audiencia de Juzgamiento

Para Arévalo (2016), es: "...la segunda fase del proceso ordinario laboral. Se lleva adelante cuando las partes no han llegado a un acuerdo en la audiencia de conciliación o cuando lo han hecho parcialmente; en este caso la audiencia de juzgamiento se limita a las pretensiones no conciliadas". (p.730)

El artículo 44° de la NLPT señala que:

La audiencia de juzgamiento se realiza en acto único concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencias. La audiencia de juzgamiento se inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados. Si ambas partes inasisten, el juez declara la conclusión del proceso si dentro de los treinta días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia. (Juristas Editores, 2018, p. 430)

2.2.1.1.4.3. Audiencias aplicadas en el caso concreto

El caso concreto en estudio sobre reintegro de remuneraciones y pago de beneficios sociales, en el expediente N° 00106-2012-0-1618-JM-LA-01, por ser un proceso laboral ordinario, se llevaron a cabo 2 audiencias.

Audiencia de conciliación: Se desarrolló con fecha 12 de marzo de 2013; la señora juez, de manera expresa invitó a las partes a conciliar sus posiciones, preguntando a la parte demandante si está dispuesta a conciliar, dijo que SI, asimismo, preguntó a la parte demandada si desea conciliar, dijo que por la naturaleza de la pretensión, NO

está dispuesto a conciliar. En conclusión, no arribaron a acuerdo conciliatorio alguno, manteniéndose ambas partes en sus pretensiones.

Audiencia de juzgamiento: Con fecha 6 de diciembre del 2013 se desarrolló la audiencia de juzgamiento, a la cual comparecieron la parte demandante y su abogado defensor, dejándose constancia de la incomparecencia de la parte demandada, el abogado de la parte demandante expuso los fundamentos de sus pretensiones, acto seguido se admitieron los medios probatorios respecto a los hechos necesitados de actuación probatoria, finalmente se actuaron las pruebas admitidas y oídos los alegatos de cierre del abogado de la parte demandante, se reservó el fallo correspondiente y, siendo su estado el de emitirse sentencia.

2.2.1.1.5. Los puntos controvertidos

2.2.1.1.5.1. Concepto

En un proceso judicial, los puntos controvertidos son todos aquellos sucesos que se relacionan y van complementando en una demanda, con este mecanismo el demandado está facultado a ejercer su derecho a contradecir o reconvenir, si ésta así lo requiere, para que más adelante sea aceptada o negada de forma y de parte del juez.. Cabe señalar, que no es materia de prueba los medios presentados por la otra parte, es decir no son materia de pruebas aceptadas las que han sido negadas, discutidas o que pueden aun discutirse. Asimismo, concluye que los puntos controvertidos son los hechos que han sido cuestionadas y no admitidas, para luego poder hacer el uso del derecho a contradecir tal mandato. (Oviedo, 2008)

2.2.1.1.5.2. Identificación de los puntos controvertidos en el caso concreto

En el caso en estudio, se presentan los siguientes puntos controvertidos:

- a. Determinar si corresponde declarar la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y de los contratos administrativos de servicio (CAS) celebrados entre el actor y la demanda desde el 01 de agosto del 2001 al 31 de diciembre del 2010; y por tanto, se declare la existencia de un vínculo laboral a plazo indeterminado durante dicho período.
- b. Determinar si corresponde ordenar a la demandada que cancele por reintegro de

Remuneraciones por trato salarial desigual, por Horas Extras, por Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad, por Vacaciones No Gozadas, por Asignación Familiar, por Asignación y por Depósito por Compensación por Tiempo de Servicios.

- c. Determinar si corresponde el pago por concepto de honorarios al abogado patrocinante por un monto equivalente al 25% de la suma establecida en la sentencia.

2.2.1.1.6. Los sujetos del proceso

Para Hurtado (2014), "...los actos procesales pueden provenir del órgano jurisdiccional, de las partes y de los terceros que participan en el proceso". (p. 462)

2.2.1.1.6.1. El juez

Según el portal de la Real Academia Española (2019), se tiene como acepción de juez:

“m. y f. Persona que tiene autoridad y potestad para juzgar y sentenciar”.

“El juez debe considerar su competencia, es decir que se encuentre habilitado por la ley para resolver la Litis planteada y considerar la posibilidad de que se presente alguna causa de recusación e impedimento”. (Hurtado, 2014, p. 462)

Asimismo:

El órgano jurisdiccional está representado por el juez del proceso quien tiene la función de emitir las decisiones judiciales incluyendo la sentencia, calificar la demanda y todos los pedidos que hace las partes en el desarrollo del proceso. Controlar la legalidad, formalidad y regularidad de los actos procesales postulados, etc. Aunque es necesario apuntar que realizan labor importante en el proceso todos los auxiliares de justicia: secretarios, relatores, notificadores, etc. sin los cuales la labor judicial no se podría realizar. (Hurtado, 2014, p. 462)

2.2.1.1.6.2. Las partes

Las partes pueden realizar actos jurídicos o negocios jurídicos procesales por si mismos o través de sus representantes o apoderados, deben postular los mismos teniendo en cuenta el conjunto de formalidades que le impone la norma procesal,

deben tener capacidad procesal, legitimidad para obrar, entre otras condiciones. (Hurtado, 2014, p. 462).

2.2.1.1.6.2.1. Demandante

Demandante es el o los sujetos del proceso que pretenden la tutela jurisdiccional en el proceso serían la parte actora, o simplemente el actor o demandante, puesto que por medio de la demanda introducen su pretensión, poniendo en marcha el proceso. (Torres, 2008).

2.2.1.1.6.2.2. Demandado

El demandado es la parte contra quien se pretende la aplicación de la ley, en función del caso concreto planteado en la demanda (Hurtado, 2014)

2.2.1.2. La prueba

2.2.1.2.1. Concepto

Si se quiere buscar la raíz etimológica de la palabra prueba; Campos (2012) afirma que proviene del latín *probare, probar, saborear, intentar, demostrar*, en sentido que nos interesa, es demostrar la existencia o la verdad de algo.

Desde el punto de vista del Derecho Constitucional, la prueba es un derecho fundamental que según Priori (2011) "...comprende cinco aspectos, los cuales son "derecho a ofrecer medios probatorios, derecho a que se admitan los medios probatorios, derecho a que se valoren los medios de probatorios actuados y derecho a la conservación de los medios de prueba" (p. 152-153)

2.2.1.2.2. El objeto de la prueba

El objeto de la prueba, es la afirmación de los hechos reales que se exponen en un juicio. Los hechos son realidades existentes que llegan a vincularse con el proceso. Asimismo todo objeto de la prueba es un hecho real, que el magistrado verificara en su debido momento, para así poder tener una mejor perspectiva de los hechos ocurridos y que estaría a la predisposición para su análisis basándose en el contenido de las pruebas.(Saavedra, 2017)

2.2.1.2.3. Valoración de la prueba

Se considera como la actividad mental del juez, para establecer una correcta valoración conjunta, es preciso mencionar que, con medios de prueba cuenta en el proceso que fueron validadas por el juez, el confrontamiento de las pruebas, unos con otros, llegar a las conclusiones después de la confrontación de pruebas mediante escrito expresar las conclusiones dadas en dicha audiencia. (López, 2017, p. 190)

2.2.1.2.4. La carga de la prueba en materia laboral

Arévalo (2016) afirma:

Es la obligación que tienen las partes de proporcionar al proceso los elementos necesarios que permitan al juez adquirir una convicción, en base a la cual declare el derecho controvertido.

En el derecho procesal, la regla general es que quien alega un hecho debe probarlo; sin embargo, en materia procesal laboral esta regla se invierte en ciertos casos. Así el empleador es quien debe probar los hechos en que ha fundado su decisión, tal como es el caso de la causal de despido.

La inversión de la carga de la prueba traslada la obligación de probar de quien alega un hecho a quien niega su existencia. El fundamental de esta regla 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, ocurriendo 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. 656)

2.2.1.2.5. Medios probatorios

2.2.1.2.5.1. Concepto

Medios probatorios son el conjunto de instrumentos procesales que las partes aportan, aunque excepcionalmente el juez también puede hacerlo con la finalidad de efectuar la comprobación de los hechos y afirmaciones que han realizado, en la medida que se trate de medios que la ley permite. (Zavala, 2015, p.159)

2.2.1.2.5.2. Clases de medios probatorios

De acuerdo a la afirmación de Zavala (2015), son:

- a. **Declaración de parte:** Es la que puede presentar quien es parte en el proceso en tanto que, de tratarse de una persona jurídica, lo hará por parte de sus representantes sin que pueda producirse una declaración de parte de índole personalísima de algún empleado en particular.
- b. **Declaración testimonial:** Es la que efectúa quien no es parte en el proceso acerca de hechos que presenció o que le constan en la medida que resulten importantes para el esclarecimiento de los hechos, circunstancia que incluye a los trabajadores que todavía están al servicio del empleador, quien normalmente es el demandado. El juez apreciará la coherencia de estas declaraciones con los sucesos materia de la controversia.
- c. **Los documentales:** Normalmente se le asocia con los instrumentos, dado su carácter escrito, aunque debe incluirse en este rubro a variantes como retratos, fotografías, grabaciones; entre otras. Debe recordarse que los empleadores tienen la obligación de mantener archivos hasta por cinco años de la ocurrencia de los hechos, salvo el caso de las planillas de pago, que deben remitirse tras el plazo a la Oficina de Normalización Previsional. Actualmente, incluso se ha dispuesto la remisión de las planillas en forma electrónica a la Superintendencia Nacional Administrativa de Tributos (SUNAT).
- d. **La pericia:** Es la opinión especializada que formula un experto en determinada materia y que ha sido convocado especialmente para la solución de la controversia. También puede realizar los inspectores dependientes del juzgado de trabajo, lo cual debe evacuarse en no más de 30 días, que poseen un plazo de cinco días para realizar cualquier tipo de observaciones por medio de otro documento pericial de parte.
- e. **La inspección judicial:** Es el acercamiento del juez al lugar para analizar directamente los hechos controvertidos, aunque puede encargarla a la Autoridad Administrativa de Trabajo, en cuyo caso debe señalarle con precisión lo que debe ser objeto de constatación.

- f. **La prueba anticipada:** En la normativa originaria, se produce cuando existe el riesgo inminente de perder la información ya sea por adulteración o por desaparición y por eso se actúan antes de iniciarse el proceso. No puede darse respecto de la pericia judicial ni la exhibición de planilla de remuneraciones. (pp. 161-162)

2.2.1.2.5.3. Los medios probatorios en las sentencias examinadas

En el proceso en estudio se ha presentado los siguientes medios probatorios:

a. Documentales:

- Constancia de Trabajo expedida por el Jefe de Personal de la demandada, a fin de acreditarse el record laboral del actor, específicamente el 01 de agosto del 2001 como la fecha de inicio de sus labores para la demanda.
- Citación por la cual se convoca a la asistencia del izamiento del Pabellón Nacional, a fin de acreditarse la presencia de subordinación como elemento esencial de toda relación.
- 06 Cartas por las cuales se daban diversas órdenes de trabajo, a fin de acreditar el cargo y la subordinación como elemento esencial de toda relación laboral.
- 06 Memorandos que consta de diversas órdenes e indicaciones sobre las labores del demandante, a fin de acreditar el cargo y subordinación.
- 02 informes por los cuales el actor daba cuenta a su superior jerárquico sobre trabajo realizado a fin de acreditar subordinación laboral.
- 20 Recibos por Honorarios expedidas a partir de abril del 2009, a fin de acreditar: el monto diminuto de su remuneración respecto de otros compañeros de igual labor.
- 07 fichas de pedidos a la unidad de abastecimiento y servicios generales, a fin de acreditar inserción laboral.
- 01 partida de Nacimiento del hijo del demandante, a fin de acreditar la existencia del menor y de la calidad de padre, por lo que le corresponde la asignación familiar en tanto el menor ha nacido antes del inicio del record laboral reclamado.

- 01 Cuadro Rol de Trabajo de Vehículos Pesados (compactadora y camiones baranda), a fin de acreditar que compañeros de trabajo del demandante son conductores al igual que el actor.
- 01 Relación de trabajadores de la demandada, publicada en el portal web de dicha institución, en donde aparecen los cargos de trabajadores, a fin de acreditar que existe trabajadores con cargo de choferes igual que el actor.
- 39 Copias de boletas de otro servidor que también es chofer, a fin de verificar que percibía remuneraciones mayores a las del actor pese a tener ambos la misma función.

b. Declaración de parte

Durante el proceso, se ha llevado a cabo las declaraciones de parte, tanto del demandante como de la demandada.

2.2.1.3. La sentencia

2.2.1.3.1. Concepto

Arévalo (2016), define la sentencia como: "...el acto jurídico procesal mediante el cual el juez declara el derecho poniendo fin al proceso o a un estadio del mismo, (la instancia o la casación)". (p.684)

Arévalo (2016), también afirma:

Asimismo, la sentencia constituye la conclusión lógica del proceso, pues lo normal es que todo proceso concluya con una sentencia, salvo los casos de conclusión anticipada del mismo. La sentencia resulta ser por ello, el acto jurídico procesal más importante a través del cual el juez declara el derecho poniendo fin a la controversia existente. (p.684)

Sentencia también está definida por Zavala (2015), de la siguiente manera:

Es el acto procesal mas importante pues en ella, el juez declara el derecho y da por concluida una instancia. Es, además, la forma más común para terminar un proceso ya que acaba con todo un razonamiento seccionado por partes debidamente pre establecidas y que permiten llegar a conclusiones de indole juridico a la luz de las pruebas aportadas y de los argumentos

explicados. Todo ello permite al juez discernir en justicia y derecho, de lo que resulta más apropiado para el caso presentado, que es lo que finalmente se eterioriza.

2.2.1.3.2. La sentencia en la ley procesal laboral

La sentencia en la ley procesal laboral se fija en base a las obligaciones de: **a)** De dar un bien determinado, en consecuencia y mediante los procesos de entrega de acciones a trabajadores, **b)** de dar una suma de dinero; esto realiza mediante el proceso de pago de beneficios sociales, indemnizaciones, por daño moral, entre muchos más, **c)** de hacer; cuando se debe reponer a un trabajador y **d)** de no hacer; mediante un proceso por cese de acto hostilizadorio o en consecuencia un acto antisindical. (Puntriano, 2018).

En las obligaciones de dar suma de dinero, si el empleador no cumple con obedecer dicha sentencia, el demandante procederá de acuerdo a ley interponiendo una medida cautelar, siempre y cuando haya obtenido una sentencia favorable. Lo más complicado, pero no imposible según el autor seria en las obligaciones de hacer y no hacer, el juez obligado al empleador si esta haya resultado culpable y la sentencia favorece al empleado, en ordenar multas crecientes hasta un 30%, si es que empleador continuo sin hacer caso a la orden judicial, esto se procederá por la vía penal, por el delito desobediencia o resistencia a la autoridad. Si una de estas dos opciones resulta de poco interés por parte del empleador, se puede acudir a la incautación de los bienes que cumplan con el mismo valor indemnizatorio y a su vez dar a conocer a la SUNAFIL, y realice la verificación del caso, ocasionando que el inspector no solo encuentre el caso en mención si no muchas más. El autor no recomienda recibir la visita de la SUNAFIL puesto que genera muchas consecuencias desfavorables para su entidad. (Puntriano, 2018).

2.2.1.3.3. Clasificación de la sentencia

De acuerdo con la Doctrina, Arévalo (2016), la sentencia se clasifica:

- a. **Sentencias Declarativas:** Contienen una declaración del juez respecto de una deuda que se ha discutido en el juicio.

- b. **Sentencias Constitutivas:** Establecen un nuevo estado de situación jurídica que no existía previamente.
- c. **Sentencias de Condena:** Contiene un mandato frente a una obligación incumplida.

2.2.1.3.4. Estructura de la sentencia

Según Arévalo (2016), toda sentencia debe presentar la estructura mínima siguiente:

- a. **Introducción:** De acuerdo con los incisos 1) y 2) del artículo 122° del Código Procesal Civil, la sentencia debe indicar: Distrito Judicial donde se dicta la sentencia, Palabra “sentencia”, Número de expediente, Identificación de las partes en el proceso, Materia jurídica objetivo del proceso, lugar y fecha en que se expide la sentencia.
- b. **Parte expositiva:** Es una síntesis que hace el juez de la demanda y su contestación, así como de la tramitación de la causa hasta el momento de sentenciarla.
- c. **Parte Considerativa:** El primer párrafo del artículo 31° de la NLPT establece que el juez recoge los fundamentos de hecho y de derecho esenciales para motivar su decisión. La Existencia de hechos admitidos no enerva la necesidad de fundamentar la sentencia en derecho.
- d. **Parte Resolutiva:** El segundo párrafo del artículo 31° de la NLPT dispone que la sentencia se pronuncia sobre todas las articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes y sobre la demanda. En caso de que la declare fundada total o parcialmente, indicando los derechos reconocidos, así como las prestaciones que debe cumplir el demandado. Si la prestación ordenada es de dar suma de dinero, la misma debe estar indicada en monto líquido.

2.2.1.3.5. La motivación en la sentencia

2.2.1.3.5.1. Concepto

La motivación es la justificación en la decisión judicial, es decir que si una sentencia esta motiva entonces quiere decir que está debidamente justificada. Considerada esta perspectiva de motivación, se da lugar a dos posibilidades: puede ser considerada

justificada si tuviera razones suficientes que funden sobre ella; y por otra parte, las justificaciones no solo deben estar debidamente razonadas sino también expresadas, en la sentencia. (Ferrer, 2011)

La motivación en la sentencia, constituye la parte más importante de la misma en la que el juez expone los motivos o fundamentos en que basa su decisión, es decir, las razones que lo llevaron a adoptar una u otra solución en el conflicto que estaba llamado a resolver”. (p.510); por ello, se puede decir que los actos de decisión judicial se ejecutan mediante la expedición de las denominadas “resoluciones judiciales”. (Couture, 2014)

La motivación de las sentencias es una de las principales garantías de la administración de justicia; la motivación implica el análisis y evaluación de todas las pruebas y diligencias actuadas en relación a la imputación que se formula contra el agente, precisando además los fundamentos de derecho que avalen las conclusiones a que se lleguen como consecuencia de la valoración de los hechos y de las pruebas. (Rioja, 2013)

2.2.1.3.5.2. La motivación de los hechos

Es la parte donde se sustenta lo referente al libre convencimiento en base a la valoración de las pruebas expuestas en el proceso, esto quiere decir que el juez es libre de admitir o valorar una prueba, pero no es libre de dejar sin efecto un hecho controvertido porque cumple reglas jurídicas de carácter obligatorio. (Rojas, 2016)

2.2.1.3.5.3 La motivación de los fundamentos de derecho

Según Rojas (2016), la estructura de una resolución judicial conserva un orden en base a los fundamentos de hecho y de derecho, ninguna de estas puede ir por separado incluso no pueden llevar contenidos que no se asemejan a su realidad jurídica. El juez encargado de juzgar, debe aplicar correctamente la norma en base a los fundamentos de hecho que son expuestos en el proceso, para que de esa manera le dé un mejor énfasis y pueda desarrollar correctamente el juicio con las normas respectiva, para un mejor desarrollo de resolución del conflicto.

2.2.1.3.6. El principio de congruencia en la sentencia

2.2.1.3.7.1. Concepto

Conforme al Diccionario de la Real Academia el vocablo congruencia deriva del latín *congruentia*: significa conveniencia, coherencia, relación lógica. Por el contrario, el vocablo incongruencia (presentado como su contracara) puede tener usos y significados que en la vida cotidiana lo hacen aparecer como un término que manifiesta algo negativo. Entonces, la palabra clave en la congruencia es la correspondencia, identidad, adecuación entre dos elementos: la pretensión y lo que se decide de ella en la sentencia, la que se puede entender en tres vertientes: i) la adecuación de la sentencia a las pretensiones de las partes; ii) la correlación entre las peticiones de tutela y los pronunciamientos del fallo; iii) la armonía entre lo solicitado y lo decidido. (Hurtado, 2015)

“La sentencia se debe razonar, porque la racionalidad aplicada a los hechos que constituyen un requisito natural para que las partes conozcan los motivos que han provocado la persuasión y certeza representada en la decisión”. (Gozaini, 2014, p. 422)

2.2.1.3.7.2. La flexibilización del principio de congruencia en materia laboral

La flexibilización del principio de congruencia, se da en base a excepciones suscritas en nuestro ordenamientos jurídico para precisar en el sustantivo, en la que nos da referencia sobre el objeto de la postulación, mediante los artículos 683,685 y 687 del C.P.C.P.(en lo que sigue de los artículos sucesivamente; la interdicción dictada por el juez a pedido de las partes o de oficio; el abuso de derecho, el juez dicta como medida de prevención; y prohibición de innovar, el juez la considera de manera excepcional siempre y cuando no resulte de aplicación otra prevista en ley), donde da a conocer mecanismos y alternativas para que así el juez pueda resolver de manera distinta a lo solicitado por las partes sin salirse del fondo de derecho.(De los Santos, 2015).

2.2.1.4. Aplicación de la claridad, la sana crítica y las máximas de la experiencia

2.2.1.4.1. La claridad

La motivación debe ser clara con referencia a sus resoluciones judiciales, en la cual su contenido debe estar al nivel de quienes intervienen en el proceso, de esa manera no se fomentará las malas interpretaciones y se podrá conseguir una información precisa, clara y sobretodo eficaz. (Rojas, 2016)

2.2.1.4.2. La sana crítica

Considerados aplicables a todos los medios probatorios que existen en un proceso (valoración de pruebas). Con el tiempo el concepto de sana crítica ha ido perdiendo su valor teórico, no existiendo en estos tiempos un verdadero fundamento sobre cuáles son los elementos que lo componen, por ello: la lógica (quien afirma que una cosa solo puede ser a dada a ella misma); respecto a la contradicción (una cosa no puede ser explicada frente a teorías distintas entre sí); de la razón suficiente (se da la razón a la existencia de una cosa capaz de justificar su existencia); con relación al tercero excluido (una cosa solo puede ser explicada, en cualquiera de las proposiciones, por lo que queda totalmente excluido de valor frente a una tercera proposición ajena al caso); y la que el juzgador consciente e inconscientemente recurre y trata, llamada máximas de experiencia. Por lo tanto, aquel juez que se encuentra encargado de valorar las pruebas no lo puede realizar con una completa libertad de ello, sino que su función principal sería la de sentenciar de acuerdo a su doctrina jurisprudencial. Por último, como otro punto específico que informa la sana crítica es la racionalidad, el juez debe realizar el razonamiento correspondiente, para que no conlleve a los malos entendidos y evitar se generen problemas sociales, como la violencia; aspirando siempre a una transparente y eficiente juicio. (Gonzales, 2006)

2.2.1.4.3. Las máximas de la experiencia

Esta motivación no es de derecho propiamente dicho, si no de carácter emocional transmitidas ante la sociedad y que pretenden dar sentido en la vida cotidiana. Se enmarcan en la relación que brindan a los puntos de controversia anteriores pero que de alguna u otra manera le dan sentido como fuente de apoyo al juzgamiento. (Rojas, 2016)

2.2.1.5. Medios impugnatorios

2.2.1.5.1. Concepto

Arévalo (2016), afirma que; etimológicamente la palabra impugnar viene de la voz latina *im pugnare* que significa luchar, combatir, atacar. Según la Real Academia Española *impugnare* significa “combatir”, contradecir, refutar, mientras que impugnación tiene por significado “acción” y efecto de impugnar.

Los medios impugnatorios procesales previstos en la ley, a través de los cuales las partes o terceros legitimados, pueden cuestionar un acto procesal, buscando que el mismo sea reexaminado, sea por quien lo emitió o por una instancia superior con la finalidad de alcanzar su revocatoria, modificación total o parcial o excepcionalmente su anulación (Arévalo, 2016, p.689).

2.2.1.5.2. Clases

De acuerdo con el artículo 356° del CPC, los medios impugnatorios pueden ser de dos clases: Los remedios y los recursos. (Arévalo, 2016)

2.2.1.5.2.1. Los remedios

Son formulados por las partes en el proceso o terceros legitimados que se consideren agraviados por actos procesales no contenidos en resoluciones. Se interponen en los casos taxativamente indicados en el Código Procesal Civil y dentro del tercer día de conocido el agravio, salvo disposición legal distinta (CPC, art. 356, primer párrafo). Los principales remedios son las oposiciones y las nulidades. (Arévalo, 2016, p.689)

2.2.1.5.2.2. Los recursos

Para Arévalo (2016), los recursos son medios impugnatorios a través de los cuales se busca que el propio juez o una instancia superior revisen una resolución judicial con la finalidad que la modifique, revoque o declare nula. Se persigue corregir los errores de fondo o vicios de toma en que se haya incurrido al dictarla. Y los clasifica de la siguiente manera:

- a. Por los supuestos en que proceden: pueden dividirse en ordinarios y extraordinarios. Los recursos ordinarios constituyen los instrumentos normales de impugnación que se utilizan para cuestionar la generalidad de resoluciones judiciales.
- b. Por la jerarquía del órgano que los resuelve: pueden dividirse en horizontales y verticales, Los recursos horizontales son aquellos que son resueltos por el mismo órgano judicial que emitió la resolución impugnada. Este sería el caso del recurso de reposición. Los recursos verticales, son aquellos que son resueltos por el superior en grado al órgano que emitió la resolución cuestionada. El recurso vertical por excelencia es el de apelación.

2.2.1.5.2.3. Los recursos según la Nueva Ley Procesal del Trabajo

La Nueva Ley Procesal del Trabajo en el subcapítulo IX de su Capítulo III legisla sobre los medios impugnatorios aplicables en los procesos laborales, ocupándose específicamente del recurso ordinario de apelación y del recurso extraordinario de casación. Dedicándoles sus artículos del 32° al 41°. La nueva norma adjetiva no hace mención alguna a los remedios ni al recurso de reposición; sin embargo, ello no es obstáculo para que este último también se pueda interponer en los procesos laborales, ya que por mandato de la Primera Disposición Complementaria de la NLPT, en lo no previsto en esta Ley, son de aplicación supletoria las normas del CPC, el cual si contempla en su texto este medio impugnatorio. (Arévalo, 2016, p. 690-691)

2.2.1.5.2.3.1. El Recurso de Apelación

En la NLPT, este recurso está normado en su artículo 32°:

Apelación de la sentencia en los procesos ordinario, abreviado y de impugnación de laudos arbitrales económicos El plazo de apelación de la sentencia es de cinco (5) días hábiles y empieza a correr desde el día hábil siguiente de la audiencia o de citadas las partes para su notificación.

Los requisitos de admisibilidad son:

- a) Lugar: Ante el juez que expidió la resolución impugnada.
 - b) Plazo: Son 05 días hábiles que corre desde el día siguiente de la audiencia o de citadas las partes para su notificación.
 - c) Tasa Judicial, para el prestador personal es gratuito cuando no excede de 70 URP, así como las pretensiones no pueden ser apreciadas en dinero.
- (Arévalo, 2016, p. 692)

2.2.1.5.3. Fundamentos

El fundamento principal de los medios impugnatorios es la **organización, bienestar de la sociedad y tener una vida tranquila**, a la vez se contradice puesto que la sociedad solo se encarga de juzgar sin saber cuál es la función de los administradores de justicia. Los jueces tienen que decidir por la vida, la libertad, los bienes y derechos de la ciudadanía, tarea que no es nada fácil para los que están a cargo, cayendo muchas veces en errores. Por ello en nuestra constitución política peruana y en amparo a

nuestros jurisconsultos en el Artículo 139 Inciso 6, refiere el principio de pluralidad de instancia, la cual permite minimizar los errores procesales y de esa manera generar la tranquilidad que la sociedad tanto aclama. (Figueroa, 2016).

2.2.1.5.4. Medio impugnatorio empleado en el caso concreto

El medio impugnatorio presentado por la parte demandada fue la apelación a la sentencia de primera instancia, sobre reintegro de remuneraciones y pago de beneficios sociales; indicando que al demandante no le corresponde los derechos reclamados, debido a que por ser servidor público le corresponde el régimen público estipulado en el DL. 276. (Exp. N° 00106-2012-2-1618-JM-LA-01)

2.2.2. Sustantivas

2.2.2.1. El contrato de trabajo

2.2.2.1.1. Concepto

Es el acuerdo de voluntades entre el empleador (persona natural o jurídica) y el trabajador (necesariamente persona natural), en virtud del cual el trabajador se obliga a trabajar a favor del empleador, en forma personal y directa bajo su subordinación, dependencia y dirección, a cambio de una remuneración, a la que se obliga el empleador, así como a los derechos del trabajador que se desprenden del contrato de trabajo y de las normas jurídicas nacionales e internacionales vigentes. (Díaz & Benavidez, 2016, p. 281)

2.2.2.1.2. Elementos

Para Díaz & Benavidez (2016), la existencia del contrato de trabajo exige la presencia de tres elementos indispensables, para la validez jurídica de la relación laboral:

- a. **Prestación personal:** La prestación personal es un elemento indelible en el contrato de trabajo, exige la idoneidad del trabajador, implica la prestación directa de servicios por parte del trabajador, actividad puesta a disposición del empleador, el mismo que constituye el objeto del contrato del trabajo, obligación del trabajador que celebrar voluntariamente el contrato de trabajo comprometiéndose a prestar sus servicios a favor del empleador en forma personal y directa como persona natural, precisamente por el carácter

personalísimo del contrato de trabajo, salvo el caso del trabajador familiar. Es importante tener en consideración: 1) Que la prestación de servicios se realice en el centro de trabajo, 2) Que las condiciones de trabajo sean las adecuadas de acuerdo a la naturaleza de la prestación del servicio, 3) La observancia del plazo pre determinado para la vigencia del contrato de trabajo, 4) La observancia de derechos y obligaciones determinados por las normas jurídicas vigentes.

- b. **Subordinación o dependencia:** La subordinación y dependencia, constituye el carácter distintivo del contrato de trabajo, propia a su naturaleza, implica la sujeción del trabajador frente al empleador y el poder de organización y dirección del empleador, así como sus facultades de reglamentar las labores dentro de su centro de trabajo le otorga la facultad de dar órdenes para la ejecución de los servicios, fiscalizar y sancionar disciplinariamente la infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador, dentro de los criterios de razonabilidad y en observancia de las normas laborales. El poder de dirección del empleador implica: 1) Normar reglamentariamente las labores del centro de trabajo, 2) Dictar órdenes necesarias para la ejecución de las labores, 3) Sancionar disciplinariamente el incumplimiento o infracción del trabajador, en observancia del Reglamento Interno o Trabajo, y de las leyes vigentes.
- c. **Remuneración:** Remuneración constituye el Integro de la contraprestación en dinero o en especie, cualquiera sea la denominación que se le dé, siempre que sea de libre disposición del trabajador, que el empleador debe pagar al trabajador en forma periódica y/o lapso determinado en el contrato de trabajo a la ley pertinente, por los servicios recibidos.(p. 314-316)

2.2.2.1.3. Características

El contrato de trabajo se caracteriza por ser:

- a. **Bilateral y sinalagmático:** En principio por su formación y definición todos los contratos son bilaterales, la distinción por el contrario implica tener en cuenta los efectos del contrato, desde este punto de vista distinguimos que a los contratos unilaterales o sinalagmáticos como el caso del contrato de

donación, se le opone los contratos bilaterales o sinalagmáticos, en cuyo caso ambas partes contratantes quedan obligadas recíprocamente una respecto de la otra, como es el caso del contrato de trabajo. Por otro lado el empleador deberá cumplir con las obligaciones económicas frente al trabajador (retribución, reconocimiento de beneficios sociales) así como otorgar condiciones óptimas de trabajo de acuerdo a la naturaleza de la prestación del servicio, para el óptimo rendimiento del trabajador, en atención al contrato y/o normas jurídicas en caso de ser más beneficiosas, si el trabajador no cumple su trabajo con la diligencia debida, al empleador le asistirá la facultad de extinguirle el vínculo laboral.

- b. **Personal:** El contrato de trabajo en cuenta en cuenta se refiere al trabajador se caracteriza fundamentalmente por el elemento *intuitu personae*, el trabajador debe desempeñarse personalmente en la actividad para la que se ha comprometido, el contrato de trabajo se celebra precisamente en atención a las cualidades personales, morales, al nivel de preparación, capacitación experiencia...del trabajador, la sustitución de la persona del trabajador no constituye un derecho del trabajador, pudiendo ser admitido por decisión del empleador, salvo en los casos del trabajo familiar conforme a lo antes referido. En el caso del empleador el elemento personal es intrascendente en las grandes industrias, cobra importancia, en las pequeñas industrias, siendo indispensable en las relaciones de trabajo de carácter personal; por el contrario en el caso del cambio de representantes de las sociedades anónimas, traspaso del negocio o la muerte del trabajador traería consigo la resolución del contrato de trabajo.
- c. **Consensual:** En principio todos los contratos son consensuales en razón del concurso de voluntades que presupone. El contrato es consensual cuando basta el simple consentimiento de las partes que lo celebran no exigiéndose ninguna formalidad para su validez. En el caso del contrato de trabajo, es preciso distinguir el contrato de trabajo a plazo indeterminado de los contratos del trabajo a plazo determinado o sujetos a modalidad, para la validez de los primeros, sólo es necesario el consentimiento en el caso de los contratos de trabajo a plazo indeterminado, para su validez basta el acuerdo mutuo de las partes, es decir, pueden ser celebrados en forma verbal o escrita; quedando

consolidado por el simple consentimiento del empleador y del trabajador, conforme lo legisla el artículo 4 del DS N° 003.97.TR TUO del D.Leg. N° 728; queda claro, se presume como contrato de trabajo toda labor remunerada y subordinada, mientras que para la validez de los contratos sujetos a modalidad, así como de los contratos especiales, como en el caso de contratos del trabajo de menores contrato de trabajadores extranjeros...entre otros, no basta el mutuo acuerdo de las palabras, exigen adicionalmente la observancia de los formalidades determinada por las normas jurídicas en cada caso.

- d. **Subordinado:** A diferencia de quien trabaja en forma independiente o autónoma, el trabajador que labora en función a un contrato, se compromete a prestar sus servicios en forma personal-directa y bajo la dependencia y subordinación del empleador, en este sentido se compromete a prestar su servicio bajo la dirección del empleador recibiendo órdenes para la ejecución de las mismas.
- e. **Oneroso:** Podemos distinguir los contratos onerosos de los contratos gratuitos. Son contratos onerosos los que procuran ventajas a cada una de las partes y son gratuitos cuando solo una de las partes perciben algún beneficio. El contrato de trabajo conforme lo determina las normas jurídicas es necesariamente oneroso; en este sentido, nuestra constitución Política determina “El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente. Que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual”, el trabajo implica una retribución económica justa para el trabajador, mediante la cual puede satisfacer sus necesidades personales primarias y secundarias así como de quienes dependan económicamente de él.
- f. **Conmutativo:** Dentro de la subdivisión de los contratos a títulos oneroso se encuentran: **1) Los contratos conmutativos** son cuando las prestaciones son ciertas y determinadas, el contrato de trabajo es conmutativo porque supone el pleno conocimiento de las partes de sus obligaciones y derechos tanto por parte del empleador y trabajador, **2) Los contratos aleatorios** son cuando una de las prestaciones debidas está sujeta a la realización de un hecho incierto, como en el caso del seguro, el asegurado no percibe la prestación de la institución o compañía aseguradora si no se produce el siniestro.

- g. **De tracto sucesivo:** Se distinguen de los contratos de ejecución instantánea, éstos últimos se agotan mediante una sola prestación como es el caso del contrato de compra venta. Los contratos de tracto sucesivo implican prestaciones continuadas, como es el caso del contrato de trabajo, su naturaleza es permanente, proyectándose en el tiempo, distinguiéndose a los de plazo indeterminado de los determinados o sujetos a modalidad. La obligatoriedad en el caso de los contratos de trabajo implican que deben permanecer inmodificables, pudiendo adecuarse a ciertas modificaciones no sustanciales siempre que no implique su desnaturalización, por ejemplo podría modificarse, en el caso que los ingresos de los trabajadores produzca una lesión por la depreciación monetaria si la retribución económica no se nivelara periódicamente, de lo que se desprende la necesidad de la revisión de los contratos aplicándose la teoría de la imprevisión, así como el principio de la buena fe y la justicia conmutativa; extensiva a los beneficios sociales del trabajador.
- h. **No solemne:** El Derecho del trabajo exige la forma escrita para determinados contratos como los contratos del trabajo sujetos a modalidad, lo cual constituye una exigencia ad probationem y no ad solemnitatem, por lo mismo que la ausencia de constancia escrita no implica la nulidad o no existencia del contrato a diferencia en el Derecho Civil en el caso de los contratos solemnes, la omisión de la forma prescrita implica la nulidad del contrato, como en el caso de la hipoteca, la donación entre otros.
- i. **De Adhesión:** Nos encontramos frente a un contrato por adhesión cuando se consolida el contrato por la imposición unilateral de la voluntad de una de las partes a la cual se somete la otra pasivamente. Estamos frente a un contrato de trabajo celebrado por adhesión cuando el trabajador se somete a las condiciones prefijadas por el empleador por medio de una fórmula general de tipo de contrato, frente a éstos contratos, es importante y necesario disminuir los riesgos o los posibles abusos del empleador, evitando que lesione los derechos del trabajador en función al diverso grado de capacidad y necesidad; al Estado le corresponde garantizar los derechos del trabajador a través de las

normas judiciales y la administración correspondiente. (Según Díaz & Benavides, 2016, pp. 332-348)

Por su parte Arévalo (2016), identifica las siguientes características del contrato de trabajo:

- a. **Es principal**, porque existe por sí mismo sin necesidad de ninguna otra convención.
- b. **Es bilateral**, porque participan dos partes, el empleador y el trabajador, cada uno de las cuales asume obligaciones respecto de la otra.
- c. **Es consensual**, porque se perfecciona con el simple consentimiento de las partes, el mismo que puede ser verbal, escrito e incluso tácito.
- d. **Es oneroso**, porque grava a cada una de las partes con prestaciones que implican un sacrificio en beneficio de la otra.
- e. **Es de tracto sucesivo**, porque la ejecución de las prestaciones no se produce en un solo instante sino a través del tiempo con carácter permanente.
- f. **Es conmutativo**, porque cada parte conoce de antemano las prestaciones que debe cumplir y que debe recibir.
- g. **Es sinalagmático**, es decir de prestaciones recíprocas, pues, ambas partes están obligadas a cumplir con una prestación a favor de la otra, el trabajador a prestar el servicio y el empleador a pagar la remuneración. (p. 141,142)

2.2.2.1.4. Los sujetos

Según Arévalo (2016), los sujetos del trabajo son el trabajador y el empleador:

- a. **El trabajador:** Es la persona natural que va a realizar prestación de servicios de manera subordinada y pondrá a disposición del empleador su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración. Como clasificación de los trabajadores tenemos:
 - **Empleados:** Son aquellas personas que realizan labores donde predomina el trabajo intelectual, tales como las labores de administración, control, planeamiento, etc.
 - **Personal de dirección:** Es aquel que ejerce la representación general de le empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que

comparte con aquel las funciones de administración y control, o de cuya actividad empresarial.

- **Trabajadores de confianza:** Son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con la persona de dirección teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general a información de carácter reservado, Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales.
- **Trabajadores obreros:** Son aquellas personas que realizan labores en las cuales predomina el esfuerzo físico, el contacto con la materia prima y con los instrumentos de producción.
- **Trabajadores artistas:** Se considera artistas, intérpretes o ejecutante a toda persona natural que representa o realiza una obra artística, con texto o sin él, utilizando su cuerpo o habilidades, con o sin instrumentos que se exhiba al público resultando una interpretación y/o ejecución que puede ser difundido por cualquier medio de comunicación o fijada en soporte, creado o por crearse.
- **Futbolistas profesionales:** Son personas que, en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dedican voluntariamente a la práctica del fútbol por cuenta y dentro del ámbito de organización, y dirección de un club, a cambio de una remuneración.
- **Trabajadores del hogar:** Son aquellos que efectúan labores de aseo, cocina, lavado, asistencia, cuidado de niños y demás, propias de la conservación de una residencia o casa habitación y del desenvolvimiento de la vida de un hogar, que no importen lucro o negocio para el empleador o sus familiares.
- **Trabajadores de la industria pesquera del consumo humano directo:** Son aquellos que realizan servicios de naturaleza indeterminada, discontinua y atípica en las platas conserveras, congeladoras, fresco, refrigeradas y curadoras de pescado.
- **Trabajadores portuarios:** Son las personas naturales que bajo relación de subordinación el empleador portuario, realizan un servicio específico destinado a la ejecución de labores propias del trabajo portuario, tales como estibador de

nave y/o las demás especialidades que según las particularidades de cada puerto establezca el reglamento de la Ley N° 27866, art. 3.

- **Trabajadores adolescentes.** Se considera adolescentes a aquellas personas que contando entre 12 y menos de 18 trabajan de forma dependiente o por cuenta ajena.
 - **Trabajadores agrarios** Son aquellos que prestan servicios personales, subordinados y remunerados para personas naturales o jurídicas que desarrollen cultivos y/o crianzas.
 - **Trabajadores acuícolas,** Son aquellos que prestan servicios personales, subordinados y remunerados para personas naturales o jurídicas que desarrollen actividades acuícolas. Gozan de los mismos derechos laborales y de seguridad social que los trabajadores agrarios.
- b. **El empleador:** Es la persona natural o jurídica, patrimonio autónomo, entidad asociativa, con o sin fines de lucro y de naturaleza privada i pública, a favor de quien el trabajador pone a disposición su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración. Si el empleador es una persona natural deberá tener capacidad de ejercicio, si fuere una persona jurídica, deberá estar constituida e inscrita en los registros correspondientes conforme a la normatividad que le resulte aplicable.
- **Registro del empleador:** Las empresas por el solo mérito de su inscripción en el Registro Único de Contribuyente-RUC-que otorga la superintendencia Nacional de Administración Tributaria – Sunat, salvo que disposiciones legales expresas dispongan lo contrario, obtendrán en forma automática su registro en los ministerios competentes, así como las autorizaciones y permisos o licencias sectoriales necesaria para iniciar sus actividades.
 - **Casos especiales del registro de empresas y entidades que realizan actividades de intermediación laboral:** La Ley N° 27626 ha creado el registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan actividades de Intermediación laboral a cargo de Dirección de Empleos y Formalización Profesional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en la cual se debe inscribir obligatoriamente todas las empresas y entidades que realicen actividades de

intermediación laboral como requisito esencial para el inicio y desarrollo de sus actividades. (p. 133-136)

2.2.2.2. Contratos de trabajo sujetos a modalidad

2.2.2.2.1. Concepto

Los contratos a plazo determinado o sujetos a modalidad son formales y causales, por cuanto para la suscripción del contrato necesariamente exigen la formalidad expresa (debe mediar documento escrito), son causales por cuanto debe precisarse las causas objetivas que motivan la contratación que implica la razón y el fin del contrato. Debe precisarse las condiciones de la relación laboral. (Díaz & Benavides, 2016, p.349)

Los contratos a plazo determinado, llamado por nuestra legislación contratos sujeto a modalidad, son contratos de trabajo cuya característica esencial es que su duración ha sido determinada previamente por las partes, sea señalando un plazo fijo de duración (por ejemplo, un número de meses o años) o señalando que concluirán al término de una labor u actividad predeterminada (por ejemplo, al término de instalación de una maquinaria o de la licencia de otro trabajador). Lo trascendente es que las partes previamente acuerdan que el contrato se extinguirá en determinado momento. (Arévalo, 2016, p. 144)

2.2.2.2.2. Tipología (clases)

Díaz & Benavidez (2016) señalan que los tipos de contrato son: Contratos de naturaleza temporal, Contratos de naturaleza accidental y Contrato para obra o servicio.

- a. **Contratos de naturaleza temporal:** Relacionado principalmente con la coyuntura de la empresa.
- **Contrato por inicio o lanzamiento de nueva actividad:** Es aquel celebrado por un empleador y un trabajador originados por el inicio de una actividad empresarial. Es decir, por inicio de una nueva actividad empresarial, apertura de nuevos establecimientos o ampliación de mercados y por razón de circunstancias especiales que se presenten en el quehacer de la empresa. Se entiende como nueva actividad el inicio de la actividad productiva, la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados y el inicio de

nuevas actividades, el incremento o ampliación de las ya existentes dentro de la misma empresa. Estos contratos tienen una duración máxima de 03 años.

- **Contrato de necesidad de mercado:** Es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado aun cuando se trata de labores ordinales que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no puedan ser satisfechas con personal permanente. Es decir, para atender incrementos coyunturales de la producción por variación de la demanda, por incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva, debe existir la causa objetiva que justifique la contratación y excluye variaciones de carácter cíclico o de temporada de actividades productivas de carácter estacional. Los requisitos para celebrar este tipo de contratos son: a) Debe constar la causa objetiva que justifique la contratación temporal, b) Dicha causa objetiva deberá sustentarse en un incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva, con exclusión de las variaciones de carácter cíclico o de temporada que se producen en algunas actividades productivas de carácter estacional. Estos contratos tienen una duración máxima de 05 años.
 - **Contrato por reconversión empresarial:** Es celebrado en virtud a la sustitución, ampliación, modificación de las actividades desarrolladas en la empresa y en general toda variación de carácter tecnológico en las maquinarias, equipo, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos. Procede la celebración del contrato por sustitución p ampliación, Modificación de las actividades de la empresa y variación tecnológica: nuevos equipos, instalaciones, máquinas, módulos de producción. Estos contratos tienen una duración máxima de 02 años.
- b. **Contratos de naturaleza accidental:** Corresponde a situaciones que no necesariamente se encuentran bajo el control de empleador, comprende: Contrato ocasional, contrato de suplencia y contrato de emergencia:

- **El contrato ocasional;** es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador para atender necesidades transitorias distintas a la actividad habituada del contrato de trabajo. Procede a celebrarse por necesidad transitoria distintas a la actividad habitual que centro de trabajo. Tiene un plazo máximo de 06 meses al año.
 - **Contrato de suplencia:** Es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador con el objeto que este sustituya a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentra suspendido por ninguna causa justificada provista en la legislación vigente por efecto de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo. En esta modalidad de contrato se encuentran comprendidas las coberturas de puestos de trabajo estable, cuyo titular por razones de orden administrativo debe desarrollar temporalmente obras laborales en el mismo centro de trabajo. Procede a celebrarse para sustituir a un trabajo estable, por suspensión del vínculo laboral el trabajador estable por causa justificada prevista en la legislación vigente y/o disposiciones convencionales y el titular conserva el derecho de readmisión. Entre las obligaciones del empleador se encuentra obligado a reservar el puesto al trabajador titular.
 - **Contrato de emergencia:** Es aquel que se celebra para cubrir las necesidades promovidas por caso fortuito o fuerza mayor. Se configuran por su carácter inevitable, imprevisible e irresistible. Procede la celebración del contrato por el carácter inevitable, imprevisible, e irresistible de la causa que motiva la celebración del contrato por caso fortuito y fuerza mayor. El plazo máximo deberá coincidir con la duración de la emergencia.
- c. **Contrato para obra o servicio específico:** Dentro de este tipo de contratos tenemos: Contrato para obra determinada o servicio específico, contrato intermitente y contrato de temporada.
- **Contrato para obra determinada o servicio específico:** es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada cuya vigencia debe coincidir con el objetivo del contrato,

deberá señalar expresamente su objetivo. Tiene como plazo máximo la conclusión de la obra.

- **Contrato intermitente:** Es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador, para cubrir las necesidades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas, deberá consignarse con la mayor precisión las circunstancias y condiciones que deben observarse para que se reanude en cada oportunidad la labor intermitente del contrato. Procede la celebración del contrato para cubrir necesidades de la empresa de carácter permanente pero discontinuo y el trabajador tiene derecho preferencial en la contratación.
- **Contrato de temporada:** Es aquel celebrado entre un empresario y un trabajador con el objeto de atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento, que se cumplen solo en determinadas épocas del año y que están sujetas a repetirse en períodos equivalentes en cada ciclo de función a la naturaleza de la actividad productiva. Se asimila también al régimen legal del contrato de temporada a los incrementos regulares y periódicos de nivel de la actividad normal de la empresa o explotación, producto del aumento sustancial de la demanda durante una parte del año, en el caso de los establecimientos o explotaciones en los cuales la actividad es continua y permanente todo el año, igualmente se asimila al régimen legal del contrato de temporada a las actividades feriales. El trabajador tendrá derecho a ser contratado en las temporadas siguientes, si fuera contratado por un mismo empleador por dos temporadas consecutivas o tres alternadas. (p.355-357)

2.2.2.2.3. Desnaturalización de los contratos de trabajo a plazo determinado o sujetos a modalidad.

Días & Benavidez (2016), afirma:

Conforme se desprende del artículo 77 de la ley de productividad y competitividad laboral, los contratos de trabajo sujetos a modalidad, se consideran contratos de duración indeterminada, en los siguientes casos:

- a. Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado o después de las prórrogas pactadas, si éstas exceden el límite máximo permitido.

- b. Cuando se trata de un contrato para obrar determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia del contrato, sin haberse operado renovación.
- c. Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuará laborando; en cuyo caso observamos que la ley reconoce al trabajador contratado el derecho de preferencia.
- d. Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

2.2.2.3. Contrato a plazo indeterminado

2.2.2.3.1. Concepto

Según Arévalo (2016), sobre el contrato a plazo indeterminado afirma:

El contrato de trabajo por antonomasia es el contrato por tiempo indefinido en el cual no se fija, al momento de su celebración, una fecha para su terminación; por lo tanto, superado el periodo de prueba de tres meses, el trabajador adquiere el derecho a la protección contra el despido arbitrario. Esta clase de contrato se puede celebrar en forma verbal o escrita, según el segundo párrafo del artículo 4 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. (p.144)

Sobre el contrato a plazo indeterminado Díaz & Benavidez (2016), señalan:

Contrato a tiempo indeterminado, es el contrato tradicional y ordinario del Derecho Individual del Trabajo que tiene la peculiaridad de no tener plazo, por darse para el cumplimiento del objeto y funciones normales y ordinarias de la empresa, y en teoría podrá extenderse en el tiempo desde el ingreso del trabajador hasta la fecha de su jubilación, aun cuando se puede extinguir por diversas causas. (p. 346)

2.2.2.4. Contrato Administrativo de servicios – CAS

2.2.2.4.1. Concepto

Díaz & Benavides (2016) afirman:

El Contrato Administrativo de Servicio (CAS) constituye una modalidad

especial propia del Derecho Administrativo y Privado del Estado que se celebra entre el representante de la entidad del Estado y una persona natural, quien se compromete a prestar un servicio no autónomo, subordinado y dependiente en las instalaciones de la entidad contratante, la misma que proporciona los medios para que cumpla con las tareas objetivos de la contratación.

La ley otorga diversos derechos a los trabajadores pertenecientes al Régimen CAS, como el pago por aguinaldo por fiestas patrias y navidad, derecho a un período vacacional de treinta días, derecho a la libertad sindical, derecho a percibir una remuneración no menor a la mínima legal, laborar una jornada máxima de 08 horas diarias y 48 semanas, descanso semanal de 24 horas consecutivas como mínimo, licencia con goce de haber por maternidad paternidad y otras licencias fijadas por Ley. La norma señala que el acceso al régimen CAS se realiza obligatoriamente concurso público y que las entidades contrarias estén obligadas a emitir boletas de pago a los trabajadores que labore bajo dicho régimen. (p. 510-511)

2.2.2.4.2. Ámbito de aplicación

Conforme se desprende del D. Leg. N° 1057, comprende a todas las entidades de la administración pública que cuenten con personas que presten servicios de carácter no autónomo, mediante modalidad contractual no laboral. Con excepción de las empresas del Estado, el Decreto Legislativo en referencia se aplica a todas las siguientes entidades públicas:

Poder Ejecutivo, ministerios, organismos públicos, proyectos, programas, comisiones, de acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, Congreso de la República, Poder Judicial, Organismos Constitucionalmente Autónomos, Gobiernos Locales y Regionales, Universidades Públicas, Otras entidades públicas cuyas actividades se encuentran sujetas a las normas comunes de Derecho público, Personas contratadas por alguna modalidad contractual no laboral con cargo a fondos de programas o proyectos que tengan financiamiento de cooperación internacional

reembolsable o no reembolsable, en virtud a ello, la cuarta Disposición complementaria Final, prohibió expresamente que las entidades complementarias final, prohibió expresamente que las entidades comprendidas en el DL. N° 1057 suscriban o prorroguen contratos de servicios no personales o de cualquier modalidad contractual para la prestación de servicios no autónomos a partir del 29 de junio de 2008, fecha en que entró en vigencia. (Díaz & Benavides, 2016, p. 512-513)

2.2.2.4.3. Duración del contrato

El contrato administrativo de servicios CAS, es un contrato a plazo determinado, a plazo definido, la duración máxima de contratación bajo éste régimen, es de un año fiscal, es decir, hasta el 31 de diciembre del año en que se suscriba el contrato en plazo de duración y del contrato CAS no es aplicable para el caso de directivos, funcionarios, y para las personas designadas por Resolución. (Díaz & Benavides , 2016, p. 515)

2.2.2.4.4. Obligaciones y derechos de los trabajadores

De acuerdo a Díaz & Benavides (2016), en base a la legislación que regula la contratación CAS, se tiene:

- Jornada máxima de 48 horas semanales, en consecuencia, podrían optar por jornadas menores de considerar conveniente; lo que precisarán en un registro determinado la hora de ingreso y salida. La prestación de servicios en sobretiempo. La prestación de servicio en sobre tiempo se compensa con descanso físico sustitutorio.
- La norma determina a favor del trabajador que labora bajo esta modalidad 24 horas continuas de descanso semanal, la oportunidad del descanso es determinada por la entidad de acuerdo a sus necesidades.
- La norma reconoce a favor del trabajador 15 días calendarios continuados por año de servicios cumplidos, contados a partir del día siguiente de suscrito el CAS, manteniendo el derecho de recibir el integro de la remuneración que le corresponde, la renovación o prórroga del contrato no interrumpe el tiempo de servicios acumulados.

- La capacitación debe ser un estímulo al buen rendimiento y trayectoria del trabajador y un elemento necesario para el desarrollo para la línea de carrera que conjugue las necesidades organizativas con los diferentes perfiles y expectativas profesionales del personal.
- El trabajador que labora bajo esta modalidad tiene derecho a afiliarse a la seguridad social en salud.

2.2.2.5. Contrato de Locación de servicios

2.2.2.5.1. Concepto

La locación de servicios es una modalidad contractual civil, mediante el cual el locador se obliga a prestar sus servicios materiales o intelectuales a favor del comitente sin encontrarse en relación de subordinación o dependencia, relación contractual que se encuentra legislado por los artículos 1764 al 770 del Código Civil Peruano. El contrato de locación de servicios es de naturaleza consensual, por medio del cual un profesional y/o trabajador independiente (locador) se compromete a prestar servicios por cierto tiempo determinado, sin estar subordinado a la empresa o ente jurídico (comitente), recibiendo en contraprestación una retribución de carácter pecuniario. (Díaz & Benavidez, 2016, p. 533)

2.2.2.5.2. Sujetos

Para Díaz & Benavidez (2016) y el Código Civil según sus artículos 1765 y 1766 se tiene:

- El locador:** Es el sujeto de la relación que se obliga de acuerdo al contrato a prestar sus servicios, pudiendo ser materia del contrato toda clase de servicios materiales e intelectuales, el locador debe prestar personalmente el servicio, pero puede valerse, bajo su propia dirección y responsabilidad, de auxiliares y sustitutos si la colaboración de otros está permitida por contrato, por los usos y no es incompatible con la naturaleza de la prestación.
- El comitente:** Es el sujeto de la relación que se obliga de acuerdo al contrato a pagar al locador la retribución correspondiente si no se hubiera establecido la retribución del locador y no pudiese determinarse según las tarifas

profesionales a los usos será fijada en relación a la calidad, entidad y demás circunstancias de los servicios prestados (p. 534)

2.2.2.5.3. Plazo

El plazo máximo de este contrato es de seis años si se trata de servicios profesionales y de tres años en el caso de otros servicios, otorgando al locador la facultad de indicar el límite máximo estipulado, si se pacta un plazo mayor, el límite máximo indicado sólo puede ser invocado por el locador, sin embargo el locador puede poner fin a la prestación por justo motivo, antes del vencimiento del plazo estipulado, siempre que no cause perjuicio al comitente en cuyo caso tiene derecho al reembolso de los gastos efectuados y a la retribución de los servicios prestados. (Díaz & Benavidez, 2016, p. 535)

2.2.2.8.4. Elementos

Para Díaz & Benavides (2016), los elementos del contrato por locación son:

- a. La Prestación personal de servicios, El locador (profesional o trabajador independiente) debe prestar personalmente el servicio, sin embargo el artículo 1766 del C. Civil, le faculta que puede valerse bajo su propia dirección y responsabilidad, de auxiliares y sustitutos si la colaboración de otros está permitida por el contrario o por los usos y no se incompatible con la naturaleza de la prestación.
- b. El carácter autónomo de la prestación: La prestación de servicios que efectúa el locador es independiente y autónomo por cuanto no se encuentra bajo subordinación del comitente, quien podría indicarle el resultado que espera obtener y fijar las instrucciones, más no dirigir la prestación de servicios del locador.
- c. Retribución Económica: El comitente se obliga al pago de una retribución denominada honorarios al profesional o trabajador independiente o locador, por los servicios prestados por éste, debiendo girar un comprobante de pago denominado recibo por honorarios.

2.2.2.6. Beneficios sociales

2.2.2.6.1. Concepto

Los beneficios sociales legales son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores con ocasión de sus labores prestadas de manera dependiente. No importa su carácter remunerativo, el monto o la periodicidad del pago, pues lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición de tal y por mandato legal. (Toyama y Ninatea, 2016)

2.2.2.6.2. Conformación de los beneficios sociales en el caso

2.2.2.6.2.1. Compensación por tiempo de servicio

Conforme lo precisa el art. 1° del DS N° 001-97-TR (01.03.97): La compensación por Tiempo de Servicios (CTS) tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia, Es considerado como un mecanismo adecuado para evitar fluctuaciones bruscas de los ingresos de los trabajadores en la eventualidad del desempleo, permite eliminar riesgos frente a la quiebra de la empresa, o en casos frente a la liquidación de la misma, en los cuales los trabajadores se verían en dificultades para cobrar el monto que les corresponde por este derecho.(Díaz & Benavidez, 2016, pp.731-735)

2.2.2.6.2.2. Descanso Vacacional

Es el derecho que tiene todo trabajador a disfrutar de treinta días calendarios de descanso remunerado de manera ininterrumpida, siempre que se cumpla con los requisitos determinados por la norma jurídica vigente, entre otros que cumplan una jornada ordinaria mínima de 4 horas diarias y el récord vacacional. (Los trabajadores a tiempo parcial que tienen una jornada promedio diaria menor a cuatro horas diarias están excluidos de este beneficio). (Díaz & Benavidez, 2016)

2.2.2.6.2.3. Horas extras

Se entiende por trabajo en sobretiempo el realizado más allá de la jornada ordinaria, diaria o semanal o de la jornada de trabajo inferior a la ordinaria diaria o semanal establecida en el centro de trabajo. Implica dicho lapso laborado sea en jornada diaria o semanal en el centro de trabajo, antes o después del horario ordinario de trabajo, siempre que exceda a la jornada legal u ordinaria. Implica horas extras prestadas en

forma efectiva en beneficio del empleador, es decir, se considera horas extras de trabajo las prestadas en forma efectiva y voluntaria por el trabajador en beneficio del empleador, si son impuestas con carácter obligatorio por el empleador, será considerada infracción administrativa de tercer grado de conformidad con la Ley General de Inspección de Trabajo y su Reglamento. (Díaz & Benavidez, 2016, p. 587)

2.2.2.6.2.4. Gratificaciones

Las gratificaciones son pagos que el empleador adicionalmente a la remuneración ordinaria hace a sus trabajadores, en unos casos porque lo determina la ley como en los casos de navidad, año nuevo y fiestas patrias y en otros casos porque devienen de pactos o convenios colectivos. (Arévalo, 2016, p.626)

2.2.2.6.2.5. Asignación Familiar

Díaz & Benavides (2016), define:

La asignación familiar es un beneficio otorgado a los trabajadores de la actividad privada siempre que tenga hijos menores a su cargo o que siendo mayores estén cursando estudios superiores y que sus remuneraciones no se regulen por negociación colectiva.

La legislación laboral peruana a dispuesto otorgar asignación familiar a los trabajadores que laboran en relación de dependencia o de subordinación, el 10% del ingreso mínimo legal, sustituido por la Remuneración Mínima Vital (RMV), que tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años, salvo se encuentren efectuando estudios superiores o universitarios, en cuyo caso este beneficio se extenderá hasta un máximo de seis años posteriores al cumplimiento de la mayoría de edad. (p.630)

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Calidad.

Conjunto de propiedades y características de un producto o servicio, que confiere su aptitud para satisfacer las necesidades dadas. (Instituto Alemán para la Normalización, DIN 55 350-11, 1979. Citado en: SO 9001 calidad. Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000)

Sentencia de calidad de rango muy alta

Calificación asignada a la sentencia analizada, intensificando sus propiedades y el valor obtenido, por su tendencia a aproximarse al que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

Sentencia de calidad de rango alta

Calificación asignada a la sentencia analizada, sin intensificar sus propiedades y el valor obtenido, no obstante, su aproximación, al que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

Sentencia de calidad de rango mediana

Calificación asignada a la sentencia analizada con propiedades intermedias, cuyo valor se ubica entre un mínimo y un máximo pre establecido para una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

Sentencia de calidad de rango baja

Calificación asignada a la sentencia analizada, sin intensificar sus propiedades y el valor obtenido, no obstante, su tendencia a alejarse, del que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

Sentencia de calidad de rango muy baja

Calificación asignada a la sentencia analizada, intensificando sus propiedades y el valor obtenido, por su tendencia a alejarse, del que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

III.- HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general

De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones y pago de beneficios sociales, en el expediente N° 00106-2012-0-1618-JM-LA-01, del Distrito Judicial de La Libertad – La Esperanza; ambas son de rango muy alta.

3.2. Hipótesis específicas

3.2.1. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reintegro de remuneraciones 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

3.2.2. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones 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

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de la investigación

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

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

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

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

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

Por lo tanto, la extracción de datos implicó interpretar las sentencias a efectos de alcanzar los resultados. Dicho logro, se evidenció en la realización de acciones sistemáticas: a) sumergirse en el contexto perteneciente a la sentencia (el proceso); para asegurar su revisión sistemática y exhaustiva, con el propósito de comprender su origen b) volver a sumergirse; en cada uno de los componentes del propio objeto de estudio (sentencia); ingresando a cada uno de sus compartimentos, recorrerlos palmariamente para identificar los datos (indicadores de la variable).

El perfil mixto, del estudio, se evidenció en la simultaneidad del recojo y análisis de los datos; porque necesariamente fueron simultáneas, y no, uno después del otro; a ésta experiencia se sumó el uso intenso de las bases teóricas (procesales y sustantivas); a efectos de asegurar la interpretación y comprensión del contenido de las sentencias.

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

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

El nivel exploratorio del estudio, se evidenció en varios aspectos de la investigación: en la búsqueda de antecedentes; estudios con metodología similares; líneas de investigación; siendo las más próximas los que se derivaron de la misma línea.

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

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

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

elaboración de las sentencias, siendo las fuentes de naturaleza doctrinaria, normativa o jurisprudencial.

4.2. Diseño de la investigación

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

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

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

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

4.3. Unidad de análisis

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

La selección puede ser aplicando los procedimientos probabilísticos y los no probabilísticos. En el presente estudio se utilizó el procedimiento no probabilístico; es decir, “(...) no utilizan la ley del azar ni el cálculo de probabilidades (...). El muestreo no probabilístico asume varias formas: el muestreo por juicio o criterio del investigador, el muestreo por cuota y muestreo accidental (Arista, 1984; citado por Ñaupás, Mejía, Novoa, y Villagómez, 2013; p. 211).

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

En el presente estudio, la unidad de análisis está representada por un expediente judicial N° 00106-2012-0-1618-JM-LA-01, que trata sobre reintegro de remuneraciones y pago de beneficios sociales.

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

4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

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

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

El presente trabajo tiene una sola variable (univariado) y la variable fue: la calidad de

las sentencias de primera y segunda instancia. La calidad fue definida como: un conjunto de propiedades y características de un producto o servicio, que confiere su aptitud para satisfacer las necesidades dadas. (Instituto Alemán para la Normalización, DIN 55 350-11, 1979, citado en: ISO 9001 calidad. Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000).

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

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

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

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

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

Asimismo; el número de indicadores para cada una de las sub dimensiones de la variable solo fueron cinco, esto fue, para facilitar el manejo de la metodología diseñada para el presente estudio; además, dicha condición contribuyó a delimitar en

cinco niveles o rangos la calidad prevista, estos fueron: muy alta, alta, mediana, baja y muy baja (ver anexo 4).

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

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

4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos

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

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

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

En la presente investigación se utiliza un instrumento denominado lista de cotejo (**anexo 3**), éste se elaboró en base a la revisión de la literatura; fue validado mediante juicio de expertos (Valderrama, s.f) dicha actividad consiste en la revisión del contenido y forma (del instrumento) efectuada por profesionales expertos en un

determinado tema. El instrumento presenta los indicadores de la variable; es decir, los criterios o ítems a recolectar en el texto de las sentencias; se trata de un conjunto de parámetros de calidad, preestablecidos en la línea de investigación, para ser aplicados a nivel pre grado.

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

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

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

4.6.1. De la recolección de datos

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

4.6.2. Del plan de análisis de datos

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

4.6.2.2. Segunda etapa. Será una actividad, pero más sistémica que la anterior, técnicamente en términos de recolección de datos, igualmente, orientada por los

objetivos y la revisión permanente de la literatura, que facilitó la identificación e interpretación de los datos.

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

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

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

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

4.7. Matriz de consistencia lógica

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

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

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

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

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

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE REINTEGRO DE REMUNERACIONES Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES, EN EL EXPEDIENTE N° 00106-2012-0-1618-JM-LA-01; DISTRITO JUDICIAL DE LA LIBERTAD-LA ESPERANZA. 2020

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
General	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones y pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00106-2012-0-1618-JM-LA-01, del Distrito Judicial de La Libertad – La Esperanza. 2020?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones y pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00106-2012-0-1618-JM-LA-01, del Distrito Judicial de La Libertad – La Esperanza. 2020	De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones y pago de beneficios sociales, en el expediente N° 00106-2012-0-1618-JM-LA-01 , del Distrito Judicial La Libertad; Trujillo, ambas son de rango muy alta, respectivamente.
Específicos	¿Cuál es la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reintegro de remuneraciones 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. Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reintegro de remuneraciones 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. 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 reintegro de remuneraciones 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
	¿Cuál es la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones 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?	2. Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones 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.	2. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones y pago de beneficios sociales del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva siendo de rango alta, considerativa y resolutive, rango muy alta

4.8. Principios éticos

La realización del análisis crítico del objeto de estudio, está sujeta a lineamientos éticos básicos de: objetividad, honestidad, respeto de los derechos de terceros, y relaciones de igualdad (Universidad de Celaya, 2011). Se asumió, compromisos éticos antes, durante y después del proceso de investigación; a efectos de cumplir el principio de reserva, el respeto a la dignidad humana y el derecho a la intimidad (Abad y Morales, 2005).

En el presente estudio, los principios éticos a respetar se evidencian en el documento denominado: Declaración de compromiso ético y no plagio, en el cual el investigador asume la obligación de no difundir hechos e identidades existentes en la unidad de análisis, éste se inserta como **anexo 6**. Asimismo, en todo el trabajo de investigación no se revela los datos de identidad de las personas naturales y jurídicas que fueron protagonistas en el proceso judicial.

V. RESULTADOS

Cuadro 1: Calidad de la sentencia de primera instancia. Juzgado Mixto de La Esperanza – La Libertad

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de primera instancia						
			Muy baja	Baja	Media	Alta	Muy alta		Muy baja	Baja	Medi	Alta	Muy alta		
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9- 16]	[17-24]	[25-32]	[33 - 40]		
Calidad de la sentencia de primera instancia	Parte expositiva	Introducción				X		[9 - 10]	Muy alta						
		Postura de las partes						9	[7 - 8]	Alta					
							X		[5 - 6]	Mediana					
	Parte								[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					
			2	4	6	8	10		[17 - 20]	Muy alta					
									[13 - 16]	Alta					36

	considerativa	Motivación de los hechos				X		18	[9- 12]	Mediana						
		Motivación del derecho					X			[5 -8]						Baja
										[1 - 4]						Muy baja
	Parte resolutive	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	10	[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 5.1, 5.2 y 5.3, de la presente investigación.

El cuadro 1 evidencia que la calidad de la sentencia de primera instancia es de rango muy alta; porque, su parte expositiva, considerativa y resolutive fueron de calidad: muy alta, muy alta y muy alta; respectivamente.

Cuadro 2: Calidad de la sentencia de segunda instancia. Primera sala Laboral (NLPT) – Distrito Judicial La Libertad

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia													
			Muy baja	Baja	Media	Alta	Muy Alta		Muy baja	Baja	Medi	Alta	Muy alta									
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 -24]	[25-32]	[33 - 40]									
Calidad de la sentencia de segunda instancia	Parte expositiva	Introducción			X			8	[9 - 10]	Muy alta												
									[7 - 8]	Alta												
		Postura de las partes					X		[5 - 6]	Mediana												
									[3 - 4]	Baja												
									[1 - 2]	Muy baja												
	Parte considerativa		2	4	6	8	10	20	[17 - 20]	Muy alta												
									[13 - 16]	Alta												
		Motivación de los hechos					X		[9- 12]	Mediana												
	37																					

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

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

El cuadro 2 evidencia que la calidad de la sentencia de segunda instancia es de rango Muy alta; porque, la parte expositiva, considerativa y resolutiva fueron de la calidad: alta, muy alta y muy alta; respectivamente.

5.2. Análisis de resultados

De acuerdo a los resultados ambas sentencias fueron de calidad muy alta, lo que se explica como sigue:

Primera sentencia:

En la parte expositiva, registra los requisitos para su identificación, así tenemos que el encabezamiento cumple con indicar el número de expediente, número de resolución que corresponde a la sentencia, las partes procesales, lugar y fecha de expedición, nombre del juez, señala las pretensiones, pero no deja explícito que se tiene a la vista un proceso regular sin vicios, sin embargo sí refleja las formalidades del proceso e indica que se agotó los plazos llegando el momento de sentenciar; evidencia también congruencia entre las pretensiones y los fundamentos fácticos identificando claramente los puntos controvertidos

En la parte considerativa de la sentencia, se verificó la aplicación de los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y principalmente el principio de veracidad; de conformidad con la NLPT, cuya naturaleza está enfocada a que el juez alcance la verdad real de los hechos oportunamente invocados por las partes y sobre esa base emita su fallo, pese a que en la audiencia de juzgamiento solo se presentó a comparecer el demandante. Sin embargo, el artículo 29° del cuerpo normativo dispone: *“El juez puede extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a su conducta asumida en el proceso. Esto es particularmente relevante cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes. Entre otras circunstancias, se entiende que se obstaculiza la actuación probatoria cuando no se cumple con las exhibiciones ordenadas, se niega la existencia de documentación propia de su actividad jurídica o económica, se impide o niega el acceso al juez, los peritos o los comisionados judiciales al material probatorio o a los lugares donde se encuentre, se niega a declarar, o responde evasivamente”*, siendo para ello oportuno la aplicación del principio de primacía de la realidad. **En cuanto al detalle de los importes calculados correspondientes a gratificaciones, CTS y vacaciones se aprecia que el importe que se tomó como sueldo base no fue el correcto, se tomó de otro trabajador y no del promedio**

como correspondía; por lo tanto se dedujo que las razones NO evidencian aplicación de la valoración conjunta, puesto que al encontrarse dicho error recae en que no se cumple parte del 3er parámetro de evaluación de la motivación de los hechos que señala “...*el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios*”.

Respecto a la motivación del derecho, se ha teniendo en cuenta los principios procesales y la fiabilidad de las pruebas, el juez evaluó cada una de las pretensiones reclamadas por el demandante, evidenciando la aplicación de las normas vigentes y legítimas; así tenemos: **a)** Desnaturalización de los contratos de locación de servicios y CAS, quedando demostrada la subordinación, el trabajo directo y la remuneración de acuerdo al principio de primacía de la realidad y la exigencia de la Nueva Ley Procesal del trabajo, Ley N° 29497, según el artículo 23.2° que establece que acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario. **b)** Reintegro de remuneraciones por trato salarial discriminatorio, esto en base al artículo 1° de la CPP que señala “*La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado*”, además con el principio de igualdad del artículo 2°, inciso 2 de la citada Constitución que señala “*A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole*”, dejando evidenciado que el demandante en comparación con las remuneraciones de sus compañeros era desigual, **c)** pago de beneficios sociales, correspondiente, siendo aplicado el art. 25° de la Constitución Política del Perú que indica: “*La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo*”, para la asignación familiar se aplicó la Ley 25129, artículo 1° que contempla el 10% del ingreso mínimo, la ley N° 27735 para las gratificaciones de Fiestas patrias, el DL N° 713 que consolida las vacaciones no gozadas y todos los decretos supremos que contemplan la asignación por escolaridad de acuerdo a los años que el demandante ha estado laborando, y la CTS contemplado en el DL N° 650, **d)** Pago de Costas y Costos, de acuerdo a la séptima disposición complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 294297 que señala: “*En los procesos laborales el Estado puede*

ser condenado al pago de costos”.

En la parte resolutive, se aprecia que el juez se ha pronunciado considerando todas las pretensiones del demandante, siendo coherente con la parte expositiva y considerativa, en un lenguaje claro, sin usar tecnicismos ni el abuso de lenguaje extranjero; ordenando que el demandado cancele a favor del demandante la suma total de S/. 238 135,32 correspondiente a: reintegro remunerativo, horas extras, asignación familiar gratificaciones, vacaciones, escolaridad, compensación por tiempo de servicios. Asimismo, señala expresamente quien debe pagar los costos del proceso y a quien.

Segunda sentencia:

Emitida en la primera sala especializada laboral, confirmó la de primera instancia emitida en el primer juzgado mixto del módulo básico de justicia de la Esperanza, que al aplicar los parámetros establecidos en el anexo 3, se obtuvo lo siguiente: La parte expositiva, se ha calificado como calidad alta, debido a que en el encabezamiento **no menciona al juez** y tampoco tiene explícito que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos y las etapas. Sin embargo, si cumple con el resto del encabezado como son número de expediente, número de resolución, lugar, fecha; también se observa la individualización de las partes, explica las pretensiones tanto del demandante como del demandado, así como los fundamentos fácticos de manera comprensible.

Respecto a la parte considerativa, se tuvo en cuenta la motivación de los hechos de manera coherente tal como lo alega el demandado en su apelación, sosteniendo que el demandante estaba bajo el régimen público según DL 276, por lo que no le corresponde los derechos que demanda, sin embargo se tiene un contrato por SNP de fecha 1 de agosto 2001 donde se requiere los servicios del demandante como conductor de vehículo motorizado (camioneta) en calidad de obrero, y así todos los contratos de locación de servicios , CAS y contrato indefinido, desempeñando el mismo cargo, por lo tanto le corresponde el régimen laboral de la actividad privada desde el 01.08.2001, fecha posterior en que entró en vigencia la Ley N° 27469 del

01.06.2001, que prescribe: “...*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*”; asimismo, la Ley N° 27972-Ley Orgánica de Municipalidades, de fecha 28.05.2003, en su artículo 37, señala que los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley, es decir régimen público; sin embargo **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.

Asimismo; se confirma la desnaturalización del contrato, por cuanto se valoran las pruebas presentadas por el demandante haciendo constar que ha prestado sus servicios bajo una subordinación, sujeto a un control y fiscalización por el demandado, en ese sentido considerando como efecto propio del principio primacía de la realidad quedó inválido el contrato de locación de servicios no personales, que encubre al contrato de trabajo. Por otro lado, al no asistir el demandado, a la audiencia de juzgamiento, no desvirtuó la presunción de laboralidad, demostrando la falta de colaboración en el logro de la finalidad de los medios de prueba, permitiendo la aplicación plena del artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, cuyo Texto Único Ordenado ha sido aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR. Tal es el razonamiento técnico-esencial aplicable al caso, que traduce la finalidad práctica de la introducción legislativa de la presunción de laboralidad, la cual opera como un facilitador de la prueba y como un mecanismo de simplificación del razonamiento judicial, lo que se logra mediante una eficiente aplicación de la regla de juicio aplicable al caso: Si la demandada no ha probado en contrario la laboralidad de los servicios. En ese sentido, queda acreditada la naturaleza laboral de los servicios debido a su carácter personal, subordinado y remunerado, indicando que: **a)** el actor ha probado plenamente que prestó servicios personales a favor de la demandada; **b)** porque tal acreditación ha activado automáticamente la presunción que le atribuye naturaleza laboral –subordinada y, **c)** porque la demandada no ha logrado desvirtuar la indicada prestación personal, acreditando su carácter autónomo

o no subordinado.

Además, en la motivación de los hechos, señala "...el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados...", se entiende que también debe verificar el cálculo de los importes que en la sentencia de primera instancia se realizó considerando el sueldo base incorrecto para los conceptos de gratificaciones, CTS, vacaciones y escolaridad; sin embargo, en la sentencia de segunda instancia se consideró los importes correctos.

En la parte resolutive; se confirma la sentencia de primera instancia, que declaró la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, así como la nulidad de los contratos administrativos de servicio, cumpliendo con evidenciar las pretensiones del recurso impugnatorio guardando relación recíproca con la parte expositiva y considerativa, señalando expresamente el importe que debe pagar el demandado al demandante. En su conjunto el órgano jurisdiccional se pronunció aplicando el principio de congruencia, puesto que todas las pretensiones del demandante y el demandado fueron sometidas a debate resolviendo nuevamente a favor del demandante siendo atendidos todos sus derechos laborales.

VI. CONCLUSIONES

Se concluye que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones y pago de beneficios sociales, en el expediente N° 00106-2012-0-1618-JM-LA-01, Distrito Judicial de La Libertad – La Esperanza, fueron de rango muy alta calidad ambas sentencias.

Resultado 1: La parte expositiva, registra datos que permiten la identificación que corresponde a un proceso específico que vincula a las partes en juicio, refiere la ocurrencia de actos procesales relevantes; en la parte considerativa se traza los conceptos que son materia de pronunciamiento: respecto a la desnaturalización del contrato se expone que, en aplicación al principio de la primacía de la realidad, quedó demostrado en mérito a las documentales que el actor inició sus labores el 01.08.2001 con un contrato de locación de servicios no personales los cuales fueron renovados cambiándose posteriormente bajo la modalidad CAS, los mismos que se trataban de verdaderos contratos de trabajo por existir subordinación, prestación de servicios personales y remuneración, es decir cumplía con los tres elementos del contrato de trabajo. Sobre el reintegro de remuneraciones por trato salarial discriminatorio, expone que el actor en comparación con sus homólogos recibía una remuneración diferenciada, y por consiguiente indica que la demandada no hizo efectivo el pago de los beneficios sociales al demandante. Asimismo, entre los fundamentos de hecho se precisa la valoración conjunta de las pruebas, aplicando las normas de acuerdo a las pretensiones, evidenciando que el desarrollo procesal se ajusta a la ley N° 29497 – procesal laboral - y la Constitución Política del Perú, además el órgano jurisdiccional analizó todas las pretensiones según la normatividad vigente; la desnaturalización del contrato fue evaluada en base al DL N° 728, por corresponderle el régimen privado en su calidad de obrero, el reintegro de remuneraciones y beneficios sociales fueron calculados en base al D.L. N° 854 sobre Ley de Jornada de Trabajo, Honorario y Trabajo en sobre tiempo, la Ley N° 25129 sobre la asignación familiar, Ley N° 27735 que regula las gratificaciones, D.L. N° 713 sobre descansos remunerados como las vacaciones, la normatividad sobre asignación por escolaridad, el D.L. N° 650 sobre Depósito de la Compensación por

Tiempo de Servicios, sin embargo; a pesar que el cálculos de los importes correspondientes a gratificaciones, CTS y vacaciones, tuvieron un margen de error al tomarse como sueldo base equivocadamente de otro trabajador y no el promedio como correspondía, se resolvió declarar fundada la demanda atendiendo todas las pretensiones del demandante, por ser los derechos laborales irrenunciables.

Resultado 2: Se detecta la intervención del órgano revisor representado por la Primera sala laboral, indicando que la pretensión del apelante fue que no se ha tenido en cuenta que el demandante ingresó a trabajar bajo un contrato por funcionamiento según el DL. 276 a partir del 01.09.2006 y por ende no es aplicable la primacía de la realidad ni el DL. 728, razón por la cual no le corresponde el pago de beneficios sociales. La sala fundamentó que, estando probado que el demandante es obrero desde el 01.08.2001, fecha que inició a prestar servicios a la demandada, es decir posterior a la entrada en vigencia de la Ley N° 27469 el 01.06.2001, la misma que señala que los funcionarios, empleados y el personal de vigilancia de las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral público, mientras que los obreros son servidores públicos sujetos al régimen laboral privado, por lo tanto si le corresponde la aplicación del DL. 728, así como la aplicación de la primacía de la realidad, por consiguiente quedó demostrada la desnaturalización de los contratos corrigiéndose el cálculo de los importes a ser cancelados por la demandada correspondientes a reintegro de remuneraciones y los beneficios sociales comprendidos en vacaciones, escolaridad, CTS y asignación familiar, así como el pago del 25% correspondiente a los costos del proceso aplicable según Ley N° 29497(NLPT), en base a ello, resolvió confirmar **la sentencia de primera instancia** sobre reintegro de remuneraciones y pago de beneficios sociales a favor del demandante.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, S. y Morales, J. (2005). El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar. En: Gaceta Jurídica. (2005). *La Constitución Comentada*. Análisis artículo por artículo. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País. (pp.81-116). T-I. Primera edición. Lima, Perú: Gaceta Jurídica
- Arévalo, J. (2016). *Tratado de derecho Laboral*. Lima, Perú. Instituto Pacífico.
- Campos, D. (2012). *Diccionario de derecho laboral*. Temis, Bogotá.
- Campos, W. (2010). *Apuntes de Metodología de la Investigación Científica*. Magister SAC. Consultores Asociados. Recuperado de: <https://issuu.com/wbcliz/docs/wbcl.apuntesmic2>
- Casal, J. y Mateu, E. (2003). En Rev. Epidem. Med. Prev. 1: 3-7. *Tipos de Muestreo*. CReSA. Centre de Recerca en Sanitat Animal / Dep. Sanitat i Anatomia Animals, Universitat Autònoma de Barcelona, 08193-Bellaterra, Barcelona. Recuperado en: [http://www.mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20\(Cómo%20disenñar%20una%20encuesta\)/TiposMuestreo1.pdf](http://www.mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20(Cómo%20disenñar%20una%20encuesta)/TiposMuestreo1.pdf)
- Centty, D. (2006). *Manual Metodológico para el Investigador Científico*. Facultad de Economía de la U.N.S.A. Sin edición. Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores & Consultores. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm>
- Calamandrei, P. (1960). *Proceso y democracia*. Traducción de Héctor Fix Zamudio. Buenos Aires: Editorial Ejea.
- Couture, E. (2014). *Vocabulario jurídico*, 3ra edición, ampliada y actualizada por Ángel Landoni Sosa. Buenos Aires: Ed. B de F.
- Cotrina, C. (2019). *Calidad de Sentencias de Primera Y Segunda Instancia Sobre Pago De Beneficios Sociales y/o Indemnización u Otros Beneficios Económicos, en El Expediente N° 03263-2015-0-3202-JR-LA-01, Del Distrito Judicial De Lima Este –Lima, 2019*. Recuperado de: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/10111/CALIDAD_MOTIVACION_SENTENCIA_COTRINA_PAREDES_CATALINA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- De los Santos, M. (2015). *Postulación y flexibilización de la congruencia*. Recuperada de: <http://facultad.pucp.edu.pe/derecho/wp-content/uploads/2015/04/Postulacion-y-flexibilizacion-de-la-congruencia-DE-LOS-SANTOS-M.pdf>
- De Valdivia R. (2015). *El PP 0099 Celeridad En Procesos Judiciales Laborales*. Recuperada de <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/d155240048c18b7ca463f7e5c20d4bb4/ARTICULO+El+PP0099+-+RVC.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=d155240048c18b7ca463f7e5c20d4bb4>
- Díaz T. & Benavides C. (2016), *Derecho Individual del Trabajo*, Lima, Perú, Ed. Grijley.
- Ferrer, J. (2011). *Apuntes sobre el concepto de motivación de las decisiones judiciales*. Recuperada de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-02182011000100004
- Figuroa, I. (2016): *Calidad De Sentencias De Primera Y Segunda Instancia Sobre Reposición Laboral, En El Expediente N° 00033-2015-0-0201-Jr-La-01, Del Distrito Judicial De Ancash –Huaraz, 2016*. Recuperado de: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1535/CALIDAD_DE_SENTENCIAS_INCAUSADO_FIGUEROA_GONZALES_IVETTE_MELINA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gonzales, J. (2006). *Fundamentos de las sentencias y la sana crítica*. Revista Chilena de derecho. Recuperado de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-34372006000100006
- Gozaini O. (Sf). Recuperado de: <http://gozaini.com/wp-content/uploads/2019/08/Garantias-Principios-y-Reglas-del-proceso.pdf>
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. Quinta edición. México: Mc Graw Hill
- Hurtado M. (2014). *Estudios de derecho procesal civil*. Lima, Perú. Idemsa.
- Hurtado, M. (2015) *La Incongruencia En El Proceso Civil*. Recuperado de: <http://facultad.pucp.edu.pe/derecho/wp-content/uploads/2015/04/La-incongruencia-en-el-proceso-civil-HURTADO-REYES-M.-A.-.pdf>

- Instituto Alemán para la Normalización, DIN 55 350-11, 1979. En: ISO 9001 calidad. Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000. Recuperado de: <http://iso9001calidad.com/que-es-calidad-13.html>
- Juristas Editores (2018), *Legislación Laboral – Régimen Privado y Régimen Público*, Lima, Edición Marzo 2018.
- Lenise, M., Quelopana, A., Compean, L. y Reséndiz, E. (2008). El diseño en la investigación cualitativa. En: Lenise Do Prado, M., De Souza, M. y Carraro, T. *Investigación cualitativa en enfermería: contexto y bases conceptuales. Serie PALTEX Salud y Sociedad 2000 N° 9*. (pp.87-100). Washington: Organización Panamericana de la Salud
- López, R. (2017). *La prueba en el nuevo proceso laboral peruano*. Huaraz, Perú: FFECAAT
- Mejía J. (2004). Sobre la investigación cualitativa. Nuevos conceptos y campos de desarrollo. *Investigaciones Sociales*, 8(13), 277 - 299. Recuperado de: <https://doi.org/10.15381/is.v8i13.6928>
- Muñoz, D. (2014). Constructos propuestos por la asesora del trabajo de investigación en el IV Taller de Investigación-Grupo-B-Sede-Central. Chimbote, Perú: ULADECH Católica
- Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis*. Tercera edición. Lima – Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Oviedo, L. (2008). *Fijación de Puntos Controvertidos*. Recuperado de: <http://catedrajudicial.blogspot.com/2008/09/fijacin-de-puntos-controvertidos.html>
- Peralta, R. (2019). *Calidad De Sentencias de Primera y Segunda Instancia Sobre Pago De Beneficios Sociales; Expediente N° 01139 2013 0 1601 JP LA 01; Distrito Judicial de La Libertad Trujillo 2019*. Recuperado de : http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/10990/CALIDAD_SENTENCIA_PERALTA_GARCIA_RICHARD_MANFREDO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Poder Judicial (2017). *La audiencia en el nuevo proceso laboral peruano*. Publicado en el portal institucional del poder judicial. Recuperado de: <https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/43b61c00419de4ebba56be03f71bac16/PONENCIA+dr+Victor+Castillo+-+Seminar+Taller+ETIINLPT+Canete+->

[Asia+12+junio+2017.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=43b61c00419de4eba56be03f71bac16](#)

Priori, G. (2011). *Comentarios de la Nueva Ley Procesal del Trabajo*, Lima.

Puntriano C. (2017). *Jurídicas. El Peruano*. Recuperado de: <https://elperuano.pe/suplementosflipping/juridica/705/web/index.html>

Puntriano C. (2018). *Jurídicas. El Peruano*. Recuperado de: <https://elperuano.pe/suplementosflipping/juridica/705/web/pages.html>

Real Academia Española (2019). Recuperado de: <https://dej.rae.es/lema/juez>

Rioja, A. (2013). *El debido Proceso en el Perú*. Recuperado el 21 de Noviembre de 2017, de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/ariojabermudez/2013/05/25/el-debido-proceso-legal-en-el-per/>

Rojas, M. (2016). *Calidad De Sentencias De Primera Y Segunda Instancia Sobre Otorgamiento De Escritura Pública De Compra Venta En El Exp. 01590-2012-0-2001-Jr-Ci-01 Del Distrito Judicial De Piura –Piura*. 2016. Recuperado de: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/670/OTORGA_MIENTO_ESCRITURA_ROJAS_SIANCAS_MARCO_ANTONIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Saavedra, S. (2017). *Criterios Técnicos de la Fijación de los Puntos Controvertidos en el Derecho Procesal Civil Peruano*. Recuperado de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5700/Saavedra_m_s.pdf?sequence=3&isAllowed=y

SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social (s.f). *Instrumentos de evaluación*. Gobierno de Chile. Recuperado de: http://www.sence.cl/601/articles-4777_recurso_10.pdf

Supo, J. (2012). *Seminarios de investigación científica. Tipos de investigación*. Recuperado de: https://kupdf.net/download/investigacion-cientifica-jos-eacute-supos-pdf_58f42a6adc0d60c24cda983e_pdf

Toyama, J. & Ninatea, L. (2016). *Beneficios Sociales - Laboral Tus Derechos al Día*. Recuperado de: <http://gacetalaboral.com/beneficios-sociales-legales/#:~:text=Los%20beneficios%20sociales%20legales%20son,tal%20y%20por%20mandato%20legal.>

Torres, A. (2008). *Diccionario de Jurisprudencia Civil*. Lima. Editorial Grijley

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (2019). Línea de investigación: “Tendencias de las instituciones jurídicas” – Área de Investigación: Administración de Justicia en el Perú – Aprobado por Resolución N° 1334-2019-CU-ULADECH – Católica - Del 14 de noviembre del 2019. Registrado en el Vicerrectorado de Investigación-ULADECH Católica.

Vera, J. (2018) *Cuestionamiento al cálculo de la compensación por tiempo de servicio por tramos entre régimen laboral privado y régimen de la carrera pública en la municipalidad provincial de puno*, Recuperado de: http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/8231/Vera_Villalta_Jhon_Ruddy.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Universidad de Celaya, (2011). *Manual para la publicación de tesis de la Universidad de Celaya*. Recuperado de: http://www.udec.edu.mx/i2012/investigacion/manual_Publicacion_Tesis_Agosto_2011.pdf

Valderrama, S. (s.f.). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. Primera edición. Lima, Perú: San Marcos.

Zavala A. (2015). *El ABC del derecho laboral y procesal*, Lima-Perú, Lima, Perú: EGACAL.

**A
N
E
X
O
S**

ANEXO 1:

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD
MODULO BASICO DE JUSTICIA DE LA ESPERANZA
JUZGADO MIXTO PERMANETE**

EXPEDIENTE N° : 0106-2012-0-1618-JM-LA-01
DEMANDANTE : A
DEMANDADA : B
MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS Y OTROS
JUEZ : J
ESPECIALISTA : E

SENTENCIA

RESOLUCION NÚMERO: SIETE

La Esperanza, veintiséis de diciembre del año dos mil trece.-

VISTOS, Resulta de autos que de folios 70 a 97, don **A**, recurre a este órgano jurisdiccional demandando Desnaturalización de contratos de locación de Servicios No Personales y Contratos Administrativos de Servicios, Reintegro de Remuneraciones y Pago de Beneficios Sociales, acción que la dirige contra **B**, formulando el siguiente petitorio:

- a) Se declare la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y de los contratos administrativos de servicios (CAS) celebrados entre el actor y la demandada desde el 01 de agosto del 2001 al 31 de diciembre del 2010 y, por tanto, se declare la existencia de un verdadero vínculo laboral a plazo indeterminado durante dicho período.
- b) Se ordene a la demandada la entrega del correspondiente certificado de trabajo por el citado record laboral.

Asimismo, se le ordene cancelar a la entidad demandada, en base a una remuneración justa y equitativa, los conceptos de:

- a) Reintegro de remuneraciones por trato salarial desigual
- b) Pago de Horas Extras
- c) Pago de Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad
- d) Pago de Vacaciones no gozadas
- e) Pago de la Asignación Familiar
- f) Pago de la Asignación por Escolaridad
- g) Depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios

Finalmente, al amparo del Art. 16 de la NLPT, solicita se ordene a la demandada el reconocimiento y pago por concepto de honorarios al abogado patrocinante un monto equivalente al 25% (veinticinco por ciento) de la suma establecida en sentencia.

La demanda ha sido **ADMITIDA** por auto de folios 98 a 99, citándose para audiencia de conciliación respectiva. En su escrito de demanda, el demandante expone lo siguiente:

- Que, laboro para la demandada desde el 01 de agosto del 2001 hasta la fecha, desempeñándome como chofer de vehículo pesado. En un principio se le contrató bajo la modalidad de locación de Servicios No Personales. Luego, a partir del 29 de junio del 2008 se le contrató mediante los denominados Contratos Administrativos de Servicios (CAS), los que resultan distorsionados e inválidos según el demandante. Por último, a partir del mes de enero del 2011 se le incluyó en las planillas de contratados por funcionamiento en cumplimiento de una medida cautelar dictada por el Poder Judicial, vigente a la fecha.
- Afirma que al inicio se le contrató por locación de Servicios No Personales, pero en el fondo no se trataban más que de verdaderos contratos de trabajo con sus típicas notas características como la prestación personal, la subordinación y la remuneración; pues, siempre me ha desempeñado de manera personal, como persona natural y no como persona jurídica, sin que me haya valido de otras personas o dependientes a su cargo, ni menos que haya transferido sus funciones a un tercero, lo que demuestra que en su caso ha existido prestación personal, lo que acredita una verdadera relación de trabajo en aplicación de la presunción de laboralidad establecida en el Art. 23, numeral 23.2, de la nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497.
- Así también, afirma que la demandada le asignó las funciones de trabajador de, según los llamados contratos de locación de servicios no personales, se le obligaba a presentar informes de trabajo cumplido (cláusula segunda) lo que cumplía, asimismo estaba obligado a preservar los bienes de la entidad bajo su custodia (cláusula cuarta), así como debía de prestar sus servicios de acuerdo a los requerimientos y exigencias de la institución (cláusula tercera), lo cual se materializaba acatando las ordenes y directivas de sus superiores jerárquicos que le hacían llegar mediante sendos memorandos. Así también, se le hacía citaciones con carácter obligatorio; todo lo cual evidencia que estuvo sujeto a subordinación por parte de la empleadora, como elemento esencial de toda relación laboral.
- Además, por el trabajo realizado se le viene cancelando una remuneración mensual, aunque era inequitativa y discriminatoria, según afirma. En consecuencia, y en virtud del Principio de la Primacía de la Realidad debe entenderse que en el presente caso los denominados contratos de servicios no personales han sido desnaturalizados en verdaderos contratos de trabajo a plazo indeterminado.
- También precisa que a partir del 29 de junio del 2008 le hicieron suscribir contratos de los que no recibía copia alguna, pero que después tuvo conocimiento de que se trataban de los denominados Contratos Administrativos de Servicios (CAS) regulados por el D. Leg. N° 1057, a lo que indica que si bien es verdad inicialmente fue contratado bajo la modalidad SNP y luego bajo el régimen CAS, también es verdad que estos últimos contratos, como el CAS, no variaron el régimen laboral primigenio al que estuvo sujeto desde el inicio de su relación laboral; ello, porque no podía ser recontratado en la misma entidad y con las mismas funciones bajo una diferente modalidad contractual sino eran bajo las mismas condiciones del período primigenio conforme a lo establecido en el Art. 78 del TUO del D. Leg. N° 728, aprobado por D. S. N° 003-97-TR y sustenta normativa jurisprudencialmente su teoría. Por tanto, los contratos CAS resultan inválidos por atentar contra los derechos reconocidos por la Constitución y la ley; por lo que por el período posterior a julio del 2008 -en que entró en vigencia el régimen CAS- también me corresponden los beneficios del régimen laboral privado al que estuve adscrito en la realidad como verdadero trabajador de la entidad demandada.
- Afirma también que en los contratos suscritos faltó su Manifestación de Voluntad, pues frente a la existencia del nuevo régimen CAS, a partir de julio del 2008, NO tuvo un ofertorio de alternativas a escoger, no teniendo más opción que adherirse al nuevo tipo de contrato impuesto

por la propia entidad empleadora; pues de lo contrario podría haber quedado sin empleo; todo ello significa que en el caso del actor no ha existido una real manifestación de voluntad al momento de suscribir los contratos CAS, por lo tanto, resultan inválidos también por la causal de falta de manifestación de voluntad estipulada en el Art. 219, numeral 1), del Código Civil.

- Agrega a su teoría que los contratos antes celebrados en forma inválida atentan contra el principio de Irrenunciabilidad de derechos toda vez que, ante la supuesta celebración formal de los contratos de locación de servicios y CAS, la entidad demandada dejó de cancelarle sus derechos laborales que le correspondía en calidad de trabajador con contrato de naturaleza permanente; por lo que, sustenta fáctica y jurídicamente cada derecho que pretende le sea cancelado, proponiendo la liquidación respectiva; para lo cual trae a colación el Principio de Progresividad.
- Por otro lado, sostiene que la demandada le ha dado un trato remunerativo desigual y discriminatorio, puesto que laboro como conductor de vehículo pesado y le cancelaban la suma de S/. 600.00, S/. 700.00 y últimamente S/. 1.200.00 Nuevos Soles mensuales, a diferencia de otros compañeros de igual labor a quienes se les pagaban una suma mayor hasta S/. 1,600.00 Nuevos Soles. Por tal razón, es justo se ordene el reintegro de remuneraciones por trato salarial discriminatorio.
- Finalmente, afirma que tampoco se le ha cancelado sus horas extras que desde que ingresó a laborar para la demandada hasta la actualidad ha venido laborando en horario superior a las 08 horas diarias, trabajando así en jornadas de 9, 10, 11, 12 o más horas, haciendo un promedio diario de 03 horas extras; adjuntando su tarjeta de control que firmaba, y cuya exhibición de la totalidad de ellas la demandada exhibirá por estar en la obligación de llevar. Así también, sostiene que no se le ha otorgado sus vacaciones, ni se le ha cancelado por su no goce; tampoco ha pagado las Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad conforme a ley; por lo que es legal que nos cancele dichos conceptos en base a la remuneración justa y equitativa que realmente le correspondió percibir conforme al criterio establecido por la jurisprudencia nacional; así también, no le han cancelado la compensación por tiempo de servicios, su asignación familiar, el pago de la escolaridad, esta última otorgada a los funcionarios, servidores y obreros de las reparticiones públicas, dispuestas por los respectivas Leyes Anuales de Presupuesto de los años 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011 y 2012, y que se mencionan en la fundamentación jurídica; por lo que, solicita su pago.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA: La entidad emplazada contesta la demanda corriente de fojas 278 a 282, manifestando lo siguiente:

1. Que, el vínculo laboral del demandante se da por un contrato de funcionamiento (vínculo laboral público) y el mismo deviene de un mandato judicial, es decir mediante resolución de alcaldía N° 992-2006-MDE, a partir del 1 de Setiembre de 2006, se le contrata como servidor municipal contratado por funcionamiento, que la referida resolución municipal es anulada mediante Resolución de Alcaldía N° 003-2007-MDE, de fecha 03 de Enero de 2007; luego mediante resolución de alcaldía N° 0061-2007-MDE, de fecha 10 de Enero de 2007, se reestructura las anteriores normas y se le contrata nuevamente por funcionamiento y ésta norma nuevamente es anulada de oficio. El demandante a través de su sindicato de empleador de B, acude al órgano jurisdiccional en la vía del proceso contencioso administrativo y logra que mediante resolución N° 28, de fecha 13 de Enero de 2010, emitido por el Juzgado Mixto del Distrito de la Esperanza, se ejecute el acto administrativo contenido en la resolución N° 992-2006-MDE, sentencia que es confirmada por la Tercera Sala Laboral, por lo tanto el accionante está incluido en el régimen laboral público.

2. Con los medios probatorios anexados se logra acreditar fehacientemente que el demandante **A**, por mandato judicial se encuentra bajo el régimen laboral público (contrato de funcionamiento) y no el régimen laboral privado.
3. Con las planillas se acredita el pago de remuneración del accionante, según lo ordenado por el órgano jurisdiccional; es decir, como contratado por funcionamiento mas no como obrero municipal. Por lo tanto, queda claro que el demandante se encuentra bajo régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa, por lo tanto no es aplicable el principio de primacía de la realidad, de igual forma, tampoco ingresó a prestar sus servicios bajo el régimen laboral privado del Decreto Legislativo N° 728, razón por la cual, no le corresponde al recurrente el pago de beneficios sociales que pretende. Fundamenta jurídicamente su contradictorio y ofrece sus medios probatorios.
4. Asimismo, mediante escrito de fojas 142 a 145, el Procurador Público de la **B** deduce EXCEPCIÓN DE INCOMPETENCIA POR LA MATERIA, fundamentándose en que; el accionante mediante resolución de alcaldía N° 992-2006-MDE, a partir del 1 de Setiembre de 2006, se le contrata como servidor municipal contratado por funcionamiento, que la referida resolución municipal es anulada mediante Resolución de Alcaldía N° 003-2007-MDE, de fecha 03 de Enero de 2007; luego mediante resolución de alcaldía N° 0061-2007-MDE, de fecha 10 de Enero de 2007, se reestructura las anteriores normas y se le contrata nuevamente por funcionamiento y ésta norma nuevamente es anulada de oficio. El demandante a través de su sindicato de empleador de **B** - SIEMDE, acude al órgano jurisdiccional en la vía del proceso contencioso administrativo y logra que mediante resolución N° 28, de fecha 13 de Enero de 2010, emitido por el Juzgado Mixto del Distrito de la Esperanza, se ejecute el acto administrativo contenido en la resolución N° 992-2006-MDE, sentencia que es confirmada por la Tercera Sala Laboral, por lo tanto el accionante está incluido en el régimen laboral público y no en el régimen laboral privado.

AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN: Según registro audio video y acta de audiencia de conciliación realizada el 12 de marzo de 2013, cuya acta de su propósito obra a folios 283 a 285, al no existir conciliación sobre las pretensiones demandadas, se señalaron como pretensiones materia de juzgamiento las siguientes:

1. Determinar si corresponde declarar la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y de los contratos administrativos de servicios, celebrados entre el actor y la demandada desde el 01 de agosto del año 2001 al 31 de Diciembre del año 2010; y, por tanto, se declare la existencia de un vínculo laboral a plazo indeterminado durante dicho periodo.
2. Determinar si corresponde ordenar a la demandada que cancele por reintegro de Remuneraciones por trato salarial desigual, por Horas Extras, por Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad, por Vacaciones No Gozadas, por Asignación Familiar, por Asignación y por Depósito por Compensación por Tiempo de Servicios.
3. Determinar si corresponde el pago por concepto de Honorarios al Abogado patrocinante por un monto equivalente al 25% de la suma establecida en la sentencia.

AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO: Con fecha 6 de diciembre del 2013 se desarrolló la audiencia de juzgamiento, cuya acta de su propósito corre de folios 304 a 307 y su CD ROM de audio y video de folios 308, audiencia a la cual compareció la parte demandante y su abogado defensor, dejándose constancia de la incomparecencia de la parte demandada, el abogado de la parte demandante expuso los fundamentos de sus pretensiones, acto seguido se admitieron los medios probatorios respecto a los hechos necesitados de actuación

probatoria, finalmente se actuaron las pruebas admitidas y oídos los alegatos de cierre del abogado de la parte demandante, se reservó el fallo correspondiente y, siendo su estado el de emitirse sentencia, se pasa a expedir la que corresponde; y, **CONSIDERANDO:**

PRIMERO.- El artículo 1° de la Constitución Política del Perú señala “La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”; asimismo, el artículo III del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, contiene como sus fundamentos, los siguientes: “En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto deben procurar alcanzar la igualdad real de las partes”; contexto normativo dentro del cual corresponde resolver la presente litis.

SEGUNDO.- El artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 29497, prescribe que el Proceso Laboral se inspira entre otros, en los Principios de Inmediación, Oralidad, Concentración, Celeridad, Economía Procesal y Veracidad, así Luís Vinatea Recoba y Jorge Toyama Miyagusuku citando a Américo Plá Rodríguez, en su libro Análisis y Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo, refiriéndose a dichos conceptos ontológicos, exponen que “El proceso laboral, al ser uno especial, que cuenta con una fisonomía propia que lo distingue de otros tipos de procesos, posee principios propios, los que pueden definirse como aquellas líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”¹.

Es así que el descrito artículo incluye al **PRINCIPIO DE VERACIDAD**, en virtud del cual el **FONDO PREVALECE SOBRE LA FORMA** que concuerda con el Artículo III del Título Preliminar de la citada ley procesal, el mismo que prescribe: “ (...) los jueces (...), privilegian el fondo sobre la forma”; pues la naturaleza de la Nueva Ley Procesal del Trabajo está enfocada a que el Juez alcance la verdad real y sobre la base de ésta emita su fallo final; por consiguiente, esto no es sino la manifestación de que **el proceso laboral actual no es uno de naturaleza formalista como lo es el derecho civil o el derecho notarial**; sino, es uno de naturaleza finalista, donde la fin del proceso es conseguir la verdad de los hechos invocados, oportunamente por las partes; por otro lado, el artículo 29° del cuerpo normativo procesal antes referido dispone que: “El juez puede extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a su conducta asumida en el proceso. Esto es particularmente relevante cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes. Entre otras circunstancias, se entiende que se obstaculiza la actuación probatoria cuando no se cumple con las exhibiciones ordenadas, se niega la existencia de documentación propia de su actividad jurídica o económica, se impide o niega el acceso al juez, los peritos o los comisionados judiciales al material probatorio o a los lugares donde se encuentre, se niega a declarar, o responde evasivamente”.

TERCERO.- Siendo ello así y complementando lo expuesto en los considerando precedente, debe tenerse en cuenta el **PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD**, que no es sino aquel principio que permite determinar si una relación contractual entre dos personas debe ser considerada como laboral o no; y por tanto, si le es de aplicación la disciplina del Derecho de Trabajo, entendido ello, supone que, ante cualquier situación en que se produzca una discordancia entre lo que los sujetos dicen que ocurre y lo que efectivamente sucede, el Derecho Laboral prefiere la realidad antes que lo que las partes pueden manifestar o hayan pactado a través de algún documento.

CUARTO.- Por otro lado, **LA PRUEBA** es un derecho de aportación que hacen las partes a fin de hacer valer sus pretensiones, y conforme al numeral 23.1 del artículo 23° de la Ley N° 29497, se

¹ Luís Vinatea Recoba y Jorge Toyama Miyagusuku, Análisis y Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Gaceta Jurídica, 2013, Lima, Pág. 53.

establece 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, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales”; asimismo, el numeral 23.2 de la misma norma se señala que: “**Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario**”; por su parte, el numeral 23.4, en sus literales “a” y “b” dispone que el empleador debe acreditar en el trámite del proceso “El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad” y “La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado”; finalmente, el numeral 23.5 de la norma citada señala que “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.”

QUINTO.- Ahora bien, previamente, al tratarse la demandada de una Institución Pública corresponde verificar nuevamente la **COMPETENCIA DEL JUZGADO** en lo que respecta al reclamo de los conceptos pretendidos desde el 01 de agosto del año 2001 al 31 de diciembre del año 2010, y si corresponde dilucidarla dentro de la justicia ordinaria laboral o si, por el contrario, correspondería evaluarla dentro del régimen público. Al respecto tenemos:

1. Que, cabe considerar que mientras el régimen laboral público está regulado por un estatuto, sujeto al Derecho Administrativo - Derecho Público-, dirigido a regular las condiciones en las que se desarrolla el *servicio público*, el régimen laboral privado tiene una naturaleza básicamente contractual, fundada en la libertad de contratación, garantizada constitucionalmente, sobre la cual existe toda una regulación protectora del trabajador, como parte débil del vínculo laboral, sustento principal de las relaciones económicas.
2. Que, en el caso de autos, debe considerarse que los trabajadores que realicen labores propias de **obreros al servicio de las municipalidades se sujetan al régimen laboral correspondiente al de la actividad privada de conformidad con la Ley número 27469 vigente desde el 02 de Junio de 2001** (Ley que modifica el artículo 52° de la Ley número 23853, antigua Ley Orgánica de las Municipalidades).
3. Ahora si bien es verdad que el demandante ha señalado que ingresó a prestar servicios a la entidad demandada en el año 2001 cuando aún se encontraba vigente el régimen laboral público para los obreros municipales de conformidad con el Art. 52 de la antigua Ley Orgánica de Municipalidades, no se puede dejar de lado que la disposición que varió dicho régimen; esto es, el Art. 01 de la Ley N° 27469 entró en vigencia el 02 de junio del 2001, una vez publicada en el diario oficial El Peruano conforme al principio del Imperio de la Ley estatuido en el Artículo 109 de nuestra Carta Magna; por lo que, en el caso de existir una relación laboral entre las partes, ésta debe catalogarse bajo el régimen laboral privado desde el 01 de agosto del 2001, siendo precisamente a partir de esta fecha que el actor peticiona sus beneficios, pues los derechos que pudiera asistirle con anterioridad corresponden liquidarse bajo el régimen laboral público de conformidad con lo establecido por la Corte Suprema de Justicia en las **CAS. N° 521-2006 JUNIN**, sexto fundamento, y **CAS. N° 1562-2004 TUMBES**, séptimo fundamento, publicadas en el diario oficial El Peruano el 28 de febrero del 2007, en la cual se ha dejado establecido incontrovertiblemente que “Los derechos y beneficios sociales que corresponden al demandante (obrero municipal) deben liquidarse bajo dos tramos: a) desde su fecha de ingreso y hasta el primero de junio del dos mil uno conforme al régimen laboral público y de acuerdo a las normas, pautas y disposiciones del Decreto Legislativo número doscientos setenta y seis y sus normas

reglamentarias modificatorias y sustitutorias; y b) desde el dos de junio del dos mil dos hasta su fecha de cese de acuerdo a las normas del régimen laboral de la actividad privada”. Asimismo, el Tribunal Constitucional en la **STC N° 0609-2004-AA/TC; STC N° 2826-2003-AA/TC; y STC N.° 3547-2004-AA/TC**, ha dejado establecido textualmente lo siguiente: “2. Cabe precisar que la compensación por tiempo de servicios, correspondientes a las labores realizadas durante la vigencia del texto original del artículo 52° de la Ley N.° 23853, debe liquidarse con arreglo al Decreto Legislativo N.° 276; y las labores realizadas desde el 2 de junio de 2001, fecha en que entró en vigencia la modificación del mencionado artículo, deben serlo de conformidad con el Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Competitividad y Productividad Laboral”. En conclusión, corresponde a este juzgado conocer del reclamo del actor y evaluar respecto de los conceptos económicos que reclama a partir del 01 de agosto del año 2001 hasta el 31 de diciembre del año 2010, según se postula en la demanda.

DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS

SEXTO.- Ratificada la competencia por la materia de este juzgado para resolver la presente litis, y atendiendo a las diversas las pretensiones planteadas por el actor y la dependencia que existe entre ellas; en principio, **este juzgado va a determinar si es amparable o no la solicitud de la Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios y de los Contratos Administrativos de Servicios, y la eventual determinación de la existencia de un contrato de trabajo de carácter indeterminado entre las partes y, consecuentemente, la declaración de la condición de trabajador permanente del actor y el reconocimiento de los derechos y beneficios laborales que reclama**; para ello se tendrá en cuenta las pruebas aportadas, la actuación de las mismas; así como, el Principio de la Primacía de la Realidad y de Laboralidad y de las presunciones establecidas en el Nuevo Modelo de Justicia Laboral que viene implementándose en el Perú; asimismo, si ha existido desigual por parte del empleador o lo que en términos del Tribunal Constitucional sería denominado como *discriminación salarial*; por ello, este juzgado tendrá en cuenta lo establecido por el citado tribunal para el caso de autos.

SETIMO.- Al respecto, el actor fundamenta su demanda en que fue contratado bajo la modalidad de locación de servicios, pero que en la práctica se trataban de verdaderos contratos de trabajo debido a la existencia de elementos esenciales que califican a toda relación laboral. Por su parte, la demandada señala que no es verdad que se haya tratado de un contrato de trabajo, por cuanto no hubo subordinación.

Resolviendo este punto central de la controversia, y en lo que se refiere al primer período contractual del actor, es decir, bajo la modalidad de Locación de Servicios No Personales se debe puntualizar que el actor señala en su escrito de demanda y en la audiencia de juzgamiento, que inició sus labores el 01 de agosto del año 2001, mientras que la demandada en su escrito de contestación y en la audiencia de juzgamiento no niega la fecha de ingreso del actor; por lo que, estando a tal circunstancia, resulta de suma utilidad el Informe N° 026-2013-MDE/UP, de fecha 8 de enero de 2013, de folios 185, alcanzada por la demandada es su escrito de contestación de demanda, en la cual se informa como fecha de ingreso del trabajador el 01 de agosto del año 2001; por lo que, en esta fecha inicia la **PRESTACIÓN DE SERVICIOS** del actor para la entidad demandada, la cual no ha sido objeto de cuestión consecuentemente no es punto de actividad probatoria.

Ahora bien, a fin de analizar la alegada desnaturalización de los contratos de locación de servicios no personales desde la fecha de ingreso del demandante, es pertinente traer a colación el Principio de Primacía de la Realidad, del cual el Tribunal Constitucional ha señalado en la **STC N° 03172-2011-PA/TC** que “En cuanto al principio de primacía de la realidad que es un elemento implícito en nuestro ordenamiento jurídico impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, el Tribunal

Constitucional ha precisado en la STC N.º 1944-2002-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”; ya Ulpiano expuso en el Digesto “más vale lo hecho que lo escrito”. En tal sentido, se tiene que “el contrato de trabajo puede ser definido como un negocio jurídico por el cual un trabajador presta servicios personales por cuenta ajena en una relación de subordinación a cambio de una remuneración”² infiriéndose de ello que para comprobar la existencia de un contrato de trabajo corresponde verificar la concurrencia de tres elementos del referido contrato: la subordinación, la prestación personal de servicios y la remuneración; suponiendo el contrato de trabajo el establecimiento de una relación laboral permanente entre el empleador y el trabajador, en virtud de la cual éste último se obliga a prestar servicios en beneficio de aquél de manera diaria, continua y permanente, cumpliendo un horario de trabajo y acatando las órdenes que se le impartan; mientras que en el contrato de locación de servicios, la prestación de servicios se realiza en forma independiente, sin la presencia de subordinación o dependencia del contratado; esto es, el locador no está sujeto a horario alguno y realiza sus labores de modo autónomo sin seguir normas o directrices emanadas de su comitente, mucho menos el locador puede ser pasible de sanción disciplinaria por parte del comitente, definiendo nuestra legislación nacional dicho contrato en el artículo 1764º del Código Civil.

OCTAVO.- Si bien todo contrato de trabajo implica la concurrencia de los sus tres elementos esenciales, en el caso que nos ocupa debemos estar a lo que exige el nuevo régimen adjetivo establecido por la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, la que en su artículo 23.2º establece que acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario; por lo que, siendo esto así, resulta ser un hecho probado que el actor ha prestado servicios de manera personal para la demandada según contratos de fojas 218-277; por lo que, encontrándose amparado todo demandante por la PRESUNCIÓN DE LABORALIDAD anteriormente reseñada, se concluye la existencia de un contrato de trabajo durante el período en que se le vincula con la entidad demandada por contratos de locación de servicios no personales.

Además, se debe señalar que dicha posición queda reforzada cuando se verifica la existencia de **SUBORDINACIÓN** laboral, pues el actor recibía indicaciones e instrucciones según documentales de folios 8 a 12. Por lo demás, se aprecia de folios 13 que el actor debía presentar informes por su trabajo realizado; memorandos de folios 11 y 12 por el cual le comunican el horario de labores y cuadro de rol de trabajo de vehículos pesados de folios 42; todo ello, revela inequívocamente subordinación que es la característica propia, exclusiva y determinante del contrato de trabajo. Asimismo, debe tenerse en cuenta que la parte demandada no presentó copia de las tarjetas de control solicitadas como exhibicional; por lo que, debe de aplicarse lo establecido en el artículo 29º de la Ley N° 29497; lo que permite al juzgado afirmar que el demandante laboraba normalmente durante ocho horas continuas, siendo su horario de trabajo de 2:00pm a 10:00p; siendo que, en un considerable número de días laboraba por sobre las ocho horas de trabajo diario. Con ello, se verifica que el demandante si estuvo sujeto a un horario de trabajo; esto es, existe un indicio de laboralidad que sumado a los antes expuestos, genera convicción que en la relación contractual existente entre el demandante y la entidad edil demandada, existió el elemento de la relación contractual de naturaleza laboral de subordinación, además del ya acreditado del servicio personal, el cual se desarrolló en forma personalísima.

Ahora, respecto del tercer elemento de la relación contractual de naturaleza laboral, la **REMUNERACIÓN**, debemos señalar que es un derecho prioritario constitucionalmente reconocido y que consiste en la contraprestación a cargo del empleador por el servicio prestado por el trabajador; entonces, en el caso de autos, se verifica de los propios contratos suscritos por los justiciables que

²TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. Instituciones del Derecho Laboral. Gaceta Jurídica. 2da. Edic. 2005. Pág. 93.

obran de folios 218 a 277 en cuya cláusulas se establece un pago como retribución económica el mismo que es de carácter permanente y con periodicidad mensual, conforme también se advierte de las documentales que obran de folios 14 a 33 y de 47 58 y del contenido del CD que obra a folios 59.

Finalmente, debe señalarse que en lo que respecta para la protección de los derechos laborales, rige el principio de la Primacía de la realidad frente al principio de Literalidad y Formalismo que rige en el ámbito del derecho Civil al cual pertenece los contratos de locación de servicios; empero, de lo antes señalado que advierte que efectivamente en la ejecución de los contratos de locación de servicios se han revelado los electos esenciales de una relación laboral antes que los que inspiran las relaciones contractuales de naturaleza privada; por lo que, para el caso de autos deberá dejarse de lado la denominación de los contratos suscritos como de “locación de servicios” para dar prevalencia a lo que en la realidad se ejecutó; asimismo, debe tenerse en cuenta que el demandante viene desarrollando actividades de naturaleza permanente y que son parte de los objetivos de servicio que brinda una entidad edil.

En consecuencia, podemos advertir que los contratos suscritos bajo la denominación de contratos de locación de servicios celebrados desde agosto del año 2001 a junio del año 2008, se han desnaturalizado, correspondiéndole al demandante los beneficios que emergen de un contrato de naturaleza permanente.

DE LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS

NOVENO.- En relación al segundo período contractual, comprendido entre el 29 de junio del año 2008 a al 31 de diciembre del año 2010, tramo en que el actor viene prestando servicios mediante Contratos Administrativos de Servicios (CAS) obrantes en autos de folios 186 a 217 y que son regulados por el Decreto Legislativo N° 1057, se debe señalar que si bien el Tribunal Constitucional ha declarado la plena constitucionalidad de este tipo de contratación mediante sentencia recaída en el Exp. 0002-2010-PI/TC, por el cual se calificó a este régimen como uno especial de naturaleza laboral, no es menos cierto que en el caso de autos debe analizarse la situación legal del actor que inició su relación laboral con la demandada antes de la entrada en vigor del régimen CAS, ello a fin de poder establecerse si con la celebración de los contratos CAS se extinguió el régimen laboral privado al que estuvo sujeto el actor en la realidad o si este régimen se proyecta en el tiempo más allá de la suscripción de estos últimos.

DÉCIMO.- Para resolver esta controversia se deben tomar en cuenta principios rectores que informan al Derecho Laboral como el *Principio Protector* e *Indubio pro Operario*, especialmente el *Principio de Irrenunciabilidad de Derechos*, recogido en el artículo 26, numeral 2, de la Constitución Política del Estado, en virtud del cual ninguna persona puede desprenderse de sus derechos inherentes a su condición de trabajador. Y no se puede justificar la renuncia de derechos laborales; por cuanto, desde ningún punto de vista, ni aun cuando fuera la propia y libre decisión del trabajador, puede validarse en el presente caso el sometimiento a un nuevo régimen laboral que descienda sus condiciones laborales, los cuales ya el trabajador había incorporado como su “patrimonio laboral”.

DÉCIMO PRIMERO.- La Corte Suprema de Justicia en la CASACION N° 290-2004 LIMA, publicada el 1 de agosto del 2006, y en la CASACION N° 2298-2004 LIMA, publicada el 31 de agosto del 2007, ha dejado establecido que *“la Constitución protege al trabajador aún respecto de sus propios actos cuando pretenda renunciar a los derechos y beneficios que por mandato constitucional y legal le corresponden, con mayor razón este ámbito de protección adquiere especial relevancia cuando se trata afectaciones provenientes de un extraneus”*, y el Tribunal Constitucional³ ha señalado que *“Los derechos laborales que se adquieren bajo el amparo de una determinada normatividad (...) no pueden*

³Exp. N.° 0644-2000-AA/TC, Exp. N.° 0073-2001-AA/TC, Exp. N.° 1127-2000-AA/TC.

ser –a posteriori– desnaturalizados de modo restrictivo por nuevas leyes, ya que tal hipótesis resulta contraria tanto al principio de irrenunciabilidad de los derechos reconocidos previsto en el inciso 2) del artículo 26° de la Constitución Política del Estado, como al principio de irretroactividad de las normas jurídicas establecido en el párrafo segundo del artículo 103° de la misma norma fundamental”.

DÉCIMO SEGUNDO.- En el presente caso, entonces, la demandada no podía seguidamente contratar por CAS al demandante cuyo *status* era la de un trabajador obrero con contrato de trabajo de duración indeterminada tal como se ha dejado establecido en los considerandos anteriores; por lo mismo, con la suscripción de los nuevos contratos CAS, después que el actor, por el principio de la Primacía de la Realidad, se encontraba bajo el régimen laboral privado, **SE LLEGA A LA CONCLUSIÓN DE LA EXISTENCIA DE UN NOTORIO ACTO DE ILICITUD**, por cuanto se desprende que la única finalidad buscada por el empleador al hacer suscribir tales contratos era rebajar los derechos laborales del actor frente a una aparente mejoría laboral, todo lo cual torna inválido dicho acto jurídico por ir en contra de las leyes que interesan al orden público, transgrediendo la Constitución Política del Perú en cuanto al contenido constitucional del Derecho al Trabajo; por lo que, este juzgado llega a la convicción que los contratos CAS suscritos por el actor y cuya regulación está dada por el Decreto Legislativo N° 1057, no resultan válidos tal como en casos similares lo ha dejado establecido los recientes pronunciamientos de la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia, como son la **Cas. Lab. N° 007-2012**, **Cas. Lab. N° 274-2012**, **Cas. Lab. N° 2146-2010**, por las cuales se ha dejado establecido que “...la causal de inaplicación del Decreto Legislativo N° 1057, deviene en infundada por cuanto en sede de instancia se ha determinado la desnaturalización de los contratos de locación de servicios celebrados entre las partes, régimen laboral anterior a la celebración de los contratos administrativos de servicios, regímenes laborales en los cuales el actor siempre desempeñó la misma labor; igualmente no es amparable la tesis de que la demandante es una trabajadora del sector público por haber suscrito contratos administrativos de servicios por lo que debió accionar a través del proceso contencioso administrativo, máxime si se ha demostrado (... por Primacía de la Realidad ...) que la actora antes de la suscripción de los contratos administrativos de servicios, ostentaba respecto de su empleador ... un contrato de trabajo a plazo indeterminado” (**Cas. Lab. N° 274-2012**). Así también en la **Cas. Lab. 2146-2010 -La Libertad**, de fecha 06.06.11, cuarto considerando, se ha establecido que: “(...) habiendo el actor adquirido el derecho a un contrato laboral de naturaleza indeterminada bajo el régimen laboral del D. Leg. 728, no puede aplicarse a la misma lo señalado en el régimen especial de contratación administrativa **por ser un régimen que implica rebaja de sus derechos laborales ya adquiridos**” (resaltado nuestro). Con igual criterio, el Tribunal Constitucional, en la STC. N° 01154-2011-PA/TC, ha señalado que “9. Así las cosas y atendiendo al carácter irrenunciable de los derechos laborales que preconiza el artículo 26° de la Constitución, resulta relevante destacar la continuidad en las labores administrativas realizadas por la demandante independientemente de la modalidad de su contratación, hecho que permite concluir que los **supuestos contratos de locación de servicios y contratos administrativos de servicios encubrieron**, en realidad, una relación de naturaleza laboral y no civil, por lo que la actora sólo podía ser despedida por causa derivada de su conducta o capacidad laboral que lo justifique” (resaltados nuestros).

DÉCIMO TERCERO.- Por lo expuesto en los considerandos anteriores, se llega a establecer que **los contratos CAS resultan nulos e inválidos al caso del actor y el tiempo en que el trabajador demandante laboró bajo la aparente influencia de tales contratos resulta ser la continuación del régimen laboral primigenio** que para el caso del actor es el régimen laboral privado, por lo que el tramo 29 de junio del 2008 al 31 de diciembre del 2010 resulta ser un período computable para efectos de la liquidación de los beneficios sociales que pudieran corresponderle al actor bajo el régimen laboral de la actividad privada en caso de ampararse dicha pretensión.

REINTEGRO DE REMUNERACIONES POR TRATO SALARIAL DISCRIMINATORIO

DÉCIMO CUARTO.- Respecto de la pretensión de reintegro de remuneraciones por trato salarial discriminatorio, se debe señalar que el demandante argumenta que en su calidad de trabajador de áreas verdes percibió sus remuneraciones por debajo de la remuneración obtenida por otros trabajadores de igual labor. Por su parte, la demandada no contradice técnicamente y modo algún estos hechos, limitándose a exponer que como consecuencia de los contratos suscritos, se le cancelaron los montos dinerarios en cumplimiento de ellos.

DÉCIMO QUINTO.- Para dilucidar esta pretensión, se debe tomar en cuenta que el artículo 1° de la **CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ** señala “La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”; por su parte el Principio de Igualdad consagrado en el inciso 2 del artículo 2° de la citada Constitución Política del Estado, a la vista del **TRIBUNAL CONSTITUCIONAL** -en la Sentencia recaída en el Expediente N° 0271-2003-AA/TC- sostiene que: “La igualdad es un principio de derecho que instala a las personas situadas en idéntica condición, en un plano de equivalencia (...), de modo tal que no se establezcan excepciones o privilegios que excluyan a una persona de los derechos que se conceden a otra, en paridad sincrónica o por concurrencia de razones y que además el derecho a la igualdad supone tratar igual a los que son iguales y desigual a los que son desiguales; constituyéndose así como la exteriorización de la garantía a los Derechos Humanos”; asimismo, el mismo tribunal ha dejado establecido que “La igualdad de oportunidades – en estricto, igualdad de trato -, obliga a que la conducta ya sea del Estado o los particulares, en relación a las actividades laborales, no genere una diferenciación no razonable y por ende, arbitraria” (Exp. 0008-2005-AI), significando que el principio de igualdad trasladado al ámbito laboral supone el derecho del trabajador a recibir por parte de su empleador un trato igual al que reciben los demás trabajadores, de forma tal que mientras la igualdad ante la ley opera en el marco de las relaciones entre el individuo y el Estado – Poder Legislativo, Ejecutivo o Judicial-; de otro lado, la igualdad de trato actúa en este caso dentro de la relación entre el empleador y el trabajador, estando premunido el primero de un poder de dirección cuyo ejercicio tienen como límite o control el evitar diferenciaciones arbitrarias de trato; esto es, se trata de un límite fundamental a la autonomía empresarial que consiste en “(...) la prohibición de que el empleador adopte diferenciaciones arbitrarias, habiéndose de justificar toda diferenciación de trato entre los trabajadores en base a su razonabilidad y respecto de la situación concreta de que se trate” (Rodríguez Piñero citado por Carlos Blancas Bustamante en “Derechos Fundamentales de la Persona y Relación de Trabajo”; Fondo Editorial PUCP; Lima; 1era Edición 2007; pp. 149).

DÉCIMO SEXTO.- En tal sentido, se tiene que se encuentra fuera de discusión la validez y vigencia del principio de igualdad en nuestra sociedad y sus efectos en materia laboral, concretamente en el tema remunerativo, con la regla de “**a igual trabajo igual remuneración**”, tal conclusión surge de la lectura de normas internacionales sobre la materia tales como el numeral 2 del artículo 23° de la Declaración Universal de Derechos Humanos que señala: “... Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual ...”; asimismo, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales señala en su artículo 7 que toda persona tiene derecho a un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; por su parte, nuestra legislación, relevantemente nuestra Constitución dispone en su artículo 24 que todo trabajador tiene derecho a percibir una remuneración equitativa y el artículo 26, inciso 1), que en la relación laboral se debe respetar el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación.

DÉCIMO SETIMO.- Ahora bien, respecto de la denominada contratación por funcionamiento a que alude la demandada en su contestación de demanda, efectuadas por resoluciones de alcaldía de folios 153 a 171, se debe señalar que al margen de la denominación que pudiera tener un tipo de contratación, “de funcionamiento” en este caso, lo esencial es que tal contratación corrobora el carácter permanente de las labores del actor, en tanto en ellas se le contrata como chofer (Folio 157); así como, denota un reconocimiento explícito por parte de la entidad demandada acerca de la condición de verdadero trabajador del actor; todo lo cual sumado a la desnaturalización de los

contratos de locación de servicios no personales, se establece objetivamente que **entre las partes durante el período 01 de agosto de 2001 hasta la fecha existe un real contrato de trabajo a plazo indeterminado**; siendo ello así y en atención a los considerandos anteriores, correspondió a la entidad edil que cancele los mismos retribuciones que le cancelaba al personal que cumplía igual y/o similar función y responsabilidad laboral.

DÉCIMO OCTAVO.- Siendo ello así, el actor señala que se desempeñó como chofer de vehículo pesado, mientras que la demandada no niega este hecho, sino reconoce dichas función en la Audiencia de Juzgamiento, lo que además se corrobora con los contratos de folios 186 a 277, en cuyas cláusulas se establece que el demandante realizará actividades de *“chofer de la división de obras y equipo mecánico”*.

De otra parte, se acredita que otros trabajadores como, cuyo CD de planillas obra a folios 150 también son servidores en calidad de choferes según Informe N° 026-2013-MDE-UP y , de fojas 98, e incluso así se advierte del CD que obra a folios 150, en el cual se han adjuntado las planillas de los trabajadores antes referidos a quienes se les cancelaba montos superiores al demandante cuando cumplían las mismas funciones, así se advierte del contenido de dichas documentales.

Siendo ello así, ha quedado acreditado: 1) Que, el actor ha venido realizando labores como chofer al igual que los servidores (...); y, 2) Que en tal condición, ha quedado probado con los contratos de locación de servicios y contratos administrativos de servicios, así como las planillas de pago contenidas en soporte CDs de folios 150, que el actor ha venido percibiendo una remuneración menor que sus homólogos (...).

Además, se debe tomar en cuenta que respecto de esta pretensión, la demandada no ha negado la existencia de remuneraciones diferenciadas entre el actor y los trabajadores comparativos, habiéndose limitado a señalar en su escrito de contestación de demanda y en la audiencia de juzgamiento que *“si el demandante fue contratado por funcionamiento (Vinculo Laboral Publico) generado por un mandato judicial”*; por lo que, siendo así en el caso subjuice **la entidad demandada no ha alegado y menos ha podido acreditar los motivos objetivos, razonables y suficientes que justifiquen el trato diferenciado en materia remunerativa tal como le impone la carga de la prueba establecida en el artículo 23.4 inciso b) y 23.5, de la NLPT, Ley 29497**, máxime si las labores de chofer por ser simples y no complejas, no necesitan de alta especialización o marcada experiencia que pueda implicar una diferenciación en la percepción de remuneraciones entre trabajadores antiguos y recientes.

Por lo demás, se verifica de las planillas contenidas en soporte magnético a folios 59 que ambos trabajadores comparativos perciben conceptos como *“costo de vida”* y *“refrigerio-movilidad”* a diferencia del actor que no los percibe cuando es el caso que el costo de vida o el valor de la canasta básica familiar es uno solo en el país, más aún tratándose de trabajadores que radican en una misma localidad, por lo que no existe razón alguna para que a unos se le otorgue dichos pagos y a otros como la actora, no.

En consecuencia, el extremo de la demanda sobre reintegro de remuneraciones por trato discriminatorio debe ser amparado en los montos que se liquidan líneas abajo, tomando en consideración la información contenida en CDs de folios 59 y 150 referida a las remuneraciones de los trabajadores comparativos percibidas durante la gran mayoría de meses del record laboral demandado y si bien no se cuenta con datos en algunos meses por cuanto la demandada no ha cumplido con exhibir la totalidad de planillas requeridas, es decir, por todo el record laboral demandado, se debe realizar una proyección y atendiendo a la Buena Fe del demandante y al Principio de Veracidad, haciendo una proyección promedio cuando corresponda para efectos de poder efectuar los cálculos pertinentes, debiéndose señalar también que se han tomado las remuneraciones

de los citados trabajadores comparativos deduciéndose los conceptos que éstos han percibido por cuestiones personales o de tiempo como subsidios, asignación familiar, reintegros, incremento aportantes SNP (Ley 26504 del 17 jul. 1995); liquidación que se efectúa de conformidad con el criterio establecido para estos casos por la Primera Sala Laboral de La Libertad en las ejecutorias recaídas en los Exp. 3251-2011, seguido por O y en el Exp. 3838-2011, seguido por L, ambos contra la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, sobre Reintegro de Remuneraciones por Trato Discriminatorio y Pago de Beneficios Sociales. Así tenemos que por dicho concepto la demandada deberá cancelar al actor la suma de **S/. 76 570.53** conforme a la siguiente liquidación:

REINTEGROS REMUNERATIVOS					
MES / AÑO	REMUN. MANUEL JESUS CHUNQUE HUACCHA	REMUN. EMILIO VILLEGAS BERNAL	PROMEDIO REMUN. QUE DEBIO PAGAR	REMUNER. QUE PERCIBIÓ	REINTEGRO A EFECTIVIZAR POR LA DEMANDA DA
Ago-01	906.00	971.00	938.50	600.00	338.50
Sep-01	906.00	971.00	938.50	600.00	338.50
Oct-01	906.00	971.00	938.50	600.00	338.50
Nov-01	906.00	971.00	938.50	600.00	338.50
Dic-01	906.00	971.00	938.50	600.00	338.50
Ene-02	995.00	971.00	983.00	600.00	383.00
Feb-02	995.00	971.00	983.00	600.00	383.00
Mar-02	995.00	971.00	983.00	600.00	383.00
Abr-02	995.00	971.00	983.00	600.00	383.00
May-02	995.00	971.00	983.00	600.00	383.00
Jun-02	995.00	971.00	983.00	600.00	383.00
Jul-02	995.00	971.00	983.00	600.00	383.00
Ago-02	995.00	971.00	983.00	600.00	383.00
Sep-02	995.00	971.00	983.00	600.00	383.00
Oct-02	995.00	971.00	983.00	600.00	383.00
Nov-02	995.00	971.00	983.00	600.00	383.00
Dic-02	995.00	971.00	983.00	600.00	383.00
Ene-03	995.00	971.00	983.00	600.00	383.00
Feb-03	995.00	971.00	983.00	600.00	383.00
Mar-03	995.00	971.00	983.00	600.00	383.00
Abr-03	995.00	971.00	983.00	600.00	383.00
May-03	995.00	971.00	983.00	600.00	383.00
Jun-03	995.00	1073.87	1034.44	600.00	434.44
Jul-03	995.00	1073.87	1034.44	600.00	434.44
Ago-03	995.00	1073.87	1034.44	600.00	434.44
Sep-03	995.00	1073.87	1034.44	600.00	434.44
Oct-03	995.00	1073.87	1034.44	600.00	434.44
Nov-03	995.00	1073.87	1034.44	600.00	434.44
Dic-03	995.00	1073.87	1034.44	600.00	434.44

Ene-04	1276.00	1073.87	1174.94	600.00	574.94
Feb-04	1276.00	1073.87	1174.94	600.00	574.94
Mar-04	1276.00	1073.87	1174.94	600.00	574.94
Abr-04	1276.00	1073.87	1174.94	600.00	574.94
May-04	1276.00	1073.87	1174.94	600.00	574.94
Jun-04	1276.00	1073.87	1174.94	600.00	574.94
Jul-04	1276.00	1073.87	1174.94	600.00	574.94
Ago-04	1276.00	1073.87	1174.94	600.00	574.94
Sep-04	1276.00	1073.87	1174.94	600.00	574.94
Oct-04	1276.00	1073.87	1174.94	600.00	574.94
Nov-04	1276.00	1073.87	1174.94	600.00	574.94
Dic-04	1276.00	1073.87	1174.94	600.00	574.94
Ene-05	1276.00	1073.87	1174.94	600.00	574.94
Feb-05	1276.00	1073.87	1174.94	600.00	574.94
Mar-05	1276.00	1073.87	1174.94	600.00	574.94
Abr-05	1276.00	1073.87	1174.94	600.00	574.94
May-05	1276.00	1073.87	1174.94	600.00	574.94
Jun-05	1276.00	1073.87	1174.94	600.00	574.94
Jul-05	1276.00	1073.87	1174.94	600.00	574.94
Ago-05	1276.00	1073.87	1174.94	600.00	574.94
Sep-05	1276.00	1073.87	1174.94	600.00	574.94
Oct-05	1276.00	1073.87	1174.94	600.00	574.94
Nov-05	1276.00	1073.87	1174.94	600.00	574.94
Dic-05	1276.00	1073.87	1174.94	600.00	574.94
Ene-06	1276.00	1173.87	1224.94	600.00	624.94
Feb-06	1276.00	1173.87	1224.94	600.00	624.94
Mar-06	1276.00	1173.87	1224.94	600.00	624.94
Abr-06	1276.00	1173.87	1224.94	600.00	624.94
May-06	1276.00	1173.87	1224.94	600.00	624.94
Jun-06	1276.00	1173.87	1224.94	600.00	624.94
Jul-06	1276.00	1173.87	1224.94	600.00	624.94
Ago-06	1276.00	1173.87	1224.94	600.00	624.94
Sep-06	1276.00	1173.87	1224.94	650.00	574.94
Oct-06	1276.00	1173.87	1224.94	650.00	574.94
Nov-06	1276.00	1173.87	1224.94	650.00	574.94
Dic-06	1276.00	1173.87	1224.94	650.00	574.94
Ene-07	1426.00	1173.87	1299.94	650.00	649.94
Feb-07	1426.00	1173.87	1299.94	950.00	349.94
Mar-07	1426.00	1173.87	1299.94	650.00	649.94
Abr-07	1426.00	1173.87	1299.94	650.00	649.94
May-07	1426.00	1173.87	1299.94	650.00	649.94
Jun-07	1426.00	1173.87	1299.94	650.00	649.94

Jul-07	1426.00	1173.87	1299.94	650.00	649.94
Ago-07	1426.00	1301.02	1363.51	650.00	713.51
Sep-07	1426.00	1301.02	1363.51	650.00	713.51
Oct-07	1426.00	1351.03	1388.52	650.00	738.52
Nov-07	1426.00	1351.03	1388.52	650.00	738.52
Dic-07	1426.00		1426.00	650.00	776.00
Ene-08	1574.00	1441.10	1507.55	650.00	857.55
Feb-08	1574.00	1351.03	1462.52	650.00	812.52
Mar-08	1574.00	1351.03	1462.52	650.00	812.52
Abr-08	1574.00	1351.03	1462.52	650.00	812.52
May-08	1574.00	1351.03	1462.52	650.00	812.52
Jun-08	1574.00	1351.03	1462.52	650.00	812.52
Jul-08	1574.00	1351.03	1462.52	650.00	812.52
Ago-08	1574.00	1351.03	1462.52	650.00	812.52
Sep-08	1574.00	1351.03	1462.52	650.00	812.52
Oct-08	1574.00	1351.03	1462.52	650.00	812.52
Nov-08	1574.00	1351.03	1462.52	650.00	812.52
Dic-08	1574.00	1351.03	1462.52	650.00	812.52
Ene-09	1476.00	1351.03	1413.52	394.28	1019.24
Feb-09	1476.00	1351.03	1413.52	394.28	1019.24
Mar-09	1476.00	1351.03	1413.52	499.16	914.36
Abr-09	1476.00	1351.03	1413.52	393.14	1020.38
May-09	1476.00	1351.03	1413.52	393.14	1020.38
Jun-09	1476.00	1351.03	1413.52	393.14	1020.38
Jul-09	1476.00	1351.03	1413.52	497.77	915.75
Ago-09	1476.00	1351.03	1413.52	393.14	1020.38
Sep-09	1476.00	1351.03	1413.52	497.77	915.75
Oct-09	1476.00	1351.03	1413.52	497.77	915.75
Nov-09	1476.00	1351.03	1413.52	497.77	915.75
Dic-09	1476.00	1351.03	1413.52	497.77	915.75
Ene-10	1526.00	1401.02	1463.51	700.00	763.51
Feb-10	1526.00	1401.02	1463.51	700.00	763.51
Mar-10	1526.00	1401.02	1463.51	700.00	763.51
Abr-10	1526.00	1401.02	1463.51	700.00	763.51
May-10	1526.00	1401.02	1463.51	700.00	763.51
Jun-10	1526.00	1401.02	1463.51	700.00	763.51
Jul-10	1526.00	1401.02	1463.51	700.00	763.51
Ago-10	1526.00	1401.02	1463.51	700.00	763.51
Sep-10	1526.00	1401.02	1463.51	700.00	763.51
Oct-10	1526.00	1401.02	1463.51	700.00	763.51
Nov-10	1526.00	1401.02	1463.51	700.00	763.51
Dic-10	1526.00	1401.02	1463.51	700.00	763.51

Ene-11	1526.00	1401.02	1463.51	1200.00	263.51
Feb-11	1526.00	1401.02	1463.51	1200.00	263.51
Mar-11	1526.00	1401.02	1463.51	1200.00	263.51
Abr-11	1526.00	1401.02	1463.51	1200.00	263.51
May-11	1526.00	1401.02	1463.51	1200.00	263.51
Jun-11	1526.00	1401.02	1463.51	600.00	863.51
Jul-11	1526.00	1401.02	1463.51	1418.00	45.51
Ago-11	1526.00	1401.02	1463.51	1200.00	263.51
Sep-11	1526.00	1401.02	1463.51	1200.00	263.51
Oct-11	1526.00	1401.02	1463.51	1200.00	263.51
Nov-11	1526.00	1401.02	1463.51	1200.00	263.51
Dic-11	1526.00	1401.02	1463.51	1200.00	263.51
Ene-12	NO SE PRESENTÓ INFORMACIÓN	1401.02	1401.02	1200.00	201.02
Feb-12	NO SE PRESENTÓ INFORMACIÓN	1401.02	1401.02	1200.00	201.02
Mar-12	NO SE PRESENTÓ INFORMACIÓN	1401.02	1401.02	1200.00	201.02
Abr-12	NO SE PRESENTÓ INFORMACIÓN	1401.02	1401.02	1200.00	201.02
May-12	NO SE PRESENTÓ INFORMACIÓN	1401.02	1401.02	1200.00	201.02
Jun-12	NO SE PRESENTÓ INFORMACIÓN	1401.02	1401.02	1200.00	201.02
Jul-12	NO SE PRESENTÓ INFORMACIÓN	1401.02	1401.02	1227.00	174.02
Ago-12	NO SE PRESENTÓ INFORMACIÓN	1401.02	1401.02	1200.00	201.02
Sep-12	NO SE PRESENTÓ INFORMACIÓN	1401.02	1401.02	1200.00	201.02
Oct-12	NO SE PRESENTÓ INFORMACIÓN	1401.02	1401.02	1200.00	201.02
Nov-12	NO SE PRESENTÓ INFORMACIÓN	1401.02	1401.02	1200.00	201.02
TOTAL REINTEGROS					S/. 76 570.53

BENEFICIOS LABORALES

DÉCIMO NOVENO.- Respecto de la pretensión de pago de **Horas Extras** correspondiente al período AGOSTO de 2001 a NOVIEMBRE de 2012, tenemos que el artículo 25° de la Constitución Política del Estado indica: *“La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo. Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por la ley o por convenio”*. Por su parte, el artículo 9° del Decreto Supremo N ° 007-2002-TR que contiene el TUO del D. Leg. N ° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en sobre tiempo precisa: *“El trabajo en sobre tiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación. Nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en los casos justificados en que la labor resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a*

las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva". Acerca del pago de horas extras en el sector público, el Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral, Año 2012, realizado en la ciudad de Lima, Tema 3, estableció que "Las limitaciones presupuestales no privan al trabajador del Sector Público de gozar del pago de horas extras si se ha realizado trabajo en sobretiempo".

En el caso de autos, el actor señala que desde que ingresó a laborar para la demandada hasta la fecha de la interposición de la demanda laboró en horario superior a las 08 horas diarias, trabajando así en jornadas de 09, 10, 11 y hasta 12 horas al día.

Al respecto, se debe señalar que la demandada en ningún momento ha negado el desarrollo de horas extras por parte del actor; asimismo, debe tenerse en cuenta que la entidad edil demandada no ha cumplido con exhibir las tarjetas de control de asistencia del demandante; siendo ello así, debe aplicarse lo establecido en el artículo 29° de la ley N° 29497; siendo que, bajo el principio de veracidad que inspira el nuevo modelo de justicia laboral, debe tenerse por cierta las afirmaciones del demandante en cuanto al extremo de horas extras.

Por lo demás, se llega a establecer que el actor ha laborado horas extras durante todo su record laboral, el que se establece de modo razonable en un número promedio de dos horas extras diarias; por lo que, en su caso le corresponde el derecho a su abono según liquidación efectuada considerándose el 25% adicional del valor hora de conformidad con el artículo 10° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, TUO del D. Leg. N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, por lo que la demandada adeuda al actor por horas extras la suma de **S/. 47 244.94** conforme a la liquidación siguiente

HORAS EXTRAS					
MES / AÑO	02 horas laboradas por 52 al mes	REMUN. QUE DEBIO PAGAR	VH Valor Hora	V/Extra -Valor hora extra con 25%	Monto no cancelado
Ago-01	52	938.50	3.91	4.89	254.18
Sep-01	52	938.50	3.91	4.89	254.18
Oct-01	52	938.50	3.91	4.89	254.18
Nov-01	52	938.50	3.91	4.89	254.18
Dic-01	52	938.50	3.91	4.89	254.18
Ene-02	52	983.00	4.10	5.12	266.23
Feb-02	52	983.00	4.10	5.12	266.23
Mar-02	52	983.00	4.10	5.12	266.23
Abr-02	52	983.00	4.10	5.12	266.23
May-02	52	983.00	4.10	5.12	266.23
Jun-02	52	983.00	4.10	5.12	266.23
Jul-02	52	983.00	4.10	5.12	266.23
Ago-02	52	983.00	4.10	5.12	266.23
Sep-02	52	983.00	4.10	5.12	266.23
Oct-02	52	983.00	4.10	5.12	266.23
Nov-02	52	983.00	4.10	5.12	266.23

Dic-02	52	983.00	4.10	5.12	266.23
Ene-03	52	983.00	4.10	5.12	266.23
Feb-03	52	983.00	4.10	5.12	266.23
Mar-03	52	983.00	4.10	5.12	266.23
Abr-03	52	983.00	4.10	5.12	266.23
May-03	52	983.00	4.10	5.12	266.23
Jun-03	52	1034.44	4.31	5.39	280.16
Jul-03	52	1034.44	4.31	5.39	280.16
Ago-03	52	1034.44	4.31	5.39	280.16
Sep-03	52	1034.44	4.31	5.39	280.16
Oct-03	52	1034.44	4.31	5.39	280.16
Nov-03	52	1034.44	4.31	5.39	280.16
Dic-03	52	1034.44	4.31	5.39	280.16
Ene-04	52	1174.94	4.90	6.12	318.21
Feb-04	52	1174.94	4.90	6.12	318.21
Mar-04	52	1174.94	4.90	6.12	318.21
Abr-04	52	1174.94	4.90	6.12	318.21
May-04	52	1174.94	4.90	6.12	318.21
Jun-04	52	1174.94	4.90	6.12	318.21
Jul-04	52	1174.94	4.90	6.12	318.21
Ago-04	52	1174.94	4.90	6.12	318.21
Sep-04	52	1174.94	4.90	6.12	318.21
Oct-04	52	1174.94	4.90	6.12	318.21
Nov-04	52	1174.94	4.90	6.12	318.21
Dic-04	52	1174.94	4.90	6.12	318.21
Ene-05	52	1174.94	4.90	6.12	318.21
Feb-05	52	1174.94	4.90	6.12	318.21
Mar-05	52	1174.94	4.90	6.12	318.21
Abr-05	52	1174.94	4.90	6.12	318.21
May-05	52	1174.94	4.90	6.12	318.21
Jun-05	52	1174.94	4.90	6.12	318.21
Jul-05	52	1174.94	4.90	6.12	318.21
Ago-05	52	1174.94	4.90	6.12	318.21
Sep-05	52	1174.94	4.90	6.12	318.21
Oct-05	52	1174.94	4.90	6.12	318.21
Nov-05	52	1174.94	4.90	6.12	318.21
Dic-05	52	1174.94	4.90	6.12	318.21
Ene-06	52	1224.94	5.10	6.38	331.75
Feb-06	52	1224.94	5.10	6.38	331.75
Mar-06	52	1224.94	5.10	6.38	331.75
Abr-06	52	1224.94	5.10	6.38	331.75
May-06	52	1224.94	5.10	6.38	331.75

Jun-06	52	1224.94	5.10	6.38	331.75
Jul-06	52	1224.94	5.10	6.38	331.75
Ago-06	52	1224.94	5.10	6.38	331.75
Sep-06	52	1224.94	5.10	6.38	331.75
Oct-06	52	1224.94	5.10	6.38	331.75
Nov-06	52	1224.94	5.10	6.38	331.75
Dic-06	52	1224.94	5.10	6.38	331.75
Ene-07	52	1299.94	5.42	6.77	352.07
Feb-07	52	1299.94	5.42	6.77	352.07
Mar-07	52	1299.94	5.42	6.77	352.07
Abr-07	52	1299.94	5.42	6.77	352.07
May-07	52	1299.94	5.42	6.77	352.07
Jun-07	52	1299.94	5.42	6.77	352.07
Jul-07	52	1299.94	5.42	6.77	352.07
Ago-07	52	1363.51	5.68	7.10	369.28
Sep-07	52	1363.51	5.68	7.10	369.28
Oct-07	52	1388.52	5.79	7.23	376.06
Nov-07	52	1388.52	5.79	7.23	376.06
Dic-07	52	1426.00	5.94	7.43	386.21
Ene-08	52	1507.55	6.28	7.85	408.29
Feb-08	52	1462.52	6.09	7.62	396.10
Mar-08	52	1462.52	6.09	7.62	396.10
Abr-08	52	1462.52	6.09	7.62	396.10
May-08	52	1462.52	6.09	7.62	396.10
Jun-08	52	1462.52	6.09	7.62	396.10
Jul-08	52	1462.52	6.09	7.62	396.10
Ago-08	52	1462.52	6.09	7.62	396.10
Sep-08	52	1462.52	6.09	7.62	396.10
Oct-08	52	1462.52	6.09	7.62	396.10
Nov-08	52	1462.52	6.09	7.62	396.10
Dic-08	52	1462.52	6.09	7.62	396.10
Ene-09	52	1413.52	5.89	7.36	382.83
Feb-09	52	1413.52	5.89	7.36	382.83
Mar-09	52	1413.52	5.89	7.36	382.83
Abr-09	52	1413.52	5.89	7.36	382.83
May-09	52	1413.52	5.89	7.36	382.83
Jun-09	52	1413.52	5.89	7.36	382.83
Jul-09	52	1413.52	5.89	7.36	382.83
Ago-09	52	1413.52	5.89	7.36	382.83
Sep-09	52	1413.52	5.89	7.36	382.83
Oct-09	52	1413.52	5.89	7.36	382.83
Nov-09	52	1413.52	5.89	7.36	382.83

Dic-09	52	1413.52	5.89	7.36	382.83
Ene-10	52	1463.51	6.10	7.62	396.37
Feb-10	52	1463.51	6.10	7.62	396.37
Mar-10	52	1463.51	6.10	7.62	396.37
Abr-10	52	1463.51	6.10	7.62	396.37
May-10	52	1463.51	6.10	7.62	396.37
Jun-10	52	1463.51	6.10	7.62	396.37
Jul-10	52	1463.51	6.10	7.62	396.37
Ago-10	52	1463.51	6.10	7.62	396.37
Sep-10	52	1463.51	6.10	7.62	396.37
Oct-10	52	1463.51	6.10	7.62	396.37
Nov-10	52	1463.51	6.10	7.62	396.37
Dic-10	52	1463.51	6.10	7.62	396.37
Ene-11	52	1463.51	6.10	7.62	396.37
Feb-11	52	1463.51	6.10	7.62	396.37
Mar-11	52	1463.51	6.10	7.62	396.37
Abr-11	52	1463.51	6.10	7.62	396.37
May-11	52	1463.51	6.10	7.62	396.37
Jun-11	52	1463.51	6.10	7.62	396.37
Jul-11	52	1463.51	6.10	7.62	396.37
Ago-11	52	1463.51	6.10	7.62	396.37
Sep-11	52	1463.51	6.10	7.62	396.37
Oct-11	52	1463.51	6.10	7.62	396.37
Nov-11	52	1463.51	6.10	7.62	396.37
Dic-11	52	1463.51	6.10	7.62	396.37
Ene-12	53	1401.02	5.84	7.30	386.74
Feb-12	54	1401.02	5.84	7.30	394.04
Mar-12	55	1401.02	5.84	7.30	401.33
Abr-12	56	1401.02	5.84	7.30	408.63
May-12	57	1401.02	5.84	7.30	415.93
Jun-12	58	1401.02	5.84	7.30	423.22
Jul-12	59	1401.02	5.84	7.30	430.52
Ago-12	60	1401.02	5.84	7.30	437.82
Sep-12	61	1401.02	5.84	7.30	445.12
Oct-12	62	1401.02	5.84	7.30	452.41
Nov-12	63	1401.02	5.84	7.30	459.71
Total Horas Extras					S/. 47 244.94

VIGÉSIMO.- Respecto de la **Asignación Familiar**, se tiene que la Ley 25129 (artículo 1) la contempla para los trabajadores de la actividad privada en función del equivalente al 10% del ingreso mínimo legal. En el caso de autos, del acta de nacimiento del niño: **K** de fojas 41, el demandante ha acreditado tener un hijo menor de edad; sin embargo, la demandada no ha negado este derecho menos ha

acreditado haber cumplido con su pago, razón por la que este extremo debe ser declarado fundado ordenándose su pago en un monto de **S/. 7 038.00** según la siguiente liquidación.

ASIGNACION FAMILIAR				
PERIODO	R.M.V.	10%	MESES	SUB TOTAL
01-Ago-2001 14-Set-2003	410.00	41.00	25.5	1045.50
15-Set-2003 31-12-2005	460.00	46.00	27.5	1265.00
01-Ene-2006 31-Set-2007	500.00	50.00	21	1050.00
01-Oct-2007 31-Dic-2007	530.00	53.00	3	159.00
01-Ene-2008 30-Nov-2010	550.00	55.00	35	1925.00
01-Dic-2010 31-Ene-2011	580.00	58.00	2	116.00
01-Feb-2011 31-Jul-2011	600.00	60.00	6	360.00
01-Ago-2011 30-jun-2012	675.00	67.50	11	742.50
01-Jul-2012 31-Nov-2012	750.00	75.00	5	375.00
TOTAL Asignación Familiar				S/. 7 038.00

VIGÉSIMO PRIMERO.- Respecto de la pretensión de pago de **Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad** peticionados por el actor, la Ley N ° 27735 que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del Régimen de la Actividad Privada, en el primer párrafo de su artículo 2° y en su artículo 5°, señalan: “El monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio”; y, respecto a su oportunidad de pago, precisa: “Las gratificaciones serán abonadas en la primera quincena de los meses de julio y de diciembre, según el caso” y en el artículo 6° del mismo dispositivo legal prescribe que: “En el caso del trabajador que cuente con menos de seis meses, percibirá la gratificación en forma proporcional a los meses laborados...”. En el caso de autos, la demandada no ha cumplido con su obligación procesal de acreditar el pago de gratificaciones; por lo que, corresponde amparar su abono correspondiente al tramo de diciembre de 2011 a julio 2012 el que arroja la suma de **S/. 38 125.58**, según la siguiente liquidación:

GRATIFICACIONES

PERIODO	REMUN. INCLUIDAS HH. EE., y AS. FAM.	GRATIFICACION
Dic-01	1233.68	1233.68
Jul-02	1290.23	1290.23
Dic-02	1290.23	1290.23
Jul-03	1355.59	1355.59
Dic-03	1360.59	1360.59
Jul-04	1539.15	1539.15
Dic-04	1640.21	1640.21
Jul-05	1640.21	1640.21
dic 05	1657.75	1657.75
jul 06	1657.75	1657.75
dic 06	1828.07	1828.07
Jul-07	1855.06	1855.06
Dic-07	2025.10	2025.10
Jul-08	2025.10	2025.10
Dic-08	1913.83	1913.83
Jul-09	1913.83	1913.83
Dic-09	1977.37	1977.37
Jul-10	1977.37	1977.37
Dic-10	1982.37	1982.37
Jul-11	1989.87	1989.87
Dic-11	1982.37	1982.37
Jul-12	1989.87	1989.87
TOTAL GRATIFICACIONES		S/. 38 125.58

VIGÉSIMO SEGUNDO.- Que, en lo concerniente a la pretensión de pago de **Vacaciones No Gozadas**, el Decreto Legislativo N° 713 que consolida la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, señala en su artículo 10° del mismo cuerpo normativo, prescribe que: *“El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional, por cada año completo de servicios...”*. Asimismo en el artículo 23 se establece que *“los trabajadores en el caso de no disfrutar del descanso vacacional, dentro del año siguiente en el que adquieren el derecho, percibirán lo siguiente: a) Una remuneración por el trabajo realizado, b) Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado y c) Una remuneración equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso...”*. En el caso de autos, la demandada tampoco ha cumplido con acreditar haber otorgado al actor el descanso físico vacacional ni tampoco su pago por el no goce efectivo, por lo que corresponde ordenar su abono tomándose como remuneración liquidable no el último haber “diminuto o discriminatorio” que percibe sino el que debe percibir por haberse establecido la existencia del trato salarial discriminatorio, debiéndose tomar en cuenta que en el caso del pago de las vacaciones no gozadas procede su liquidación hasta el período 2001-2012, tal como ha sido planteado en la demanda, no procediendo la liquidación por el período trunco por mantener el actor vínculo laboral vigente. Por tanto, la demandada adeuda al actor por vacaciones no gozadas la suma **S/. 43 204.77** conforme a la siguiente liquidación.

VACACIONES			
PERIODO	ÚLTIMA REMUNERACIÓN QUE DEBIÓ PAGAR	FACTOR	SUBTOTAL
2001-2002	2057.37	Doble	4114.74
2002-2003	2057.37	Doble	4114.74
2003-2004	2057.37	Doble	4114.74
2004-2005	2057.37	Doble	4114.74
2005-2006	2057.37	Doble	4114.74
2006-2007	2057.37	Doble	4114.74
2007-2008	2057.37	Doble	4114.74
2008-2009	2057.37	Doble	4114.74
2009-2010	2057.37	Doble	4114.74
2010-2011	2057.37	Doble	4114.74
2011-2012	2057.37	Simple	2057.37
TOTAL VACACIONES			S/. 43 204.77

VIGÉSIMO TERCERO.- Que, respecto de la pretensión de pago de Asignación por Escolaridad, debe señalarse que habiéndose establecido la existencia de un real contrato de trabajo entre las partes, le corresponde al demandante el pago de este derecho proveniente de los Decretos Supremos D.S. 058-2002-EF; N° 042-2003-EF, 046-2004-EF, 021-2005-EF, 011-2006-EF, 010-2007-EF, 017-2008-EF, 026-2009-EF, 001-2010-EF, 004-2011-EF y 003-2012-EF, el cual se consolida en la suma de **S/. 3 900.00** de acuerdo al siguiente detalle:

ESCOLARIDAD		
AÑO	NORMA	MONTO
2001	D.S. 043-2001-EF	300.00
2002	D.S. 058-2002-EF	300.00
2003	D.S. 042-2003-EF	300.00
2004	Ley 28128	300.00
2005	Ley 28427	300.00
2006	Ley 28652	300.00
2007	Ley 28927	300.00
2008	Ley 29142	300.00
2009	Ley 29289	300.00
2010	Ley 29465	400.00
2011	Ley 29626	400.00
2012	Ley 29812	400.00
TOTAL ESCOLARIDAD		S/. 3 900.00

VIGÉSIMO CUARTO.- Que, en relación a la pretensión de **Depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios**, el Decreto legislativo N° 650, que regula la remuneración computable en el caso de Compensación por Tiempo de Servicios, como en el caso, el artículo 9 que precisa “ Es 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...” y conforme al artículo 18° del mismo texto legal tenemos que. “Las remuneraciones de periodicidad semestral, se incorporarán a la remuneración computable a razón de un sexto de lo percibido en el semestre respectivo. Se incluyen en este concepto las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad”, Ahora bien, en relación a los depósitos que datan desde junio del 2001 a octubre del 2004, éstos se liquidan por depósitos mensuales a razón de 8,33 % de la remuneración percibida por el trabajador de conformidad con los entonces vigentes Decretos de Urgencia N° 127-2000, Decreto de Urgencia N° 115-2001, Decreto de Urgencia N° 119-2002, Decreto de Urgencia N° 057-2002, Decreto de Urgencia N° 013-2003 y Decreto de Urgencia N° 024-2003. Ahora bien, en el caso de autos, la entidad demandada no ha acreditado haber cumplido con su obligación de cancelación, por lo que debe ordenarse la cancelación de la CTS en una cuenta bancaria o financiera a elección del trabajador conforme al criterio establecido por la Primera Sala Laboral de La Libertad en el Exp. 2955-2011, seguido por don **A** contra la Municipalidad Provincial de Trujillo y otros, sobre Beneficios Sociales. Por tal razón, la demandada adeuda al actor la suma de **S/. 22 051.50** por concepto de Compensación por Tiempo de Servicios, conforme al siguiente detalle:

COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS							
PERIODO	REMUNER. QUE DEBIÓ PERCIBIR	PROMEDIO HORAS EXTRAS	ASIG. FAMILIAR	REMUN. ORD.	GRATIF. / 1/6 GRATIF.	REMUNER. COMPUT.	DEPOSITO CTS
Ago-01	938.50	254.18	41.00	1233.68		1233.68	102.81
Sep-01	938.50	254.18	41.00	1233.68		1233.68	102.81
Oct-01	938.50	254.18	41.00	1233.68		1233.68	102.81
Nov-01	938.50	254.18	41.00	1233.68		1233.68	102.81
Dic-01	938.50	254.18	41.00	1233.68	1233.68	2467.35	205.61
Ene-02	983.00	266.23	41.00	1290.23		1290.23	107.52
Feb-02	983.00	266.23	41.00	1290.23		1290.23	107.52
Mar-02	983.00	266.23	41.00	1290.23		1290.23	107.52
Abr-02	983.00	266.23	41.00	1290.23		1290.23	107.52
May-02	983.00	266.23	41.00	1290.23		1290.23	107.52
Jun-02	983.00	266.23	41.00	1290.23		1290.23	107.52
Jul-02	983.00	266.23	41.00	1290.23	1290.23	2580.46	215.04
Ago-02	983.00	266.23	41.00	1290.23		1290.23	107.52
Sep-02	983.00	266.23	41.00	1290.23		1290.23	107.52
Oct-02	983.00	266.23	41.00	1290.23		1290.23	107.52
Nov-02	983.00	266.23	41.00	1290.23		1290.23	107.52
Dic-02	983.00	266.23	41.00	1290.23	1290.23	2580.46	215.04

Ene-03	983.00	266.23	41.00	1290.23		1290.23	107.52
Feb-03	983.00	266.23	41.00	1290.23		1290.23	107.52
Mar-03	983.00	266.23	41.00	1290.23		1290.23	107.52
Abr-03	983.00	266.23	41.00	1290.23		1290.23	107.52
May-03	983.00	266.23	41.00	1290.23		1290.23	107.52
Jun-03	1034.44	280.16	41.00	1355.59		1355.59	112.97
Jul-03	1034.44	280.16	41.00	1355.59	1355.59	2711.19	225.93
Ago-03	1034.44	280.16	41.00	1355.59		1355.59	112.97
Sep-03	1034.44	280.16	43.00	1357.59		1357.59	113.13
Oct-03	1034.44	280.16	46.00	1360.59		1360.59	113.38
Nov-03	1034.44	280.16	46.00	1360.59		1360.59	113.38
Dic-03	1034.44	280.16	46.00	1360.59	1360.59	2721.19	226.77
Ene-04	1174.94	318.21	46.00	1539.15		1539.15	128.26
Feb-04	1174.94	318.21	46.00	1539.15		1539.15	128.26
Mar-04	1174.94	318.21	46.00	1539.15		1539.15	128.26
Abr-04	1174.94	318.21	46.00	1539.15		1539.15	128.26
May-04	1174.94	318.21	46.00	1539.15		1539.15	128.26
Jun-04	1174.94	318.21	46.00	1539.15		1539.15	128.26
Jul-04	1174.94	318.21	46.00	1539.15	1539.15	3078.29	256.52
Ago-04	1174.94	318.21	46.00	1539.15		1539.15	128.26
Sep-04	1174.94	318.21	46.00	1539.15		1539.15	128.26
Oct-04	1174.94	318.21	46.00	1539.15		1539.15	128.26
NOV 04 - ABR 05	1276.00	318.21	46.00	1640.21	212.67	1852.88	926.44
MAY 05 - OCT 05	1276.00	318.21	46.00	1640.21	212.67	1852.88	926.44
NOV 05 - ABR 06	1276.00	331.75	50.00	1657.75	212.67	1870.42	935.21
MAY 06 - OCT 06	1276.00	331.75	50.00	1657.75	212.67	1870.42	935.21
NOV 06 - ABR 07	1426.00	352.07	50.00	1828.07	237.67	2065.73	1032.87
MAY 07 - OCT 07	1426.00	376.06	53.00	1855.06	237.67	2092.72	1046.36
NOV 07 - ABR 08	1574.00	396.10	55.00	2025.10	262.33	2287.43	1143.72
MAY 08 - OCT 08	1574.00	396.10	55.00	2025.10	262.33	2287.43	1143.72
NOV 08 - ABR 09	1476.00	382.83	55.00	1913.83	246.00	2159.83	1079.91
MAY 09 - OCT 09	1476.00	382.83	55.00	1913.83	246.00	2159.83	1079.91
NOV 09 - ABR 10	1526.00	396.37	55.00	1977.37	254.33	2231.70	1115.85
MAY 10 - OCT 10	1526.00	396.37	55.00	1977.37	254.33	2231.70	1115.85
NOV 10 - ABR 11	1526.00	396.37	60.00	1982.37	254.33	2236.70	1118.35
MAY 11 - OCT 11	1526.00	396.37	67.50	1989.87	254.33	2244.20	1122.10
NOV 11 - ABR 12	1526.00	396.37	60.00	1982.37	254.33	2236.70	1118.35

MAY 12 - OCT 12	1526.00	396.37	67.50	1989.87	254.33	2244.20	1122.10
TOTAL CTS							S/. 22 051.50

VIGÉSIMO QUINTO.- En relación al pago de intereses legales y honorarios del abogado, la emplazada debe cancelar los intereses legales devengados desde la fecha en que se genera la obligación de pago de cada concepto reclamado hasta la fecha de su cancelación en mérito al Artículo 3° de la Ley 25920. Y respecto del pago de honorarios, si bien es cierto el Artículo 413° del Código Procesal Civil establece que el Estado se encuentra exonerado del pago de costos y costas procesales, también lo es que la norma especial aplicable a los procesos laborales es la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497, la que en su Séptima Disposición Complementaria establece que **“En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos”**, lo que concuerda con el artículo 16 del mismo cuerpo adjetivo que señala: **“El demandante puede incluir de modo expreso su pretensión de reconocimiento de los honorarios que se pagan con ocasión del proceso”** lo cual en el caso concreto ha sido demandado expresamente en el petitorio de la demanda, por lo que al haber sido vencida en juicio la municipalidad demandada le corresponde a ésta asumir el pago de los honorarios profesionales.

Ahora acerca de su monto, se debe indicar que en el caso de autos, la defensa desplegada por el abogado del demandante fue aceptable; pues se aprecia coherencia y claridad en el petitorio y fundamentos fácticos y jurídicos esbozados en la demanda como en la audiencia de juzgamiento, en la cual sus exposiciones orales de alegatos de apertura y de cierre fueron claros y pertinentes; logrando un resultado favorable para el demandante. En ese sentido, esta Juzgadora estima que los honorarios deben establecerse en el 25% de lo ordenado pagar en la presente sentencia, más el 5% de dicha suma destinado para el Colegio de Abogados de La Libertad; lo cual se liquidará en ejecución de sentencia.

Por estas consideraciones y de conformidad con los artículos 138° y 143° de la Constitución Política del Estado, artículo 51° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, impartiendo Justicia a nombre de la Nación:

FALLO:

- 1. DECLARANDO FUNDADA LA DEMANDA** interpuesta por don **A** contra la **B**; por consiguiente, **DECLARO** que se ha producido la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios No Personales celebrados entre las partes desde diciembre del año 2001; así como, la nulidad e ineficacia de los Contratos Administrativos de Servicios celebrados desde julio de 2008 hasta diciembre de 2010; en consecuencia, **ORDENO** que la demandada cancele a favor del demandante la suma de **S/. 238 135.32 (DOSCIENTOS TREINTA Y OCHO MIL CIENTO TREINTA Y CINCO NUEVOS SOLES CON 32/100 CÉNTIMOS DE NUEVOS SOL)**, por los conceptos disgregados de la siguiente manera: REINTEGROS REMUNERATIVOS por el monto ascendente a S/. 76 570.53, HORAS EXTRAS por el monto ascendente a S/. 47 244.94, ASIGNACION FAMILIAR por el monto ascendente a S/. 7 038.00, GRATIFICACIONES por el monto ascendente a S/. 38 125.58, VACACIONES por el monto ascendente a S/. 43 204.77, ESCOLARIDAD por el monto ascendente a S/. 3 900.00, COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS por el monto ascendente a S/. 22 051.50, éste último **ORDENO** que la demandada deposite en la cuenta bancaria o financiera que el demandante señale en ejecución de sentencia; más el pago de los intereses legales correspondientes desde la fecha del incumplimiento de pago de los conceptos señalados hasta su total cancelación.
- 2. CUMPLA** con cancelar la entidad edil demandada a favor del demandante los **COSTOS PROCESALES** consistentes en el 25% de lo sentenciado por el concepto de HONORARIOS

PROFESIONALES por el presente proceso, mas el CINCO POR CIENTO destinado al COLEGIO DE ABOGADOS DE LA LIBERTAD, conforme al Vigésimo Sexto considerando de la presente sentencia, lo que se calculará en ejecución de sentencia.

3. **CONSENTIDA o EJECUTORIADA** que sea la presente resolución **ARCHÍVESE** el expediente en el modo y forma de Ley. **NOTIFIQUESE.-**

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD
PRIMERA SALA ESPECIALIZADA LABORAL**

EXPEDIENTE N° 00106-2012-0-1618-JM-LA-01.
DEMANDANTE A.
DEMANDADO B.
MATERIA PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES.

RESOLUCIÓN NÚMERO DIEZ.-

Trujillo, diecisiete de Junio
del año dos mil catorce.-

VISTOS.- En Audiencia Pública, la Primera Sala Especializada Laboral de esta Corte Superior de Justicia de La Libertad, expide la siguiente **SENTENCIA:**

I. PRETENSIÓN IMPUGNATORIA.

1. Viene en apelación de la sentencia de fecha 26 de Diciembre de 2013 de folios 311-336, que declaró fundada la demanda, declaró la desnaturalización de los contratos de locación de servicios no personales celebrados entre las partes desde diciembre de 2001; la nulidad e ineficacia de los Contratos Administrativos de Servicios celebrados desde julio de 2008 hasta diciembre de 2010; y ordenó que la demandada cancele al demandante la suma de S/. 238,135.32 nuevos soles, por concepto de reintegros remunerativos; horas extras; asignación familiar; gratificaciones; vacaciones; escolaridad; compensación por tiempo de servicios, y ordenó a la demandada deposite este último concepto en su cuenta bancaria o financiera que el demandante señale en ejecución de sentencia, más el pago de costos procesales.

2. La **demandada**, con escrito de fecha 14 de enero de 2014 de folios 341-A a folios 345, interpuso recurso de apelación contra la sentencia fundamentando su pretensión en lo siguiente:
 - a) No se ha tenido en cuenta que el recurrente ingresó a prestar sus servicios a **B** como contratado por funcionamiento (vínculo laboral público), por Resolución de Alcaldía número 992-2006-MDE, a partir del 01 de setiembre de 2006, anulada por resolución de alcaldía,

habiendo recurrido al órgano jurisdiccional para que vía contencioso administrativo sea incluido al régimen laboral público y no al régimen laboral privado.

- b) No se ha valorado que en las planillas se viene pagando la remuneración al accionante como contratado por funcionamiento más no como obrero municipal.
- c) El actor se encuentra bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo número 276 y por ende no es aplicable el principio de primacía de la realidad, ni le es aplicable el Decreto Legislativo número 728, razón por la cual no le corresponde el pago de beneficios sociales.

II. CONSIDERANDOS.

PRIMERO. Que, el argumento central de la apelación de la demandada, consiste en sostener la tesis de que el actor es un trabajador del régimen laboral público -Decreto Legislativo número 276-; por lo que, no le corresponderían los derechos amparados en la recurrida. Sin embargo, de fojas 04, obra una constancia de trabajo expedida por **B** (demandada), con fecha 26 de abril de 2012, de cuyo texto se advierte que el Jefe de Personal de la demandada, le reconoce al actor una prestación de servicios *desde el 01 de agosto de 2001*, bajo la suscripción de contratos de servicios no personales, fecha que fue ratificada con el Informe número 0026-2013-MDE/UP de folios 185 y con el Contrato de Locación de Servicios No Personales que suscribió el actor por el periodo 01 de agosto al 31 de diciembre de 2001 de folios 277, del cual, también se advierte que el actor fue contratado para efectuar actividades de conducción del vehículo motorizado (camioneta)⁴; por lo que, ha quedado acreditado que el actor ingresó a laborar el 01 de agosto de 2001, en calidad de OBRERO, desempeñándose como conductor de vehículo (chofer), desde el inicio de sus labores.

SEGUNDO. Que, respecto a las funciones desarrolladas por el actor, de fojas 277 aparece que fue contratado para desarrollar funciones como chofer en la conducción de vehículo motorizado, labor que continuó desarrollando con posterioridad, conforme se advierte de los contratos de locación de servicios no personales de folios 218-277; de los contratos administrativos de servicios (CAS), de folios 186-217, y de los memorandos y cartas de folios 07-13, lo mismo se aprecia de la audiencia de juzgamiento en la que, respecto a

⁴ En la cláusula segunda se señaló: “EL CONTRATADO”, se compromete a brindar sus Servicios No Personales para efectuar actividades en la conducción del vehículo motorizado Camioneta de Placa PD 4973, color verde”.

las funciones desarrolladas, la defensa del actor manifestó al minuto 2.17 que desempeñaba labores de “chofer de vehículos pesados”; no queda duda entonces, que está probada la labor desempeñada por el actor como chofer de vehículo —que se cataloga como labor de obrero—; por lo que, debe procederse a señalar la tradicional distinción entre obrero y empleado, así tenemos que, en los obreros *prima el esfuerzo físico sobre el intelectual*, y para los empleados prima el esfuerzo intelectual sobre el físico; un clásico ejemplo de empleado sería el de un trabajador de oficina, mientras que el obrero es el trabajador “de campo”, cuya labor supone un mayor desgaste de energías, por las labores preponderantemente manuales que ejecuta⁵.

TERCERO. Estando probado que el actor es obrero, entonces le corresponde la aplicación del régimen laboral de la actividad privada desde el 01 de agosto de 2001, fecha posterior al 1 de junio de 2001, en que entró en vigencia la Ley número 27469, del 01 de Junio del 2001, que prescribía: “*Los funcionarios y empleados, así como el personal de vigilancia de las municipalidades, son servidores públicos sujetos exclusivamente al régimen laboral de la actividad pública y tienen los mismos deberes y derechos de los del Gobierno Central de la categoría correspondiente. 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*”; situación que ha sido mantenida en la vigente Ley Orgánica de Municipalidades Ley número 27972, del 28 de Mayo de 2003, que, cuyo

⁵ Este órgano colegiado en el Expediente número **05627-2010-0-1601-JR-LA-03**, en su **noveno considerando señaló**: “*Que, la jurisprudencia laboral por su parte estableció criterios interpretativos que procuraban solucionar los problemas derivados de leyes dictadas por separado para obreros y empleados, recurriendo para ello a la doctrina y legislación comparadas, como es el caso, del Derecho italiano de la primera mitad del siglo XX, así tenemos que Ludovico Barassi sistematiza hasta cuatro teorías que intentan explicar la distinción conceptual entre obreros y empleados; estas teorías antes citadas han influido en nuestra jurisprudencia del siglo XX, la misma que, casuísticamente, ha establecido criterios como los siguientes: a) “La calidad del servicio prestado determina la condición de empleado”; b) “Limitado el servicio de una persona a la función mecánica de pesar o medir, carece de la condición de empleado comprendido en la Ley número 4916, si no ejecuta contratos de compraventa en representación del principal”; c) “Quien confecciona presupuestos y celebra actos contractuales en representación de su principal, no realiza labores de carácter manual y tiene por consiguiente la calidad de empleado”; d) “No es el nombre sino las condiciones en que se presta el servicio, lo que determina las relaciones laborales”; e) “La forma de pagar el sueldo a un servidor no determina su condición, sino la naturaleza de sus servicios”; f) “Lo que define la naturaleza de las labores desempeñadas por un servidor, es el predominio de la función intelectual sobre la material o meramente mecánica”. (ANGULO ARGOMEDO, Jorge. “La Jurisprudencia del Derecho Laboral en el Perú. Repertorio sistematizado - comentarios y concordancias”. Ediciones Librería Studium. Trujillo-Perú, 1984; páginas 144-160).*”

artículo 37, norma que estableció un régimen laboral dicotómico para los trabajadores municipales, privado para los obreros y público para los empleados⁶.

CUARTO. También ha quedado probada la desnaturalización de la contratación de locación de servicios a la que indebidamente fue sometido el trabajador, por cuanto, el demandante ha probado la prestación personal de servicios bajo una subordinación, haber estado sujeto a un control y fiscalización por la demandada, tal como lo prueba con los documentos de fojas 5-13, de los cuales tenemos por ejemplo la Carta Múltiple número 001 — 2006-MDE/ULyS de fecha 01 de febrero de 2006 de folios 06, —periodo en el cual el actor suscribió contratos de locación de servicios—, que fue cursada al actor por el Jefe de la Unidad de Logística y Sistema, a fin de exhortarle cumplir su responsabilidad de mantener en buen uso, conservación y custodia del vehículo asignado a su persona, se precisa que la medida se toma como parte de un *control de los vehículos que constituyen un activo fijo de la demandada*, y que *para su uso en días no laborables se requiere de la autorización expresa del Señor Alcalde o del Superior Jerárquico por delegación*, asimismo, que *las unidades deben ser guardadas en el Garaje Municipal o en los ambientes dispuestos por la Municipalidad*; tenemos también, la Carta Circular número 007-2005-MDE/GM de fecha 12 de octubre de 2005 de folios 8, con la cual se le requiere como parte de sus obligaciones laborales lo siguiente: “(...) *hacer de conocimiento del Jefe de Servicios Generales las fallas mecánicas que pueda presentar la Unidad a su cargo, ... bajo su responsabilidad ordenará que la unidad sea internada en el taller que indique para su evaluación, debiéndose alcanzar a esta Gerencia Municipal el informe técnico sustentatorio del taller, así como su respectiva cotización, (...); por lo que, queda terminantemente prohibido que los choferes adopten arbitrariamente y unilateralmente el criterio de internar la Unidad a su cargo en el taller (...).*”; los pedidos de abastecimiento de folios 34 - 40 correspondientes al año 2006, documentales que nos han permitido determinar no sólo la subordinación, entendida como el deber de sujeción del trabajador, sino también el poder de dirección, control y de carácter disciplinario que ejercía la demandada durante la suscripción de los contratos de locación de servicios, de carácter civil, previstos en el artículo 1764 del Código Civil, en adelante CC, como prestaciones de servicios en el

⁶ Artículo 37 de la Ley número 27972 que señala: “*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.*”.

cual el locador no se encuentra subordinado al comitente, y mantiene su propia dirección y responsabilidad el servicio que presta, institución jurídica autónoma y diferente a la forma en que el actor prestó sus servicios a la demandada, la cual conforme lo indicado no sólo existía una subordinación sino un control y fiscalización de sus labores, concluyéndose en una vinculación de carácter laboral, que es apreciable de los requerimientos realizados por la demandada al actor para el cumplimiento de sus obligaciones y responsabilidades, como presentar los informes respectivos y el hecho de no poder disponer de la unidad perteneciente a la demandada sin la autorización de su jefe o del alcalde, por lo que, permite aplicar el estatuto de protección laboral.

QUINTO. Lo trascendente en el presente caso, es que, sea cual fuere el *nomen iuris* empleado por la demandada, como lo fue el contrato de “servicios no personales” (locación de servicios), no se advierte que durante la relación laboral del actor por el periodo comprendido desde agosto del 2001 a agosto de 2006, en el cual suscribió contratos de locación de servicios haya prestado servicios verdaderamente autónomos, lo que nos lleva a concluir que estamos frente a un ostensible fraude a la ley laboral, fenómeno jurídico que, en palabras del profesor Neves Mújica “*consiste en eludir la regulación de la ley aplicable al hecho (ley defraudada), amparándose en una ley en estricto no aplicable a él (ley de cobertura). No interesa la intención del agente. Si una ley imperativa prohíbe llegar a determinado fin mediante un negocio, entonces tampoco puede alcanzarse aquél a través de otro negocio (...) el efecto es regir al acto por la ley defraudada*”⁷; en este caso, se defraudó el ordenamiento jurídico laboral empleando como norma de cobertura el CC, en específico el contrato de locación de servicios, debiendo regir el primero de los citados; por lo que, considerando como efecto propio del principio primacía de la realidad debe tornarse inválido el contrato *máscara* (contrato de locación de servicios no personales), que encubre al contrato de trabajo; igual efecto tiene el principio de irrenunciabilidad de derechos, en virtud al cual todo acto que limite o restrinja los derechos de un trabajador en tanto vulneran el ordenamiento laboral, cuya naturaleza imperativa y de orden público de la mayoría de sus preceptos, trae como inevitable consecuencia, la *invalidéz* de todos aquellos actos que vulneren el estatuto de protección laboral, con destacado contorno constitucional (artículos 22 a 29 de la Constitución del Estado⁸).

⁷ NEVES MÚJICA, Javier. “INTRODUCCIÓN AL DERECHO DEL TRABAJO”, Ara Editores; Lima - Perú, 1997; página 43.

⁸ Artículo 22 de la Constitución Política del Perú de 1993 señala: “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”; y en su Artículo

SEXTO. También debe valorarse que, conforme lo prescrito en el artículo 23,2 de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, en adelante NLPT, que prescribe: “(...) *Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario (...)*”. En el presente caso, del ofertorio de la contestación de demanda de fojas 144, se comprueba que la demandada no ha desvirtuado en modo alguno la presunción de laboralidad indicada, máxime si no concurrió a la audiencia de juzgamiento, como consta en el acta de fojas 304-307 y en el audio y video de fojas 308, demostrando con ello falta de colaboración con el logro de la finalidad de los medios de prueba (artículo 29 de la NLPT). Dado que los servicios mediante contratos de servicios no personales se contrataron desde la fecha de ingreso el 1 de agosto de 2001 hasta Agosto de 2006⁹, dicho tiempo fue más que suficiente para superar el periodo de prueba y la configuración de un contrato a plazo indeterminado conforme al Decreto Legislativo número 728. A dicha contratación a plazo indeterminado, le resultan inoponibles las modalidades contractuales utilizadas con posterioridad al mes de junio de 2008, SIN SOLUCION DE CONTINUIDAD, como son el contrato por funcionamiento suscritos desde el 01 de setiembre de 2006, según Resolución de Alcaldía número 992-2006-MDE de folios 110-115, y según lo reconoció la propia demandada con la constancia de folios 04, y también la ulterior contratación RECAS que se dio desde el 29 de Junio de 2008 al 31 de Diciembre de 2010, según documental de fojas 4. Todas estas modalidades contractuales son inválidas, por la misma razón expuesta y por tanto, no pueden oponerse válidamente a un contrato a plazo indeterminado, al ser nulas por infringir el orden público laboral conforme lo prescrito en el artículo 5 del Título Preliminar del C.C., pues, conforme se indicó son inoponibles al contrato realidad que surgió entre las partes desde un inicio. Quedando descartado de plano el único argumento de la apelación, y que el demandante se encontraba sujeto a un contrato del régimen laboral público.

SÉPTIMO. Que, en cuanto al denominado “*contrato por funcionamiento*”, no tiene eficacia jurídica frente al análisis precedente, puesto que, el trabajador ha incorporado a su patrimonio de derechos su pertenencia al régimen laboral privado, el cual no puede ser desmejorado, sin afectarse los valores

29 señala: “El Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación”.

⁹ Conforme lo determinado por la A quo en su octavo considerando de la sentencia, extremo no cuestionado por la demandada en su escrito de apelación de fojas 341-A-345.

expuestos en el considerando precedente, además se afectaría el artículo 62 de la constitución del Estado que prescribe: “La libertad de contratar garantiza que las partes pueden pactar válidamente según las normas vigentes al tiempo del contrato. Los términos contractuales no pueden ser modificados por leyes u otras disposiciones de cualquier clase. Los conflictos derivados de la relación contractual sólo se solucionan en la vía arbitral o en la judicial, según los mecanismos de protección previstos en el contrato o contemplados en la ley. (...)”. Cabe entonces concluir categóricamente que en autos se ha logrado acreditar la **naturaleza laboral de los servicios**, esto es, su **carácter personal, subordinado y remunerado, porque**: **a)** el actor ha probado plenamente que prestó servicios personales a favor de la demandada; **b)** porque tal acreditación ha activado automáticamente la presunción que le atribuye naturaleza laboral – subordinada- a la indicada prestación personal de servicios (fojas 4); y, **c)** porque la demandada no ha logrado desvirtuar la indicada prestación personal, acreditando su carácter autónomo o no subordinado. Por tanto, es aplicable plenamente al caso el artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, cuyo Texto Único Ordenado ha sido aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR. Tal es el razonamiento técnico-esencial aplicable al presente caso, que traduce la finalidad práctica de la introducción legislativa de la presunción de laboralidad, la cual opera como un facilitador de la prueba y como un mecanismo de simplificación del razonamiento judicial, lo que se logra mediante una eficiente aplicación de la regla de juicio aplicable al caso: Si la demandada no ha *probado en contrario la laboralidad de los servicios*.

OCTAVO. En cuanto a las resoluciones administrativas de fojas 110-128 acompañadas por la demandada, mediante las cuales se dispone por Resolución de Alcaldía número 992-2206-MDE de fecha 26 de julio de 2006 contratar al actor, a partir del 01 de setiembre del año 2006, en condición de contratado por funcionamiento, ésta resolución fue declarada nula por Resolución de Alcaldía número 003-2007-MDE; para posteriormente por Resolución de Alcaldía número 0061-2007-MDE, nuevamente contratar por funcionamiento con retroactividad al 1 de setiembre de 2006 al actor siendo declarada nula la contratación del actor, por Resolución de Alcaldía número 1242-2007-MDE, actuar de la demandada, que evidencia una vulneración de los derechos de los trabajadores de la entidad edil y el interés de ocultar la verdadera prestación de servicios de carácter laboral, pues, en el caso del actor tenemos que inicio su labor bajo locación de servicios, posteriormente se contrató y se anuló su contratación por funcionamiento, y asimismo, conforme lo reconoció la demandada en la constancia de folios 4, también se

le hizo suscribir Contratos de Administración de Servicios, lo que demuestra una permanente inestabilidad laboral del actor, pues, no se ha respetado el régimen laboral privado que había adquirido el actor; por tal motivo, las modalidades contractuales bajo las cuales prestó servicios el actor carecen de trascendencia jurídica, y las resoluciones administrativas que argumenta la demandada en su escrito de apelación, no resultan ser impedimento para resolver la controversia ni mucho menos la contratación por funcionamiento del actor, porque ninguna de ellas tiene la virtualidad de alterar el estatus jurídico adquirido por el actor al gozar de un contrato de trabajo a plazo indeterminado en el régimen laboral de la actividad privada, y porque, la propia demandada —conforme se detalló— las declaró nulas, por lo que activan por igual la protección y tutela de la denominada *Constitución Laboral*.

NOVENO. Que, respecto a la impugnación de la demandada respecto a lo resuelto en el proceso contencioso administrativo, resulta ser intrascendente, pues, las sentencias de primera y segunda instancia que obran en autos de folios 129-134 y de folios 135-141, respectivamente, son resultado del ejercicio de acción del actor frente a la vulneración de sus derechos, y si bien en el proceso contencioso administrativo, se dispuso la reincorporación del trabajador, este mandato judicial de derecho público, se efectuó como parte de un control de legalidad de las resoluciones administrativas antes indicadas, devolviendo las cosas al estado anterior, mandando a la demandada ejecutar el acto administrativo contenido en la Resolución de Alcaldía número 992-2006-MDE de folios 110-115, en cuyo artículo 1 resuelve contratar a partir del 1 de setiembre del año 2006, en condición de contratados por funcionamiento a los trabajadores que se indican en la relación que adjunta, entre ellos el actor. Tal disposición jurisdiccional de ninguna manera afecta la naturaleza jurídica del contrato de trabajo del actor, cuyos elementos claramente se encuentran prescritos en el artículo 4 de la LPCL que prescribe: *“En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece. (...)”*, y con mayor razón si tenemos en cuenta que la finalidad del proceso contencioso administrativo es controlar los actos de la administración pública, independientemente de la naturaleza jurídica de los hechos a que se refiere dichos actos, conforme así se desprende del artículo 3

y 4 parte pertinente y del artículo 5 inciso 2 de la Ley del Proceso Contencioso Administrativo.

DÉCIMO. Es falsa entonces, la inferencia de la apelación según la cual, por haberse recurrido a un proceso contencioso administrativo automáticamente habría convertido al contrato de trabajo del actor en uno del régimen laboral público, pues, conforme lo prescrito en el artículo 1 de la Ley que regula el Proceso Contencioso Administrativo, Ley número 27584, aprobado por su Texto Único Ordenado el Decreto Supremo número 013-2008-JUS: *“La acción contencioso administrativa (...) tiene por finalidad el control jurídico por el Poder Judicial de las actuaciones de la administración pública sujetas al derecho administrativo y la efectiva tutela de los derechos e intereses de los administrados (...)”*, bajo este análisis el proceso contencioso administrativo seguido por el actor, constituye un control jurídico de los actos de la administración pública (la entidad edil demandada), pero ello, en modo alguno afecta la sustancia de los derechos materiales de carácter laboral que surgieron a raíz de la prestación de servicios del actor (contrato de trabajo como obrero municipal), derechos y beneficios laborales que tienen determinada titularidad y naturaleza, y que se rigen por el régimen laboral de la actividad privada.

UNDÉCIMO. Que, por los fundamentos antes expuestos, y en atención al principio de limitación de la apelación, debe confirmarse la sentencia en cuanto a lo resuelto por la A quo en su octavo y décimo tercer considerando, que resuelve declarar la desnaturalización de los contratos de locación de servicios celebrados desde agosto del año 2001 a junio del año 2008, así como el extremo que declaró nulos e inválidos los contratos CAS correspondientes al periodo 29 de junio del 2008 al 31 de diciembre de 2010, *debiendo reconocerse al actor un contrato laboral sujeto a plazo indeterminado desde el 01 de agosto de 2001 conforme lo determinado por la A quo en la resolución recurrida.*

DUODÉCIMO. Que, del análisis de la liquidación de los derechos económicos practicados en la recurrida se advierten errores que deben ser corregidos, atendiendo a que al haberse impugnado la existencia misma de la relación laboral, y al haberse establecido en esta instancia que existe un contrato de trabajo, ello habilita al Colegiado a corregir los errores incurridos en la liquidación, cuyo contenido la apelación cuestiona, al negar la relación laboral misma; así tenemos:

a) **Respecto al concepto de gratificaciones**, de la revisión de la liquidación realizada por la A quo en su vigésimo primer considerando de la

resolución recurrida a folios 331, se advirtió que la A quo incurrió en error al realizar el cálculo de las gratificaciones correspondientes a los meses de Diciembre de 2004; julio y diciembre del 2005, 2006,2007, julio de 2008; julio y diciembre de 2009, 2010, 2011 y julio de 2012, en atención a que, si bien se consideró a la remuneración homologada (determinada en el décimo considerando de la sentencia), de manera errónea a partir de la gratificación de diciembre /2004, se tomó la remuneración de (...) (trabajador de comparación según folios 83), sin tener en cuenta que debió considerarse el Promedio de remuneración que debió pagarse, conforme lo precisado al liquidar los reintegros remunerativos (según la cuarta columna del cuadro liquidatorio del décimo octavo considerando), error de cálculo que amerita una nueva liquidación de este concepto y que para mayor ilustración se inserta en el siguiente cuadro:

Periodo	Gratific. S/.
Dic-01	1.233,68
Jul-02	1.290,23
Dic-02	1.290,23
Jul-03	1.355,59
Dic-03	1.360,59
Jul-04	1.539,15
Dic-04	1.539,15
Jul-05	1.539,15
Dic-05	1.539,15
Jul-06	1.606,69
Dic-06	1.606,69
Jul-07	1.702,01
Dic-07	1.817,58
Jul-08	1.913,62
Dic-08	1.913,83
Jul-09	1.851,35
Dic-09	1.851,35
Jul-10	1.914,88
Dic-10	1.914,88
Jul-11	1.919,58
Dic-11	1.927,38
Jul-12	1.873,50
TOTAL	S/. 36.500,26

Por lo que, habiéndose determinado una variación en el monto mandado pagar, debe procederse a la modificación del monto determinado en la resolución apelada, siendo el correcto *la suma de S/. 36,500.26 nuevos soles por concepto de gratificaciones.*

b) Respecto a la compensación por tiempo de servicios, también se advierte error en la compensación por tiempo de servicios calculada a partir del semestre noviembre/04-abril/05 en adelante, pues, la juzgadora ha considerado dentro de la base de cálculo, como remuneración homologada, a la del trabajador M, cuando debió tomarse en cuenta el promedio de remuneración que debió percibir el demandante (según cuarta columna del cuadro insertado en el decimoctavo considerando de la sentencia). Además, como hemos modificado las gratificaciones, ello incide en el sexto de la gratificación que forma parte de la remuneración computable para la determinación de la compensación por tiempo de servicios. Entonces, efectuando las correcciones a los errores arriba indicados, se procedió a realizar un recálculo de la compensación por tiempo de servicios devengada a partir del semestre noviembre/2004-abril/05, conforme se detalla en el siguiente cuadro:

COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS							
PERIODO	REMUNER. QUE DEBIÓ PERCIBIR	PROMEDIO HORAS EXTRAS	ASIG. FAMILIAR	REMUN. ORD.	GRATIF. / 1/6 GRATIF.	REMUNER. COMPUT.	DEPOSITO CTS
NOV 04 - ABR 05	1.174,94	318,21	46,00	1.539,15	256,53	1.795,68	897,84
MAY 05 - OCT 05	1.174,94	318,21	46,00	1.539,15	256,53	1.795,68	897,84
NOV 05 - ABR 06	1.224,94	331,75	50,00	1.606,69	256,53	1.863,22	931,61
MAY 06 - OCT 06	1.224,94	331,75	50,00	1.606,69	267,78	1.874,47	937,24
NOV 06 - ABR 07	1.299,94	352,07	50,00	1.702,01	267,78	1.969,79	984,90
MAY 07 - OCT 07	1.388,52	376,06	53,00	1.817,58	283,67	2.101,25	1.050,62
NOV 07 - ABR 08	1.462,52	396,10	55,00	1.913,62	302,93	2.216,55	1.108,28
MAY 08 - OCT 08	1.462,52	396,10	55,00	1.913,62	318,94	2.232,56	1.116,28
NOV 08 - ABR 09	1.413,52	382,83	55,00	1.851,35	318,97	2.170,32	1.085,16
MAY 09 - OCT 09	1.413,52	382,83	55,00	1.851,35	308,56	2.159,91	1.079,95
NOV 09 - ABR 10	1.463,51	396,37	55,00	1.914,88	308,56	2.223,44	1.111,72
MAY 10 - OCT 10	1.463,51	396,37	55,00	1.914,88	319,15	2.234,03	1.117,01
NOV 10 - ABR	1.463,51				319,15		1.119,51

11		396,37	60,00	1.919,88		2.239,03	
MAY 11 - OCT 11	1.463,51	396,37	67,50	1.927,38	319,93	2.247,31	1.123,66
NOV 11 - ABR 12	1.401,02	396,37	67,50	1.864,89	321,23	2.186,12	1.093,06
MAY 12 - OCT 12	1.401,02	396,37	75,00	1.872,39	312,25	2.184,64	1.092,32
TOTAL CTS MODIFICADAS (Nov/04 a Oct/12)							S/. 16.746,99
TOTAL CTS Según Sentencia (Ago/01 a Oct/04)							S/. 5.052,11
Total Adeudo por CTS							S/. 21.799,10

Así tenemos que al actor le corresponde percibir por concepto de compensación por tiempo de servicios la suma de S/. 21,799.10 nuevos soles, monto que debe ser depositado conforme lo dispuesto en el Vigésimo Cuarto Considerando de la resolución recurrida.

- c) **Respecto a las vacaciones**, también existe un error al determinar la base de cálculo, pues, la A quo debió tener en cuenta que la Remuneración Homologada era equivalente a S/.1,401.02 nuevos soles (según lo dispuesto en el Décimo Octavo considerando de la sentencia); y el Promedio de H.E. debió ser equivalente a S/.441.47 nuevos soles (Según lo expuesto en el Décimo noveno considerando de sentencia); asimismo, la Asignación Familiar era equivalente a S/. 75.00 nuevos soles (Según lo expuesto en el vigésimo considerando de sentencia); obteniéndose por tanto, como remuneración base de cálculo el monto equivalente a S/.1,917.49 nuevos soles. Con esta nueva remuneración se procedió a realizar un recálculo del adeudo determinado por la A quo *por concepto de vacaciones determinándose que al actor le corresponde percibir el importe de S/. 40,267.23 nuevos soles.*

PERIODO	Última Rem.	Pago Doble x Vac. No Goz.
2001-2002	1.917,49	3.834,97
2002-2003	1.917,49	3.834,97
2003-2004	1.917,49	3.834,97
2004-2005	1.917,49	3.834,97
2005-2006	1.917,49	3.834,97
2006-2007	1.917,49	3.834,97
2007-2008	1.917,49	3.834,97
2008-2009	1.917,49	3.834,97
2009-2010	1.917,49	3.834,97
2010-2011	1.917,49	3.834,97

2011-2012	1,917,49	1,917,49
Total		S/. 40,267,23

d) Respecto a la asignación por escolaridad, la asignación escolar del año 2011, correspondía pagar en el mes de abril del citado año, conforme lo prescrito en el Decreto Supremo número 043-2001-EF¹⁰; y al haber ingresado, el actor, a laborar para la demandada en el mes de agosto de 2001, no correspondía la percepción de este derecho por el año 2001. Entonces, al monto total determinado en el vigésimo tercer considerando de la sentencia (S/.3,900.00 nuevos soles), debe restarse el importe fijado por la asignación por escolaridad del 2001 (S/. 300.00 nuevos soles), quedando como nuevo adeudo la suma total de **S/. 3,600.00 nuevos soles.**

DECIMO TERCERO.- Que, así tenemos que se determina a favor del actor un adeudo equivalente a **S/. 233,020.06 nuevos soles,** monto que se encuentra integrado por: S/. 76,570.53 nuevos soles por reintegro de remuneraciones; S/.47,244.94 nuevos soles por Horas Extras; S/. 7,038.00 nuevos soles por Asignación Familiar; S/. 36,500.26 nuevos soles por Gratificaciones; S/. 40,267.23 nuevos soles por Vacaciones; S/.3,600.00 nuevos soles por Asignación por Escolaridad; S/.21,799.10 nuevos soles por Compensación por Tiempo de Servicios a depositar conforme lo dispuesto en el Vigésimo Cuarto considerando de la resolución recurrida.

POR ESTOS FUNDAMENTOS:

CONFIRMARON la **SENTENCIA** contenida en la resolución número siete de fecha 26 de diciembre de 2013, de folios 311-336, que declaró fundada la demanda interpuesta por **A** contra **B**, que declaró la desnaturalización de los contratos de locación de servicios no personales celebrados entre las partes desde diciembre del año 2001; así como la nulidad e ineficacia de los Contratos Administrativos de Servicios celebrados desde Julio de 2008 hasta Diciembre de 2010; y **ORDENARON** el pago de **S/. 211,220.96 (DOCIENTOS ONCE MIL DOSCIENTOS VEINTE Y 96/100 NUEVOS**

¹⁰ Norma que otorga bonificación Extraordinaria por Escolaridad a funcionarios y servidores públicos, personal de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional y pensionistas a cargo del Estado.

SOLES), por Concepto de Reintegro de Remuneraciones, Horas Extras, Asignación Familiar, Gratificaciones, Vacaciones y Asignación por Escolaridad; además **cumpla** con **depositar** el importe de **S/. 21,799.00** por concepto de Compensación por Tiempo de Servicios, conforme lo dispuesto en el Vigésimo Cuarto considerando de la resolución recurrida. **Con lo demás que contiene;** y los devolvieron al Juzgado Mixto Permanente de La Esperanza.- **PONENTE, JUEZ SUPERIOR TITULAR V.**

S.S.

C.

R.

O..

ANEXO 2: DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE E INDICADORES

Aplica sentencia de primera instancia

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

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

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

			<p>recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente.</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i></p>
		<p>Descripción de la decisión</p>	<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.</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.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></p>

Aplica sentencia de segunda instancia

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

			ofrecidas.
		Postura de las partes	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda).</p> <p>2. Explícita 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.</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></p>
	CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios</i></p>

			<p><i>probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez).</i></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).</i></p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></p>
		<p>Motivación del derecho</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a</i></p>

			<p>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>
	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</p>

			<p><i>autorice pronunciarse más allá de lo solicitado).</i></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.</p> <p>No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i></p>
		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/ la aprobación o desaprobación de la consulta</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.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa</i></p>

			<i>del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i>
--	--	--	---

**ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
(Lista de cotejo)**

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

1. PARTE 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?* **Si cumple/No 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. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple/No cumple

2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple/No cumple

3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple/No cumple

4. Explicita 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**

3. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los Hechos

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

2.3. 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**

2.4. 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**

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

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

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

- 1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ en la adhesión / o los fines de la consulta (según corresponda).** (Es completa) **Si cumple/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*

ANEXO 4: PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN, ORGANIZACIÓN, CALIFICACIÓN DE DATOS Y DETERMINACIÓN DE LA VARIABLE

1. CUESTIONES PREVIAS

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

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

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

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

5. Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.
6. Para asegurar la objetividad de la medición, en cada sub dimensión se ha previsto 5 parámetros, que son criterios o indicadores de calidad, extraídos indistintamente de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia los cuales se registran en la lista de cotejo.
7. **De los niveles de calificación:** la calidad de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio se califica en 5 niveles que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta, respectivamente.
8. **Calificación:**
 - 8.1. De los parámetros: el hallazgo o inexistencia de un parámetro, en el texto de la sentencia en estudio, se califica con las expresiones: si cumple y no cumple
 - 8.2. De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.

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

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

9. Recomendaciones:

9.1 Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 2.

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

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

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

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

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

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1

Calificación aplicable a los parámetros

Texto respectivo de la sentencia	Lista de parámetros	Calificación
		Si cumple (cuando en el texto se cumple)
		No cumple (cuando en el texto no se cumple)

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 2

Calificación aplicable a cada sub dimensión

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

Fundamentos:

- ⤴ Se procede luego de haber aplicado las pautas establecidas en el Cuadro 1, del presente documento.
- ⤴ Consiste en agrupar los parámetros cumplidos.
- ⤴ La calidad de la sub dimensión se determina en función al número de parámetros cumplidos.
- ⤴ *Para todos los casos el hallazgo de uno, o ninguno de los 5 parámetros previstos, se califica con el nivel de: muy baja.*

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

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

Cuadro 3

Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutive

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

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

Fundamentos:

- ✦ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 2), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutive, cada una, presenta dos sub dimensiones.
- ✦ Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5 (Cuadro 2). Por esta razón, el valor máximo que le corresponde a una dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10.
- ✦ Por esta razón el valor máximo que le corresponde a la parte expositiva y parte resolutive, es 10.
- ✦ Asimismo, para los efectos de establecer los 5 niveles de calidad, se divide 10 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 2.
- ✦ El número 2, indica que cada nivel de calidad presenta 2 niveles de calidad

- ⤴ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; éstos a su vez orientan la determinación de la calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 3.
- ⤴ La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Se realiza por etapas.

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

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

Cuadro 4

Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

Cumplimiento de criterios de evaluación	Ponderación	Valor numérico (referencial)	Calificación de calidad
Si se cumple 5 de los 5 parámetros previstos	2x 5	10	Muy alta

Si se cumple 4 de los 5 parámetros previstos	2x 4	8	Alta
Si se cumple 3 de los 5 parámetros previstos	2x 3	6	Mediana
Si se cumple 2 de los 5 parámetros previstos	2x2	4	Baja
Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o ninguno	2x 1	2	Muy baja

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

Fundamentos:

- ✦ Aplicar el procedimiento previsto en el Cuadro 1. Es decir; luego de haber identificado uno por uno, si los parámetros se cumplen o no.
- ✦ El procedimiento para determinar la calidad de las dimensiones identificadas como parte EXPOSITIVA Y RESOLUTIVA, difiere del procedimiento empleado para determinar la calidad la dimensión identificada como parte CONSIDERATIVA. En éste último la ponderación del cumplimiento de los parámetros se duplican.
- ✦ *La calidad de la parte expositiva y resolutive emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones, los cuales a su vez se determinan agrupando los parámetros cumplidos conforme al Cuadro 2.*
- ✦ *La calidad de la parte considerativa; también, emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones; cuya calidad, a diferencia de las anteriores, se determina luego de multiplicar por 2, el número de parámetros cumplidos conforme al Cuadro 4. Porque la ponderación no es simple; sino doble.*
- ✦ Por esta razón los valores que orientan la determinación de los cinco niveles de calidad que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta; no son, 1, 2, 3, 4 y 5; sino: 2, 4, 6, 8 y 10; respectivamente; cuando se trata de la parte considerativa.
- ✦ Fundamentos que sustentan la doble ponderación:

5.2. Segunda etapa: determinación de la calidad de la de dimensión: parte considerativa (Aplicable para la sentencia de **primera instancia** - tiene 2 sub dimensiones – ver Anexo 2)

Cuadro 5

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

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

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

Fundamentos:

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

datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los 5 niveles de calidad.
Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 5.

- ✦ La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

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

La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 2.

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

Se realiza por etapas

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

Examinar el cuadro siguiente:

Cuadro 6
Calificación aplicable a la sentencia de primera y segunda instancia

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

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

Fundamentos

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

procedimientos especificados, de la forma siguiente:

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

Determinación de los niveles de calidad.

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

Valores y niveles de calidad

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

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

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

[09 - 16] = Los valores pueden ser 9, 10, 11, 12, 13, 14,15 o 16 = Baja

[01 - 08] = Los valores pueden ser 1, 2, 3, 4, 5, 6,7 u 8 = Muy baja

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

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

Fundamento:

- La sentencia de primera instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la sentencia de segunda instancia
- La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 2

ANEXO 5. CUADROS DESCRIPTIVOS DE LA OBTENCIÓN DE RESULTADOS DE LA CALIDAD DE LAS SENTENCIAS

Anexo 5.1: calidad de la parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes - Sentencia de primera instancia sobre reintegro de remuneraciones y pago de beneficios sociales.

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1- 2]	[3 - 4]	[5- 6]	[7- 8]	[9-10]
<p align="center">Introducción</p> <p>EXPEDIENTE N° : 0106-2012-0-1618-JM-LA-01 DEMANDANTE : A DEMANDADA : B MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS Y OTROS JUEZ : J ESPECIALISTA : E</p> <p><u>SENTENCIA</u></p> <p>RESOLUCION NÚMERO: SIETE La Esperanza, veintiséis de diciembre del año dos mil trece.-</p> <p>VISTOS, Resulta de autos que de folios 70 a 97, don A, recurre a este órgano jurisdiccional demandando Desnaturalización de contratos de locación de Servicios No Personales y Contratos Administrativos de Servicios, Reintegro de Remuneraciones y Pago de Beneficios Sociales, acción que la dirige contra B, formulando el siguiente petitorio:</p> <p>a) Se declare la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y de los contratos administrativos de servicios (CAS) celebrados entre el actor y la demandada desde el 01 de agosto del 2001 al 31 de diciembre del 2010 y, por tanto, se declare la existencia de un verdadero vínculo laboral a plazo indeterminado durante dicho período.</p> <p>b) Se ordene a la demandada la entrega del correspondiente certificado de trabajo por el citado</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? Si cumple</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple</i></p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. No cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>	X										
	<p>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</p>											9

<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>record laboral.</p> <p>Asimismo, se le ordene cancelar a la entidad demandada, en base a una remuneración justa y equitativa, los conceptos de:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Reintegro de remuneraciones por trato salarial desigual b) Pago de Horas Extras c) Pago de Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad d) Pago de Vacaciones no gozadas e) Pago de la Asignación Familiar f) Pago de la Asignación por Escolaridad g) Depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios <p>Finalmente, al amparo del Art. 16 de la NLPT, solicita se ordene a la demandada el reconocimiento y pago por concepto de honorarios al abogado patrocinante un monto equivalente al 25% (veinticinco por ciento) de la suma establecida en sentencia.</p> <p>La demanda ha sido ADMITIDA por auto de folios 98 a 99, citándose para audiencia de conciliación respectiva. En su escrito de demanda, el demandante expone lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Que, laboro para la demandada desde el 01 de agosto del 2001 hasta la fecha, desempeñándome como chofer de vehículo pesado. En un principio se le contrató bajo la modalidad de locación de Servicios No Personales. Luego, a partir del 29 de junio del 2008 se le contrató mediante los denominados Contratos Administrativos de Servicios (CAS), los que resultan distorsionados e inválidos según el demandante. Por último, a partir del mes de enero del 2011 se le incluyó en las planillas de contratados por funcionamiento en cumplimiento de una medida cautelar dictada por el Poder Judicial, vigente a la fecha. • Afirma que al inicio se le contrató por locación de Servicios No Personales, pero en el fondo no se trataban más que de verdaderos contratos de trabajo con sus típicas notas características como la prestación personal, la subordinación y la remuneración; pues, siempre me ha desempeñado de manera personal, como persona natural y no como persona jurídica, sin que me haya valido de otras personas o dependientes a su cargo, ni menos que haya transferido sus funciones a un tercero, lo que demuestra que en su caso ha existido prestación personal, lo que acredita una verdadera relación de trabajo en aplicación de la presunción de laboralidad establecida en el Art. 23, numeral 23.2, de la nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497. 	<p>fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>					X						
---	---	---	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	--

<ul style="list-style-type: none"> • Así también, afirma que la demandada le asignó las funciones de trabajador de ..., según los llamados contratos de locación de servicios no personales, se le obligaba a presentar informes de trabajo cumplido (cláusula segunda) lo que cumplía, asimismo estaba obligado a preservar los bienes de la entidad bajo su custodia (cláusula cuarta), así como debía de prestar sus servicios de acuerdo a los requerimientos y exigencias de la institución (cláusula tercera), lo cual se materializaba acatando las ordenes y directivas de sus superiores jerárquicos que le hacían llegar mediante sendos memorandos. Así también, se le hacía citaciones con carácter obligatorio; todo lo cual evidencia que estuvo sujeto a subordinación por parte de la empleadora, como elemento esencial de toda relación laboral. • Además, por el trabajo realizado se le viene cancelando una remuneración mensual, aunque era inequitativa y discriminatoria, según afirma. En consecuencia, y en virtud del Principio de la Primacía de la Realidad debe entenderse que en el presente caso los denominados contratos de servicios no personales han sido desnaturalizados en verdaderos contratos de trabajo a plazo indeterminado. • También precisa que a partir del 29 de junio del 2008 le hicieron suscribir contratos de los que no recibía copia alguna, pero que después tuvo conocimiento de que se trataban de los denominados Contratos Administrativos de Servicios (CAS) regulados por el D. Leg. N° 1057, a lo que indica que si bien es verdad inicialmente fue contratado bajo la modalidad SNP y luego bajo el régimen CAS, también es verdad que estos últimos contratos, como el CAS, no variaron el régimen laboral primigenio al que estuvo sujeto desde el inicio de su relación laboral; ello, porque no podía ser recontratado en la misma entidad y con las mismas funciones bajo una diferente modalidad contractual sino eran bajo las mismas condiciones del período primigenio conforme a lo establecido en el Art. 78 del TUO del D. Leg. N° 728, aprobado por D. S. N° 003-97-TR y sustenta normativa jurisprudencialmente su teoría. Por tanto, los contratos CAS resultan inválidos por atentar contra los derechos reconocidos por la Constitución y la ley; por lo que por el período posterior a julio del 2008 -en que entró en vigencia el régimen CAS- también me corresponden los beneficios del régimen laboral privado al que estuve adscrito en la realidad como verdadero trabajador de la entidad demandada. • Afirma también que en los contratos suscritos faltó su 												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Manifestación de Voluntad, pues frente a la existencia del nuevo régimen CAS, a partir de julio del 2008, NO tuvo un ofertorio de alternativas a escoger, no teniendo más opción que adherirse al nuevo tipo de contrato impuesto por la propia entidad empleadora; pues de lo contrario podría haber quedado sin empleo; todo ello significa que en el caso del actor no ha existido una real manifestación de voluntad al momento de suscribir los contratos CAS, por lo tanto, resultan inválidos también por la causal de falta de manifestación de voluntad estipulada en el Art. 219, numeral 1), del Código Civil.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agrega a su teoría que los contratos antes celebrados en forma inválida atentan contra el principio de Irrenunciabilidad de derechos toda vez que, ante la supuesta celebración formal de los contratos de locación de servicios y CAS, la entidad demandada dejó de cancelar sus derechos laborales que le correspondía en calidad de trabajador con contrato de naturaleza permanente; por lo que, sustenta fáctica y jurídicamente cada derecho que pretende le sea cancelado, proponiendo la liquidación respectiva; para lo cual trae a colación el Principio de Progresividad. • Por otro lado, sostiene que la demandada le ha dado un trato remunerativo desigual y discriminatorio, puesto que laboro como conductor de vehículo pesado y le cancelaban la suma de S/. 600.00, S/. 700.00 y últimamente S/. 1.200.00 Nuevos Soles mensuales, a diferencia de otros compañeros de igual labor a quienes se les pagaban una suma mayor hasta S/. 1,600.00 Nuevos Soles. Por tal razón, es justo se ordene el reintegro de remuneraciones por trato salarial discriminatorio. • Finalmente, afirma que tampoco se le ha cancelado sus horas extras que desde que ingresó a laborar para la demandada hasta la actualidad ha venido laborando en horario superior a las 08 horas diarias, trabajando así en jornadas de 9, 10, 11, 12 o más horas, haciendo un promedio diario de 03 horas extras; adjuntando su tarjeta de control que firmaba, y cuya exhibición de la totalidad de ellas la demandada exhibirá por estar en la obligación de llevar. Así también, sostiene que no se le ha otorgado sus vacaciones, ni se le ha cancelado por su no goce; tampoco ha pagado las Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad conforme a ley; por lo que es legal que nos cancele dichos conceptos en base a la remuneración justa y equitativa que realmente le correspondió percibir conforme al criterio establecido por la jurisprudencia nacional; así también, no le han cancelado la 												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>compensación por tiempo de servicios, su asignación familiar, el pago de la escolaridad, esta última otorgada a los funcionarios, servidores y obreros de las reparticiones públicas, dispuestas por los respectivas Leyes Anuales de Presupuesto de los años 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011 y 2012, y que se mencionan en la fundamentación jurídica; por lo que, solicita su pago.</p> <p>CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA: La entidad emplazada contesta la demanda corriente de fojas 278 a 282, manifestando lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Que, el vínculo laboral del demandante se da por un contrato de funcionamiento (vínculo laboral público) y el mismo deviene de un mandato judicial, es decir mediante resolución de alcaldía N° 992-2006-MDE, a partir del 1 de Setiembre de 2006, se le contrata como servidor municipal contratado por funcionamiento, que la referida resolución municipal es anulada mediante Resolución de Alcaldía N° 003-2007-MDE, de fecha 03 de Enero de 2007; luego mediante resolución de alcaldía N° 0061-2007-MDE, de fecha 10 de Enero de 2007, se reestructura las anteriores normas y se le contrata nuevamente por funcionamiento y ésta norma nuevamente es anulada de oficio. El demandante a través de su sindicato de empleador B, acude al órgano jurisdiccional en la vía del proceso contencioso administrativo y logra que mediante resolución N° 28, de fecha 13 de Enero de 2010, emitido por el Juzgado Mixto del Distrito de la Esperanza, se ejecute el acto administrativo contenido en la resolución N° 992-2006-MDE, sentencia que es confirmada por la Tercera Sala Laboral, por lo tanto el accionante está incluido en el régimen laboral público. 2. Con los medios probatorios anexados se logra acreditar fehacientemente que el demandante A, por mandato judicial se encuentra bajo el régimen laboral público (contrato de funcionamiento) y no el régimen laboral privado. 3. Con las planillas se acredita el pago de remuneración del accionante, según lo ordenado por el órgano jurisdiccional; es decir, como contratado por funcionamiento mas no como obrero municipal. Por lo tanto, queda claro que el demandante se encuentra bajo régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa, por lo tanto no es aplicable el principio de primacía de la realidad, de igual forma, tampoco ingresó a prestar sus servicios bajo el régimen laboral privado del Decreto Legislativo N° 728, razón por la cual, no le corresponde al recurrente el pago 												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>de beneficios sociales que pretende. Fundamenta jurídicamente su contradictorio y ofrece sus medios probatorios.</p> <p>4. Asimismo, mediante escrito de fojas 142 a 145, el Procurador Público de B deduce EXCEPCIÓN DE INCOMPETENCIA POR LA MATERIA, fundamentándose en que; el accionante mediante resolución de alcaldía N° 992-2006-MDE, a partir del 1 de Setiembre de 2006, se le contrata como servidor municipal contratado por funcionamiento, que la referida resolución municipal es anulada mediante Resolución de Alcaldía N° 003-2007-MDE, de fecha 03 de Enero de 2007; luego mediante resolución de alcaldía N° 0061-2007-MDE, de fecha 10 de Enero de 2007, se reestructura las anteriores normas y se le contrata nuevamente por funcionamiento y ésta norma nuevamente es anulada de oficio. El demandante a través de su sindicato de empleador de B - SIEMDE, acude al órgano jurisdiccional en la vía del proceso contencioso administrativo y logra que mediante resolución N° 28, de fecha 13 de Enero de 2010, emitido por el Juzgado Mixto del Distrito de la Esperanza, se ejecute el acto administrativo contenido en la resolución N° 992-2006-MDE, sentencia que es confirmada por la Tercera Sala Laboral, por lo tanto el accionante está incluido en el régimen laboral público y no en el régimen laboral privado.</p> <p>AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN: Según registro audio video y acta de audiencia de conciliación realizada el 12 de marzo de 2013, cuya acta de su propósito obra a folios 283 a 285, al no existir conciliación sobre las pretensiones demandadas, se señalaron como pretensiones materia de juzgamiento las siguientes:</p> <p>1. Determinar si corresponde declarar la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y de los contratos administrativos de servicios, celebrados entre el actor y la demandada desde el 01 de agosto del año 2001 al 31 de Diciembre del año 2010; y, por tanto, se declare la existencia de un vínculo laboral a plazo indeterminado durante dicho periodo.</p> <p>2. Determinar si corresponde ordenar a la demandada que cancele por reintegro de Remuneraciones por trato salarial desigual, por Horas Extras, por Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad, por Vacaciones No Gozadas, por Asignación Familiar, por Asignación y por Depósito por Compensación por Tiempo de Servicios.</p> <p>3. Determinar si corresponde el pago por concepto de</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Honorarios al Abogado patrocinante por un monto equivalente al 25% de la suma establecida en la sentencia.</p> <p>AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO: Con fecha 6 de diciembre del 2013 se desarrolló la audiencia de juzgamiento, cuya acta de su propósito corre de folios 304 a 307 y su CD ROM de audio y video de folios 308, audiencia a la cual comparecieron la parte demandante y su abogado defensor, dejándose constancia de la incomparecencia de la parte demandada, el abogado de la parte demandante expuso los fundamentos de sus pretensiones, acto seguido se admitieron los medios probatorios respecto a los hechos necesitados de actuación probatoria, finalmente se actuaron las pruebas admitidas y oídos los alegatos de cierre del abogado de la parte demandante, se reservó el fallo correspondiente y, siendo su estado el de emitirse sentencia, se pasa a expedir la que corresponde;</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 00106-2012-0-1618-JM-LA-01

El anexo 5.1 evidencia que la calidad de la parte expositiva es de rango Muy alta; porque, la introducción y postura de las partes, fueron de rango alta y Muy alta, respectivamente.

Anexo 5.2: calidad de la parte considerativa con énfasis en la aplicación del principio de motivación de los hechos y del derecho - Sentencia de primera instancia sobre reintegro de remuneraciones y pago de beneficios sociales.

Parte considerativa de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13-16]	[17-20]
Motivación de los hechos	<p>CONSIDERANDO:</p> <p>PRIMERO.- El artículo 1° de la Constitución Política del Perú señala “La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”; asimismo, el artículo III del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, contiene como sus fundamentos, los siguientes: “En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto deben procurar alcanzar la igualdad real de las partes”; contexto normativo dentro del cual corresponde resolver la presente litis.</p> <p>SEGUNDO.- El artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 29497, prescribe que el Proceso Laboral se inspira entre otros, en los Principios de Inmediación, Oralidad, Concentración, Celeridad, Economía Procesal y Veracidad, así Luís Vinatea Recoba y Jorge Toyama Miyagusuku citando a Américo Plá Rodríguez, en su libro Análisis y Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo, refiriéndose a dichos conceptos ontológicos, exponen que “El proceso laboral, al ser uno especial, que cuenta con una fisonomía propia que lo distingue de otros tipos de procesos, posee principios propios, los que pueden definirse como aquellas líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”¹¹.</p> <p>Es así que el descrito artículo incluye al PRINCIPIO DE VERACIDAD, en virtud del cual el FONDO PREVALECE SOBRE LA FORMA que concuerda con el Artículo III del Título Preliminar de la citada ley procesal, el mismo que prescribe: “ (...) los jueces (...), privilegian el fondo sobre la forma”; pues la naturaleza de la Nueva Ley Procesal del Trabajo está enfocada a que el Juez alcance la verdad real y sobre la base de ésta emita su fallo final; por consiguiente, esto no es sino la manifestación de que el proceso laboral actual no es uno de naturaleza formalista como lo es el derecho civil o el derecho notarial; sino, es uno de naturaleza finalista, donde la fin del proceso es conseguir la verdad de los hechos invocados, oportunamente por las partes; por otro lado, el artículo 29° del cuerpo normativo procesal antes referido dispone</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es).) Si cumple.</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realiza 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 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). No cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la</p>				X						

¹¹ Luís Vinatea Recoba y Jorge Toyama Miyagusuku, Análisis y Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Gaceta Jurídica, 2013, Lima, Pág. 53.

	<p>que: “El juez puede extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a su conducta asumida en el proceso. Esto es particularmente relevante cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes. Entre otras circunstancias, se entiende que se obstaculiza la actuación probatoria cuando no se cumple con las exhibiciones ordenadas, se niega la existencia de documentación propia de su actividad jurídica o económica, se impide o niega el acceso al juez, los peritos o los comisionados judiciales al material probatorio o a los lugares donde se encuentre, se niega a declarar, o responde evasivamente”.</p> <p>TERCERO.- Siendo ello así y complementando lo expuesto en los considerando precedente, debe tenerse en cuenta el PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD, que no es sino aquel principio que permite determinar si una relación contractual entre dos personas debe ser considerada como laboral o no; y por tanto, si le es de aplicación la disciplina del Derecho de Trabajo, entendido ello, supone que, ante cualquier situación en que se produzca una discordancia entre lo que los sujetos dicen que ocurre y lo que efectivamente sucede, el Derecho Laboral prefiere la realidad antes que lo que las partes pueden manifestar o hayan pactado a través de algún documento.</p>	<p>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>										
<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>CUARTO.- Por otro lado, LA PRUEBA es un derecho de aportación que hacen las partes a fin de hacer valer sus pretensiones, y conforme al numeral 23.1 del artículo 23° de la Ley N° 29497, se establece 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, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales”; asimismo, el numeral 23.2 de la misma norma se señala que: “Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”; por su parte, el numeral 23.4, en sus literales “a” y “b” dispone que el empleador debe acreditar en el trámite del proceso “El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad” y “La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado”; finalmente, el numeral 23.5 de la norma citada señala que “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.”</p> <p>QUINTO.- Ahora bien, previamente, al tratarse la demandada de una Institución Pública corresponde verificar nuevamente la COMPETENCIA DEL JUZGADO en lo que respecta al reclamo de los conceptos pretendidos desde el 01 de agosto del año 2001 al 31 de diciembre del año 2010, y si corresponde dilucidarla dentro de la justicia ordinaria laboral o si, por el contrario, correspondería evaluarla dentro del régimen público. Al respecto tenemos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Que, cabe considerar que mientras el régimen laboral público está regulado por un estatuto, sujeto al Derecho Administrativo - Derecho Público-, dirigido a regular las condiciones en las que se desarrolla el <i>servicio público</i>, el régimen laboral privado tiene una naturaleza básicamente contractual, fundada en la libertad de contratación, garantizada constitucionalmente, sobre la cual existe toda una regulación protectora del trabajador, como parte débil del vínculo laboral, sustento principal de las relaciones económicas. 2. Que, en el caso de autos, debe considerarse que los trabajadores que realicen 	<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 cuánto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede</p>					X					18

	<p>labores propias de obreros al servicio de las municipalidades se sujetan al régimen laboral correspondiente al de la actividad privada de conformidad con la Ley número 27469 vigente desde el 02 de Junio de 2001 (Ley que modifica el artículo 52° de la Ley número 23853, antigua Ley Orgánica de las Municipalidades).</p> <p>3. Ahora si bien es verdad que el demandante ha señalado que ingresó a prestar servicios a la entidad demandada en el año 2001 cuando aún se encontraba vigente el régimen laboral público para los obreros municipales de conformidad con el Art. 52 de la antigua Ley Orgánica de Municipalidades, no se puede dejar de lado que la disposición que varió dicho régimen; esto es, el Art. 01 de la Ley N° 27469 entró en vigencia el 02 de junio del 2001, una vez publicada en el diario oficial El Peruano conforme al principio del Imperio de la Ley estatuido en el Artículo 109 de nuestra Carta Magna; por lo que, en el caso de existir una relación laboral entre las partes, ésta debe catalogarse bajo el régimen laboral privado desde el 01 de agosto del 2001, siendo precisamente a partir de esta fecha que el actor peticiona sus beneficios, pues los derechos que pudiera asistirle con anterioridad corresponden liquidarse bajo el régimen laboral público de conformidad con lo establecido por la Corte Suprema de Justicia en las CAS. N° 521-2006 JUNIN, sexto fundamento, y CAS. N° 1562-2004 TUMBES, sétimo fundamento, publicadas en el diario oficial El Peruano el 28 de febrero del 2007, en la cual se ha dejado establecido incontrovertiblemente que <i>“Los derechos y beneficios sociales que corresponden al demandante (obrero municipal) deben liquidarse bajo dos tramos: a) desde su fecha de ingreso y hasta el primero de junio del dos mil uno conforme al régimen laboral público y de acuerdo a las normas, pautas y disposiciones del Decreto Legislativo número doscientos setenta y seis y sus normas reglamentarias modificatorias y sustitutorias; y b) desde el dos de junio del dos mil dos hasta su fecha de cese de acuerdo a las normas del régimen laboral de la actividad privada”</i>. Asimismo, el Tribunal Constitucional en la STC N° 0609-2004-AA/TC; STC N° 2826-2003-AA/TC; y STC N.° 3547-2004-AA/TC, ha dejado establecido textualmente lo siguiente: <i>“2. Cabe precisar que la compensación por tiempo de servicios, correspondientes a las labores realizadas durante la vigencia del texto original del artículo 52° de la Ley N.° 23853, debe liquidarse con arreglo al Decreto Legislativo N.° 276; y las labores realizadas desde el 2 de junio de 2001, fecha en que entró en vigencia la modificación del mencionado artículo, deben serlo de conformidad con el Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Competitividad y Productividad Laboral”</i>. En conclusión, corresponde a este juzgado conocer del reclamo del actor y evaluar respecto de los conceptos económicos que reclama a partir del 01 de agosto del año 2001 hasta el 31 de diciembre del año 2010, según se postula en la demanda.</p> <p style="text-align: center;"><u>DES NATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS</u></p> <p>SEXTO.- Ratificada la competencia por la materia de este juzgado para resolver la presente litis, y atendiendo a las diversas las pretensiones planteadas por el actor y la dependencia que existe entre ellas; en principio, este juzgado va a determinar si es amparable o no la solicitud de la Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios y de los Contratos Administrativos de Servicios, y la eventual determinación de la existencia de un contrato de trabajo de carácter indeterminado entre las partes y, consecuentemente, la declaración de la condición de trabajador permanente del actor y el reconocimiento de los derechos y beneficios laborales que reclama; para ello se tendrá en cuenta las pruebas aportadas, la actuación de las mismas; así como, el Principio de la Primacía de la Realidad y de Laboralidad y de las presunciones establecidas en el Nuevo</p>	<p><i>ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular; o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>										
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Modelo de Justicia Laboral que viene implementándose en el Perú; asimismo, si ha existido desigual por parte del empleador o lo que en términos del Tribunal Constitucional sería denominado como <i>discriminación salarial</i>; por ello, este juzgado tendrá en cuenta lo establecido por el citado tribunal para el caso de autos.</p> <p>SETIMO.- Al respecto, el actor fundamenta su demanda en que fue contratado bajo la modalidad de locación de servicios, pero que en la práctica se trataban de verdaderos contratos de trabajo debido a la existencia de elementos esenciales que califican a toda relación laboral. Por su parte, la demandada señala que no es verdad que se haya tratado de un contrato de trabajo, por cuanto no hubo subordinación.</p> <p>Resolviendo este punto central de la controversia, y en lo que se refiere al primer período contractual del actor, es decir, bajo la modalidad de Locación de Servicios No Personales se debe puntualizar que el actor señala en su escrito de demanda y en la audiencia de juzgamiento, que inició sus labores el 01 de agosto del año 2001, mientras que la demandada en su escrito de contestación y en la audiencia de juzgamiento no niega la fecha de ingreso del actor; por lo que, estando a tal circunstancia, resulta de suma utilidad el Informe N° 026-2013-MDE/UP, de fecha 8 de enero de 2013, de folios 185, alcanzada por la demandada es su escrito de contestación de demanda, en la cual se informa como fecha de ingreso del trabajador el 01 de agosto del año 2001; por lo que, en esta fecha inicia la PRESTACIÓN DE SERVICIOS del actor para la entidad demandada, la cual no ha sido objeto de cuestión consecuentemente no es punto de actividad probatoria.</p> <p>Ahora bien, a fin de analizar la alegada desnaturalización de los contratos de locación de servicios no personales desde la fecha de ingreso del demandante, es pertinente traer a colación el Principio de Primacía de la Realidad, del cual el Tribunal Constitucional ha señalado en la STC N° 03172-2011-PA/TC que <i>“En cuanto al principio de primacía de la realidad que es un elemento implícito en nuestro ordenamiento jurídico impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, el Tribunal Constitucional ha precisado en la STC N.º 1944-2002-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”</i>; ya Ulpiano expuso en el Digesto <i>“más vale lo hecho que lo escrito”</i>. En tal sentido, se tiene que <i>“el contrato de trabajo puede ser definido como un negocio jurídico por el cual un trabajador presta servicios personales por cuenta ajena en una relación de subordinación a cambio de una remuneración”</i>¹² infiriéndose de ello que para comprobar la existencia de un contrato de trabajo corresponde verificar la concurrencia de tres elementos del referido contrato: la subordinación, la prestación personal de servicios y la remuneración; suponiendo el contrato de trabajo el establecimiento de una relación laboral permanente entre el empleador y el trabajador, en virtud de la cual éste último se obliga a prestar servicios en beneficio de aquél de manera diaria, continua y permanente, cumpliendo un horario de trabajo y acatando las órdenes que se le impartan; mientras que en el contrato de locación de servicios, la prestación de servicios se realiza en forma independiente, sin la presencia de subordinación o dependencia del contratado; esto es, el locador no está sujeto a horario alguno y realiza sus labores de modo autónomo sin seguir normas o directrices emanadas de su comitente, mucho menos el locador puede ser pasible de sanción disciplinaria por parte del comitente, definiendo nuestra legislación nacional dicho contrato en el artículo 1764° del Código Civil.</p> <p>OCTAVO.- Si bien todo contrato de trabajo implica la concurrencia de los sus tres</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

¹²TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. *Instituciones del Derecho Laboral*. Gaceta Jurídica. 2da. Edic. 2005. Pág. 93.

<p>elementos esenciales, en el caso que nos ocupa debemos estar a lo que exige el nuevo régimen adjetivo establecido por la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, la que en su artículo 23.2° establece que acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario; por lo que, siendo esto así, resulta ser un hecho probado que el actor ha prestado servicios de manera personal para la demandada según contratos de fojas 218-277; por lo que, encontrándose amparado todo demandante por la PRESUNCIÓN DE LABORALIDAD anteriormente reseñada, se concluye la existencia de un contrato de trabajo durante el período en que se le vincula con la entidad demandada por contratos de locación de servicios no personales.</p> <p>Además, se debe señalar que dicha posición queda reforzada cuando se verifica la existencia de SUBORDINACIÓN laboral, pues el actor recibía indicaciones e instrucciones según documentales de folios 8 a 12. Por lo demás, se aprecia de folios 13 que el actor debía presentar informes por su trabajo realizado; memorandos de folios 11 y 12 por el cual le comunican el horario de labores y cuadro de rol de trabajo de vehículos pesados de folios 42; todo ello, revela inequívocamente subordinación que es la característica propia, exclusiva y determinante del contrato de trabajo. Asimismo, debe tenerse en cuenta que la parte demandada no presentó copia de las tarjetas de control solicitadas como exhibicional; por lo que, debe de aplicarse lo establecido en el artículo 29° de la Ley N° 29497; lo que permite al juzgado afirmar que el demandante laboraba normalmente durante ocho horas continuas, siendo su horario de trabajo de 2:00pm a 10:00p; siendo que, en un considerable número de días laboraba por sobre las ocho horas de trabajo diario. Con ello, se verifica que el demandante si estuvo sujeto a un horario de trabajo; esto es, existe un indicio de laboralidad que sumado a los antes expuestos, genera convicción que en la relación contractual existente entre el demandante y la entidad edil demandada, existió el elemento de la relación contractual de naturaleza laboral de subordinación, además del ya acreditado del servicio personal, el cual se desarrolló en forma personalísima.</p> <p>Ahora, respecto del tercer elemento de la relación contractual de naturaleza laboral, la REMUNERACIÓN, debemos señalar que es un derecho prioritario constitucionalmente reconocido y que consiste en la contraprestación a cargo del empleador por el servicio prestado por el trabajador; entonces, en el caso de autos, se verifica de los propios contratos suscritos por los justiciables que obran de folios 218 a 277 en cuya cláusulas se establece un pago como retribución económica el mismo que es de carácter permanente y con periodicidad mensual, conforme también se advierte de las documentales que obran de folios 14 a 33 y de 47 58 y del contenido del CD que obra a folios 59.</p> <p>Finalmente, debe señalarse que en lo que respecta para la protección de los derechos laborales, rige el principio de la Primacía de la realidad frente al principio de Literalidad y Formalismo que rige en el ámbito del derecho Civil al cual pertenece los contratos de locación de servicios; empero, de lo antes señalado que advierte que efectivamente en la ejecución de los contratos de locación de servicios se han revelado los electos esenciales de una relación laboral antes que los que inspiran las relaciones contractuales de naturaleza privada; por lo que, para el caso de autos deberá dejarse de lado la denominación de los contratos suscritos como de “locación de servicios” para dar prevalencia a lo que en la realidad se ejecutó; asimismo, debe tenerse en cuenta que el demandante viene desarrollando actividades de naturaleza permanente y que son parte de los objetivos de servicio que brinda una entidad edil.</p> <p>En consecuencia, podemos advertir que los contratos suscritos bajo la denominación de contratos de locación de servicios celebrados desde agosto del año 2001 a junio del año 2008, se han desnaturalizado, correspondiéndole al demandante los beneficios que emergen de un contrato de naturaleza permanente.</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><u>DE LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS</u></p> <p><u>NOVENO.-</u> En relación al segundo período contractual, comprendido entre el 29 de junio del año 2008 a al 31 de diciembre del año 2010, tramo en que el actor viene prestando servicios mediante Contratos Administrativos de Servicios (CAS) obrantes en autos de folios 186 a 217 y que son regulados por el Decreto Legislativo N° 1057, se debe señalar que si bien el Tribunal Constitucional ha declarado la plena constitucionalidad de este tipo de contratación mediante sentencia recaída en el Exp. 0002-2010-PI/TC, por el cual se calificó a este régimen como uno especial de naturaleza laboral, no es menos cierto que en el caso de autos debe analizarse la situación legal del actor que inició su relación laboral con la demandada antes de la entrada en vigor del régimen CAS, ello a fin de poder establecerse si con la celebración de los contratos CAS se extinguió el régimen laboral privado al que estuvo sujeto el actor en la realidad o si este régimen se proyecta en el tiempo más allá de la suscripción de estos últimos.</p> <p><u>DÉCIMO.-</u> Para resolver esta controversia se deben tomar en cuenta principios rectores que informan al Derecho Laboral como el <i>Principio Protector e Indubio pro Operario</i>, especialmente el <i>Principio de Irrenunciabilidad de Derechos</i>, recogido en el artículo 26, numeral 2, de la Constitución Política del Estado, en virtud del cual ninguna persona puede desprenderse de sus derechos inherentes a su condición de trabajador. Y no se puede justificar la renuncia de derechos laborales; por cuanto, desde ningún punto de vista, ni aun cuando fuera la propia y libre decisión del trabajador, puede validarse en el presente caso el sometimiento a un nuevo régimen laboral que descienda sus condiciones laborales, los cuales ya el trabajador había incorporado como su “patrimonio laboral”.</p> <p><u>DÉCIMO PRIMERO.-</u> La Corte Suprema de Justicia en la CASACION N° 290-2004 LIMA, publicada el 1 de agosto del 2006, y en la CASACION N° 2298-2004 LIMA, publicada el 31 de agosto del 2007, ha dejado establecido que “<i>la Constitución protege al trabajador aún respecto de sus propios actos cuando pretenda renunciar a los derechos y beneficios que por mandato constitucional y legal le corresponden, con mayor razón este ámbito de protección adquiere especial relevancia cuando se trata afectaciones provenientes de un extraneus</i>”, y el Tribunal Constitucional¹³ ha señalado que “<i>Los derechos laborales que se adquieren bajo el amparo de una determinada normatividad (...) no pueden ser –a posteriori– desnaturalizados de modo restrictivo por nuevas leyes, ya que tal hipótesis resulta contraria tanto al principio de irrenunciabilidad de los derechos reconocidos previsto en el inciso 2) del artículo 26° de la Constitución Política del Estado, como al principio de irretroactividad de las normas jurídicas establecido en el párrafo segundo del artículo 103° de la misma norma fundamental</i>”.</p> <p><u>DÉCIMO SEGUNDO.-</u> En el presente caso, entonces, la demandada no podía seguidamente contratar por CAS al demandante cuyo <i>status</i> era la de un trabajador obrero con contrato de trabajo de duración indeterminada tal como se ha dejado establecido en los considerandos anteriores; por lo mismo, con la suscripción de los nuevos contratos CAS, después que el actor, por el principio de la Primacía de la Realidad, se encontraba bajo el régimen laboral privado, SE LLEGA A LA CONCLUSIÓN DE LA EXISTENCIA DE UN NOTORIO ACTO DE ILICITUD, por cuanto se desprende que la única finalidad buscada por el empleador al hacer suscribir tales contratos era rebajar los derechos laborales del actor frente a una aparente mejoría laboral, todo lo cual torna inválido dicho acto jurídico por ir en</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

¹³Exp. N.° 0644-2000-AA/TC, Exp. N.° 0073-2001-AA/TC, Exp. N.° 1127-2000-AA/TC.

<p>contra de las leyes que interesan al orden público, transgrediendo la Constitución Política del Perú en cuanto al contenido constitucional del Derecho al Trabajo; por lo que, este juzgado llega a la convicción que los contratos CAS suscritos por el actor y cuya regulación está dada por el Decreto Legislativo N° 1057, no resultan válidos tal como en casos similares lo ha dejado establecido los recientes pronunciamientos de la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia, como son la Cas. Lab. N° 007-2012, Cas. Lab. N° 274-2012, Cas. Lab. N° 2146-2010, por las cuales se ha dejado establecido que “...la causal de <u>inaplicación del Decreto Legislativo N° 1057</u>, deviene en infundada por cuanto en sede de instancia se ha determinado la desnaturalización de los contratos de locación de servicios celebrados entre las partes, régimen laboral anterior a la celebración de los contratos administrativos de servicios, regímenes laborales en los cuales el actor siempre desempeñó la misma labor; igualmente no es amparable la tesis de que la demandante es una trabajadora del sector público por haber suscrito contratos administrativos de servicios por lo que debió accionar a través del proceso contencioso administrativo, máxime si se ha demostrado (... por Primacía de la Realidad ...) que la actora antes de la suscripción de los contratos administrativos de servicios, ostentaba respecto de su empleador ... un contrato de trabajo a plazo indeterminado” (Cas. Lab. N° 274-2012). Así también en la Cas. Lab. 2146-2010 - La Libertad, de fecha 06.06.11, cuarto considerando, se ha establecido que: “(...) habiendo el actor adquirido el derecho a un contrato laboral de naturaleza indeterminada bajo el régimen laboral del D. Leg. 728, no puede aplicarse a la misma lo señalado en el régimen especial de contratación administrativa por ser un régimen que implica rebaja de sus derechos laborales ya adquiridos” (resaltado nuestro). Con igual criterio, el Tribunal Constitucional, en la STC. N° 01154-2011-PA/TC, ha señalado que “9. Así las cosas y atendiendo al carácter irrenunciable de los derechos laborales que preconiza el artículo 26° de la Constitución, resulta relevante destacar la continuidad en las labores administrativas realizadas por la demandante independientemente de la modalidad de su contratación, hecho que permite concluir que los supuestos contratos de locación de servicios y <u>contratos administrativos de servicios encubrieron</u>, en realidad, una relación de naturaleza laboral y no civil, por lo que la actora sólo podía ser despedida por causa derivada de su conducta o capacidad laboral que lo justifique” (resaltados nuestros).</p> <p><u>DÉCIMO TERCERO.</u>- Por lo expuesto en los considerandos anteriores, se llega a establecer que los contratos CAS resultan nulos e inválidos al caso del actor y el tiempo en que el trabajador demandante laboró bajo la aparente influencia de tales contratos resulta ser la continuación del régimen laboral primigenio que para el caso del actor es el régimen laboral privado, por lo que el tramo 29 de junio del 2008 al 31 de diciembre del 2010 resulta ser un período computable para efectos de la liquidación de los beneficios sociales que pudieran corresponderle al actor bajo el régimen laboral de la actividad privada en caso de ampararse dicha pretensión.</p> <p><u>REINTEGRO DE REMUNERACIONES POR TRATO SALARIAL DISCRIMINATORIO</u></p> <p><u>DÉCIMO CUARTO.</u>- Respecto de la pretensión de reintegro de remuneraciones por trato salarial discriminatorio, se debe señalar que el demandante argumenta que en su calidad de trabajador de áreas verdes percibió sus remuneraciones por debajo de la remuneración obtenida por otros trabajadores de igual labor. Por su parte, la demandada no contradice técnicamente y modo algún estos hechos, limitándose a exponer que como consecuencia de los contratos suscritos, se le cancelaron los montos dinerarios en cumplimiento de ellos.</p> <p><u>DÉCIMO QUINTO.</u>- Para dilucidar esta pretensión, se debe tomar en cuenta que el artículo 1° de la CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ señala “La defensa de la</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”; por su parte el Principio de Igualdad consagrado en el inciso 2 del artículo 2° de la citada Constitución Política del Estado, a la vista del TRIBUNAL CONSTITUCIONAL -en la Sentencia recaída en el Expediente N° 0271-2003-AA/TC- sostiene que: “La igualdad es un principio de derecho que instala a las personas situadas en idéntica condición, en un plano de equivalencia (...), de modo tal que no se establezcan excepciones o privilegios que excluyan a una persona de los derechos que se conceden a otra, en paridad sincrónica o por concurrencia de razones y que además el derecho a la igualdad supone tratar igual a los que son iguales y desigual a los que son desiguales; constituyéndose así como la exteriorización de la garantía a los Derechos Humanos”; asimismo, el mismo tribunal ha dejado establecido que “La igualdad de oportunidades – en estricto, igualdad de trato -, obliga a que la conducta ya sea del Estado o los particulares, en relación a las actividades laborales, no genere una diferenciación no razonable y por ende, arbitraria” (Exp. 0008-2005-AI), significando que el principio de igualdad trasladado al ámbito laboral supone el derecho del trabajador a recibir por parte de su empleador un trato igual al que reciben los demás trabajadores, de forma tal que mientras la igualdad ante la ley opera en el marco de las relaciones entre el individuo y el Estado – Poder Legislativo, Ejecutivo o Judicial-; de otro lado, la igualdad de trato actúa en este caso dentro de la relación entre el empleador y el trabajador, estando premunido el primero de un poder de dirección cuyo ejercicio tienen como límite o control el evitar diferenciaciones arbitrarias de trato; esto es, se trata de un límite fundamental a la autonomía empresarial que consiste en “(...) la prohibición de que el empleador adopte diferenciaciones arbitrarias, habiéndose de justificar toda diferenciación de trato entre los trabajadores en base a su razonabilidad y respecto de la situación concreta de que se trate” (Rodríguez Piñero citado por Carlos Blancas Bustamante en “Derechos Fundamentales de la Persona y Relación de Trabajo”; Fondo Editorial PUCP; Lima; 1era Edición 2007; pp. 149).</p> <p>DÉCIMO SEXTO.- En tal sentido, se tiene que se encuentra fuera de discusión la validez y vigencia del <i>principio de igualdad</i> en nuestra sociedad y sus efectos en materia laboral, concretamente en el tema remunerativo, con la regla de “a igual trabajo igual remuneración”, tal conclusión surge de la lectura de normas internacionales sobre la materia tales como el numeral 2 del artículo 23° de la Declaración Universal de Derechos Humanos que señala: “... <i>Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual ...</i>”; asimismo, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales señala en su artículo 7 que toda persona tiene derecho a un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; por su parte, nuestra legislación, relevantemente nuestra Constitución dispone en su artículo 24 que todo trabajador tiene derecho a percibir una remuneración equitativa y el artículo 26, inciso 1), que en la relación laboral se debe respetar el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación.</p> <p>DÉCIMO SETIMO.- Ahora bien, respecto de la denominada contratación por funcionamiento a que alude la demandada en su contestación de demanda, efectuadas por resoluciones de alcaldía de folios 153 a 171, se debe señalar que al margen de la denominación que pudiera tener un tipo de contratación, “de funcionamiento” en este caso, lo esencial es que tal contratación corrobora el carácter permanente de las labores del actor, en tanto en ellas se le contrata como chofer (Folio 157); así como, denota un reconocimiento explícito por parte de la entidad demandada acerca de la condición de verdadero trabajador del actor; todo lo cual sumado a la desnaturalización de los contratos de locación de servicios no personales, se establece objetivamente que entre las partes durante el período 01 de agosto de 2001 hasta la fecha existe un real contrato de trabajo a plazo indeterminado; siendo ello así y en atención a los considerandos anteriores, correspondió a la entidad edil que cancele</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>los mismas retribuciones que le cancelaba al personal que cumplía igual y/o similar función y responsabilidad laboral.</p> <p>DÉCIMO OCTAVO.- Siendo ello así, el actor señala que se desempeñó como chofer de vehículo pesado, mientras que la demandada no niega este hecho, sino reconoce dicha función en la Audiencia de Juzgamiento, lo que además se corrobora con los contratos de folios 186 a 277, en cuyas cláusulas se establece que el demandante realizará actividades de “<i>chofer de la división de obras y equipo mecánico</i>”.</p> <p>De otra parte, se acredita que otros trabajadores como, cuyo CD de planillas obra a folios 150 también son servidores en calidad de choferes según Informe N° 026-2013-MDE-UP y , de fojas 98, e incluso así se advierte del CD que obra a folios 150, en el cual se han adjuntado las planillas de los trabajadores antes referidos a quienes se les cancelaba montos superiores al demandante cuando cumplían las mismas funciones, así se advierte del contenido de dichas documentales.</p> <p>Siendo ello así, ha quedado acreditado: 1) Que, el actor ha venido realizando labores como chofer al igual que los servidores S y T; y, 2) Que en tal condición, ha quedado probado con los contratos de locación de servicios y contratos administrativos de servicios, así como las planillas de pago contenidas en soporte CDs de folios 150, que el actor ha venido percibiendo una remuneración menor que sus homólogos S y T.</p> <p>Además, se debe tomar en cuenta que respecto de esta pretensión, la demandada no ha negado la existencia de remuneraciones diferenciadas entre el actor y los trabajadores comparativos, habiéndose limitado a señalar en su escrito de contestación de demanda y en la audiencia de juzgamiento que “<i>si el demandante fue contratado por funcionamiento (Vinculo Laboral Publico) generado por un mandato judicial</i>”; por lo que, siendo así en el caso subjujice la entidad demandada no ha alegado y menos ha podido acreditar los motivos objetivos, razonables y suficientes que justifiquen el trato diferenciado en materia remunerativa tal como le impone la carga de la prueba establecida en el artículo 23.4 inciso b) y 23.5, de la NLPT, Ley 29497, máxime si las labores de chofer por ser simples y no complejas, no necesitan de alta especialización o marcada experiencia que pueda implicar una diferenciación en la percepción de remuneraciones entre trabajadores antiguos y recientes.</p> <p>Por lo demás, se verifica de las planillas contenidas en soporte magnético a folios 59 que ambos trabajadores comparativos perciben conceptos como “<i>costo de vida</i>” y “<i>refrigerio-movilidad</i>” a diferencia del actor que no los percibe cuando es el caso que el costo de vida o el valor de la canasta básica familiar es uno solo en el país, más aún tratándose de trabajadores que radican en una misma localidad, por lo que no existe razón alguna para que a unos se le otorgue dichos pagos y a otros como la actora, no.</p> <p>En consecuencia, el extremo de la demanda sobre reintegro de remuneraciones por trato discriminatorio debe ser amparado en los montos que se liquidan líneas abajo, tomando en consideración la información contenida en CDs de folios 59 y 150 referida a las remuneraciones de los trabajadores comparativos percibidas durante la gran mayoría de meses del record laboral demandado y si bien no se cuenta con datos en algunos meses por cuanto la demandada no ha cumplido con exhibir la totalidad de planillas requeridas, es decir, por todo el record laboral demandado, se debe realizar una proyección y atendiendo a la Buena Fe del demandante y al Principio de Veracidad, haciendo una proyección promedio cuando corresponda para efectos de poder efectuar los cálculos pertinentes, debiéndose señalar también que se han tomado las remuneraciones de los citados trabajadores comparativos deduciéndose los conceptos que éstos han percibido por cuestiones personales o de tiempo como subsidios, asignación familiar, reintegros, incremento aportantes SNP (Ley 26504 del</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

17 jul. 1995); liquidación que se efectúa de conformidad con el criterio establecido para estos casos por la Primera Sala Laboral de La Libertad en las ejecutorias recaídas en los Exp. 3251-2011, seguido por (...), y en el Exp. 3838-2011, seguido por (...), ambos contra la Municipalidad Distrital de (...), sobre Reintegro de Remuneraciones por Trato Discriminatorio y Pago de Beneficios Sociales. Así tenemos que por dicho concepto la demandada deberá cancelar al actor la suma de **S/. 76 570.53** conforme a la siguiente liquidación:

REINTEGRO REMUNERATIVOS					
MES/AÑO	REMUN. MANUE L JESUS CHUN QUE HUACCHA	REMUN. EMILIO VILLEGAS BERNAL	PROMEDIO REMUN. QUE DEBIO PAGAR	REMUNER. QUE PERCIBIÓ	REINTEGRO A EFECTIVIZAR POR LA DEMANDADA
Ago-01	906.00	971.00	938.50	600.00	338.5
Sep-01	906.00	971.00	938.50	600.00	338.5
Oct-01	906.00	971.00	938.50	600.00	338.5
Nov-01	906.00	971.00	938.50	600.00	338.5
Dic-01	906.00	971.00	938.50	600.00	338.5
Ene-02	995.00	971.00	938.50	600.00	338.5
Feb-02	995.00	971.00	938.50	600.00	338.5
Mar-02	995.00	971.00	938.50	600.00	338.5
Abr-02	995.00	971.00	938.50	600.00	338.5
May-02	995.00	971.00	938.50	600.00	338.5
Jun-02	995.00	971.00	938.50	600.00	338.5
Jul-02	995.00	971.00	938.50	600.00	338.5
Ago-02	995.00	971.00	938.50	600.00	338.5
Sep-02	995.00	971.00	938.50	600.00	338.5
Oct-02	995.00	971.00	938.50	600.00	338.5
Nov-02	995.00	971.00	938.50	600.00	338.5
Dic-02	995.00	971.00	938.50	600.00	338.5

	Ene-03	995.00	971.00	938.50	600.00	338.5														
	Feb-03	995.00	971.00	938.50	600.00	338.5														
	Mar-03	995.00	971.00	938.50	600.00	338.5														
	Abr-03	995.00	971.00	938.50	600.00	338.5														
	May-03	995.00	971.00	938.50	600.00	338.5														
	Jun-03	995.00	1073.87	1034.44	600.00	434.44														
	Jul-03	995.00	1073.87	1034.44	600.00	434.44														
	Ago-03	995.00	1073.87	1034.44	600.00	434.44														
	Sep-03	995.00	1073.87	1034.44	600.00	434.44														
	Oct-03	995.00	1073.87	1034.44	600.00	434.44														
	Nov-03	995.00	1073.87	1034.44	600.00	434.44														
	Dic-03	995.00	1073.87	1034.44	600.00	434.44														
	Ene-04	1276.00	1073.87	1174.94	600.00	574.94														
	Feb-04	1276.00	1073.87	1174.94	600.00	574.94														
	Mar-04	1276.00	1073.87	1174.94	600.00	574.94														
	Abr-04	1276.00	1073.87	1174.94	600.00	574.94														
	May-04	1276.00	1073.87	1174.94	600.00	574.94														
	Jun-04	1276.00	1073.87	1174.94	600.00	574.94														
	Jul-04	1276.00	1073.87	1174.94	600.00	574.94														
	Ago-04	1276.00	1073.87	1174.94	600.00	574.94														
	Sep-04	1276.00	1073.87	1174.94	600.00	574.94														
	Oct-04	1276.00	1073.87	1174.94	600.00	574.94														
	Nov-04	1276.00	1073.87	1174.94	600.00	574.94														
	Dic-04	1276.00	1073.87	1174.94	600.00	574.94														
	Ene-04	1276.00	1073.87	1174.94	600.00	574.94														
	Feb-04	1276.00	1073.87	1174.94	600.00	574.94														
	Mar-04	1276.00	1073.87	1174.94	600.00	574.94														

	Abr-04	1276.00	1073.87	1174.94	600.00	574.94										
	May-04	1276.00	1073.87	1174.94	600.00	574.94										
	Jun-04	1276.00	1073.87	1174.94	600.00	574.94										
	Jul-04	1276.00	1073.87	1174.94	600.00	574.94										
	Ago-04	1276.00	1073.87	1174.94	600.00	574.94										
	Sep-04	1276.00	1073.87	1174.94	600.00	574.94										
	Oct-04	1276.00	1073.87	1174.94	600.00	574.94										
	Nov-04	1276.00	1073.87	1174.94	600.00	574.94										
	Dic-04	1276.00	1073.87	1174.94	600.00	574.94										
	Ene-05	1276.00	1073.87	1174.94	600.00	574.94										
	Feb-05	1276.00	1073.87	1174.94	600.00	574.94										
	Mar-05	1276.00	1073.87	1174.94	600.00	574.94										
	Abr-05	1276.00	1073.87	1174.94	600.00	574.94										
	May-05	1276.00	1073.87	1174.94	600.00	574.94										
	Jun-05	1276.00	1073.87	1174.94	600.00	574.94										
	Jul-05	1276.00	1073.87	1174.94	600.00	574.94										
	Ago-05	1276.00	1073.87	1174.94	600.00	574.94										
	Sep-05	1276.00	1073.87	1174.94	600.00	574.94										
	Oct-05	1276.00	1073.87	1174.94	600.00	574.94										
	Nov-05	1276.00	1073.87	1174.94	600.00	574.94										
	Dic-05	1276.00	1073.87	1174.94	600.00	574.94										
	Ene-06	1276.00	1173.87	1224.94	600.00	624.94										
	Feb-06	1276.00	1173.87	1224.94	600.00	624.94										
	Mar-06	1276.00	1173.87	1224.94	600.00	624.94										
Abr-06	1276.00	1173.87	1224.94	600.00	624.94											
May-06	1276.00	1173.87	1224.94	600.00	624.94											
Jun-06	1276.00	1173.87	1224.94	600.00	624.94											

Jul-06	1276.00	1173.87	1224.94	600.00	624.94												
Ago-06	1276.00	1173.87	1224.94	600.00	624.94												
Sep-06	1276.00	1173.87	1224.94	650.00	574.94												
Oct-06	1276.00	1173.87	1224.94	650.00	574.94												
Nov-06	1276.00	1173.87	1224.94	650.00	574.94												
Dic-06	1276.00	1173.87	1224.94	650.00	574.94												
Ene-07	1426.00	1173.87	1299.94	650.00	649.94												
Feb-07	1426.00	1173.87	1299.94	950.00	349.94.												
Mar-07	1426.00	1173.87	1299.94	650.00	649.94												
Abr-07	1426.00	1173.87	1299.94	650.00	649.94												
May-07	1426.00	1173.87	1299.94	650.00	649.94												
Jun-07	1426.00	1173.87	1299.94	650.00	649.94												
Jul-07	1426.00	1173.87	1299.94	650.00	649.94												
Ago-07	1426.00	1301.02	1363.51	650.00	713.51												
Sep-07	1426.00	1301.02	1363.51	650.00	713.51												
Oct-07	1426.00	1351.03	1388.52	650.00	738.52												
Nov-07	1426.00	1351.03	1388.52	650.00	738.52												
Dic-07	1426.00		1426.00	650.00	776.00												
Ene-08	1574.00	1441.10	1507.55	650.00	857.55												
Feb-08	1574.00	1351.03	1462.52	650.00	857.55												
Mar-08	1574.00	1351.03	1462.52	650.00	812.52												
Abr-08	1574.00	1351.03	1462.52	650.00	812.52												
May-08	1574.00	1351.03	1462.52	650.00	812.52												
Jun-08	1574.00	1351.03	1462.52	650.00	812.52												
Jul-08	1574.00	1351.03	1462.52	650.00	812.52												
Ago-08	1574.00	1351.03	1462.52	650.00	812.52												
Sep-08	1574.00	1351.03	1462.52	650.00	812.52												

	Oct-08	1574.00	1351.03	1462.52	650.00	812.52													
	Nov-08	1574.00	1351.03	1462.52	650.00	812.52													
	Dic-08	1574.00	1351.03	1462.52	650.00	812.52													
	Ene-09	1476.00	1351.03	1413.52	394.28	1019.24													
	Feb-09	1476.00	1351.03	1413.52	394.28	1019.24													
	Mar-09	1476.00	1351.03	1413.52	499.16	914.36													
	Abr-09	1476.00	1351.03	1413.52	393.14	1020.38													
	May-09	1476.00	1351.03	1413.52	393.14	1020.38													
	Jun-09	1476.00	1351.03	1413.52	393.14	1020.38													
	Jul-09	1476.00	1351.03	1413.52	497.77	915.75													
	Ago-09	1476.00	1351.03	1413.52	393.14	1020.38													
	Sep-09	1476.00	1351.03	1413.52	497.77	915.75													
	Oct-09	1476.00	1351.03	1413.52	497.77	915.75													
	Nov-09	1476.00	1351.03	1413.52	497.77	915.75													
	Dic-09	1476.00	1351.03	1413.52	497.77	915.75													
	Ene-10	1526.00	1401.02	1463.51	700.00	763.51													
	Feb-10	1526.00	1401.02	1463.51	700.00	763.51													
	Mar-10	1526.00	1401.02	1463.51	700.00	763.51													
	Abr-10	1526.00	1401.02	1463.51	700.00	763.51													
	May-10	1526.00	1401.02	1463.51	700.00	763.51													
	Jun-10	1526.00	1401.02	1463.51	700.00	763.51													
	Jul-10	1526.00	1401.02	1463.51	700.00	763.51													
	Ago-10	1526.00	1401.02	1463.51	700.00	763.51													
	Sep-10	1526.00	1401.02	1463.51	700.00	763.51													
	Oct-10	1526.00	1401.02	1463.51	700.00	763.51													
	Nov-10	1526.00	1401.02	1463.51	700.00	763.51													
	Dic-10	1526.00	1401.02	1463.51	700.00	763.51													

	Ene-11	1526.00	1401.02	1463.51	1200.00	263.51													
	Feb-11	1526.00	1401.02	1463.51	1200.00	263.51													
	Mar-11	1526.00	1401.02	1463.51	1200.00	263.51													
	Abr-11	1526.00	1401.02	1463.51	1200.00	263.51													
	May-11	1526.00	1401.02	1463.51	1200.00	263.51													
	Jun-11	1526.00	1401.02	1463.51	600.00	863.51													
	Jul-11	1526.00	1401.02	1463.51	1418.00	45.51													
	Ago-11	1526.00	1401.02	1463.51	1200.00	263.51													
	Sep-11	1526.00	1401.02	1463.51	1200.00	263.51													
	Oct-11	1526.00	1401.02	1463.51	1200.00	263.51													
	Nov-11	1526.00	1401.02	1463.51	1200.00	263.51													
	Dic-11	1526.00	1401.02	1463.51	1200.00	263.51													
	Ene-12	NO SE PRESE NTÓ INFOR MACIO N	1401.02	1401.02	1200.00	201.02													
	Feb-12	NO SE PRESE NTÓ INFOR MACIO N	1401.02	1401.02	1200.00	201.02													
	Mar-12	NO SE PRESE NTÓ INFOR MACIO N	1401.02	1401.02	1200.00	201.02													
	Abr-12	NO SE PRESE NTÓ INFOR MACIO N	1401.02	1401.02	1200.00	201.02													
	May-12	NO SE PRESE NTÓ INFOR MACIO N	1401.02	1401.02	1200.00	201.02													
	Jun-12	NO SE PRESE NTÓ	1401.02	1401.02	1200.00	201.02													

	INFOR MACIO N				
Jul-12	NO SE PRESE NTÓ INFOR MACIO N	1401.02	1401.02	1227.00	174.02
Ago-12	NO SE PRESE NTÓ INFOR MACIO N	1401.02	1401.02	1200.00	201.02
Sep-12	NO SE PRESE NTÓ INFOR MACIO N	1401.02	1401.02	1200.00	201.02
Oct-12	NO SE PRESE NTÓ INFOR MACIO N	1401.02	1401.02	1200.00	201.02
Nov-12	NO SE PRESE NTÓ INFOR MACIO N	1401.02	1401.02	1200.00	201.02
Dic-12	NO SE PRESE NTÓ INFOR MACIO N	1401.02	1401.02	1200.00	201.02
TOTAL REINTEGROS				S/. 76 570.59	

BENEFICIOS LABORALES

DÉCIMO NOVENO.- Respecto de la pretensión de pago de **Horas Extras** correspondiente al período AGOSTO de 2001 a NOVIEMBRE de 2012, tenemos que el artículo 25° de la Constitución Política del Estado indica: “*La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo. Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por la ley o por convenio*”. Por su parte, el artículo 9° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR que contiene el TUO del D. Leg. N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en sobre tiempo precisa: “*El trabajo en sobre tiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación. Nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en los casos justificados en que la labor resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad*”

productiva". Acerca del pago de horas extras en el sector público, el Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral, Año 2012, realizado en la ciudad de Lima, Tema 3, estableció que "Las limitaciones presupuestales no privan al trabajador del Sector Público de gozar del pago de horas extras si se ha realizado trabajo en sobretiempo".

En el caso de autos, el actor señala que desde que ingresó a laborar para la demandada hasta la fecha de la interposición de la demanda laboró en horario superior a las 08 horas diarias, trabajando así en jornadas de 09, 10, 11 y hasta 12 horas al día.

Al respecto, se debe señalar que la demandada en ningún momento ha negado el desarrollo de horas extras por parte del actor; asimismo, debe tenerse en cuenta que la entidad edil demandada no ha cumplido con exhibir las tarjetas de control de asistencia del demandante; siendo ello así, debe aplicarse lo establecido en el artículo 29° de la ley N° 29497; siendo que, bajo el principio de veracidad que inspira el nuevo modelo de justicia laboral, debe tenerse por cierta las afirmaciones del demandante en cuanto al extremo de horas extras.

Por lo demás, se llega a establecer que el actor ha laborado horas extras durante todo su record laboral, el que se establece de modo razonable en un número promedio de dos horas extras diarias; por lo que, en su caso le corresponde el derecho a su abono según liquidación efectuada considerándose el 25% adicional del valor hora de conformidad con el artículo 10° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, TUO del D. Leg. N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, por lo que la demandada adeuda al actor por horas extras la suma de **S/. 47 244.94** conforme a la liquidación siguiente

HORAS EXTRAS					
MES/AÑO O	02 horas laboradas por 52 al mes	REMUN. QUE DEBIÓ PAGAR	VH Valor Hora	V/Extra – Valor hora extra con 25%	Monto no cancelado
Ago-01	52	938.50	3.91	4.89	254.18
Sep-01	52	938.50	3.91	4.89	254.18
Oct-01	52	938.50	3.91	4.89	254.18
Nov-01	52	938.50	3.91	4.89	254.18
Dic-01	52	938.50	3.91	4.89	254.18
Ene-02	52	983.00	3.91	4.89	254.18
Feb-02	52	983.00	4.10	5.12	266.23
Mar-02	52	983.00	4.10	5.12	266.23
Abr-02	52	983.00	4.10	5.12	266.23
May-02	52	983.00	4.10	5.12	266.23
Jun-02	52	983.00	4.10	5.12	266.23
Jul-02	52	983.00	4.10	5.12	266.23
Ago-02	52	983.00	4.10	5.12	266.23
Sep-02	52	983.00	4.10	5.12	266.23
Oct-02	52	983.00	4.10	5.12	266.23
Nov-02	52	983.00	4.10	5.12	266.23
Dic-02	52	983.00	4.10	5.12	266.23
Ene-03	52	983.00	4.10	5.12	266.23
Feb-03	52	983.00	4.10	5.12	266.23
Mar-03	52	983.00	4.10	5.12	266.23
Abr-03	52	983.00	4.10	5.12	266.23

May-03	52	983.00	4.10	5.12	266.23															
Jun-03	52	1034.44	4.31	5.39	280.16															
Jul-03	52	1034.44	4.31	5.39	280.16															
Ago-03	52	1034.44	4.31	5.39	280.16															
Sep-03	52	1034.44	4.31	5.39	280.16															
Oct-03	52	1034.44	4.31	5.39	280.16															
Nov-03	52	1034.44	4.31	5.39	280.16															
Dic-03	52	1034.44	4.31	5.39	280.16															
Ene-04	52	1174.94	4.90	6.12	318.21															
Feb-04	52	1174.94	4.90	6.12	318.21															
Mar-04	52	1174.94	4.90	6.12	318.21															
Abr-04	52	1174.94	4.90	6.12	318.21															
May-04	52	1174.94	4.90	6.12	318.21															
Jun-04	52	1174.94	4.90	6.12	318.21															
Jul-04	52	1174.94	4.90	6.12	318.21															
Ago-04	52	1174.94	4.90	6.12	318.21															
Sep-04	52	1174.94	4.90	6.12	318.21															
Oct-04	52	1174.94	4.90	6.12	318.21															
Nov-04	52	1174.94	4.90	6.12	318.21															
Dic-04	52	1174.94	4.90	6.12	318.21															
Ene-04	52	1174.94	4.90	6.12	318.21															
Feb-04	52	1174.94	4.90	6.12	318.21															
Mar-04	52	1174.94	4.90	6.12	318.21															
Abr-04	52	1174.94	4.90	6.12	318.21															
May-04	52	1174.94	4.90	6.12	318.21															
Jun-04	52	1174.94	4.90	6.12	318.21															
Jul-04	52	1174.94	4.90	6.12	318.21															
Ago-04	52	1174.94	4.90	6.12	318.21															
Sep-04	52	1174.94	4.90	6.12	318.21															
Oct-04	52	1174.94	4.90	6.12	318.21															
Nov-04	52	1174.94	4.90	6.12	318.21															
Dic-04	52	1174.94	4.90	6.12	318.21															
Ene-05	52	1174.94	4.90	6.12	318.21															
Feb-05	52	1174.94	4.90	6.12	318.21															
Mar-05	52	1174.94	4.90	6.12	318.21															
Abr-05	52	1174.94	4.90	6.12	318.21															
May-05	52	1174.94	4.90	6.12	318.21															
Jun-05	52	1174.94	4.90	6.12	318.21															
Jul-05	52	1174.94	4.90	6.12	318.21															
Ago-05	52	1174.94	4.90	6.12	318.21															
Sep-05	52	1174.94	4.90	6.12	318.21															
Oct-05	52	1174.94	4.90	6.12	318.21															
Nov-05	52	1174.94	4.90	6.12	318.21															
Dic-05	52	1174.94	4.90	6.12	318.21															
Ene-06	52	1224.94	5.10	6.38	331.75															
Feb-06	52	1224.94	5.10	6.38	331.75															
Mar-06	52	1224.94	5.10	6.38	331.75															
Abr-06	52	1224.94	5.10	6.38	331.75															
May-06	52	1224.94	5.10	6.38	331.75															
Jun-06	52	1224.94	5.10	6.38	331.75															
Jul-06	52	1224.94	5.10	6.38	331.75															
Ago-06	52	1224.94	5.10	6.38	331.75															
Sep-06	52	1224.94	5.10	6.38	331.75															
Oct-06	52	1224.94	5.10	6.38	331.75															
Nov-06	52	1224.94	5.10	6.38	331.75															
Dic-06	52	1224.94	5.10	6.38	331.75															

Ene-07	52	1299.94	5.42	6.77	352.07														
Feb-07	52	1299.94	5.42	6.77	352.07														
Mar-07	52	1299.94	5.42	6.77	352.07														
Abr-07	52	1299.94	5.42	6.77	352.07														
May-07	52	1299.94	5.42	6.77	352.07														
Jun-07	52	1299.94	5.42	6.77	352.07														
Jul-07	52	1299.94	5.42	6.77	352.07														
Ago-07	52	1363.51	5.68	7.10	369.28														
Sep-07	52	1363.51	5.68	7.10	369.28														
Oct-07	52	1388.52	5.79	7.23	376.06														
Nov-07	52	1388.52	5.79	7.23	376.06														
Dic-07	52	1426.00	5.94	7.43	386.21														
Ene-08	52	1507.55	6.28	7.85	408.29														
Feb-08	52	1462.52	6.09	7.62	396.10														
Mar-08	52	1462.52	6.09	7.62	396.10														
Abr-08	52	1462.52	6.09	7.62	396.10														
May-08	52	1462.52	6.09	7.62	396.10														
Jun-08	52	1462.52	6.09	7.62	396.10														
Jul-08	52	1462.52	6.09	7.62	396.10														
Ago-08	52	1462.52	6.09	7.62	396.10														
Sep-08	52	1462.52	6.09	7.62	396.10														
Oct-08	52	1462.52	6.09	7.62	396.10														
Nov-08	52	1462.52	6.09	7.62	396.10														
Dic-08	52	1462.52	6.09	7.62	396.10														
Ene-09	52	1413.52	5.89	7.36	382.83														
Feb-09	52	1413.52	5.89	7.36	382.83														
Mar-09	52	1413.52	5.89	7.36	382.83														
Abr-09	52	1413.52	5.89	7.36	382.83														
May-09	52	1413.52	5.89	7.36	382.83														
Jun-09	52	1413.52	5.89	7.36	382.83														
Jul-09	52	1413.52	5.89	7.36	382.83														
Ago-09	52	1413.52	5.89	7.36	382.83														
Sep-09	52	1413.52	5.89	7.36	382.83														
Oct-09	52	1413.52	5.89	7.36	382.83														
Nov-09	52	1413.52	5.89	7.36	382.83														
Dic-09	52	1413.52	5.89	7.36	382.83														
Ene-10	52	1463.51	6.10	7.62	396.37														
Feb-10	52	1463.51	6.10	7.62	396.37														
Mar-10	52	1463.51	6.10	7.62	396.37														
Abr-10	52	1463.51	6.10	7.62	396.37														
May-10	52	1463.51	6.10	7.62	396.37														
Jun-10	52	1463.51	6.10	7.62	396.37														
Jul-10	52	1463.51	6.10	7.62	396.37														
Ago-10	52	1463.51	6.10	7.62	396.37														
Sep-10	52	1463.51	6.10	7.62	396.37														
Oct-10	52	1463.51	6.10	7.62	396.37														
Nov-10	52	1463.51	6.10	7.62	396.37														
Dic-10	52	1463.51	6.10	7.62	396.37														
Ene-11	52	1463.51	6.10	7.62	396.37														
Feb-11	52	1463.51	6.10	7.62	396.37														
Mar-11	52	1463.51	6.10	7.62	396.37														
Abr-11	52	1463.51	6.10	7.62	396.37														
May-11	52	1463.51	6.10	7.62	396.37														
Jun-11	52	1463.51	6.10	7.62	396.37														
Jul-11	52	1463.51	6.10	7.62	396.37														
Ago-11	52	1463.51	6.10	7.62	396.37														

Sep-11	52	1463.51	6.10	7.62	396.37
Oct-11	52	1463.51	6.10	7.62	396.37
Nov-11	52	1463.51	6.10	7.62	396.37
Dic-11	52	1463.51	6.10	7.62	396.37
Ene-12	53	1401.02	5.84	7.30	386.74
Feb-12	54	1401.02	5.84	7.30	394.04
Mar-12	55	1401.02	5.84	7.30	401.33
Abr-12	56	1401.02	5.84	7.30	408.63
May-12	57	1401.02	5.84	7.30	415.93
Jun-12	58	1401.02	5.84	7.30	423.22
Jul-12	59	1401.02	5.84	7.30	430.52
Ago-12	60	1401.02	5.84	7.30	437.82
Sep-12	61	1401.02	5.84	7.30	445.12
Oct-12	62	1401.02	5.84	7.30	452.41
Nov-12	63	1401.02	5.84	7.30	459.71
Total Horas Extras					S/. 47 0244.94

VIGÉSIMO.- Respecto de la **Asignación Familiar**, se tiene que la Ley 25129 (artículo 1) la contempla para los trabajadores de la actividad privada en función del equivalente al 10% del ingreso mínimo legal. En el caso de autos, del acta de nacimiento del niño: **K**, de fojas 41, el demandante ha acreditado tener un hijo menor de edad; sin embargo, la demandada no ha negado este derecho menos ha acreditado haber cumplido con su pago, razón por la que este extremo debe ser declarado fundado ordenándose su pago en un monto de **S/. 7 038.00** según la siguiente liquidación.

ASIGNACION FAMILIAR				
PERIODO	R.M.V.	10%	MESES	SUB TOTAL
01-Ago-2001 14-Set-2003	410.00	41.00	25.5	1045.50
15-Set-2003 31-12-2005	460.00	46.00	27.5	1265.00
01-Ene-2006 31-Set-2007	500.00	50.00	21	1050.00
01-Oct-2007 31-Dic-2007	530.00	53.00	3	159.00
01-Ene-2008 30-Nov-2010	550.00	55.00	35	1925.00
01-Dic-2010 31-Ene-2011	580.00	58.00	2	116.00
01-Feb-2011 31-Jul-2011	600.00	60.00	6	360.00
01-Ago-2011 30-jun-2012	675.00	67.50	11	742.50
01-Jul-2012 31- Nov-2012	750.00	75.00	5	375.00
TOTAL Asignación Familiar				S/. 7 038.00

VIGÉSIMO PRIMERO.- Respecto de la pretensión de pago de **Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad** peticionados por el actor, la Ley N ° 27735 que regula el

otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del Régimen de la Actividad Privada, en el primer párrafo de su artículo 2° y en su artículo 5°, señalan: “El monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio”; y, respecto a su oportunidad de pago, precisa: “Las gratificaciones serán abonadas en la primera quincena de los meses de julio y de diciembre, según el caso” y en el artículo 6° del mismo dispositivo legal prescribe que: “En el caso del trabajador que cuente con menos de seis meses, percibirá la gratificación en forma proporcional a los meses laborados...”. En el caso de autos, la demandada no ha cumplido con su obligación procesal de acreditar el pago de gratificaciones; por lo que, corresponde amparar su abono correspondiente al tramo de diciembre de 2011 a julio 2012 el que arroja la suma de **S/. 38 125.58**, según la siguiente liquidación:

GRATIFICACIONES		
PERIODO	REMUN. INCLUIDAS HH. EE., y AS. FAM.	GRATIFICACION
Dic-01	1233.68	1233.68
Jul-02	1290.23	1290.23
Dic-02	1290.23	1290.23
Jul-03	1355.59	1355.59
Dic-03	1360.59	1360.59
Jul-04	1539.15	1539.15
Dic-04	1640.21	1640.21
Jul-05	1640.21	1640.21
dic 05	1657.75	1657.75
jul 06	1657.75	1657.75
dic 06	1828.07	1828.07
Jul-07	1855.06	1855.06
Dic-07	2025.10	2025.10
Jul-08	2025.10	2025.10
Dic-08	1913.83	1913.83
Jul-09	1913.83	1913.83
Dic-09	1977.37	1977.37
Jul-10	1977.37	1977.37
Dic-10	1982.37	1982.37
Jul-11	1989.87	1989.87
Dic-11	1982.37	1982.37

Jul-12	1989.87	1989.87
TOTAL GRATIFICACIONES		S/. 38 125.58

VIGÉSIMO SEGUNDO.- Que, en lo concerniente a la pretensión de pago de **Vacaciones No Gozadas**, el Decreto Legislativo N° 713 que consolida la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, señala en su artículo 10° del mismo cuerpo normativo, prescribe que: “*El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional, por cada año completo de servicios...*”. Asimismo en el artículo 23 se establece que “*los trabajadores en el caso de no disfrutar del descanso vacacional, dentro del año siguiente en el que adquieren el derecho, percibirán lo siguiente: a) Una remuneración por el trabajo realizado, b) Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado y c) Una remuneración equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso...*”. En el caso de autos, la demandada tampoco ha cumplido con acreditar haber otorgado al actor el descanso físico vacacional ni tampoco su pago por el no goce efectivo, por lo que corresponde ordenar su abono tomándose como remuneración liquidable no el último haber “diminuto o discriminatorio” que percibe sino el que debe percibir por haberse establecido la existencia del trato salarial discriminatorio, debiéndose tomar en cuenta que en el caso del pago de las vacaciones no gozadas procede su liquidación hasta el período 2001-2012, tal como ha sido planteado en la demanda, no procediendo la liquidación por el período trunco por mantener el actor vínculo laboral vigente. Por tanto, la demandada adeuda al actor por vacaciones no gozadas la suma **S/. 43 204.77** conforme a la siguiente liquidación

VACACIONES			
PERIODO	ÚLTIMA REMUNERACIÓN QUE DEBIÓ PAGAR	FACTOR	SUBTOTAL
2001-2002	2057.37	Doble	4114.74
2002-2003	2057.37	Doble	4114.74
2003-2004	2057.37	Doble	4114.74
2004-2005	2057.37	Doble	4114.74
2005-2006	2057.37	Doble	4114.74
2006-2007	2057.37	Doble	4114.74
2007-2008	2057.37	Doble	4114.74
2008-2009	2057.37	Doble	4114.74
2009-2010	2057.37	Doble	4114.74
2010-2011	2057.37	Doble	4114.74
2011-2012	2057.37	Simple	2057.37
TOTAL VACACIONES			S/. 43 204.77

VIGÉSIMO TERCERO.- Que, respecto de la pretensión de pago de Asignación por Escolaridad, debe señalarse que habiéndose establecido la existencia de un real contrato de trabajo entre las partes, le corresponde al demandante el pago de este

derecho proveniente de los Decretos Supremos D.S. 058-2002-EF; N° 042-2003-EF, 046-2004-EF, 021-2005-EF, 011-2006-EF, 010-2007-EF, 017-2008-EF, 026-2009-EF, 001-2010-EF, 004-2011-EF y 003-2012-EF, el cual se consolida en la suma de **S/. 3 900.00** de acuerdo al siguiente detalle:

ESCOLARIDAD		
AÑO	NORMA	MONTO
2001	D.S. 043-2001-EF	300.00
2002	D.S. 058-2002-EF	300.00
2003	D.S. 042-2003-EF	300.00
2004	Ley 28128	300.00
2005	Ley 28427	300.00
2006	Ley 28652	300.00
2007	Ley 28927	300.00
2008	Ley 29142	300.00
2009	Ley 29289	300.00
2010	Ley 29465	400.00
2011	Ley 29626	400.00
2012	Ley 29812	400.00
TOTAL ESCOLARIDAD		S/. 3 900.00

VIGÉSIMO CUARTO.- Que, en relación a la pretensión de **Depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios**, el Decreto legislativo N° 650, que regula la remuneración computable en el caso de Compensación por Tiempo de Servicios, como en el caso, el artículo 9 que precisa “ Es 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...” y conforme al artículo 18° del mismo texto legal tenemos que. “Las remuneraciones de periodicidad semestral, se incorporarán a la remuneración computable a razón de un sexto de lo percibido en el semestre respectivo. Se incluyen en este concepto las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad”, Ahora bien, en relación a los depósitos que datan desde junio del 2001 a octubre del 2004, éstos se liquidan por depósitos mensuales a razón de 8,33 % de la remuneración percibida por el trabajador de conformidad con los entonces vigentes Decretos de Urgencia N° 127-2000, Decreto de Urgencia N° 115-2001, Decreto de Urgencia N° 119-2002, Decreto de Urgencia N° 057-2002, Decreto de Urgencia N° 013-2003 y Decreto de Urgencia N° 024-2003. Ahora bien, en el caso de autos, la entidad demandada no ha acreditado haber cumplido con su obligación de cancelación, por lo que debe ordenarse la cancelación de la CTS en una cuenta bancaria o financiera a elección del trabajador conforme al criterio establecido por la Primera Sala Laboral de La Libertad en el Exp. 2955-2011, seguido por don A contra la Municipalidad Provincial de Trujillo y otros, sobre Beneficios Sociales. Por tal razón, la demandada adeuda al actor la suma de **S/. 22 051.50** por concepto de Compensación por Tiempo de Servicios, conforme al

siguiente detalle:

COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS							
PERIODO	REMUNER. QUE DEBIÓ PERCIBIR	PROMEDIO HORAS EXTRAS	ASIG. FAMILIAR	REMUN. N. ORD.	GRATIE / 1/6 GRATIE	REMUNER. COMPUT.	DEPOSITO CTS
Ago-01	938.50	254.18	41.00	1233.68		1233.68	102.81
Sep-01	938.50	254.18	41.00	1233.68		1233.68	102.81
Oct-01	938.50	254.18	41.00	1233.68		1233.68	102.81
Nov-01	938.50	254.18	41.00	1233.68		1233.68	102.81
Dic-01	938.50	254.18	41.00	1233.68	1233.68	2467.35	205.61
Ene-02	983.00	266.23	41.00	1290.23		1290.23	107.52
Feb-02	983.00	266.23	41.00	1290.23		1290.23	107.52
Mar-02	983.00	266.23	41.00	1290.23		1290.23	107.52
Abr-02	983.00	266.23	41.00	1290.23		1290.23	107.52
May-02	983.00	266.23	41.00	1290.23		1290.23	107.52
Jun-02	983.00	266.23	41.00	1290.23		1290.23	107.52
Jul-02	983.00	266.23	41.00	1290.23	1290.23	2580.46	215.04
Ago-02	983.00	266.23	41.00	1290.23		1290.23	107.52
Sep-02	983.00	266.23	41.00	1290.23		1290.23	107.52
Oct-02	983.00	266.23	41.00	1290.23		1290.23	107.52
Nov-02	983.00	266.23	41.00	1290.23		1290.23	107.52
Dic-02	983.00	266.23	41.00	1290.23	1290.23	2580.46	215.04
Ene-03	983.00	266.23	41.00	1290.23		1290.23	107.52
Feb-03	983.00	266.23	41.00	1290.23		1290.23	107.52
Mar-03	983.00	266.23	41.00	1290.23		1290.23	107.52
Abr-03	983.00	266.23	41.00	1290.23		1290.23	107.52
May-03	983.00	266.23	41.00	1290.23		1290.23	107.52
Jun-03	1034.44	280.16	41.00	1355.59		1355.59	112.97

Jul-03	1034.44	280.16	41.00	1355.59	1355.59	2711.19	225.93												
Ago-03	1034.44	280.16	41.00	1355.59		1355.59	112.97												
Sep-03	1034.44	280.16	43.00	1357.59		1357.59	113.13												
Oct-03	1034.44	280.16	46.00	1360.59		1360.59	113.38												
Nov-03	1034.44	280.16	46.00	1360.59		1360.59	113.38												
Dic-03	1034.44	280.16	46.00	1360.59	1360.59	2721.19	226.77												
Ene-04	1174.94	318.21	46.00	1539.15		1539.15	128.26												
Feb-04	1174.94	318.21	46.00	1539.15		1539.15	128.26												
Mar-04	1174.94	318.21	46.00	1539.15		1539.15	128.26												
Abr-04	1174.94	318.21	46.00	1539.15		1539.15	128.26												
May-04	1174.94	318.21	46.00	1539.15		1539.15	128.26												
Jun-04	1174.94	318.21	46.00	1539.15		1539.15	128.26												
Jul-04	1174.94	318.21	46.00	1539.15	1539.15	3078.29	256.52												
Ago-04	1174.94	318.21	46.00	1539.15		1539.15	128.26												
Sep-04	1174.94	318.21	46.00	1539.15		1539.15	128.26												
Oct-04	1174.94	318.21	46.00	1539.15		1539.15	128.26												
NOV 04 - ABR 05	1276.00	318.21	46.00	1640.21	212.67	1852.88	926.44												
MAY 05 - OCT 05	1276.00	318.21	46.00	1640.21	212.67	1852.88	926.44												
NOV 05 - ABR 06	1276.00	331.75	50.00	1657.75	212.67	1870.42	935.21												
MAY 06 - OCT 06	1276.00	331.75	50.00	1657.75	212.67	1870.42	935.21												
NOV 06 - ABR 07	1426.00	352.07	50.00	1828.07	237.67	2065.73	1032.87												
MAY 07 - OCT 07	1426.00	376.06	53.00	1855.06	237.67	2092.72	1046.36												
NOV 07 - ABR 08	1574.00	396.10	55.00	2025.10	262.33	2287.43	1143.72												

MAY 08 - OCT 08	1574.00	396.10	55.00	2025.10	262.33	2287.43	1143.72												
NOV 08 - ABR 09	1476.00	382.83	55.00	1913.83	246.00	2159.83	1079.91												
MAY 09 - OCT 09	1476.00	382.83	55.00	1913.83	246.00	2159.83	1079.91												
NOV 09 - ABR 10	1526.00	396.37	55.00	1977.37	254.33	2231.70	1115.85												
MAY 10 - OCT 10	1526.00	396.37	55.00	1977.37	254.33	2231.70	1115.85												
NOV 10 - ABR 11	1526.00	396.37	60.00	1982.37	254.33	2236.70	1118.35												
MAY 11 - OCT 11	1526.00	396.37	67.50	1989.87	254.33	2244.20	1122.10												
NOV 11 - ABR 12	1526.00	396.37	60.00	1982.37	254.33	2236.70	1118.35												
MAY 12 - OCT 12	1526.00	396.37	67.50	1989.87	254.33	2244.20	1122.10												
TOTAL CTS								S/. 22 051.50											
<p><u>VIGÉSIMO QUINTO.</u>- En relación al pago de intereses legales y honorarios del abogado, la emplazada debe cancelar los intereses legales devengados desde la fecha en que se genera la obligación de pago de cada concepto reclamado hasta la fecha de su cancelación en mérito al Artículo 3° de la Ley 25920. Y respecto del pago de honorarios, si bien es cierto el Artículo 413° del Código Procesal Civil establece que el Estado se encuentra exonerado del pago de costos y costas procesales, también lo es que la norma especial aplicable a los procesos laborales es la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497, la que en su Séptima Disposición Complementaria establece que “En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos”, lo que concuerda con el artículo 16 del mismo cuerpo adjetivo que señala: “El demandante puede incluir de modo expreso su pretensión de reconocimiento de los honorarios que se pagan con ocasión del proceso” lo cual en el caso concreto ha sido demandado expresamente en el petitorio de la demanda, por lo que al haber sido vencida en juicio la municipalidad demandada le corresponde a ésta asumir el pago de los honorarios profesionales.</p> <p>Ahora acerca de su monto, se debe indicar que en el caso de autos, la defensa desplegada por el abogado del demandante fue aceptable; pues se aprecia coherencia y claridad en el petitorio y fundamentos fácticos y jurídicos esbozados en la demanda</p>																			

	<p>como en la audiencia de juzgamiento, en la cual sus exposiciones orales de alegatos de apertura y de cierre fueron claros y pertinentes; logrando un resultado favorable para el demandante. En ese sentido, esta Juzgadora estima que los honorarios deben establecerse en el 25% de lo ordenado pagar en la presente sentencia, más el 5% de dicha suma destinado para el Colegio de Abogados de La Libertad; lo cual se liquidará en ejecución de sentencia.</p> <p>Por estas consideraciones y de conformidad con los artículos 138° y 143° de la Constitución Política del Estado, artículo 51° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, impartiendo Justicia a nombre de la Nación:</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 00106-2012-0-1618-JM-LA-01

El anexo 5.2 evidencia que la calidad de la parte considerativa es de rango muy alta; porque, los resultados de la motivación de los hechos y de derecho, fueron de rango Alta y Muy Alta calidad, respectivamente.

Anexo 5.3: calidad de la parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión - Sentencia de primera instancia sobre reintegro de remuneraciones y beneficios sociales.

Parte resolutive de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]
Aplicación del Principio de Congruencia	<p>FALLO:</p> <p>1. DECLARANDO FUNDADA LA DEMANDA interpuesta por don A contra la B; por consiguiente, DECLARO que se ha producido la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios No Personales celebrados entre las partes desde diciembre del año 2001; así como, la nulidad e ineficacia de los Contratos Administrativos de Servicios celebrados desde julio de 2008 hasta diciembre de 2010; en consecuencia, ORDENO que la demandada cancele a favor del demandante la suma de S/. 238 135.32 (DOSCIENTOS TREINTA Y OCHO MIL CIENTO TREINTA Y CINCO NUEVOS SOLES CON 32/100 CÉNTIMOS DE NUEVOS SOL), por los conceptos disgregados de la siguiente manera: REINTEGROS REMUNERATIVOS por el monto ascendente a S/. 76 570.53, HORAS EXTRAS por el monto ascendente a S/. 47 244.94, ASIGNACION FAMILIAR por el monto ascendente a S/. 7 038.00, GRATIFICACIONES por el monto ascendente a S/. 38 125.58, VACACIONES por el monto ascendente a S/. 43 204.77, ESCOLARIDAD por el monto ascendente a S/. 3 900.00, COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS por el monto ascendente a S/. 22 051.50, éste último ORDENO que la demandada deposite en la cuenta bancaria o financiera que el demandante señale en ejecución de sentencia; más el pago de los intereses legales correspondientes desde la fecha del incumplimiento de pago de los conceptos señalados hasta su total cancelación.</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/<i>Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado</i>). Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>). Si cumple</p>					X					
			<p>2. CUMPLA con cancelar la entidad edil demandada a favor del demandante los COSTOS PROCESALES consistentes en el 25% de lo sentenciado por el concepto de HONORARIOS PROFESIONALES por el presente proceso, mas el CINCO POR CIENTO destinado al COLEGIO DE ABOGADOS DE LA</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>								

Descripción de la decisión	<p>LIBERTAD, conforme al Vigésimo Sexto considerando de la presente sentencia, lo que se calculará en ejecución de sentencia.</p> <p>3. CONSENTIDA o EJECUTORIADA que sea la presente resolución ARCHÍVESE el expediente en el modo y forma de Ley. NOTIFIQUESE.-</p>	<p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. No cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>					X					10
-----------------------------------	--	--	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	-----------

Fuente: Expediente N° 00106-2012-0-1618-JM-LA-01

El anexo 5.3 evidencia que la calidad de la parte resolutive es de rango muy alta; porque, la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fueron de rango muy alta y muy alta calidad, respectivamente.

Anexo 5.4: calidad de la parte expositiva con énfasis en la calidad de la introducción y la postura de las partes - Sentencia de segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones y pago de beneficios sociales

Parte expositiva de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia													
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta									
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]									
Introducción	<p>EXPEDIENTE N° 00106-2012-0-1618-JM-LA-01. DEMANDANTE A. DEMANDADO B. MATERIA PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES.</p> <p>RESOLUCIÓN NÚMERO DIEZ.- Trujillo, diecisiete de Junio del año dos mil catorce.-</p> <p>VISTOS.- En Audiencia Pública, la Primera Sala Especializada Laboral de esta Corte Superior de Justicia de La Libertad, expide la siguiente SENTENCIA:</p> <p>I. <u>PRETENSIÓN IMPUGNATORIA.</u></p> <p>1. Viene en apelación de la sentencia de fecha 26 de Diciembre de 2013 de folios 311-336, que declaró fundada la demanda, declaró la desnaturalización de los contratos de locación de servicios no personales celebrados entre las partes desde diciembre de 2001; la nulidad e ineficacia de los Contratos Administrativos de Servicios celebrados desde julio de 2008 hasta diciembre de 2010; y ordenó que la demandada cancele al demandante la suma de S/. 238,135.32 nuevos soles, por concepto de reintegros remunerativos; horas extras; asignación familiar; gratificaciones; vacaciones; escolaridad; compensación por tiempo de servicios, y ordenó a la demandada deposite este último concepto en su cuenta bancaria o financiera que el demandante señale en ejecución de sentencia, más el pago de costos procesales.</p> <p>2. La demandada, con escrito de fecha 14 de enero de 2014 de folios 341-A a folios 345, interpuso recurso de apelación</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> No cumple.</p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver.</i> Si cumple.</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> Si cumple.</p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> No cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no</i></p>			X																8

	<p>contra la sentencia fundamentando su pretensión en lo siguiente:</p>	<p><i>anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>											
<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>a) No se ha tenido en cuenta que el recurrente ingresó a prestar sus servicios a B como contratado por funcionamiento (vínculo laboral público), por Resolución de Alcaldía número 992-2006-MDE, a partir del 01 de setiembre de 2006, anulada por resolución de alcaldía, habiendo recurrido al órgano jurisdiccional para que vía contencioso administrativo sea incluido al régimen laboral público y no al régimen laboral privado.</p> <p>b) No se ha valorado que en las planillas se viene pagando la remuneración al accionante como contratado por funcionamiento más no como obrero municipal.</p> <p>c) El actor se encuentra bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo número 276 y por ende no es aplicable el principio de primacía de la realidad, ni le es aplicable el Decreto Legislativo número 728, razón por la cual no le corresponde el pago de beneficios sociales.</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple.</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple.</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. Si cumple.</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>					X						

Fuente: Expediente N° 00106-2012-0-1618-JM-LA-01

El anexo 5.4 evidencia que la calidad de la parte expositiva es de rango Alta; porque, la introducción es de rango media y la postura de las partes fue de rango muy alta calidad.

Anexo 5.5: calidad de la parte considerativa con énfasis en la aplicación del principio de motivación de los hechos y del derecho - Sentencia de segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones y pago de beneficios sociales.

Parte considerativa de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17-20]
Motivación de los hechos	<p>II. CONSIDERANDOS.</p> <p>PRIMERO. Que, el argumento central de la apelación de la demandada, consiste en sostener la tesis de que el actor es un trabajador del régimen laboral público -Decreto Legislativo número 276-; por lo que, no le corresponderían los derechos amparados en la recurrida. Sin embargo, de fojas 04, obra una constancia de trabajo expedida por B (demandada), con fecha 26 de abril de 2012, de cuyo texto se advierte que el Jefe de Personal de la demandada, le reconoce al actor una prestación de servicios <i>desde el 01 de agosto de 2001</i>, bajo la suscripción de contratos de servicios no personales, fecha que fue ratificada con el Informe número 0026-2013-MDE/UP de folios 185 y con el Contrato de Locación de Servicios No Personales que suscribió el actor por el periodo 01 de agosto al 31 de diciembre de 2001 de folios 277, del cual, también se advierte que el actor fue contratado para efectuar actividades de conducción del vehículo motorizado (camioneta)⁴; por lo que, ha quedado acreditado que el actor ingresó a laborar el 01 de agosto de 2001, en calidad de OBRERO, desempeñándose como conductor de vehículo (chofer), desde el inicio de sus labores.</p> <p><small>4 En la cláusula segunda se señaló: "EL CONTRATADO", se compromete a brindar sus Servicios No Personales para efectuar actividades en la conducción del vehículo motorizado Camioneta de Placa PD 4973, color verde".</small></p> <p>SEGUNDO. Que, respecto a las funciones desarrolladas por el actor, de fojas 277 aparece que fue contratado para desarrollar funciones como chofer en la conducción de vehículo motorizado, labor que continuó desarrollando con posterioridad, conforme se advierte de los contratos de locación de servicios no personales de folios 218-277; de los contratos administrativos de servicios (CAS), de folios 186-217, y de los memorandos y cartas de folios 07-13, lo mismo se aprecia de la audiencia de juzgamiento en la que, respecto a las funciones desarrolladas, la defensa del actor manifestó al minuto 2.17 que desempeñaba labores de "chofer de vehículos pesados"; no queda duda entonces, que está probada la labor desempeñada por el actor como chofer de vehículo —que se cataloga como labor de obrero—; por lo que, debe procederse a señalar la tradicional distinción entre obrero y empleado, así tenemos que, en los</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)). Si cumple.</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realiza 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 ha verificado los requisitos requeridos para su validez)). Si cumple.</i></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple.</i></p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto)). Si cumple.</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo</i></p>										
							X					

Motivación del derecho	<p>obreros <i>prima el esfuerzo físico sobre el intelectual</i>, y para los empleados prima el esfuerzo intelectual sobre el físico; un clásico ejemplo de empleado sería el de un trabajador de oficina, mientras que el obrero es el trabajador "de campo", cuya labor supone un mayor desgaste energético, por las labores preponderantemente manuales que ejecuta⁵.</p> <p>te órgano colegiado en el Expediente número 05627-2010-0-1601-JR-LA-03, en su noveno considerando 16: “<i>Que, la jurisprudencia laboral por su parte estableció criterios interpretativos que procuraban solucionar problemas derivados de leyes dictadas por separado para obreros y empleados, recurriendo para ello a la rina y legislación comparadas, como es el caso, del Derecho italiano de la primera mitad del siglo XX, así nos que Ludovico Barassi sistematiza hasta cuatro teorías que intentan explicar la distinción conceptual entre ros y empleados; estas teorías antes citadas han influido en nuestra jurisprudencia del siglo XX, la misma que, ísticamente, ha establecido criterios como los siguientes: a) “La calidad del servicio prestado determina la ición de empleado”; b) “Limitado el servicio de una persona a la función mecánica de pesar o medir, carece de ndición de empleado comprendido en la Ley número 4916, si no ejecuta contratos de compraventa en sentación del principal”; c) “Quien confecciona presupuestos y celebra actos contractuales en representación p principal, no realiza labores de carácter manual y tiene por consiguiente la calidad de empleado”; d) “No es el bre sino las condiciones en que se presta el servicio, lo que determina las relaciones laborales”; e) “La forma de r el sueldo a un servidor no determina su condición, sino la naturaleza de sus servicios”; f) “Lo que define la raleza de las labores desempeñadas por un servidor, es el predominio de la función intelectual sobre la material ramente mecánica”.</i> (ANGULO ARGOMEDO, Jorge. “La Jurisprudencia del Derecho Laboral en el Peri. oritorio sistematizado - comentarios y concordancias”. Ediciones Librería Studium. Trujillo-Perú, 1984; páginas 160).</p> <p>TERCERO. Estando probado que el actor es obrero, entonces le responde la aplicación del régimen laboral de la actividad privada de el 01 de agosto de 2001, fecha posterior al 1 de junio de 2001, en entró en vigencia la Ley número 27469, del 01 de Junio del 2001, prescribía: “<i>Los funcionarios y empleados, así como el personal de ilancia de las municipalidades, son servidores públicos sujetos olusivamente al régimen laboral de la actividad pública y tienen los mismos deberes y derechos de los del Gobierno Central de la categoría correspondiente. 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>”; situación que ha sido mantenida en la vigente Ley Orgánica de Municipalidades Ley número 27972, del 28 de Mayo de 2003, que, cuyo artículo 37, norma que estableció un régimen laboral dicotómico para los trabajadores municipales, privado para los obreros y público para los empleados⁶.</p> <p>6 Artículo 37 de la Ley número 27972 que señala: “<i>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</i>”.</p> <p>CUARTO. También ha quedado probada la desnaturalización de la contratación de locación de servicios a la que indebidamente fue sometido el trabajador, por cuanto, el demandante ha probado la prestación personal de servicios bajo una subordinación, haber estado sujeto a un control y fiscalización por la demandada, tal como lo prueba con los documentos de fojas 5-13, de los cuales tenemos por ejemplo la Carta Múltiple número 001—2006-MDE/ULyS de fecha 01 de febrero de 2006 de folios 06, —periodo en el cual el actor suscribió contratos de locación de servicios—, que fue cursada al actor por el Jefe de la Unidad de Logística y Sistema, a fin de exhortarle cumplir su responsabilidad de mantener en buen uso, conservación y custodia del vehículo asignado a su persona, se precisa que la medida se toma como parte de un <i>control de los vehículos que constituyen un activo fijo de la demandada</i>, y que <i>para su uso en días no laborables se requiere de la autorización expresa del Señor Alcalde o del Superior Jerárquico por delegación</i>, asimismo, que</p>	<p>es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</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 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>										20
	X											

<p>las unidades deben ser guardadas en el Garaje Municipal o en los ambientes dispuestos por la Municipalidad; tenemos también, la Carta Circular número 007-2005-MDE/GM de fecha 12 de octubre de 2005 de folios 8, con la cual se le requiere como parte de sus obligaciones laborales lo siguiente: “(...) hacer de conocimiento del Jefe de Servicios Generales las fallas mecánicas que pueda presentar la Unidad a su cargo, ... bajo su responsabilidad ordenará que la unidad sea internada en el taller que indique para su evaluación, debiéndose alcanzar a esta Gerencia Municipal el informe técnico sustentatorio del taller, así como su respectiva cotización, (...); por lo que, queda terminantemente prohibido que los choferes adopten arbitrariamente y unilateralmente el criterio de internar la Unidad a su cargo en el taller (...).”; los pedidos de abastecimiento de folios 34 - 40 correspondientes al año 2006, documentales que nos han permitido determinar no sólo la subordinación, entendida como el deber de sujeción del trabajador, sino también el poder de dirección, control y de carácter disciplinario que ejercía la demandada durante la suscripción de los contratos de locación de servicios, de carácter civil, previstos en el artículo 1764 del Código Civil, en adelante CC, como prestaciones de servicios en el cual el locador no se encuentra subordinado al comitente, y mantiene su propia dirección y responsabilidad el servicio que presta, institución jurídica autónoma y diferente a la forma en que el actor prestó sus servicios a la demandada, la cual conforme lo indicado no sólo existía una subordinación sino un control y fiscalización de sus labores, concluyéndose en una vinculación de carácter laboral, que es apreciable de los requerimientos realizados por la demandada al actor para el cumplimiento de sus obligaciones y responsabilidades, como presentar los informes respectivos y el hecho de no poder disponer de la unidad perteneciente a la demandada sin la autorización de su jefe o del alcalde, por lo que, permite aplicar el estatuto de protección laboral.</p> <p>QUINTO. Lo trascendente en el presente caso, es que, sea cual fuere el <i>nomen iuris</i> empleado por la demandada, como lo fue el contrato de “servicios no personales” (locación de servicios), no se advierte que durante la relación laboral del actor por el periodo comprendido desde agosto del 2001 a agosto de 2006, en el cual suscribió contratos de locación de servicios haya prestado servicios verdaderamente autónomos, lo que nos lleva a concluir que estamos frente a un ostensible fraude a la ley laboral, fenómeno jurídico que, en palabras del profesor Neves Mújica “consiste en eludir la regulación de la ley aplicable al hecho (ley defraudada), amparándose en una ley en estricto no aplicable a él (ley de cobertura). No interesa la intención del agente. Si una ley imperativa prohíbe llegar a determinado fin mediante un negocio, entonces tampoco puede alcanzarse aquél a través de otro negocio (...) el efecto es regir al acto por la ley defraudada”; en este caso, se defraudó el ordenamiento jurídico laboral empleando como norma de cobertura el CC, en específico el contrato de locación de servicios, debiendo regir el primero de los citados; por lo que, considerando como efecto propio del principio primacía de la realidad debe tornarse inválido el contrato <i>máscara</i> (contrato de locación de servicios no personales), que encubre al contrato de trabajo; igual efecto tiene el principio de irrenunciabilidad de derechos, en virtud al cual todo acto que limite o restrinja los derechos de</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>un trabajador en tanto vulneran el ordenamiento laboral, cuya naturaleza imperativa y de orden público de la mayoría de sus preceptos, trae como inevitable consecuencia, la <i>invalidéz</i> de todos aquellos actos que vulneren el estatuto de protección laboral, con destacado contorno constitucional (artículos 22 a 29 de la Constitución del Estado⁸).</p> <p>7 NEVES MÚJICA, Javier. "INTRODUCCIÓN AL DERECHO DEL TRABAJO", Ara Editores; Lima - Perú, 1997; página 43. 8 Artículo 22 de la Constitución Política del Perú de 1993 señala: "El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona"; y en su Artículo 29 señala: "El Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación".</p> <p>SEXTO. También debe valorarse que, conforme lo prescrito en el artículo 23,2 de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, en adelante NLPT, que prescribe: "(...) <i>Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario (...)</i>". En el presente caso, del ofertorio de la contestación de demanda de fojas 144, se comprueba que la demandada no ha desvirtuado en modo alguno la presunción de laboralidad indicada, máxime si no concurrió a la audiencia de juzgamiento, como consta en el acta de fojas 304-307 y en el audio y video de fojas 308, demostrando con ello falta de colaboración con el logro de la finalidad de los medios de prueba (artículo 29 de la NLPT). Dado que los servicios mediante contratos de servicios no personales se contrataron desde la fecha de ingreso el 1 de agosto de 2001 hasta Agosto de 2006⁹, dicho tiempo fue más que suficiente para superar el periodo de prueba y la configuración de un contrato a plazo indeterminado conforme al Decreto Legislativo número 728. A dicha contratación a plazo indeterminado, le resultan inoponibles las modalidades contractuales utilizadas con posterioridad al mes de junio de 2008, SIN SOLUCION DE CONTINUIDAD, como son el contrato por funcionamiento suscritos desde el 01 de setiembre de 2006, según Resolución de Alcaldía número 992-2006-MDE de folios 110-115, y según lo reconoció la propia demandada con la constancia de folios 04, y también la ulterior contratación RECAS que se dio desde el 29 de Junio de 2008 al 31 de Diciembre de 2010, según documental de fojas 4. Todas estas modalidades contractuales son inválidas, por la misma razón expuesta y por tanto, no pueden oponerse válidamente a un contrato a plazo indeterminado, al ser nulas por infringir el orden público laboral conforme lo prescrito en el artículo 5 del Título Preliminar del C.C., pues, conforme se indicó son inoponibles al contrato realidad que surgió entre las partes desde un inicio. Quedando descartado de plano el único argumento de la apelación, y que el demandante se encontraba sujeto a un contrato del régimen laboral público.</p> <p>9 Conforme lo determinado por la A quo en su octavo considerando de la sentencia, extremo no cuestionado por la demandada en su escrito de apelación de fojas 341-A-345.</p> <p>SÉPTIMO. Que, en cuanto al denominado "<i>contrato por funcionamiento</i>", no tiene eficacia jurídica frente al análisis precedente, puesto que, el trabajador ha incorporado a su patrimonio de derechos su pertenencia al régimen laboral privado, el cual no puede ser desmejorado, sin afectarse los valores expuestos en el considerando precedente, además se afectaría el artículo 62 de la constitución del Estado que prescribe: "<i>La libertad de contratar garantiza que las partes pueden pactar válidamente</i></p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>según las normas vigentes al tiempo del contrato. Los términos contractuales no pueden ser modificados por leyes u otras disposiciones de cualquier clase. Los conflictos derivados de la relación contractual sólo se solucionan en la vía arbitral o en la judicial, según los mecanismos de protección previstos en el contrato o contemplados en la ley. (...)</i>". Cabe entonces concluir categóricamente que en autos se ha logrado acreditar la naturaleza laboral de los servicios, esto es, su carácter personal, subordinado y remunerado, porque: a) el actor ha probado plenamente que prestó servicios personales a favor de la demandada; b) porque tal acreditación ha activado automáticamente la presunción que le atribuye naturaleza laboral –subordinada- a la indicada prestación personal de servicios (fojas 4); y, c) porque la demandada no ha logrado desvirtuar la indicada prestación personal, acreditando su carácter autónomo o no subordinado. Por tanto, es aplicable plenamente al caso el artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, cuyo Texto Único Ordenado ha sido aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR. Tal es el razonamiento técnico-esencial aplicable al presente caso, que traduce la finalidad práctica de la introducción legislativa de la presunción de laboralidad, la cual opera como un facilitador de la prueba y como un mecanismo de simplificación del razonamiento judicial, lo que se logra mediante una eficiente aplicación de la regla de juicio aplicable al caso: Si la demandada no ha <i>probado en contrario la laboralidad de los servicios</i>.</p> <p>OCTAVO. En cuanto a las resoluciones administrativas de fojas 110-128 acompañadas por la demandada, mediante las cuales se dispone por Resolución de Alcaldía número 992-2206-MDE de fecha 26 de julio de 2006 contratar al actor, a partir del 01 de setiembre del año 2006, en condición de contratado por funcionamiento, ésta resolución fue declarada nula por Resolución de Alcaldía número 003-2007-MDE; para posteriormente por Resolución de Alcaldía número 0061-2007-MDE, nuevamente contratar por funcionamiento con retroactividad al 1 de setiembre de 2006 al actor siendo declarada nula la contratación del actor, por Resolución de Alcaldía número 1242-2007-MDE, actuar de la demandada, que evidencia una vulneración de los derechos de los trabajadores de la entidad edil y el interés de ocultar la verdadera prestación de servicios de carácter laboral, pues, en el caso del actor tenemos que inicio su labor bajo locación de servicios, posteriormente se contrató y se anuló su contratación por funcionamiento, y asimismo, conforme lo reconoció la demandada en la constancia de folios 4, también se le hizo suscribir Contratos de Administración de Servicios, lo que demuestra una permanente inestabilidad laboral del actor, pues, no se ha respetado el régimen laboral privado que había adquirido el actor; por tal motivo, las modalidades contractuales bajo las cuales prestó servicios el actor carecen de trascendencia jurídica, y las resoluciones administrativas que argumenta la demandada en su escrito de apelación, no resultan ser impedimento para resolver la controversia ni mucho menos la contratación por funcionamiento del actor, porque ninguna de ellas tiene la virtualidad de alterar el estatus jurídico adquirido por el actor al gozar de un contrato de trabajo a plazo indeterminado en el régimen laboral de la actividad privada, y porque, la propia demandada —conforme se detalló— las declaró nulas, por lo que activan por igual la</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>protección y tutela de la denominada <i>Constitución Laboral</i>.</p> <p>NOVENO. Que, respecto a la impugnación de la demandada respecto a lo resuelto en el proceso contencioso administrativo, resulta ser intrascendente, pues, las sentencias de primera y segunda instancia que obran en autos de folios 129-134 y de folios 135-141, respectivamente, son resultado del ejercicio de acción del actor frente a la vulneración de sus derechos, y si bien en el proceso contencioso administrativo, se dispuso la reincorporación del trabajador, este mandato judicial de derecho público, se efectuó como parte de un control de legalidad de las resoluciones administrativas antes indicadas, devolviendo las cosas al estado anterior, mandando a la demandada ejecutar el acto administrativo contenido en la Resolución de Alcaldía número 992-2006-MDE de folios 110-115, en cuyo artículo 1 resuelve contratar a partir del 1 de setiembre del año 2006, en condición de contratados por funcionamiento a los trabajadores que se indican en la relación que adjunta, entre ellos el actor. Tal disposición jurisdiccional de ninguna manera afecta la naturaleza jurídica del contrato de trabajo del actor, cuyos elementos claramente se encuentran prescritos en el artículo 4 de la LPCL que prescribe: <i>“En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece. (...)”</i>, y con mayor razón si tenemos en cuenta que la finalidad del proceso contencioso administrativo es controlar los actos de la administración pública, independientemente de la naturaleza jurídica de los hechos a que se refiere dichos actos, conforme así se desprende del artículo 3 y 4 parte pertinente y del artículo 5 inciso 2 de la Ley del Proceso Contencioso Administrativo.</p> <p>DÉCIMO. Es falsa entonces, la inferencia de la apelación según la cual, por haberse recurrido a un proceso contencioso administrativo automáticamente habría convertido al contrato de trabajo del actor en uno del régimen laboral público, pues, conforme lo prescrito en el artículo 1 de la Ley que regula el Proceso Contencioso Administrativo, Ley número 27584, aprobado por su Texto Único Ordenado el Decreto Supremo número 013-2008-JUS: <i>“La acción contencioso administrativa (...) tiene por finalidad el control jurídico por el Poder Judicial de las actuaciones de la administración pública sujetas al derecho administrativo y la efectiva tutela de los derechos e intereses de los administrados (...)”</i>, bajo este análisis el proceso contencioso administrativo seguido por el actor, constituye un control jurídico de los actos de la administración pública (la entidad edil demandada), pero ello, en modo alguno afecta la sustancia de los derechos materiales de carácter laboral que surgieron a raíz de la prestación de servicios del actor (contrato de trabajo como obrero municipal), derechos y beneficios laborales que tienen determinada titularidad y naturaleza, y que se rigen por el régimen laboral de la actividad privada.</p> <p>UNDÉCIMO. Que, por los fundamentos antes expuestos, y en atención al principio de limitación de la apelación, debe confirmarse la sentencia</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

en cuanto a lo resuelto por la A quo en su octavo y décimo tercer considerando, que resuelve declarar la desnaturalización de los contratos de locación de servicios celebrados desde agosto del año 2001 a junio del año 2008, así como el extremo que declaró nulos e inválidos los contratos CAS correspondientes al periodo 29 de junio del 2008 al 31 de diciembre de 2010, *debiendo reconocerse al actor un contrato laboral sujeto a plazo indeterminado desde el 01 de agosto de 2001 conforme lo determinado por la A quo en la resolución recurrida.*

DUODÉCIMO. Que, del análisis de la liquidación de los derechos económicos practicados en la recurrida se advierten errores que deben ser corregidos, atendiendo a que al haberse impugnado la existencia misma de la relación laboral, y al haberse establecido en esta instancia que existe un contrato de trabajo, ello habilita al Colegiado a corregir los errores incurridos en la liquidación, cuyo contenido la apelación cuestiona, al negar la relación laboral misma; así tenemos:

a) Respecto al concepto de gratificaciones, de la revisión de la liquidación realizada por la A quo en su vigésimo primer considerando de la resolución recurrida a folios 331, se advirtió que la A quo incurrió en error al realizar el cálculo de las gratificaciones correspondientes a los meses de Diciembre de 2004; julio y diciembre del 2005, 2006, 2007, julio de 2008; julio y diciembre de 2009, 2010, 2011 y julio de 2012, en atención a que, si bien se consideró a la remuneración homologada (determinada en el décimo considerando de la sentencia), de manera errónea a partir de la gratificación de diciembre /2004, se tomó la remuneración de **M** (trabajador de comparación según folios 83), sin tener en cuenta que debió considerarse el Promedio de remuneración que debió pagarse, conforme lo precisado al liquidar los reintegros remunerativos (según la cuarta columna del cuadro liquidatorio del décimo octavo considerando), error de cálculo que amerita una nueva liquidación de este concepto y que para mayor ilustración se inserta en el siguiente cuadro:

Periodo	Gratific. S/.
Dic-01	1.233,68
Jul-02	1.290,23
Dic-02	1.290,23
Jul-03	1.355,59
Dic-03	1.360,59
Jul-04	1.539,15
Dic-04	1.539,15
Jul-05	1.539,15
Dic-05	1.539,15
Jul-06	1.606,69
Dic-06	1.606,69
Jul-07	1.702,01
Dic-07	1.817,58
Jul-08	1.913,62
Dic-08	1.913,83
Jul-09	1.851,35
Dic-09	1.851,35

Jul-10	1.914,88
Dic-10	1.914,88
Jul-11	1.919,58
Dic-11	1.927,38
Jul-12	1.873,50
TOTAL	S/. 36.500,26

Por lo que, habiéndose determinado una variación en el monto mandado pagar, debe procederse a la modificación del monto determinado en la resolución apelada, siendo el correcto **la suma de S/. 36,500.26 nuevos soles por concepto de gratificaciones.**

b) Respecto a la compensación por tiempo de servicios, también se advierte error en la compensación por tiempo de servicios calculada a partir del semestre noviembre/04-abril/05 en adelante, pues, la juzgadora ha considerado dentro de la base de cálculo, como remuneración homologada, a la del trabajador **M**, cuando debió tomarse en cuenta el promedio de remuneración que debió percibir el demandante (según cuarta columna del cuadro insertado en el decimoctavo considerando de la sentencia). Además, como hemos modificado las gratificaciones, ello incide en el sexto de la gratificación que forma parte de la remuneración computable para la determinación de la compensación por tiempo de servicios. Entonces, efectuando las correcciones a los errores arriba indicados, se procedió a realizar un recálculo de la compensación por tiempo de servicios devengada a partir del semestre noviembre/2004-abril/05, conforme se detalla en el siguiente cuadro:

COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS							
PERIODO	REMUNER. QUE DEBIÓ PERCIBIR	PROMEDIO HORAS EXTRAS	ASIG. FAMILIAR	REMU N. ORD .	GRATIF. / 1/6 GRATIF.	REMUNER. COMP UT.	DEPOSITO
							CTS
NOV 04 - ABR 05	1.174,94	318,21	46,00	1.539,15	256,53	1.795,68	897,84
MAY 05 - OCT 05	1.174,94	318,21	46,00	1.539,15	256,53	1.795,68	897,84
NOV 05 - ABR 06	1.224,94	331,75	50,00	1.606,69	256,53	1.863,22	931,61
MAY 06 - OCT 06	1.224,94	331,75	50,00	1.606,69	267,78	1.874,47	937,24
NOV 06 - ABR 07	1.299,94	352,07	50,00	1.702,01	267,78	1.969,79	984,90
MAY 07 - OCT 07	1.388,52	376,06	53,00	1.817,58	283,67	2.101,25	1.050,62
NOV 07 - ABR 08	1.462,52	396,10	55,00	1.913,62	302,93	2.216,55	1.108,28

MAY 08 - OCT 08	1.462,52	396,10	55,00	1.913, 62	318,94	2.232,56	1.116,28
NOV 08 - ABR 09	1.413,52	382,83	55,00	1.851, 35	318,97	2.170,32	1.085,16
MAY 09 - OCT 09	1.413,52	382,83	55,00	1.851, 35	308,56	2.159,91	1.079,95
NOV 09 - ABR 10	1.463,51	396,37	55,00	1.914, 88	308,56	2.223,44	1.111,72
MAY 10 - OCT 10	1.463,51	396,37	55,00	1.914, 88	319,15	2.234,03	1.117,01
NOV 10 - ABR 11	1.463,51	396,37	60,00	1.919, 88	319,15	2.239,03	1.119,51
MAY 11 - OCT 11	1.463,51	396,37	67,50	1.927, 38	319,93	2.247,31	1.123,66
NOV 11 - ABR 12	1.401,02	396,37	67,50	1.864, 89	321,23	2.186,12	1.093,06
MAY 12 - OCT 12	1.401,02	396,37	75,00	1.872, 39	312,25	2.184,64	1.092,32
TOTAL CTS MODIFICADAS (Nov/04 a Oct/12)							S/. 16.746,9 9
TOTAL CTS Según Sentencia (Ago/01 a Oct/04)							S/. 5.052,11
Total Adeudo por CTS							S/. 21.799,1 0

Así tenemos que al actor le corresponde percibir por concepto de compensación por tiempo de servicios la suma de S/. 21,799.10 nuevos soles, monto que debe ser depositado conforme lo dispuesto en el Vigésimo Cuarto Considerando de la resolución recurrida.

c) **Respecto a las vacaciones**, también existe un error al determinar la base de cálculo, pues, la A quo debió tener en cuenta que la Remuneración Homologada era equivalente a S/.1,401.02 nuevos soles (según lo dispuesto en el Décimo Octavo considerando de la sentencia); y el Promedio de H.E. debió ser equivalente a S/.441.47 nuevos soles (Según lo expuesto en el Décimo noveno considerando de sentencia); asimismo, la Asignación Familiar era equivalente a S/. 75.00 nuevos soles (Según lo expuesto en el vigésimo considerando de sentencia); obteniéndose por tanto, como remuneración base de cálculo el monto equivalente a S/.1,917.49 nuevos soles. Con esta nueva remuneración se procedió a realizar un recálculo del adeudo determinado por la A quo **por concepto de vacaciones determinándose que al actor le corresponde percibir el importe de S/. 40,267.23 nuevos soles.**

PERIODO	Última Rem.	Pago Doble x Vac. No Goz.
2001-2002	1.917,49	3.834,97

2002-2003	1.917,49	3.834,97
2003-2004	1.917,49	3.834,97
2004-2005	1.917,49	3.834,97
2005-2006	1.917,49	3.834,97
2006-2007	1.917,49	3.834,97
2007-2008	1.917,49	3.834,97
2008-2009	1.917,49	3.834,97
2009-2010	1.917,49	3.834,97
2010-2011	1.917,49	3.834,97
2011-2012	1.917,49	1.917,49
Total	S/. 40.267,23	

d) Respecto a la asignación por escolaridad, la asignación escolar del año 2011, correspondía pagar en el mes de abril del citado año, conforme lo prescrito en el Decreto Supremo número 043-2001-EF10; y al haber ingresado, el actor, a laborar para la demandada en el mes de agosto de 2001, no correspondía la percepción de este derecho por el año 2001. Entonces, al monto total determinado en el vigésimo tercer considerando de la sentencia (S/3,900.00 nuevos soles), debe restarse el importe fijado por la asignación por escolaridad del 2001 (S/. 300.00 nuevos soles), quedando como nuevo adeudo la suma total de **S/. 3,600.00 nuevos soles.**

DECIMO TERCERO.- Que, así tenemos que se determina a favor del actor un adeudo equivalente a **S/. 233,020.06 nuevos soles**, monto que se encuentra integrado por: S/. 76,570.53 nuevos soles por reintegro de remuneraciones; S/.47,244.94 nuevos soles por Horas Extras; S/. 7,038.00 nuevos soles por Asignación Familiar; S/. 36,500.26 nuevos soles por Gratificaciones; S/. 40,267.23 nuevos soles por Vacaciones; S/.3,600.00 nuevos soles por Asignación por Escolaridad; S/.21,799.10 nuevos soles por Compensación por Tiempo de Servicios a depositar conforme lo dispuesto en el Vigésimo Cuarto considerando de la resolución recurrida.

Fuente: Expediente N° 00106-2012-0-1618-JM-LA-01

El anexo 5.5 evidencia que la calidad de la parte considerativa es de rango muy alta; porque, los resultados de la motivación de los hechos y de derecho, fueron de rango muy alta y muy alta calidad, respectivamente.

Anexo 5.6: calidad de la parte resolutive con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión - Sentencia de segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones y pago de beneficios sociales.

Parte resolutive de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
Aplicación del Principio de Congruencia C. R. O. .	POR ESTOS FUNDAMENTOS: CONFIRMARON la SENTENCIA contenida en la resolución número siete de fecha 26 de diciembre de 2013, de folios 311-336, que declaró fundada la demanda interpuesta por A contra B , que declaró la desnaturalización de los contratos de locación de servicios no personales celebrados entre las partes desde diciembre del año 2001; así como la nulidad e ineficacia de los Contratos Administrativos de Servicios celebrados desde Julio de 2008 hasta Diciembre de 2010; y ORDENARON el pago de S/. 211,220.96 (DOCIENTOS ONCE MIL DOSCIENTOS VEINTE Y 96/100 NUEVOS SOLES) , por Concepto de Reintegro de Remuneraciones, Horas Extras, Asignación Familiar, Gratificaciones, Vacaciones y Asignación por Escolaridad; además cumpla con depositar el importe de S/. 21,799.00 por concepto de Compensación por Tiempo de Servicios, conforme lo dispuesto en el Vigésimo Cuarto considerando de la resolución recurrida. Con lo demás que contiene ; y los devolvieron al Juzgado Mixto Permanente de La Esperanza.- PONENTE, JUEZ SUPERIOR TITULAR V. S.S.	1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o <i>los fines de la consulta. (Es completa) Si cumple</i> 2. <i>El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado).</i> Si cumple 3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple 4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple 5. Evidencian claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.					X					

Descripción de la decisión		<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>				X							9
-----------------------------------	--	---	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	--	----------

Fuente: Expediente N° 00106-2012-0-1618-JM-LA-01

El anexo 5.6 evidencia que la calidad de la parte resolutive es de rango muy alta; porque, la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión fueron de rango muy alta y alta calidad, 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 DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE REINTEGRO DE REMUNERACIONES Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES; EXPEDIENTE N° 00106-2012-0-1618-JM-LA-01; DISTRITO JUDICIAL DE LA LIBERTAD – TRUJILLO. 2020.** declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumpro con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación dentro del cual se tiene como objeto de estudio las sentencias, se aplicó un diseño metodológico común, por lo tanto, es posible que tenga similitud en ese sentido y se explica, porque forma parte de dicha línea. También se declara que al examinar las sentencias se tuvo acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, a cada uno se les asignó un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales, siendo el único aspecto inserto en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. El análisis aplicado se hizo en ejercicio del derecho establecido en el artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal acorde con la línea de investigación del cual se deriva, trabajado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, de modo *que al utilizar las fuentes para su elaboración no hay copia, ni uso de ideas, apreciaciones, citas parafraseadas o citas textuales, etc. Tomadas de cualquier fuente sean en versión física o digital, sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, por el contrario, en todos los casos se ha incorporado la cita y referencias respectivas conforme orienta las normas APA, previsto en la Universidad. En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor(a) se firma el presente documento. Trujillo; junio 2020.*-----



Tesista: Yrma Aidee Gómez Quezada
Código de estudiante: 1606132022
DNI N° 18124988

ANEXO 7: CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

N°	Actividades	Año 2020															
		Semestre I				Semestre II				Semestre I				Semestre II			
		Mes				Mes				Mes				Mes			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del Proyecto	X															
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación		X	X	X	X											
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación					X	X	X	X								
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación							X	X	X	X						
5	Mejora del marco teórico y metodológico									X	X	X					
6	Elaboración y validación del instrumento de recolección de datos									X	X	X	X	X			
7	Recolección de datos									X	X	X	X				
8	Presentación de resultados										X	X	X				
9	Análisis e Interpretación de los resultados									X	X	X	X				
10	Redacción del informe preliminar										X	X	X	X			
11	Revisión del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación														X	X	
12	Aprobación del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación													X			
13	Presentación de ponencia en jornadas de investigación															X	
14	Redacción de artículo científico															X	

ANEXO 8: PRESUPUESTO

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