



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE IMPUGNACIÓN DE RESOLUCION
ADMINISTRATIVA EN EXPEDIENTE 751-2014-0-2001-JR-
LA-02, DEL DISTRITO JUDICIAL DE PIURA, 2020**

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

AUTOR

CARLOS ALBINES JUAREZ

ORCID: 0000-0002-0895-3573

ASESOR

Mgtr. GUIDINO VALDERRAMA, ELVIS MARLON

ORCID: 0000-0001-6049-088

PIURA – PERÚ

2020

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Carlos Albines Juárez

COD. ORCID: 0000-0002-0895-3573

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

ASESOR

Mgtr. Guidino Valderrama, Elvis Marlon

COD. ORCID: 0000-0001-6049-088

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de derecho
y ciencias políticas, escuela profesional de derecho, Piura, Perú

JURADO

Mgtr. Cueva Alcántara, Carlos César

COD. ORCID: 0000-0001-5686-7488

Mgtr. Lavallo Oliva, Gabriela

COD. ORCID: 0000-0002-4187-5546

Mgtr. Bayona Sánchez, Rafael Humberto

COD. ORCID: 0000-0002-8788-9791

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR

Mgtr. CUEVA ALCÁNTARA, CARLOS CÉSAR
PRESIDENTE

Mgtr. LAVALLE OLIVA, GABRIELA
MIEMBRO

Mgtr. BAYONA SÁNCHEZ, RAFAEL HUMBERTO
MIEMBRO

Mgtr. Guidino Valderrama, Elvis Marlon
ASESOR

AGRADECIMIENTO

Le agradezco a dios por haberme permitido llegar hasta esta instancia, así mismo le agradezco a mi familia, de la cual he prescindido de tiempo y dedicación para dedicarme a los estudios

Carlos Albines Juárez

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación a mis hijos, quienes son el objetivo por el cual decidí emprender el proyecto de trabajar y estudiar, así mismo dedico este trabajo a la institución en la cual trabajo, por permitirme trabajar y estudiar a la vez

Carlos Albines Juárez

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia en el expediente 751-2014, del distrito judicial de Piura, para ello tuve que analizar los criterios normativos, doctrinarios y jurisprudenciales que los magistrados aplicaron en sus resoluciones, con el objetivo de fundamentar sus decisiones judiciales, así mismo he analizado parte de la ley del procedimiento administrativo, ley N° 27444. Ya que esta norma es la matriz del proceso que se analiza, este proceso inicia en la vía administrativa y posteriormente se recurrió al proceso contencioso administrativo, el proceso contencioso administrativo es un mecanismo por el cual se ejerce control jurisdiccional sobre las decisiones de las autoridades administrativas, y además para poder recurrir al proceso contencioso administrativo es necesario agotar la vía administrativa.

Palabras clave: proceso, administrativo, ley, trabajo, contencioso

ABSTRACT

The purpose of this investigation was to determine the quality of the first and second instance sentences in file 751-2014, of the judicial district of Piura, for this I had to analyze the normative, doctrinal and jurisprudential criteria that the magistrates applied in their resolutions, With the objective of substantiating its judicial decisions, I have also analyzed part of the law of the administrative procedure, Law No. 27444. Since this rule is the matrix of the process that is analyzed, this process begins in the administrative way and subsequently it was appealed To the administrative contentious process, the administrative contentious process is a mechanism by which jurisdictional control is exercised over the decisions of the administrative authorities, and in addition to resorting to the administrative contentious process it is necessary to exhaust the administrative route.

Keywords: process, administrative, law, work, contentious

INDICE

Titulo	
Equipo de trabajo.....	ii
Jurado evaluador de tesis y asesor.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Dedicatoria.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCION.....	1
II. PLANTEAMIENTO DE LA TESIS.....	3
2.1 planteamiento del problema.....	3
2.2 objetivos de la investigación.....	3
2.3 justificación de la investigación.....	3
III. REVISION DE LA LITERATURA.....	4
3.1 ANTECEDENTES.....	4
3.2 BASES TEÓRICAS.....	6
3.2.1 EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL.....	6
3.2.1 NUEVOS PRINCIPIOS DE LA LEY DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL, LEY 27444:.....	6
3.2.1.1 PRINCIPIO DE EJERCICIO LEGÍTIMO DEL PODER:.....	6
3.2.1.2 PRINCIPIO DE RESPONSABILIDAD:.....	6
3.2.1.3 PRINCIPIO DE ACCESO PERMANENTE:.....	6
3.2.2 MODIFICACIONES A LA LEY DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL.....	7
3.2.3 SUPUESTOS QUE EXIMEN DE RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA:.....	8
3.2.4 INCORPORACIONES A LA LEY DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO:.....	10
3.2.4.5 PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO.....	11
3.2.5 LA FUNCIÓN ADMINISTRATIVA.....	18
3.2.6 ANALISIS DEL TEXTO UNICO ORDENADO QUE REGULA EL PROCESO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO.....	20
3.2.6.1 FINALIDAD DEL PROCESO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO.....	20
3.2.6.2 PRINCIPIOS QUE REGULAN EL PROCESO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO.....	22
3.2.6.2.3 LA EXCLUSIVIDAD DEL PROCESO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO.....	23
3.2.6.2.4 ACTUACIONES IMPUGNABLES.....	24
3.2.6.2.5 PRETENSIONES QUE SE PUEDEN PLANTEAR EN UN PROCESO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO.....	24
3.2.6.2.6 LA COMPETENCIA EN EL PROCESO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO.....	24
3.2.6.2.6.1 COMPETENCIA TERRITORIAL:.....	25

3.2.6.2.6.2 COMPETENCIA FUNCIONAL:	25
3.2.6.2.7 PROBLEMAS ORIGINADOS POR DEFICIENCIAS EN LA CONFIGURACION DE LA COMPETENCIA JUDICIAL Y SUS CONSECUENCIAS	25
3.2.6.2.8 REQUISITOS ESPECIALES DE ADMISIBILIDAD EN EL PROCESO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO	26
3.2.6.2.8 LOS MEDIOS PROBATORIOS EN EL PROCESO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO	26
3.2.6.2.8.1 LA ACTIVIDAD PROBATORIA:	26
3.2.6.2.8.2 LA OPORTUNIDAD PROBATORIA:.....	27
3.2.6.2.9 LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL PROCESO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO:	27
3.2.6.2.10. LOS MEDIOS IMPUGNATORIOS EN EL PROCESO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO:.....	27
3.2.6.2.10.1 RECURSOS:.....	27
3.2.6.2.11 REQUISITOS DE ADMISIBILIDAD Y PROCEDENCIA DE LOS RECURSOS:	28
3.2.6.2.12 LOS PRINCIPIOS JURISPRUDENCIALES EN EL PROCESO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO:.....	28
3.2.6.2.13 MEDIDAS CAUTELARES EN EL PROCESO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO. 28	
3.2.6.2.13.1 OPORTUNIDAD:.....	28
3.2.6.2.14.2 REQUISITOS PARA ACEDER A LAS MEDIDAS CAUTELARES EN EL PROCESO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO.....	29
3.2.6.2.15 LAS SENTENCIAS EN EL PROCESO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO.....	29
3.2.6.2.15.1 LAS SENTENCIAS ESTIMATORIAS:	29
3.2.7 DERECHO LABORAL.....	30
3.2.7.1 LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL.....	30
3.2.7.2 PRINCIPALES PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL	31
3.2.7.2.1 PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. O DE NO DISCRIMINACION EN EL TRABAJO.....	31
3.2.7.2.2 PRINCIPIO DE PRIMACIA DE LA REALIDAD	31
3.2.7.2.3 PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD A MINIMOS LABORALES.....	31
3.2.7.2.4 PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL.....	32
3.2.7.2.5 PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD EN LA INTERPRETACION Y APLICACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES	32
3.2.7.2.6 PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD.....	32
3.2.8 EL CONTRATO DE TRABAJO.....	33
3.2.8.1 FORMALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	33
3.2.8.2 EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO	34
3.2.8.3 CONTRATOS DE TRABAJO DE DURACION INDEFINIDA.....	35
3.2.8.4 CONTRATOS DE TRABAJO A PLAZO FIJO O TEMPORALES.....	36
3.2.8.5 CONTRATO DE TRABAJO DE TIEMPO PARCIAL.	37
3.2.8.6 LA INTERMEDIACION LABORAL.....	38

3.2.12 ANÁLISIS DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DEL CASO MATERIA DE ANÁLISIS	48
3.2.12.1 ANÁLISIS DE CARTA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PIURA EN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO	53
3.2.12.2 ANÁLISIS DEL RECURSO DE APELACIÓN EN EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO	53
3.2.12.3 ANÁLISIS DE RESOLUCIÓN DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PIURA....	57
3.3. MARCO CONCEPTUAL.....	58
IV. METODOLOGÍA Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	61
4.1 método de investigación	61
4.2 Población y muestra.....	61
4.3 Técnica de investigación.....	61
4.4 Instrumentos de investigación.....	61
V. RESULTADOS.....	62
CUADRO N° 01	62
CUADRO 02	66
CUADRO 03	70
CUADRO 04	73
CUADRO 05	76
CUADRO 06	82
CUADRO 07	85
CUADRO 08	87
5.2 Análisis de los resultados.....	89
CONCLUSIONES	91
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	93
Anexo 1:.....	98
Anexo 02:.....	99
Anexo 3:.....	114
Anexo 4:.....	115

I. INTRODUCCION

En primer lugar, analizare el proceso administrativo enfatizando en la máxima norma que regula esta disciplina del derecho, la ley 27444 ley del procedimiento administrativo general la cual recientemente tuvo algunas modificaciones, efectuadas por el poder ejecutivo en virtud de las facultades legislativas que le fueron otorgadas por el congreso de la república.

Analizare la introducción de los tres nuevos principios del derecho que han sido integrados a la ley 27444, así como la eliminación de la ley del silencio administrativo, cuyo espíritu (el silencio administrativo) forma parte de la ley 27444 ley del procedimiento administrativo general, lo cual resulta de gran eficacia para la función administrativa.

La innovación y el uso de las nuevas tecnologías como mecanismos para garantizar la correcta y oportuna actividad administrativa se ha incorporado al uso de correos electrónicos como mecanismos de notificación entre la autoridad administrativa y el administrado.

Las reducciones de los plazos administrativos han sido modificadas e incluso se ha eliminado algunos trámites administrativos para evitar la duplicidad de trámites y garantizar un debido procedimiento administrativo.

En base a mi experiencia laboral en entidades públicas puedo dar fe de la inmensidad de trabas burocráticas que un administrado va a encontrar en una entidad pública cuando requiere hacer un trámite, alentando con ello una cultura de informalidad en el país ya que los ciudadanos no ven a instituciones públicas versátiles que se adecuan a las necesidades y tiempo de los administrados, afortunadamente el gobierno central ha tomado acciones en esta problemática, modernizando nuestra norma madre del derecho administrativo, la ley 27444, ley del procedimiento administrativo, y realmente esto tenía que ser así, ya que estas trabas burocráticas estaban afectando a sectores industriales importantes del país, como por ejemplo la minería, construcción y explotación de hidrocarburos, industrias que mueven al país económicamente ya que son las principales actividades económicas de nuestro país, es por ello la necesidad de la importancia de dinamizar el sistema administrativo en general, consideramos oportuno estas reformas, ya que todos los trámites administrativos en general ahora se realizaran con mayor eficacia, incluido los trámites administrativos en materia laboral que es el tema que ancla de esta tesis.

Las autoridades administrativas hoy más que nunca tienen la imperiosa necesidad de dotar las instituciones públicas con los profesionales mejor capacitados e incorporar el uso de tecnologías que ayuden a reducir la tramitología que un administrado puede encontrar en una entidad pública, ya que las modificaciones a la ley del procedimiento administrativo general

establecen mecanismos de sanción severos para los funcionarios públicos, lo cual es alentador en el sentido de que el sistema legal coadyuvara a garantizar una buena función de la administración pública.

Es preciso mencionar que la mejor forma de garantizar la correcta aplicación del T.U.O de la ley 27444, ley del procedimiento administrativo general es efectuando los reclamos correspondientes ante las autoridades pertinentes, frente a una falta administrativa, los ciudadanos somos los principales garantes de la efectiva aplicación de las leyes que nos rigen, para ello debemos ser ciudadanos críticos e inconformes, no dando por hecho cualquier actuación administrativa ya los actos administrativos son públicos y en efecto cuestionables sin que ello resulte una falta la autoridad administrativa si es que el reclamo se realiza en el marco de un debido proceso administrativo

Entre las principales novedades que trae consigo el T.U.O de la ley del procedimiento administrativo general, podemos apreciar que se está incorporando al derecho administrativo, nuevos principios, los cuales son; ejercicio legítimo del poder, de responsabilidad y de acceso permanente, la incorporación de estos principios es fundamental para garantizar la legalidad y sobre todo la legitimidad de la ley del procedimiento administrativo ya que con ello se evita una actuación tiránica por parte de las autoridades administrativas y de la propia ley 27444.

Estos nuevos principios le otorgan a la autoridad administrativa la responsabilidad de tener una actuación íntegra en su función administrativa, a continuación, detallare brevemente de que trata cada uno de los nuevos principios incorporados a la ley del procedimiento administrativo general.

II. PLANTEAMIENTO DE LA TESIS

2.1 planteamiento del problema

El problema que me he planteado dilucidar en el presente trabajo de investigación, es analizar los criterios normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, que las autoridades administrativas, han utilizado para sentenciar en primera y segunda instancia en el expediente 751-214.

Adicionalmente he analizado las instituciones jurídicas que se han aplicado en el desarrollo del proceso contencioso administrativo laboral N° 751-214, así mismo he analizado la institución del procedimiento administrativo en la ley 27444. Ya que este proceso nace en una instancia administrativa.

2.2 objetivos de la investigación

El objetivo de la presente investigación es determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, del proceso contencioso administrativo laboral, N° 751-2014

2.3 justificación de la investigación

La presente investigación se justifica en la necesidad de estudiar las instituciones jurídicas que se han aplicado al expediente materia de investigación.

así mismo he considerado preciso estudiar el procedimiento administrativo ya que las pretensiones que se han planteado en el expediente N° 751-214, se plantearon en primera instancia en la vía administrativa.

Final mente he analizado las sentencias que se emitieron en el expediente N° 751-2014

III. REVISION DE LA LITERATURA

3.1 ANTECEDENTES

Respecto del procedimiento administrativo

En este orden de ideas, es necesario indicar que la Ley de Procedimiento Administrativo General señala que la misma es de aplicación para todas las entidades de la Administración Pública. Sin embargo, no establece que debe entenderse propiamente por Administración Pública, sino que la define a través de las entidades que la conforman, empleando un criterio meramente orgánico (Cristian naupuri, “derecho administrativo y gobernabilidad”,2014, pag.105.)

En este orden de ideas podemos interpretar que la función administrativa no es la matriz de algunas instituciones del estado como lo es el poder judicial, que tiene la función imperativa de administrar justicia o, el congreso de la republica que tiene tres funciones matrices que son legislar, fiscalizar y representar, sin que la función administrativa sea la principal dentro de sus funciones, en cambio si lo es en instituciones públicas como las municipalidades o gobiernos regionales, instituciones que para el desarrollo de sus funciones se encuentran sometidas a normas de derecho público como por ejemplo la ley del procedimiento administrativo general, ley 27444, la cual es muy utilizada para direccionar cada acto y actuación de la administración pública.

Respecto de las resoluciones administrativas

Las decisiones de la Administración Pública se relacionan directamente con funciones de interés general que se deben realizar de manera permanente, es decir, con un carácter concreto, inmediato y continuo (Cristian naupuri, “derecho administrativo y gobernabilidad”,2014, pag.105.)

La función administrativa tiene como característica primordial, que sus actuaciones estén dirigidas a salvaguardar el interés general, dentro del ámbito jurisdiccional y funcional que por ley se le ha concedido a cada institución pública

Los principios del derecho laboral

“1. Los principios ostentan un mayor grado de indeterminación que las reglas, tanto en su antecedente como en su consecuente. 2. Los principios son normas de aplicación relativa respecto a las circunstancias de hecho que se invoquen. 3. Los principios en su aplicación están sujetos al principio de proporcionalidad y al

método de ponderación. 4. Los principios se presentan bajo la estructura de argumentos normativos, de cuyas características de aceptación y reiteración derivan su validez. 5. Los principios se identifican por vía de la interpretación". (GOYES, HIDALGO, 2006;"innovaciones del derecho administrativo", gaceta jurídica, tomo IV, pag.32).

la interpretación de estos conceptos, genera incertidumbres respecto de la subjetividad y desplazamiento del rol democrático del legislador al ser reemplazado por la empoderación de la institución que representa el juez, ya que mediante el método de la ponderación y el juicio de proporcionalidad erradican incertidumbres jurídicas.

3.2 BASES TEÓRICAS

3.2.1 EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL

3.2.1 NUEVOS PRINCIPIOS DE LA LEY DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL, LEY 27444:

3.2.1.1 PRINCIPIO DE EJERCICIO LEGÍTIMO DEL PODER:

este principio supone la creación de límites a la función y/o potestades que cuenta los funcionarios públicos, con el objeto de evitar que estos ejerzan el poder haciendo uso y abuso del mismo generando perjuicios. este principio supone un límite al poder de los funcionarios públicos.

Lo cual es bueno ya que las funciones y el por qué ejercen los funcionarios tienen que ser establecidos en normas especiales y protocolos, para evitar vacíos legales de los cuales los malos funcionarios se puedan aprovechar para obtener un beneficio propio de favorecer a un tercero.

3.2.1.2 PRINCIPIO DE RESPONSABILIDAD:

Este segundo principio tiene como objetivo que la entidad administrativa asuma la responsabilidad por los daños que se les hubieren causado a terceros como consecuencia de un ineficaz funcionamiento de la entidad administrativa.

La importancia de este principio radica en que los administrados van a tener la garantía de ser resarcidos por los daños que le fueran causado como consecuencia de la ineficacia de la entidad administrativa, los administrados ya no están desamparados ante un posible perjuicio en su contra.

3.2.1.3 PRINCIPIO DE ACCESO PERMANENTE:

Es un principio que se crea con el objetivo de garantizarle al administrado el acceso continuo al avance de sus trámites administrativos, pudiendo el administrado hacer seguimiento de sus trámites.

Es un principio muy interesante ya que le va a permitir al administrado tener un trato permanente y cercano con el funcionario público en el sentido que necesitara estar en contacto con la autoridad administrativa para saber el estado actual del procedimiento, aunque con la incorporación de las nuevas tecnologías esto podría cambiar en el futuro en el sentido de que se perderá el contacto con el funcionarios público, pero no con la entidad pública ya que el seguimiento del trámite se podrá

seguir por medios electrónicos como ya se está haciendo en el Perú en algunas entidades públicas como **SUNARP**

3.2.2 MODIFICACIONES A LA LEY DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL

con el objetivo de evitar una duplicidad de tramitología por parte de los administrados a partir de la aprobación del T.U.O. de la ley del procedimiento administrativo queda terminantemente prohibido que las entidades públicas soliciten a los administrados información con la que ya cuentan, con documentación que es administrada por la entidad administrativa o que esta tenga su disposición.

Esta modificación es de gran importancia ya que supone en muchos casos un ahorro de tiempo y de dinero para los administrados que muchas veces para hacer un trámite muy simple tiene que acudir a una entidad pública varios días de la semana lo cual supone una cantidad de horas hombre de trabajo desperdiciada las cuales podrían ser utilizadas para garantizar una rentabilidad económica del administrado.

El T.U.O crea nuevos derechos tanto para el administrado como para la entidad administrativa, como por ejemplo el hecho de no tener que presentar ante las entidades públicas documentación que estas tengan prohibido solicitar a los administrados, además se prohíbe que los administrados tengan que pagar tasas diferentes a las reguladas por normas especiales.

Este punto es muy importante ya que se garantiza la intangibilidad de los derechos de los ciudadanos ya que algunas entidades actúan de forma muy tiránica solicitando a los ciudadanos información que por ley tienen prohibido solicitar, vulnerando los derechos de las personas y dado mal uso de la investidura de autoridad administrativa que se le ha conferido generando perjuicios a los ciudadanos y a la imagen de la entidad.

El tema de las tasas es muy importante ya que muchas entidades no tienen escrúpulos al establecer tasa de muy draconianas lo cual supone un abuso de poder, esto se ha venido dando de una forma repetitiva y sistemática en muchas instituciones públicas de todo nuestro país por ello surge la necesidad de crear esta prohibición en una norma de terna jerarquía en el ámbito administrativo como lo es el T.U.O. de la ley del procedimiento administrativo.

Así mismo es preciso indicar que entre los principios de potestad sancionadora administrativa, se está incorporando el principio de culpabilidad, el cual es muy preciso al indicar que la responsabilidad administrativa es subjetiva, salvo que mediante una ley o decreto legislativo se establezca que la responsabilidad es de carácter objetivo.

Este principio le otorga a la autoridad administrativa un proceso sancionador garantista ya que la subjetividad le será muy beneficiosa.

Dentro del texto del T.U.O de la ley del procedimiento administrativo general se fijaron seis supuestos en los que a la autoridad administrativa se le exime de responsabilidad por las infracciones que estos hubieren cometido.

3.2.3 SUPUESTOS QUE EXIMEN DE RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA:

- En caso fortuito
- En caso de fuerza mayor debidamente comprobada
- La orden obligatoria de autoridad competente
- Expedida en el ejercicio de sus funciones
- En caso de error inducido por autoridad administrativa
- En caso de una disposición administrativa confusa o ilegal
- Y la subsanación voluntaria efectuada por parte del supuesto sancionado del acto u omisión al que se le imputa la responsabilidad administrativa

Como es evidente en los casos que eximen de responsabilidad al funcionario antes mencionado la ley no deja opción a interpretaciones subjetivas de los supuestos en los que se exime de responsabilidad ya que la ley es muy clara y objetiva al presar los supuestos los cuales por supuesto tiene que ser comprobables por las entidades que se encargan de ejercer control sobre la actuación de la administración pública como lo es por excelencia la Contraloría General De La Republica o el órgano de control interno de la entidad administrativa.

Es evidente que el legislador fijo los supuestos en base a las estadísticas y experiencia comprobada de los índices de casos de responsabilidad de funcionarios públicos.

Respecto de la incorporación de los correos electrónicos como medio de notificación, solo será válida la notificación cuando la entidad reciba una respuesta de recepción, cuyo plazo se ha fijado en dos días útiles.

Este mecanismo de notificación representa una innovación y el primer paso hacia lo que debe ser la administración pública del futuro, una administración publica moderna, con una visión

progresista, abierta a la incorporación de la ciencia y la tecnología para efectuar una buena y transparente gestión abierta a la innovación.

Sin embargo, las responsabilidades administrativas no solo son exclusividad del funcionario público sino también del administrado, ya que el administrado que miente al presentar declaraciones o informaciones falsa será incluido en una lista de carácter público, dicha lista será actualizada de forma trimestral en la respectiva central de riesgo administrativo.

Es interesante esta responsabilidad que se le otorga a los administrados ya que ellos también estarán sujetos al control administrativo al evitar que estos generen perjuicios al presentar información falsa cuando la autoridad administrativa lo requiera.

La implementación de espacios idóneos para el desarrollo de la función administrativa es una exigencia de la reciente mente modificada ley del procedimiento administrativo general, esto implica la adecuación de ambientes debidamente dotados de los elementos necesarios para que los administrados puedan hacer las respectivas consultas de sus expedientes y documentos, además de contar con los ambientes adecuados para para efectuar la respectiva atención al público de forma ordenada y cómoda

Definitivamente la logística es un aspecto importante que se requiere para desarrollar un eficiente función administrativa garantizando un trato cordial ente funcionario, servidor público y administrado, además el ambiente en el que nos desempeñamos juega un papel muy importante en la productividad de los trabajadores, los cueles deben ofrecer una atención a los ciudadanos de forma digna, esto implica el uso de ambientes y una logística adecuada para garantizar un clima cómodo de atención al ciudadano .

La protección de los denunciantes as algo en lo que la ley ha tomado acción, con el objetivo de asegurar la protección de los ciudadanos que se atreven a efectuar alguna denuncia en contra de algún funcionario o situación que requiera ser revisada en instancias administrativas.

Esta incorporación resulta muy importante en la lucha contra delitos como, corrupción de funcionarios, la protección de la integridad de la persona resulta algo muy importante ya que la mecánica de funcionamiento de la justicia así lo requiere para garantizar la eficacia procesal y la transparencia en el desarrollo de la función judicial.

Con el objetivo de garantizar el derecho a la información la modificada ley hace énfasis al pronunciarse respecto de las respuestas que deba dar la administración pública a los administrados, en el ámbito de un proceso o trámite administrativo.

El objetivo es que las entidades administrativas se pronuncien en el plazo que las normas lo han establecido para no dejar en el limbo a los tramites que estén en curso.

Respecto del recurso administrativo de revisión la ley establece que solo se aplicara en la medida que una ley o decreto lo autorice expresamente.

Por otra parte, el T.U.O de la ley del procedimiento administrativo agrega doce nuevas faltas administrativas y el cumplimiento de estas faltas supone la suspensión, cese, o de ser el caso la destitución de la autoridad administrativa y/o su personal.

3.2.4 INCORPORACIONES A LA LEY DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO:

- no resolver dentro del plazo establecido para cada procedimiento,
- resolver un procedimiento administrativo de manera negligente o injustificada
- desconocer de cualquier modo la aplicación automática o silencio administrativo positivo obtenido por el administrado ante la entidad administrativa.
- el incumplimiento con los criterios, procedimientos y metodologías para la aplicación de los costos de los procedimientos y servicios administrativos, e incluso cobrar por derechos de tramitación de montos por encima de la UIT. Sin previa autorización.

Como podemos apreciar la nueva ley hace énfasis en garantizar que la administración pública garantice el funcionamiento de su operatividad en los plazos establecidos, además de enfatizar en el respeto de debido procedimiento administrativo en la medida que se respete la aplicación de las leyes y protocolos que rijan la actuación de la administración pública e incluso la ahora las entidades son responsables por una mala actuación administrativa o negligente para con sus administrados.

El desconocimiento de la aplicación automática o el silencio administrativo positivo ahora es una falta, ciertamente esta incorporación es un reto para la función administrativa ya que muchos funcionarios públicos desconocen de este tipo de mecanismos administrativos, lo cual supone una ineficaz administración publica en el sentido de que se vulneran derechos de naturaleza administrativa de los ciudadanos y además se expone a la entidad administrativa a una situación en la cual puede ser sancionada por su ineficiente actuación administrativa.

La modificada ley ordena que las entidades administrativas estén interconectadas permitiendo que estas de manera gratuita accedan a su base de datos, para efectuar la consulta de información que la entidad requiere.

Es interesante este punto, del cual la ley se pronuncia que, ya que esto a la larga genera que se evite una duplicidad de tramitología administrativa, abaratando los costos de las tasas.

Respecto de la caducidad de los plazos para la aplicación de los procedimientos administrativos sancionadores que hayan iniciado de oficio será de nueve meses, lo cual es muy positivo ya que se amplía el plazo de la caducidad, sin embargo, la ley establece que se puede establecer una prórroga de tres meses adicionales.

La ampliación del plazo de caducidad era algo que se esperaba con expectativa sobre todo por entidades como la contraloría general de la república ya que muchos funcionarios, aprovechan la prescripción como un mecanismo para evitar responder por sus acciones u omisiones ante las autoridades que los investigan.

3.2.4.5 PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO

El procedimiento administrativo sienta sus bases legales fundamentalmente en los siguientes principios, sin embargo, esto no impide que se aplique otros principios del derecho que las instituciones requieran que se aplique:

3.2.4.1 PRINCIPIO DE LEGALIDAD. - es el principio mediante el cual toda autoridad administrativa en el ejercicio de la función pública debe actuar con respeto a la constitución, la ley y al derecho, la actuación del funcionario debe aplicarse en los términos que le ha conferido su autoridad, este principio supone un límite al ejercicio tirano del poder que ejercen algunos funcionarios e incluso servidores públicos.

3.2.4.2 PRINCIPIO DEL DEBIDO PROCEDIMIENTO.- este principio del derecho administrativo le confiere a los administrados el derecho a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por la autoridad administrativa correspondiente y en un plazo razonable; y a impugnar las decisiones que los afecten.

Como podemos apreciar este es un principio muy completo en la medida que le confiere al administrado una serie de herramientas legales para garantizar su defensa y fundamentación durante una actuación administrativa.

3.2.4.3 PRINCIPIO DE IMPULSO DE OFICIO. - este principio le confiere a la autoridad administrativa la responsabilidad de ser quienes asuman la dirección y el impulso de oficio en el procedimiento y efectuar la orden o practica de los actos que necesiten ser ejecutados para el esclarecimiento y resolución de las cuestiones necesarias.

Este principio resulta todo un reto ya que actualmente se ve poca iniciativa en materia de administración pública.

3.2.4.4 PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD. - las decisiones que tome la administración cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones, o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse deben ser adecuados dentro de los límites de la facultad atribuida y respetar de debida proporción entre los medios a emplear y los fines de derecho público que deba tutelar, con el objetivo de que respondan a lo estrictamente necesario para la ejecución de su objetivo.

El principio de razonabilidad está cargado de un componente de justicia social ya que permite establecer mecanismos de sanción y restricción que se adecuen a la realidad de los administrados ya que no es mismo crear normas de derecho administrativo para un distrito como san isidro y normas para un distrito como castilla en Piura ya que son dos realidades totalmente distintas, en ese sentido las autoridades no pueden actuar de espaldas a su realidad, en ello radica la importancia de este principio en la medida que garantiza una razonabilidad en el desarrollo de la actuación administrativa.

3.2.4.5 PRINCIPIO DE IMPARCIALIDAD. - la actuación de la autoridad administrativa debe desarrollarse sin ningún tipo de discriminación hacia sus administrados, confiriéndoles un tratamiento y tutela igualitarios frente a un procedimiento administrativo, debiendo resolver de acuerdo a derecho y atendiendo el interés general.

Este principio está muy interrelacionado con el principio de igualdad ante la ley, el cual es principio fundamental del derecho recogido en la legislación de la mayoría de los países del mundo por n decir casi todos y es que se trata de un derecho

universal y fundamental de la persona humana, el ser tratado sin ningún tipo de discriminación o fijación por parte de un funcionario o servidor público.

3.2.4.6 PRINCIPIO DE INFORMALISMO. - este principio está dirigido a garantizarle al administrado una favorable interpretación de las normas en el curso de la admisión y decisión final de una pretensión administrativa, de modo que sus derechos no sean afectados por la exigencia de formalidades que pudieran ser subsanadas en el curso del proceso administrativo, condicionado a que dicha exigencia no afecte a tercero o el interés público.

El principio de informalismo es gran mecanismo para evitar que la tramitología y aspectos formales impidan efectuar una correcta actividad administrativa, en el sentido de que muchas veces por simples formalismos los administrado se vean afectados con un lento y burocrático proceso administrativo.

3.2.4.7 PRINCIPIO DE PRESUNCION DE VERACIDAD. - en el ejercicio del derecho administrativo se presume que los documentos e información presentador por los administrados responden a la veracidad de hechos que sustentan. Este principio admite prueba en contrario.

El principio de presunción de veracidad regula que loa información proporcionada en la forma establecida en las normas responde a la veracidad que afirma el administrado y la administración por lo tanto se rechaza toda forma de falsedad y documento fraudulento que se ingrese a un proceso o tramite realizado ante una entidad administrativa.

3.2.4.8 PRINCIPIO DE BUENA FE PROCEDIMENTAL. - la autoridad administrativa, los administrados, sus abogados o representantes y en general todas las personas que tengan participación en el proceso deben actuar con respeto mutuo, colaboración con la justicia y la buena fe. Además, la autoridad administrativa no puede actuar de forma contraproducente contra sus propios actos, con excepción de los supuestos de revisión de oficio contemplados en la presente ley.

3.2.4.9 PRINCIPIO DE CELERIDAD. – la autoridad administrativa, administrados y toda persona que participe de una actuación administrativa debe adecuar su actuación de tal manera que aporte la mayor dinámica posible, evitando situaciones procesales que dificulten el desarrollo del procedimiento o que constituyan simples formalidades, con el objeto de obtener una decisión en un

tiempo necesariamente razonable sin que ello suponga por parte de las autoridades administrativas una vulneración del debido procedimiento o al ordenamiento jurídico en general.

La celeridad en los trámites administrativos es una de las mayores aclamaciones de los administrados, dicho problema se agudiza por la existencia de muchos formalismos que no permiten a los procesos administrativos tener la fluidez que se requiere para tener a unos usuarios (administrados) los suficientemente satisfechos. La celeridad en la función administrativa es para mí y muchos estudiosos del derecho, un ingente reto para la función administrativa ya que es intolerable la cantidad de trabas burocráticas que un ciudadano puede encontrar en la administración pública, afectando incluso nuestra economía nacional venida a menos en los últimos años ya que actividades e industriales importantes se ven afectadas por la tramitología de los procesos, como lo mencione anteriormente, es por ello que el gobierno central se vio en la obligación de tener que hacer mejoras a la ley del procedimiento administrativo en el marco de las facultades legislativas que le fueron conferidas por el congreso de la república.

3.2.4.10 PRINCIPIO DE EFICACIA. - en el marco de un procedimiento administrativo los sujetos intervinientes en la relación procesal deben hacer prevalecer la finalidad del acto procedimental, sobre aquellas formalidades que no incidan en su validez, que no determinen aspectos importantes en la decisión final, no disminuyan las garantías del procedimiento y ni causen la indefensión de los administrados.

En todas las actuaciones administrativas en donde la finalidad del proceso prime sobre las formalidades, deberán ajustarse al marco normativo aplicable y su validez será una garantía de la finalidad pública que se busca lograr con la promoción y aplicación de este principio.

Este principio resta protagonismo a las formalidades que tanta insatisfacción ha causado en el sistema administrativo y legislativo en general.

3.2.4.11 PRINCIPIO DE VERDAD MATERIAL. - durante el desarrollo del procedimiento la autoridad administrativa deberá revisar con énfasis los hechos y documentos que el futuro incidan en la decisión, para lo cual deberá adoptar las medidas probatorias necesarias que el sistema legal le ha conferido, incluso aun

cuando no lo hayan solicitado los administrados o hayan acordado eximirse de ellas.

En casos trilaterales la autoridad administrativa está facultada para buscar la verdad por todos los medios autorizados por las partes y utilizando todos los mecanismos que considere necesarios. Sin que ello suponga que las partes tienen impedido tener una participación probatoria en el procedimiento. Esta función también se aplicará cuando se pudiera ver involucrado el interés público.

3.2.4.12 PRINCIPIO DE PARTICIPACION. -las entidades públicas deben proporcionar a los administrados las condiciones necesarias para poder acceder a la información que administren, sin expresión de causa, con excepción de aquellas circunstancias en las que se pueda afectar la intimidad personal, cuando se vea afectada la seguridad nacional y cuando expresamente una ley lo demandara. Además, este principio promueve que la administración pública involucre a los ciudadanos en las decisiones de mayor trascendencia con la implementación de canales de comunicación eficaces que permitan a la población tener una mayor interacción y participación de las decisiones de carácter administrativo que afectaran a grandes masas.

Este principio es interesante en la medida que acerca a la población a la administración pública, además las confiere a las personas la posibilidad de acceder a la información de derecho público sin expresión de causa alguna lo cual es muy provechoso para los ciudadanos, aunque esto aún no es muy aprovechado por los administrados por la complejidad del sistema administrativo que manejan nuestras instituciones.

3.2.4.13 PRINCIPIO DE SIMPLICIDAD. - los tramites que la administración establezca deberán ser sencillos, debiendo eliminarse toda complejidad absurda, los requisitos exigidos en un procedimiento deberán ser racionales a y proporcionales a la finalidad que se persigue.

Este es un principio en el que el gobierno central está haciendo mucho énfasis ya que recientemente ha eliminado algunos trámites innecesarios que condicionaban este principio, pero sobre todo afectaban el objetivo de los procedimientos administrativos iniciados por los administrados.

3.2.4.14 PRINCIPIO DE UNIFORMIDAD. - la autoridad administrativa deberá establecer la homologación de requisitos para tramites similares garantizando que

las excepciones del derecho administrativo se terminen convirtiendo en reglas generales del derecho administrativo como tantas veces ha ocurrido en otras disciplinas del derecho en el Perú.

3.2.4.15 PRINCIPIO DE PREDICTIBILIDAD O DE CONFIANZA LEGITIMA. - la autoridad administrativa brindara a sus administrados información veraz, completa y además confiables respecto de cada procedimiento que tenga a su cargo, de forma que el administrado en todo momento es consciente de los requisitos, tramites, duración estimada y los resultados de los cuales el administrado tiene expectativa.

La autoridad administrativa tiene que someterse a las disposiciones que establece el ordenamiento jurídico vigente, no pudiendo actuar de forma arbitraria, en tal sentido la autoridad administrativa no puede actuar de forma irrazonable e inmotivadamente interpretar las normas aplicables.

Este principio garantiza que la entidad administrativa proporcione a sus administrados información legitima que será aportada al procedimiento administrativo, debiendo la autoridad administrativa tener que motivar sus decisiones haciendo una correcta y objetiva interpretación de las normas del sistema legislativo nacional y normas de carácter internacional de ser el caso.

3.2.4.16 PRINCIPIO DE PRIVILEGIO DE CONTROLES POSTERIORES. la tramitación de in procedimiento administrativo se sustentará en la correcta aplicación posterior de un control, con el objeto de que la autoridad administrativa tenga que revisas la veracidad y legitimidad de la documentación presentada por el administrado, además de aplicar las sanciones correspondientes a las faltas en las que el administrado hubiere incurrido.

3.2.4.17 PRINCIPIO DEL EJERCICIO LEGITIMO DEL PODER. - la autoridad administrativa ejerce en sus funciones las competencias que por ley se le han conferido, las facultades y potestades que se le han conferido por ley deben ser cumplidas con estricta sujeción al derecho, debiendo evitar el uso abusivo del poder o tener que usarlo para fines distintos al conferido y/o en contra del interés general.

Este principio es de vital importancia ya que supone un límite al ejercicio del poder de la autoridad administrativa evitando que esta actúe de forma tirana en beneficio propio o en contra del interés general.

3.2.4.18 PRINCIPIO DE RESPONSABILIDAD. - la autoridad administrativa se encuentra en la obligación de tener resarcir los daños que la administración hubiere causado a los administrados, como consecuencia de una ineficiente administración. De acuerdo al ordenamiento jurídico los funcionarios y servidores públicos son responsables de las actualizaciones que le hubieren causado daño a los administrados.

Este principio garantiza que los funcionarios y servidores públicos tengan cautela al momento de ejecutar sus acciones, garantizando la integridad de los derechos de los administrados tal como lo establece las normas legales sociales que nos rigen.

3.2.4.19 PRINCIPIO DE ACCESO PERMANENTE. - la autoridad administrativa está facultada para tener que otorgar la información a las partes que intervengan en la relación jurídica de carácter administrativa soliciten, para que estos puedan conocer del estado real de sus procedimientos administrativos, para lo cual la autoridad administrativa deberá otorgar copias de los documentos.

Este principio garantiza al administrado el acceso continuo y de los documentos relacionados con su proceso, pudiendo el administrado tener información de primera mano del estado de su procedimiento, lo cual nos es muy beneficioso ya que nos podemos involucrar más con la realidad administrativa.

Los principios de los cuales he hecho referencia servirán como mecanismo de interpretación al momento de tener que resolver cuestiones que pudieran suscitarse al momento de aplicar reglas de procedimiento, además de servir como parámetro para la generación de futuras normas de carácter general y por supuesto los principios siempre han tenido el objetivo de suplir los vacíos jurídicos que pudieran existir en el sistema jurídico, de allí radica la importancia de la aplicación y respeto de los principios establecidos en nuestra máxima norma de carácter administrativo, sin perjuicio de no poder aplicar otros principios del derecho.

Hay que precisar que la aplicación de los nuevos principios incorporados al T.U.O de la ley 27444 ley del procedimiento administrativo general ya se venía ejerciendo desde antes de la modificación de la norma, se venían aplicando gracias a la jurisprudencia.

3.2.5 LA FUNCIÓN ADMINISTRATIVA

compuesta por aquellas entidades que realizan función administrativa, al margen de su estructura. Y es que, como lo hemos señalado anteriormente, existen entidades que desarrollan funciones administrativas, que no forman propiamente parte del Estado. A su vez, existen entidades y órganos del Estado que no ejercen función administrativa, sino de otra índole. (Cristian naupuri, “derecho administrativo y gobernabilidad”, 2014, pag.117)

de ello podemos interpretar que la función administrativa es una actividad, que es concebida dentro de una institución pública.

En este orden de ideas, es necesario indicar que la Ley de Procedimiento Administrativo General señala que la misma es de aplicación para todas las entidades de la Administración Pública. Sin embargo, no establece que debe entenderse propiamente por Administración Pública, sino que la define a través de las entidades que la conforman, empleando un criterio meramente orgánico. (Cristian naupuri, “derecho administrativo y gobernabilidad”, 2014, pag.175)

En este orden de ideas podemos interpretar que la función administrativa no es la matriz de algunas instituciones del estado como lo es el poder judicial, que tiene la función imperativa de administrar justicia o, el congreso de la republica que tiene tres funciones matrices que son legislar, fiscalizar y representar, sin que la función administrativa sea la principal dentro de sus funciones, en cambio si lo es en instituciones públicas como las municipalidades o gobiernos regionales, instituciones que para el desarrollo de sus funciones se encuentran sometidas a normas de derecho público como por ejemplo la ley del procedimiento administrativo general, ley 27444, la cual es muy utilizada para direccionar cada acto y actuación de la administración pública.

De hecho, los ministros son considerados funcionarios mixtos. Un ministro no posee facultades solamente administrativas, sino también políticas. El ministro es un funcionario administrativo en tanto encargado de un sector de la Administración Pública dirigida por el Poder Ejecutivo, pero es a la vez un funcionario político, pues toma decisiones de manejo estatal de manera colegiada con el Consejo de Ministros y conjuntamente con el Presidente de la República cuando refrenda sus actos. Ello genera responsabilidad política del ministro respecto a los actos presidenciales, puesto que sin el refrendo el acto es nulo. Así, la responsabilidad política del ministro es de particular importancia para hacer efectivos los mecanismos de control político directo por parte del Congreso. (Cristian naupuri, “derecho administrativo y gobernabilidad”, 2014, pag.204.)

Esta controversia respecto de si todas las actuaciones de las entidades y funcionarios públicos son de puro derecho administrativo, como lo presenta Cristian Naupuri, genera mucha controversia sobre todo en instituciones que por la naturaleza de sus funciones tienen un gran componente político, esta disyuntiva genera muchos conflictos tanto a nivel académico, judicial y social.

En primer lugar, debe considerarse que, si bien la función administrativa es ejercida por el Estado, puede ser realizada por los particulares a través de la delegación, autorización o concesión de la autoridad estatal, debiéndoseles aplicar el derecho administrativo en esos casos. (Torrez Atarama, "governabilidad y estado", 2017, pag. 79)

Para entender la naturaleza del derecho público es preciso tener en claro que la función administrativa no es exclusiva de las instituciones públicas, ya que se puede delegar parcialmente, a empresas que presten servicios públicos. Es preciso indicar que las funciones gubernativa, jurisdiccional y legislativa que posee el estado no se puede delegar, de ello se interpreta que ningún particular puede tomar decisiones gubernamentales ya que en mérito de salvaguardar el derecho público y los intereses de la nación la función administrativa es una exclusividad de las instituciones públicas.

Las decisiones de la Administración Pública se relacionan directamente con funciones de interés general que se deben realizar de manera permanente, es decir, con un carácter concreto, inmediato y continuo. (Torrez Atarama, "governabilidad y estado", 2017, pag. 79)

La función administrativa tiene como característica primordial, que sus actuaciones estén dirigidas a salvaguardar el interés general, dentro del ámbito jurisdiccional y funcional que por ley se le ha concedido a cada institución pública, ya que de lo contrario se generaría un problema que puede trascender a lo social, como ocurre en la actualidad en donde cada día vemos casos en donde los funcionarios apremian el interés particular sobre el interés general, el caso más emblemático que se está desarrollando es el caso Odebrecht, esta situación genera que en la población se genere la percepción errada respecto de que en todas las instituciones públicas se producen actos que están al margen o fuera de la ley y lo ético, esto ocurre porque la función administrativa tiene relación directa con los administrados es decir los particulares, a cada actuación que realice la entidad pública va a generar efecto sobre los derechos e intereses de los particulares, es por ello que las instituciones públicas van a ser juzgadas por los particulares, ya sea por sus buenas o malas actuaciones. Generando se con ello un control social, que puede direccionar la buena actuación de la administración pública.

Es preciso indicar que en el marco de la función legislativa que se les ha concedido a determinadas instituciones, sus actuaciones no están necesariamente dirigidas hacia los

particulares, sino a direccionar la estructura del estado, e incluso a tratar de resolver una incertidumbre jurídica que por vicio o vacío legal esté produciendo estragos.

Además del control social que ejercen los administrados sobre las instituciones públicas, estas se encuentran sometidas a diferentes mecanismos de control, dentro de este sistema de control existen dos organismos que tienen como función imperante la de ejercer control sobre la administración pública, el poder judicial y el congreso de la república. El poder judicial es el órgano por excelencia que va a ejercer el control jurisdiccional sobre las decisiones de la administración pública, mediante la vía del proceso contencioso administrativo.

Por su parte el poder legislativo ejerce control sobre la administración pública mediante mecanismos de control político existentes, estableciendo un control que se ejerce sobre la base de un debido proceso, un ejemplo de cómo ejerce control el congreso de la república es mediante su comisión de fiscalización, pudiendo incluso otras comisiones ejercer la función de control de las decisiones de la administración pública.

Los mecanismos de control que he mencionado son necesarios e imperativos para garantizar un correcto funcionamiento de las instituciones públicas y en efecto una buena aplicación del derecho público, es preciso indicar que existen otros mecanismos para el control de la administración pública como lo son la contraloría general de la república, la defensoría del pueblo, el organismo supervisor de las contrataciones del estado-OSCE

3.2.6 ANALISIS DEL TEXTO UNICO ORDENADO QUE REGULA EL PROCESO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO

3.2.6.1 FINALIDAD DEL PROCESO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO.

El proceso contencioso administrativo que se encuentra previsto en el artículo 148 de la constitución política del Perú y tiene la finalidad de ejercer control jurisdiccional sobre las decisiones de la administración pública, que se encuentren jurídicamente sujetas al derecho administrativo y adicional mente garantiza la correcta tutela de los derechos e intereses de los administrados.

La existencia del control jurisdiccional sobre las decisiones de la administración pública representa para los administrados una garantía de que sus derechos serán atendidos de forma acuciosa y fundamentándose con criterios técnicos previamente establecidos en las normas, por lo tanto, el proceso contencioso administrativo representa un contrapeso al poder que se ejerce en la administración pública.

en nuestro país afortunadamente cada día son menos las instituciones que actúan con tiranías frente a sus administrados, cada día las instituciones públicas actúan y resuelven controversias en base al derecho y atendiendo el interés general, ya que el sistema legal en el ámbito administrativo cada día es más regulado y prueba de ello son las recientes modificaciones e incorporaciones que se le han efectuado a la ley 27444 ley que regula el proceso contencioso administrativo, en lo particular me parece muy interesante de la incorporación de los principios de responsabilidad, ejercicio legítimo del poder y de acceso permanente, lo cual demuestra por parte del legislador y el poder ejecutivo un interés legítimo por mejorar la legislación en materia administrativa, es importante que el impulso que dio origen a estas modificaciones e incorporaciones a la ley antes mencionada fue promovido por el poder ejecutivo, es importante mencionar esto ya que demuestra que la necesidad de mejoras en el sistema legal no es una exigencia de los ciudadanos sino también del propio estado ya que instituciones públicas tienen que gestionar trámites ante otras instituciones públicas, y si el marco normativo es demasiado rígido en algunos aspectos y flexible en otros como lo ha venido siendo en los últimos tiempos tanto administrados como el propio estado no podrán lograr los objetivos que se han planteado en los plazos y eficacia que se han planteado

existen funcionarios públicos que manejan una importante cuota de poder, por ello el control jurisdiccional resulta importante e indispensable para garantizar que nuestras autoridades actúen base al interés general, lo cual en el ámbito social político, y económico generara un clima de estabilidad, ya que en nuestro país cuando explota un caso importante de corrupción como por ejemplo el caso odebrech, se produce en el país un clima de inestabilidad en lo político y en efecto en lo económico ya que una importante parte de una industria se ve afectado, pero en mi opinión el ámbito más afectado con estos problemas, es el social ya que en el Perú somos una sociedad muy paternalista que adopta las actitudes de las personas que están en una posición superior, imitamos mucho incluido lo malo, muchas personas suelen asumir que la corrupción y otros delitos de los funcionarios es algo normal, lo cual es nefasto ya que estaríamos otorgando una licencia social para aquellos malos funcionarios actúen mal, por ello es importante repudiar actos de funcionarios que afecten el interés general y por lo contrario ser más incisivos solicitando mejoras al sistema legal en general, no solo el ámbito administrativo, ya que los tres principios antes mencionados que se han incorporado a la ley del procedimiento administrativo, significan una mejora en el ámbito administrativo, que estoy seguro trascenderá al proceso contencioso administrativo ya que le permitirá a los magistrados resolver controversias con más eficacia.

Al existir la inminente insatisfacción por parte de los administrados ante una decisión de la administración pública, se generan problemas. Pero a los administrados se le otorga la

posibilidad de recurrir a los recursos administrativos, al tener una insatisfacción por parte de la autoridad superior que resuelve, el administrado tiene abierta la posibilidad de recurrir a una instancia judicial, específicamente el proceso contencioso administrativo, lo cual les garantiza por parte del magistrado una decisión más imparcial, por ello el proceso contencioso administrativo adquiere un papel trascendental dentro del sistema judicial de nuestro país.

Es interesante observar en nuestra realidad, para darnos cuenta de que hoy en día, en un proceso contencioso administrativo ya no solo se discute si la institución administrativa y sus representantes decidieron conforme a las normas del derecho lo indican, además se analiza si en las decisiones de la administración pública se vulneraron derechos fundamentales de las personas. Este aspecto es muy importante ya que le otorga al proceso contencioso administrativo el espíritu del derecho subjetivo.

El proceso contencioso administrativo laboral se presenta como un mecanismo que busca modernizar la administración de justicia en nuestro ordenamiento jurídico, diseñado para consolidar un proceso justo y proclive a resolver un base a criterios establecidos en la constitución, ley, derecho, jurisprudencia, doctrina y principios que representan las fuentes del derecho por excelencia.

3.2.6.2 PRINCIPIOS QUE REGULAN EL PROCESO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO

Los principios que regulan el proceso contencioso administrativo son cuatro los cuales procederé a detallar a continuación:

3.2.6.2.1 PRINCIPIO DE INTEGRACION: los jueces no deben dejar de resolver el conflicto de intereses o la incertidumbre con relevancia jurídica por defecto o deficiencias de la ley. En tales casos deberán aplicar los principios del derecho administrativo.

De este principio es importante rescatar que le otorga al proceso contencioso administrativo la naturaleza de proceso garantista ya que de ninguna forma el juez puede desconocer las disyuntivas o incertidumbres que los miembros de la relación jurídica procesal, pudieran tener, para lo cual podrán hacer uso de un mecanismo alterno como lo es la ley 27444 ley del procedimiento administrativo, específicamente de los 19 principios que esta ley nos otorga, permitiendo dar luces a las incertidumbres jurídicas que no pudieran ser resueltas con el solo cuerpo normativo de la ley N 27584, ley que regula el proceso contencioso administrativo.

3.2.6.2.2 PRINCIPIO DE IGUALDAD PROCESAL. – las partes en el proceso contencioso administrativo deberán ser tratadas con igualdad, independientemente de su condición de entidad pública o administrado.

Este principio solo diferencia dos tipos de actores jurídicos que participan en la relación jurídica procesal, la autoridad administrativa y el administrado, otorgándoles similitud de condiciones en un proceso, evitando que una institución pública termine teniendo una condición de ventaja frente a un administrado o incluso puede ocurrir lo contrario en donde una empresa muy poderosa utilizando sus vastos recursos termine condicionando o colocando en una situación de desventaja a una entidad pública, esto no es muy común en nuestro país pero ocurre.

3.2.6.2.3 PRINCIPIO DE FAVORECIMIENTO DEL PROCESO. - el juez no podrá rechazar laminarmente la demanda en aquellos casos en los que por falta de precisión del marco legal exista incertidumbre respecto del agotamiento de la vía previa.

Así mismo, en caso de que el juez tenga cualquier otra duda razonable sobre la procedencia o no de la demanda, deberá preferir darle trámite a la misma.

3.2.6.2.4 PRINCIPIO DE SUPLENCIA DE OFICIO. - el juez deberá suplir las deficiencias formales en las que incurran las partes, sin perjuicio de disponer la subsanación de las mismas en un plazo razonable en los casos en que no sea posible la suplencia de oficio.

Este principio le otorga a la autoridad judicial la atribución y obligación de suplir las deficiencias de formalidad en el proceso, pudiendo disponer la subsanación solo en casos en que no pueda subsanar de oficio.

3.2.6.2.3 LA EXCLUSIVIDAD DEL PROCESO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO

En primer lugar, se trata de un proceso exclusivo, ya que las actuaciones de la administración pública solo pueden ser impugnadas en el proceso contencioso administrativo, con la excepción de aquellos casos en los que se pueda recurrir a los procesos constitucionales.

La exclusividad es una característica de este proceso, ya que los actos de la administración pública solo pueden ser impugnados en esta vía.

3.2.6.2.4 ACTUACIONES IMPUGNABLES.

La demanda en este proceso, procede contra las siguientes actuaciones administrativas:

- Los actos administrativos y cualquier otra declaración administrativa.
- El silencio administrativo, la inercia y cualquier otra omisión de la administración pública.
- La actuación material que no se sustenta acto administrativo.
- La actuación material de ejecución de actos administrativos que trasgrede principios o normas del ordenamiento jurídico.
- Las actuaciones u omisiones de la administración pública respecto de la validez, eficacia, ejecución o interpretación de los contratos de la administración pública, con excepción de los casos en los que es obligatorio o se decida, conforme a ley, someter a conciliación o arbitraje la controversia.
- Las actuaciones administrativas sobre el personal dependiente al servicio de la administración pública.

3.2.6.2.5 PRETENSIONES QUE SE PUEDEN PLANTEAR EN UN PROCESO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO.

En un proceso contencioso administrativo se pueden plantear las siguientes pretensiones:

- La declaración de nulidad, total o parcial o ineficacia de actos administrativos.
- El reconocimiento o restablecimiento del derecho o interés jurídicamente tutelado y la adopción de las medidas o actos necesarios para tales fines.
- La declaración de contraria a derecho y el cese de una actuación material que no se sustente en acto administrativo.
- Se ordene a la administración publica la realización de una determinada actuación a la que se encuentre obligada por mandato de la ley o en virtud de acto administrativo firme.
- La indemnización por daño causado con alguna actuación impugnada, conforme al artículo 238 de la ley 27444, siempre y cuando se plantee acumulativamente a alguna de las pretensiones anteriores.

3.2.6.2.6 LA COMPETENCIA EN EL PROCESO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO.

En este tipo de proceso se presenta dos tipos de competencia, competencia funcional y la competencia territorial:

3.2.6.2.6.1 COMPETENCIA TERRITORIAL:

En la primera instancia, a elección del demandante es competente para conocer el proceso, el juez en lo contencioso administrativo del lugar del domicilio del demandado o del lugar donde se produjo la actuación materia de la demanda o el silencio administrativo.

3.2.6.2.6.2 COMPETENCIA FUNCIONAL:

En primer grado es competente para conocer el proceso contencioso administrativo el juez especializado y en segundo grado será competente la sala competente en lo contenciosos administrativo.

Es preciso mencionar que en aquellos lugares donde no exista juez o sala especializada en lo contencioso administrativo, el competente para conocer el caso será el juez en lo civil o el juez mixto en su caso, o la sala civil correspondiente.

3.2.6.2.7 PROBLEMAS ORIGINADOS POR DEFICIENCIAS EN LA CONFIGURACION DE LA COMPETENCIA JUDICIAL Y SUS CONSECUENCIAS

Dentro de la comunidad jurídica es muy bien conocido que cuando hablamos de competencia se hace referencia al ámbito que se le ha conferido al magistrado para que conozca una controversia, para lo cual se han determinado criterios que servirán para delimitar con criterios jurídicos la competencia, los criterios a considerar son el territorio, materia el grado y la cuantía.

De la misma forma que en otros procesos, en el sistema normativo peruano en materia contenciosos administrativo se incorporan importantes precisiones respecto de la competencia que se atribuye a los magistrados, las precisiones radican en el ámbito territorial y funcional.

En el ámbito TERRITORIAL:

“el juez competente para conocer el Proceso Contencioso Administrativo en primera instancia es, a elección del demandante, el juez del lugar del domicilio del demandado o del lugar donde se produjo la actuación impugnada o el silencio administrativo correspondiente” (Anton Correa, “el proceso contencioso administrativo como mecanismo de impugnación de resoluciones administrativas”, 2014. Pag. 456)

Tratando de evitar mayores perjuicios al demandante, se han presentado diferentes proyectos de ley que pretenden mejorar el acceso a la justicia permitiendo que el demandado pueda interponer demanda en el juzgado de su localidad ya muchas veces se tiene que recurrir a un juzgado que se encuentra fuera de la provincia o región del demandante, es lamentable pero estas modificaciones aún siguen en espera, ya que la mejora del sistema debería ser inmediata

ya que en los últimos años los magistrados se han pronunciado jurisprudencialmente respecto de este tema.

Sin duda en el ámbito territorial existen criterios muy controvertidos, pero lo son mucho más en el criterio funcional del juez.

Después de las modificaciones incorporadas por la ley 27709, se retornó a los criterios originalmente establecidos por los autores del proyecto, el cual fue materializado en la ley 27684, estableciendo que el juez competente para conocer un contencioso administrativo en primer grado, es el juez especializado en lo contencioso administrativo y en los lugares donde no exista aquel juez especializado, será el juez civil o juez mixto respectivo. Respecto de la apelación y casación los órganos competentes para conocerlos serán, la sala contenciosos administrativa de la corte superior (o la sala civil, si esta no existiese) y la sala constitucional y social de la corte suprema.

3.2.6.2.8 REQUISITOS ESPECIALES DE ADMISIBILIDAD EN EL PROCESO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO

Además de los requisitos establecidos en los artículos 424 y 425 del código procesal civil, son requisitos especiales de la demanda los siguientes:

El administrado o entidad pública deberá presentar el documento que acredite el agotamiento de la vía administrativa, con las excepciones establecidas en la presente ley.

En el supuesto establecido en el segundo párrafo del artículo 13 de la ley del proceso contencioso administrativo, la entidad que demande la nulidad de sus propios actos deberá acompañar el expediente de la demanda.

3.2.6.2.8 LOS MEDIOS PROBATORIOS EN EL PROCESO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO

3.2.6.2.8.1 LA ACTIVIDAD PROBATORIA:

Conforme lo estipula el artículo 30 de la ley 27584 la actividad probatoria se limita a las actuaciones que se hayan recogido en el procedimiento administrativo, excepcionalmente se admitirán pruebas adicionales en caso se produzcan nuevos hechos o que se conozca hechos con posterioridad al inicio del proceso.

3.2.6.2.8.2 LA OPORTUNIDAD PROBATORIA:

Es en el desarrollo de los actos postulatorios cuando se presentan los medios de prueba, para lo cual se deberá ofrecer todos los documentos y pliegos interrogatorios.

Excepcionalmente se admitirá medios probatorios extemporáneamente serán admitidas pruebas de hechos producidos con posterioridad al inicio del proceso, vinculados directamente a las pretensiones postuladas.

En caso de que se presente medios probatorios extemporáneos, el juez correrá traslado a la parte contraria en el plazo de tres días.

Como consecuencia de dicha incorporación el juez puede ordenar la realización de una audiencia para efectuar la actuación del medio probatorio incorporado.

3.2.6.2.9 LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL PROCESO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO:

La carga de la prueba recae sobre quien o quienes aleguen los hechos que fundamentan la pretensión, excepto que por disposición legal se establezca una forma diferente de asumir la carga probatoria en un proceso contencioso administrativo.

De forma excepcional en caso la actuación administrativa impugnada establezca una sanción o medidas correctivas, o por criterios de especialidad o función será la entidad administrativa quien estará en mejores condiciones de acreditar los hechos, por lo tanto, la carga probatoria corresponde a dicha entidad.

3.2.6.2.10. LOS MEDIOS IMPUGNATORIOS EN EL PROCESO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO:

3.2.6.2.10.1 RECURSOS:

-RECURSO DE REPOSICION. Este recurso procede contra los decretos a fin de que el juez los revoque.

-RECURSO DE APELACION. Este recurso procede contra las siguientes resoluciones

-las sentencias excepto las expedidas en revisión.

-los autos, excepto los excluidos por ley.

-RECURSO DE CASACION. Procede contra las siguientes resoluciones:

-las sentencias expedidas en revisión por las cortes superiores.

-los autos expedidos por las cortes superiores que, en revisión, ponen fin al proceso.

3.2.6.2.11 REQUISITOS DE ADMISIBILIDAD Y PROCEDENCIA DE LOS RECURSOS:

Los recursos que hace referencia la ley del procedimiento administrativo general, tiene los mismos requisitos de admisibilidad y procedencia regulados en el código procesal civil.

Es preciso indicar que en un proceso en el cual el recurrente no hubiese cancelado la tasa respectiva o la hubiese cancelado en monto inferior, el juez o la sala deberán conceder un plazo no mayor de dos días para subsanar el defecto.

3.2.6.2.12 LOS PRINCIPIOS JURISPRUDENCIALES EN EL PROCESO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO:

Cuando la sala constitucional y social de la corte suprema. en sus resoluciones fije principios jurisprudenciales, en materia de derecho contenciosos administrativo, estos constituirán precedente vinculante, los cuales serán aplicables a casos con similares controversias.

Cuando en un caso se presenten hechos singulares, los magistrados que conocen el caso, podrán apartarse de lo establecido en el precedente vinculante, para ello deberán hacer las respectivas motivaciones respecto de porque se apartan del precedente vinculante.

No esta demás indicar que el texto de todas las sentencias expedidas por la sala constitucional y social de la corte suprema de justicia de la republica son publicadas en el diario oficial EL PERUANO y en la página web del poder judicial, bajo responsabilidad.

3.2.6.2.13 MEDIDAS CAUTELARES EN EL PROCESO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO.

3.2.6.2.13.1 OPORTUNIDAD:

Con el objeto de asegurar la eficacia de la decisión definitiva del proceso contencioso administrativo, se puede dictar medida cautelar antes de que se dé inicio al proceso o dentro del mismo.

Para lograr este objetivo se debe seguir las normas del código procesal civil con las especificaciones establecidas en esta ley.

3.2.6.2.14.2 REQUISITOS PARA ACEDER A LAS MEDIDAS CAUTELARES EN EL PROCESO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO.

Para lograr la eficacia de la decisión final en un proceso contencioso administrativo, la medida cautelar deberá ser dictada en la forma que fue solicitada o en cualquier otra forma que se considere la más pertinente, siempre que de los fundamentos expuestos por el demandante se considere lo siguiente:

-se considere verosímil en el derecho invocado. Para ello se debe valorar la proporcionalidad entre la eventual afectación que se le infiere al interés público o a terceros con la medida cautelar y el perjuicio que causa al recurrente la eficacia inmediata de la actuación impugnada.

-se considere necesaria la emisión de una decisión preventiva por constituir peligro la demora del proceso, o por otra razón justificable. Cuando se trate de pretensiones relacionadas con el contenido esencial a la pensión este requisito no será exigible.

-se estime que resulte adecuada para garantizar la eficacia de la pretensión.

Para realizar la ejecución de la medida cautelar, es preciso que el recurrente ofrezca la respectiva contra cautela, debiendo considerar la proporción y/o magnitud de las pretensiones que se quiere asegurar.

En el caso de pretensiones contra actuaciones administrativas con contenido pecuniario de por medio, el juez podrá requerir de una contra cautela distinta a la caución juratoria.

En caso de que la resolución final no reconozca el derecho reclamado por el recurrente, a solicitud de la parte interesada se procede conforme a las reglas establecidas en el código procesal civil para la ejecución de la contra cautela.

3.2.6.2.15 LAS SENTENCIAS EN EL PROCESO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO

3.2.6.2.15.1 LAS SENTENCIAS ESTIMATORIAS:

Según el artículo 41 de la ley 27584, la sentencia que declare fundada la demanda podrá decir en función de la pretensión planteada lo siguiente:

- La nulidad, ya sea total o parcial o ineficacia del acto administrativo impugnado, de acuerdo a lo demandado.

- El restablecimiento o reconocimiento de una situación jurídica individualizada y la adopción de las medidas que sea necesario aplicar para efectuar el restablecimiento o reconocimiento de la situación jurídica lesionada, incluso cuando en la demanda no hayan sido pretendidas.
- El cese de la actuación material que no se encuentre sustentada en acto administrativo y la adopción de cuanta medida sea pertinente aplicar para lograr la efectividad de la sentencia, sin que ello signifique para el ministerio público, un Riesgo, el inicio del proceso penal correspondiente y la determinación de los daños y perjuicios que resulten de dicho incumplimiento.
- El monto de la indemnización por los daños y perjuicios.

3.2.7 DERECHO LABORAL

3.2.7.1 LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL

“1. Los principios ostentan un mayor grado de indeterminación que las reglas, tanto en su antecedente como en su consecuente. 2. Los principios son normas de aplicación relativa respecto a las circunstancias de hecho que se invoquen. 3. Los principios en su aplicación están sujetos al principio de proporcionalidad y al método de ponderación. 4. Los principios se presentan bajo la estructura de argumentos normativos, de cuyas características de aceptación y reiteración derivan su validez. 5. Los principios se identifican por vía de la interpretación”.
(GOYES, HIDALGO, 2006; “introducción al derecho laboral”, pág. 32).

la interpretación de estos conceptos, genera incertidumbres respecto de la subjetividad y desplazamiento del rol democrático del legislador al ser reemplazado por la empoderación de la institución que representa el juez, ya que mediante el método de la ponderación y el juicio de proporcionalidad erradican incertidumbres jurídicas. En el campo de la argumentación es imperiosa la necesidad de ponderar exigencias como la claridad conceptual, consistencia conceptual y consistencia normativa, además de incluir en el argumento normativo las remisas que pertenezcan a las reglas de la lógica deductiva, respecto a las cargas de la argumentación (indubio pro operario) realizar una fundamentación coherente y sin contradicciones es fundamental para garantizar un proceso objetivo y que reconozca los conceptos que serán realmente aplicables al caso en concreto. Por lo tanto, la aplicación de los principios en un proceso debe orientarse en la búsqueda de la justicia e igualdad social que es tan mesaría para garantizar un proceso que se rija por el sendero del derecho.

3.2.7.2 PRINCIPALES PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL

3.2.7.2.1 PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. O DE NO DISCRIMINACION EN EL TRABAJO.

En el campo del derecho laboral se ha determinado que existen tres campos de aplicación de este principio: 1) igualdad de oportunidades en el ingreso mediante el concurso de méritos. 2) igualdad de oportunidades en la permanencia en el empleo de los trabajadores sindicalizados y 3) igualdad de oportunidad en el retiro de los trabajadores con diversidad funcional. Los tres escenarios planteados son de imperiosa importancia ya que garantiza la transparencia e igualdad de oportunidades al momento de concursar por un puesto de trabajo, otorgándole relevancia a los méritos, evitando privilegios para quienes no reúnen las condiciones necesarias para ocupar un puesto de trabajo, como tanto ocurre en nuestro país, sobre todo en el sistema público, evitando que quienes realmente tienen los méritos necesarios para ocupar un empleo no se vean favorecidos.

La sindicalización es un punto abordado por este principio en el sentido de que el trabajador sindicalizado de ninguna forma puede verse desfavorecido o discriminado por pertenecer a una organización sindical de la empresa, debe ocurrir todo lo opuesto, el trabajador al estar sindicalizado debería gozar de todos los beneficios que implica pertenecer a un sindicato.

3.2.7.2.2 PRINCIPIO DE PRIMACIA DE LA REALIDAD

la lógica de este principio consiste en hacer efectiva la supremacía de las condiciones reales de trabajo sobre las condiciones formales pactadas en el contrato de trabajo, haciendo prevalecer la realidad sobre las formas ocultas, este es un principio derivado del principio de buena fe.

Hay que entender que el derecho opera en la realidad y no en los artilugios establecidos en formalismos, es la realidad sobre la cual se aplica el derecho. Siendo intolerable que las formalidades establecidas por los miembros de una relación laboral lleguen a obstruir los beneficios del trabajador y la naturaleza misma del derecho del trabajo. Esta forma de entender el derecho garantiza que no se genere un desorden jurídico en el cual lo accidental se pudiera superar a lo substancial.

3.2.7.2.3 PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD A MINIMOS LABORALES

Con este principio la que se busca desde el gobierno central es garantizar el mejoramiento constante de los niveles de vida de los ciudadanos y la dignificación del trabajador. Este principio es de gran impacto como mecanismo de protección de los derechos del trabajador,

sobre todo en nuestro país en donde es muy común que el empleador siempre busque algún mecanismo para evitar las responsabilidades que tiene con sus colaboradores.

El gran obstáculo en la aplicación de este principio es que su aplicación es limitada ya que en nuestro país la gran masa laboral trabaja en el sector informal.

3.2.7.2.4 PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL

Este principio tiene como fines garantizar un medio para el sustento vital y, por otro, garantizar la trascendencia del individuo en la sociedad, de ello se interpreta que las indemnizaciones por un despido arbitrario no satisfacen las aspiraciones del trabajador a nivel personal y, mucho menos en el plano social.

El principio de estabilidad laboral garantiza que el trabajador pueda desarrollar sus capacidades en un clima laboral de seguridad, ya que el trabajador al no contar con la continuidad laboral podría verse perjudicado en el plano moral, espiritual y familiar al no poder obtener las expectativas de crecimiento personal y familiar en caso lo hubiera proyectado, generándole conflicto.

3.2.7.2.5 PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD EN LA INTERPRETACION Y APLICACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES

Ante las múltiples interpretaciones que el legislador pueda hacer, aplicara al caso en concreto la que genere al trabajador los resultados más favorables en sus pretensiones.

Este principio le otorga al trabajador la seguridad de tener amparo jurídico ante un conflicto de normas o vacíos legales de los cuales se pudiera aprovechar un empleador.

3.2.7.2.6 PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD

Este principio es un desarrollo del principio de favorabilidad, donde la diferencia radica en que el primero impide la expedición de leyes regresivas, mientras que el segundo, morigera el efecto de leyes existentes, ambiguas y confusas; pero confluyendo los dos principios cuando se está frente a regímenes de transición y leyes derogadas más favorables.

La innovación en materia de legislación laboral es un tema que se aborda con este principio, impidiendo que se dicten normas que atentan contra los derechos laborales, como recientemente se intentó hacer en el país con la denominada ley pulpín.

3.2.8 EL CONTRATO DE TRABAJO

En la realidad del mercado laboral, cada día se presentan situaciones que se pueden configurar como la concepción de elementos necesarios para que se genere una relación laboral, que se enmarque en un contrato de locación de servicios. Por lo tanto, lo más recomendable es, si se quiere crear una relación laboral, tanto empleador como empleado firmen un contrato de trabajo, y si es necesario crear una relación civil se recurra a las reglas del código civil para celebrar un contrato de locación de servicios. Por lo tanto, es necesario hacer las siguientes precisiones al respecto.

El contrato de trabajo materializa el acuerdo de voluntades, en donde el empleado se compromete a prestar sus servicios ante su empleador que puede ser una persona natural o jurídica, bajo un régimen de subordinación o dependencia, a cambio de la respectiva remuneración. La base legal la encontramos en el artículo 4 de la ley de productividad y competitividad laboral (LPCL), que al respecto señala lo siguiente: “en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”

3.2.8.1 FORMALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO

Apreciando términos absolutamente técnicos, el contrato de trabajo es un acto jurídico que, de forma expresa manifiesta una voluntad destinada a crear y regular una relación jurídica, tal como lo ha establecido el código civil en su artículo 140, y para lograr la materialización del contrato se requiere como elementos indispensables contar con agente capaz, de objeto físico y jurídicamente posible, de fin lícito y de la observancia de la forma prescrita bajo sanción de nulidad.

La prestación personal de servicios tiene como característica que el trabajo solo será ejecutado por la persona que suscribe el contrato en calidad de trabajador, por lo tanto, prestaciones que el trabajador realizan tienen un carácter “personalísimo”. Dentro de la relación laboral la remuneración es un elemento que materializa la contraprestación a favor del trabajador por haber puesto su fuerza laboral a disposición del empleador, la remuneración podrá ser cancelada en efectivo o especie, lo cual es de libre disposición, además, se podrá pagar por unidad de tiempo o unidad de obra. Respecto de la subordinación, es una vinculación contractual entre el trabajador y el empleador, en la cual el trabajador ofrece sus capacidades físicas e intelectuales a favor del empleador para realizar una o varias operaciones laborales, las cuales van a ser dirigidas por el segundo (empleador).

Los tres elementos del contrato, antes explicados son esenciales dentro de una relación laboral, ya que permite al contrato laboral diferenciarlo de otro tipo de contrato, como el mercantil o civil, dotando a este tipo de contrato de una naturaleza que lo hace único dentro de toda la gama de contratos que se pueden efectuar.

3.2.8.2 EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Cuando la obligación de prestar servicio del trabajador y de pagar remuneración del empleador cesa, se produce la extinción del contrato de trabajo.

El artículo 16 del decreto legislativo número 728, ley de productividad y competitividad laboral, establece las causales de extinción de un contrato de trabajo:

- a) El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural.
- b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador.
- c) La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad.
- d) El mutuo disenso entre trabajador y empleador.
- e) La invalidez absoluta permanente.
- f) La jubilación, en los casos y forma permitidos por la Ley.
- g) El despido.
- h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la Ley.

En nuestro país la causal de renuncia o retiro voluntario y el despido, son las causales de que más incidencia tienen en la extinción de un contrato laboral, estas causales se encuentran reguladas, por ello haremos un análisis respectivo:

- El fallecimiento del empleador: al producirse el fallecimiento del trabajador, como es natural se extinguirá el contrato laboral.
- Renuncia o retiro voluntario del trabajador: debemos entender que la renuncia es un acto jurídico mediante el cual el colaborador, de forma voluntaria y de forma expresa manifiesta su decisión de dar por finalizado el vínculo laboral.

Para poder materializar la ruptura del vínculo laboral, el trabajador deberá avisar por escrito su decisión, con treinta días antes de anticipación. este plazo puede ser exonerado por el empleador por su propia voluntad o por solicitud del colaborador, en

el segundo caso, la solicitud solo se podrá considerar aceptada siempre i cuando no sea rechazada por escrito dentro del tercer día.

Debo precisar que el artículo 27 del reglamento de la ley de fomento del empleo señala que, en caso el empleador se niegue a exonerar el plazo de preaviso de renuncia, el colaborador estaría obligado a laborar hasta el cumplimiento del plazo de treinta días para la renuncia, y en el supuesto de que no cumpla con esta disposición, esta decisión de parte del colaborador se entenderá como falta muy grave.

Un hecho que merece un análisis, es la contraposición que existe entre algunas normas de nuestro ordenamiento jurídico en materia laboral, ya que como he mencionado antes la decisión del colaborador de abandonar su trabajo en caso su empleador no acepte su renuncia antes del plazo de treinta días se entenderá como falta muy grave, lo cual estaría en oposición de lo que menciona el artículo 2 de nuestra constitución política, respecto de que toda persona tiene derecho a trabajar libremente, por ello existiría un contrasentido dentro de nuestro ordenamiento jurídico.

- La terminación de la obra o servicio: se pone fin al contrato de trabajo, cuando culmina la obra o servicio, ya que para ello existe una fecha cierta establecida de mutuo acuerdo por las partes.
- El mutuo disenso entre trabajador y empleador: el acuerdo de mutuo disenso, tendrá que ser materializado por escrito, en el cual ambas partes acuerden poner fin a la relación laboral.
- Invalidez absoluta

3.2.8.3 CONTRATOS DE TRABAJO DE DURACION INDEFINIDA

Los contratos de trabajo de duración indefinida tienen como característica, ser de utilidad para atender necesidades de servicios correspondientes a actividades principales y permanentes, sin embargo, hoy en día es una tendencia en el sector empresarial, que las empresas concentren sus actividades permanentes y concesionen sus actividades complementarias.

Nuestro sistema normativo en materia laboral es lo suficientemente laxo como para permitir que se celebren contratos de duración indefinida, para atender cualquier tipo de servicios incluido los servicios de necesidad temporal. Sin embargo, esto genera una gran problemática ya que en cuanto se extinga una necesidad temporal se tendrá que prescindir de los servicios del trabajador, la cual deberá sustentarse en causa justa señalada en la ley. Y para ahondar más debo indicar que en nuestro país por mandato del tribunal constitucional existe un régimen de estabilidad laboral “absoluta”, mediante el cual la única forma de reparar un daño generado por

un despido arbitrario es por el mecanismo de la reposición en el trabajo, por ello resulta de necesidad imperiosa la necesidad de contratar personal de una forma más eficiente, para de esa forma evitar perjuicios tanto para el empleado como para el empleador.

Para enfatizar lo antes mencionado, es preciso indicar que la celebración de un contrato de trabajo de duración indefinida no está sujeto a ningún tipo de formalidad, ya que puede celebrarse de manera no verbal y además por la naturaleza de contrato verbal no hay necesidad de poner en conocimiento tal contrato ante el Ministerio De Trabajo Y Promoción Del Empleo.

En un contrato de trabajo de duración indefinida cuando las partes acuerden obligaciones o derechos especiales del trabajador, será más conveniente celebrar este contrato de trabajo, de forma escrita, ya que en un contrato escrito se podrá plasmar deberes de confidencialidad o de permanencia, o algún pago en particular, de no ser así, será muy complicado para alguna de las partes afectadas hacer posible el reclamo de una obligación o derecho como consecuencia de la desnaturalización del contrato de trabajo.

3.2.8.4 CONTRATOS DE TRABAJO A PLAZO FIJO O TEMPORALES

Este tipo de contratos se celebran con el objeto de satisfacer necesidades de servicio correspondientes a actividades principales y temporales, los contratos de trabajo temporales no pueden ser celebrados para satisfacer necesidades de servicio que para la empresa sean de naturaleza permanente, sin que sea relevante si son principales o complementarias.

En los contratos de trabajo a plazo fijo o temporales la regla general es que la celebración de un contrato de trabajo temporal siempre exige la existencia de una causa objetiva que acredite la temporalidad del servicio que se requiere contratar. Los contratos de trabajo temporales tienen como característica, responder al principio de causalidad. El cual garantiza que el vínculo laboral dure tanto como la fuente que le dio origen.

El principio de causalidad, se afirma, “(...) se caracteriza por establecer una clara preferencia por los contratos de trabajo por tiempo indefinido (que crean una relación estable o duradera entre las partes) sobre los de duración determinada (que establecen entre ellas una vinculación meramente eventual o transitoria). Esta preferencia se instrumenta adoptando en sustitución de la voluntad de los contratantes criterios objetivos para la fijación de la duración que ha de tener la relación. Conforme a ellos, lo que ha de determinar la opción por uno u otro de ambos tipos contractuales no son las preferencias de las partes, sino la naturaleza permanente o temporal del trabajo objeto de la relación contractual. Ello supone que sólo podrá recurrirse a los contratos de duración determinada cuando la labor a desarrollar sea de alcance limitado en el tiempo. En caso contrario, deberá

celebrarse un contrato por tiempo indefinido (...)” (GOYES, HIDALGO, 2006; “introducción al derecho laboral”, pag. 32).

Además, será necesario analizar el tipo de actividad que se desea satisfacer para determinar si el servicio es temporal y solamente entonces se podrá determinar la modalidad contractual que se pueda o deba recurrir, ya que no es suficiente aseverar la contratación temporal, además el empleador tiene que acreditar la necesidad de recurrir a la contratación temporal como su modalidad de contratación.

Al respecto el artículo 53° de la LPCL establece que *“Los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar (...)*”. (GOYES, HIDALGO, 2006; “introducción al derecho laboral”, pag. 32).

Los contratos temporales -a diferencia de los contratos de duración indefinida- están sujetos al cumplimiento de ciertas formalidades, pues deben ser celebrados por escrito en tres ejemplares, consignándose de manera expresa su duración, las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral, para luego ser presentados ante el MTPE en el plazo de quince días naturales contados desde la fecha de su celebración.

Los contratos temporales pueden tener una duración máxima de cinco años, aunque algunas de las modalidades reguladas tienen plazos menores, como, por ejemplo, la que corresponde al inicio o incremento de actividad que no puede durar más de tres años, o la que corresponde a la reconversión empresarial que no puede durar más de dos años, o la que corresponde al contrato ocasional que no puede durar más de seis meses en un año.

3.2.8.5 CONTRATO DE TRABAJO DE TIEMPO PARCIAL.

“(...) que, en oposición al contrato de trabajo a tiempo completo, presenta una jornada de trabajo reducida, es decir, menor a la jornada habitual u ordinaria establecida en el centro de trabajo o, en su defecto, menor a las 8 horas diarias y 48 semanales (...)” (MILANO GARCIA, “criterios en la aplicación del derecho laboral, 2016, pag. 178)

El nombre de este tipo de contrato es muy deducible, en el sentido de que no hay necesidad de hacer un gran esfuerzo mental para entender la naturaleza de este contrato de trabajo, ya que se sobre entiende que la jornada laboral no es completa, sin embargo

no es exacto, ni responsable afirmar que este tipo de contrato se ejecuta en una jornada reducida ya que resulta demasiado displicente, impreciso y genérico, en especial si agregamos que es el tipo de contrato que se ejecuta en una jornada laboral menor a la máxima permitida por la ley.

Sin embargo existen quienes creen que el contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel que se desarrolla, mediante una prestación regular o permanente de servicios, pero con una incidencia inferior a la jornada ordinaria laboral, por lo tanto esta afirmación resulta ser más exacta que la predecesora, ya que el contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel que se ejecutan una jornada laboral menor a la jornada de tiempo completo, la que normalmente coincide con la jornada máxima legal o se encuentra muy próxima a ella.

La manifestación de voluntades plasmadas en un contrato de trabajo a tiempo parcial, requiere que se cumpla con algunas formalidades, en primer lugar, se requiere que lo acordado sea plasmado por escrito en tres ejemplares y posterior mente ser presentados ante el Ministerio De Trabajo Y Promoción Del Empleo, en un plazo de quince días naturales contados desde la fecha de su celebración.

Una ventaja de los contratos de trabajo a tiempo parcial, es la generación de un menor costo laboral, ya que los colaboradores que son contratados a tiempo parcial solo son beneficiarios de una reducida gama de derechos laborales. Ya que los colaboradores contratados mediante esta modalidad no cuentan con el derecho a la estabilidad laboral, y y además no tienen derecho a la compensación por tiempo de servicios, ya que para ser beneficiario de este derecho tendrían que cumplir una jornada laboral que no sea mínima a cuatro horas diarias, los derechos que puede reclamar un colaborador de tiempo parcial son, derecho a gratificaciones, participación en las utilidades y descanso vacacional de forma reducida.

3.2.8.6 LA INTERMEDIACION LABORAL

Alfredo Villavicencio, renombrado laboralista peruano, sostiene que la intermediación laboral es aquella *“(...) relación jurídica mediante la cual un empleador, destaca trabajadores a otra empresa para que presten sus servicios bajo las órdenes de esta última, rompiéndose así con la tradicional relación jurídica directa entre quien presta y quien recibe un servicio subordinado y dependiente (...)”*(Alfredo Villavicencio, *“modelo laboral peruano”, 2017, pag. 263*)

Del concepto antes expuesto, se interpreta que la intermediación laboral, es un mecanismo de contratación laboral en el que se establece una mecánica de contratación

con una triangulación laboral de por medio, en el que intervienen el trabajador como un actor subordinado dentro la relación laboral, y dos empresas, las cuales se denominan usuaria y de servicios, de ello se interpreta que en esta relación laboral intervienen dos empleadores y una des configuración de la dirección del poder que ejerce el empleador sobre el colaborador.

Complementando lo anterior, cabe apuntar que el mismo Alfredo Villavicencio precisa que la intermediación laboral revela la existencia “(...) de dos empleadores, uno formal y otro real, sin que exista una relación laboral entre el empleador real y el trabajador. Se rompe con la tradicional relación jurídica directa entre quien presta y quien recibe un servicio subordinado y dependiente, a partir de la presencia de un tercer actor que se configura como empleador desde el punto de vista formal de unos trabajadores que son destacados a otra empresa para prestar servicios bajo las órdenes de esta última (...)” (Alfredo Villavicencio, “modelo laboral peruano”, 2017, pag. 263)

Respecto de la des configuración del poder de dirección, es preciso indicar que el citado poder se manifiesta de tres formas: la de dirigir, la de controlar y la de sancionar.

3.2.9 La competencia

“La competencia se define como el conjunto de facultades y disposiciones que se ha atribuido a un juez para que conozca un caso judicial de forma eficiente, es en base a la norma penal que se ha establecido las facultades de las cuales se ha dotado a las autoridades jurisdiccionales”.

De ello se interpreta que el fundamento estricto de la competencia la debemos determinar en base a la estructura de la naturaleza del conflicto que se ha generado entre los miembros de la relación jurídica procesal

3.2.9.1 Formas de determinación de La competencia

La competencia en los procesos abreviados:

En este proceso se plantearán las pretensiones que estén relacionadas con la violación del derecho de libertad sindical.

Así mismo se podrá plantear la reposición como una pretensión principal.

La competencia en el proceso contencioso administrativo:

De acuerdo como lo dispone la ley de la materia se podrán plantear en esta clase de procesos, las pretensiones laborales personales, que se originen en las instituciones públicas de nuestro país.

La competencia en el proceso ejecutivo:

En esta clase procesos cuando la cuantía de la pretensión sea superior a las cincuenta unidades de referencia procesal.

3.2.9.2 La competencia en el caso materia de investigación

De acuerdo a lo establecido en el artículo 10 de la ley del proceso contencioso administrativo, la autoridad jurisdiccional competente para conocer el caso que se propone en un proceso contencioso administrativo, será el juez del lugar del domicilio del demandado, o del lugar en donde se generaron los hechos materia de resolución, esto a elección del demandado, y en la primera, instancia.

Considerando que el proceso laboral materia de investigación tuvo su origen en el derecho administrativo, ya que, al ser una trabajadora de la municipalidad de Piura, tuvo que iniciar un procedimiento administrativo, en el cual se le denegaron sus pretensiones, por ello de acuerdo a lo establecido en la ley del proceso contencioso administrativo las decisiones de la autoridad administrativa serán impugnadas en el marco de un proceso contenciosos administrativo laboral.

En el caso propuesto el criterio para determinar la competencia, fue el lugar en donde ocurrieron los hechos y el lugar del demandado, ya que los hechos se originaron en la provincia de Piura y el demandado es la municipalidad provincial de Piura.

3.2.10. La demanda

Hoy en día en el derecho laboral al igual que en la mayoría de ramas del derecho, es un institución jurídica que se encuentra dominada por el principio de oralidad, ya que las pretensiones que se planteen en su texto, deberán ser oralizadas, posteriormente en la audiencia judicial, esta innovación que se viene aplicando en las diferentes ramas del derecho se han establecido para garantizar la celeridad procesal, ya al derecho laboral se le considera de primer orden, debido a que los derechos laborales son considerados de vital importancia para garantizar la supervivencia del trabajador y de su familia, ya que le permitirá tener una vida digna y en consecuencia calidad de vida, ello origina que el derecho laboral se encuentre en una

constante innovación debido a que las pretensiones que se plantean en las demandas laborales están destinadas a garantizar los derechos laborales, los cuales el estado peruano se ha comprometido a respetarlos y hacerlos respetar, estos compromisos lo ha asumido ante diferentes tratados y organismos internacionales.

Naturaleza de la pretensión

La demanda contiene pretensiones las cuales se plantean en la demanda ante las cuales el demandado deberá formular oposición, respecto de las pretensiones debo indicar que, estas deben encontrarse directamente ligadas a los hechos que se plantean en la demanda, ya que la demanda será analizada por el juez de forma sistemática, debiendo existir una congruencia en todo el texto del documento que contiene la demanda laboral

3.2.10.1 Sujetos intervinientes en el proceso

Demandante:

Guísela del rosario Mauricio atoché, quien interviene en la relación jurídico procesal en calidad de demandante, contra la municipalidad provincial de Piura, a quien solicita el pago de sus beneficios laborales, de los cuales se vio privada durante los tres años en que venía trabajando en dicha institución.

Demandado:

La municipalidad provincial de Piura interviene en la relación jurídica procesal en calidad de demandado, ya que la demandante solicita se le cancele los beneficios laborales de los cuales se le ha privado debido a la desnaturalización del contrato que suscribió con dicha institución, la discusión versa debido a que si bien tanto el demandante como el demandante firmaron un contrato de locación de servicios, en la práctica este contrato se viene ejecutando en las formas que son propias de un contrato de trabajo, por lo cual en este caso resulto de mucha importancia la aplicación del principio de primacía de la realidad.

3.2.11 Derecho laboral individual

3.2.11.1 Naturaleza jurídica

Tal como lo ha mencionado el jurista Cabanillas, el ámbito de la jurisprudencia discrepa tanto con la doctrina e incluso con la ley, en lo relativo a la autonomía o subordinación de la cual se debe dotar a los trabajadores de alta dirección.

En el organigrama de una organización el trabajador de dirección es mucho más fácil de identificar ya que muchas veces este se encuentra en la cúspide de la organización, sin embargo el meollo del asunto radica en poder identificar al trabajador de confianza, ya que este se puede encontrar en cualquier nivel de la organización, e incluso aun estando en un nivel bajo de la misma puede emitir consejos a los directivos de la empresa. Por lo tanto, el reto será identificar cuando nos encontramos frente a un trabajador de confianza, debido a la versatilidad con la que ejecuta sus funciones este tipo de personal.

Hay quienes consideran que los trabajadores de confianza son aquellos colaboradores a los cuales sus funcionalidad les ha conferido un nivel de responsabilidad directa en la organización o, cuando a estos se les ha asignado una actividad que tiene un grado de complejidad, estos colaboradores gozan de un nivel de confianza y buena fe por los directivos de la dirección de la empresa

3.2.11.2 El contrato de trabajo

el contrato de trabajo es un dispositivo que necesariamente requiere de la manifestación de voluntad y el acuerdo de los miembros que integran la relación jurídica laboral, en esta relación jurídica laboral, interviene el empleador quien acuerda ofrecer una retribución económica a la otra parte interviniente en el contrato que vendría a ser el trabajador, quien se compromete a poner su fuerza laboral a disposición de su empleador, es preciso indicar que el empleador no necesariamente tiene que ser una persona natural, ya que el sistema permite que una empresa pueda concertar contratos laborales, la legislación que respalda este concepto es la ley de productividad y competitividad laboral.

3.2.11.3 Validez y eficacia del contrato de trabajo

Uno de los aspectos que menos se aborda en nuestro sistema de justicia en materia laboral, y que incluso es muy poco estudiado en el campo de la dogmática laboral es el tema de la eficacia y validez de los contratos de trabajo, desde un punto de vista de un análisis de los requisitos de nulidad y los requisitos de anulabilidad de un contrato de trabajo, y no limitándonos a simplemente estudiar a la remuneración, prestación personal y la subordinación como elementos de un contrato de trabajo.

En nuestro sistema jurídico no es posible utilizar siempre al código civil, como un mecanismo para anular contratos de trabajo puesto que el derecho laboral es una disciplina aparte, por lo

tanto la aplicación supletoria del código civil no es una opción de la cual podemos siempre hacer uso, adicionalmente es necesario indicar que un contrato de trabajo no siempre se tendrá que regular e interpretar por los principios propios del derecho laboral, ya que la ausencia de alguno de los requisitos de validez del contrato de trabajo no significa que siempre se pueda plantear la conversión del contrato.

3.2.11.4 La aplicación supletoria del código civil al derecho laboral

Debido a la inexistencia de una norma que establezca cuales son los supuestos de validez y eficacia de un contrato de trabajo, se requerirá que lo dispuesto en el código civil le sea aplicable a la normatividad laboral, para suplir los vacíos que existieran, esta supletoriedad de la norma se puede realizar sin inconvenientes gracias a lo dispuesto en el artículo nueve de nuestro código civil.

En el ámbito del derecho laboral no es de extrañar que nuestros magistrados hagan uso del código civil para resolver conflictos del derecho laboral, esto es posible ya que se ha establecido como requisito para aplicar la supletoriedad de una norma, es que los dispositivos legales sean compatibles.

En el Perú la defensa de los derechos laborales, denota que tenemos un sistema tutelar, no necesariamente significa que otras normas del derecho no puedan ser aplicadas en un caso laboral, de hecho, los principios del código civil se pueden utilizar en casos laborales, ya que son de gran utilidad para la interpretación de las normas.

En conclusión, cuando exista alguna laguna de la ley en el ámbito laboral, las normas del código civil pueden ser perfectamente aplicables, en especial a lo relativo a la validez y la eficacia del código civil.

3.2.11.5 La eficacia del contrato de trabajo

Un contrato de trabajo al igual que la mayoría de contratos que podemos encontrar en nuestro sistema legal, adquiere eficacia en el momento adquiere la capacidad de producir efectos, ello quiere decir, el contrato será considerado eficaz en la medida que genere los efectos que las partes contratantes esperaban o que tenían sus expectativas.

Mientras que la ineficacia del contrato de trabajo se produce cuando este aun contando con los requisitos de un negocio jurídico, fracasa en su objetivo para el cual fue celebrado.

3.2.11.6 La validez de los contratos de trabajo

Para garantizar la validez de un contrato de trabajo, estos deberán estar dotado de todos los presupuestos indispensables que se han establecido para garantizar la formalidad del contrato de trabajo, estos elementos son de vital importancia ya que sin ellos el contrato carecería de toda legitimidad, y en efecto jamás produciría efectos de naturaleza jurídica.

De acuerdo a lo dispuesto en el código civil, respecto del contrato de trabajo, podemos interpretar que este tiene los mismos elementos que un acto jurídico, ya que ambos requieren de fin lícito, agente capaz, objeto física y jurídicamente posible, además de la forma prescrita, la diferencia es que en el contrato, estos elementos están orientados a garantizar una relación jurídica laboral, para determinar la validez del contrato de trabajo, deberá reunir cada uno de los elementos que la norma ha dispuesto para su validez.

Respecto de la capacidad, se refiere a que las partes que intervienen en el contrato están en todas sus facultades para concertar una relación jurídica laboral, las personas deben estar en capacidad de asumir las responsabilidades a las que se obligan en el contrato, el empleador deberá garantizar los medios necesarios para que el trabajador logre obtener los resultados para los cuales se le ha contratado.

En lo referente al objeto del contrato, está referido a las prestaciones que el trabajador ofrece a su empleador, en función a una subordinación ante su empleador, el contrato de trabajo implica un beneficio material tanto para el trabajador como para el empleador, el trabajador se beneficiara con una prestación económica, y el empleador, será beneficiario con la obra de mano que contara a su disposición, para lograr los objetivos que se ha planteado en el contrato.

El fin del contrato de trabajo, es un elemento del cual se determinado que debe ser lícito, esto quiere decir que las finalidad que se ha establecido en el texto del contrato, debe respetar las normas jurídicas, por ningún motivo tanto el trabajador como el empleador deberán incurrir en algún delito para lograr los fines del contrato que han celebrado, además no solamente deberán respetar las normas legales de nuestro sistema, ya que este contrato deberá suscribirse en el marco del respeto a las buenas costumbres que se practican en el medio en el cual se va a celebrar y ejecutar el contrato.

En lo relativo a las formas del contrato, este podrá ser un contrato verbal o un contrato escrito, ambos mecanismos son válidos, aunque los más recomendable es celebrar un contrato escrito, ya que, en este contrato por su naturaleza, podrán quedar plasmados los términos y condiciones del contrato, lo cual le otorga una mayor formalidad a la relación laboral.

3.2.11.7 La nulidad del contrato de trabajo

La nulidad de un contrato de trabajo, implica que este acuerdo, carecerá de efectos sobre las partes que lo celebran. Este un punto en donde convergen los elementos de ineficacia y la invalidez del contrato de trabajo. Los contratos laborales nulos, no poseen una naturaleza de carácter vinculante entre empleador y trabajador, debido a que adolecen de falta de uno de los requisitos de validez indispensables para legitimar una relación contractual laboral, ya que esta afectación constituye una transgresión de la norma que regula las relaciones laborales.

En nuestro sistema jurídico la institución de la nulidad, se encuentra regulada en el código civil, en su artículo 219 y siguientes, artículos, en los cuales se expone respecto de los supuestos de nulidad virtual, como nulidad expresa, la nulidad es un elemento que supone la ineficacia de un contrato laboral ya que esta observación es insubsanable, por lo tanto, el contrato carecería de efectos sobre las partes.

Cuando u contrato de trabajo sea declarado nulo, por autoridad administrativa o jurisdiccional, las partes no están obligadas a efectuar una devolución de las prestaciones que hubieran efectuado, es decir, el trabajador no tendrá que devolver el dinero que se le haya cancelado, si es que este venia efectuando las actividades para las que se la había contratado, así mismo la nulidad de un contrato laboral podrá ser solicitada procura quiere persona, ya que los derechos laborales, son protegidos por toda la sociedad, tal como se ha comprometido el estado, ante organismos internacionales, a defender los derechos de los trabajadores, sin embargo en el sistema se ha establecido una limitación, ya que de acuerdo a lo establecido en el código civil, en el artículo VI de su título preliminar, que la acción de nulidad solo puede ser planteada por quien tenga algún interés legítimo en lo económico o moral, en el marco de la relación jurídica laboral.

La resolución emitida por un juez que establezca la nulidad de una relación laboral, será considerada de carácter declarativo, debido a que los magistrado solo se limitan a declarar a existencia de una nulidad, no obstante, es preciso indicar que nuestro sistema, no siempre sancionara de forma contundente una nulidad de un contrato de trabajo, ya que se pueden plantear dos situaciones, ya que se puede plantear la conservación del contrato de trabajo, sustentándose en la conservación del contrato de trabajo declarado nulo y en los casos en que se declare la nulidad parcial.

Mediante el mecanismo de nulidad parcial, lo que se busca es que las partes intervinientes, puedan conservar el contrato de trabajo con la eficacia y validez, necesaria para lograr los fines, para los cuales se celebró el contrato, en los casos en donde se declare la nulidad de algunas de las cláusulas contractuales, no se producirá la nulidad contractual, ya que se superponen la

demás cláusulas, además nuestro sistema, ha establecido que ante la nulidad de cláusulas, estas pueden ser sustituidas, y continuar con la relación laboral.

3.2.11.8 La anulabilidad del contrato de trabajo

La doctrina considera a la anulabilidad de un contrato de trabajo como una causal de invalidez, ya que afecta considerablemente a un negocio jurídico, el cual debido a esta trasgresión puede no producir efectos jurídicos. Los presupuestos que rigen la anulabilidad de un contrato se encuentran establecidos en el código civil, exactamente en su artículo 221, y algo que diferencia a la anulabilidad de la nulidad, es que en la anulabilidad los supuestos son expresos.

Los casos de anulabilidad, están dotados de caracteres muy singulares, un ejemplo que puedo mencionar es que ante la declaración de la anulabilidad, el negocio jurídico que se pretende regular, es considerado nulo desde el momento en que se concibe, en efecto jamás produce efectos jurídicos, en lo relativo a la figura de la legitimidad para obrar, en los casos de anulabilidad, esta es relativa, ya que los únicos facultados por la ley para solicitarla son el afectado con el negocio jurídico, y solamente con su solicitud se podrá recurrir a la ámbito jurisdiccional para solicitar la anulabilidad del negocio jurídico.

En la anulabilidad del negocio jurídico, también se plantea la conservación del mismo, en los casos en que el negocio jurídico ya haya producido efectos, se podrá efectuar la subsanación del negocio jurídico.

3.2.11.9 Los supuestos de nulidad y anulabilidad del contrato de trabajo

Supuestos de nulidad del contrato de trabajo.

Con el objetivo, de efectuar un correcto estudio, de los supuestos que se han establecido para declarar la nulidad de los contratos laborales, será importante desarrollar lo dispuesto en el artículo 219 de nuestro código civil.

- **La falta de manifestación de voluntad**

Este requisito es la matriz en la correcta funcionalidad de un contrato de trabajo, ya que el surgimiento de la relación jurídica laboral, requerirá que la manifestación de voluntad sea evidente por, todas las partes que intervienen en la relación laboral, así mismo, una de las partes no puede coaccionar a la otra para que suscriba un contrato de trabajo, ya que se estaría vulnerando uno de los requisitos esenciales, de validez de un negocio jurídico, así mismo es importante señalar que la manifestación de voluntad puede ser de forma tácita o expresa.

Cuando la manifestación de voluntad en un contrato de trabajo sea expresa esta se podrá manifestar de forma escrita o verbal, en los casos en donde se presente una manifestación tacita, será importante que las partes expresen actos inequívocos de querer celebrar el contrato, así mismo, la manifestación de voluntad en un negocio jurídico de implicancia laboral, la manifestación de voluntad se puede ver afectada por las siguientes causales:

La incapacidad natural

Este tipo de incapacidad se produce cuando una de las partes, al momento de celebrar el negocio jurídico, no se encontraba dentro de sus facultades mentales, que le permitieran discernir respecto de los términos y condiciones a los cuales se estaba obligando mediante el contrato, un ejemplo de ello es cuando una persona celebra un contrato, bajo los efectos de una droga.

La falsificación de documentos

Esta causal, es fácilmente descriptible, ya que durante la celebración de un negocio jurídico, por ningún motivo tendremos que aportar información o documentación falsa, ya que se estaría afectando la voluntad de una de las partes, la falsificación de documentos es un acto gravísimo en un contrato, ya que a la otra parte le estarías generando una falsa expectativa, respecto de los resultados del negocio jurídico, generando en muchos casos un perjuicio irreversible en contra de la aparte afectada.

La violencia física y psicológica

en los casos, en que se recurra a la violencia para lograr que una de las partes concerté con la otra mediante un contrato de trabajo, este será declarado nulo, y que al utilizar la violencia como un medio de coacción se estaría neutralizando la manifestación de la voluntad, la cual están necesaria para lograr un negocio con efectos jurídicos eficientes. En el campo de la dogmática civil, respecto de la violencia se ha hecho una diferenciación entre la violencia física y la violencia psicológica, respecto de la violencia física para coaccionar a alguien a celebrar un contrato, será considerada como una causal de nulidad del negocio jurídico, en lo referente a la violencia psicológica para forzar a alguien a celebrar un contrato de trabajo, será concebida como causal de anulabilidad del contrato de trabajo, incluso hay quienes afirman que el uso de la violencia como mecanismo de coacción, tiene efectos inmediatos y efectivos en sus propósito, en el caso de la violencia psicológica es concebida como un método, el cual producirá efectos nocivos para el negocio jurídico.

Sin embargo, nuestro código civil difiere de lo señalado en la dogmática civil, ya que este lo que hago es equiparar a la violencia física con la violencia psicológica y al incurrir en cualquiera de ellas se produciría una causal de anulabilidad.

3.2.12 ANÁLISIS DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DEL CASO MATERIA DE ANÁLISIS

En el presente caso de estudio, Gissela Del Rosario Mauricio Atoche , identificada con DNI 40536837 solicita a la municipalidad provincial de pira, suscribir contrato laboral por servicios personales a plazo indeterminado con la debida inclusión en la planilla, para ello la señora Gissela Del Rosario Mauricio Atoche envió una carta a la municipalidad provincial de Piura, documento mediante el cual se da inicio al procedimiento administrativo, regulado mediante la ley 27444, ley del procedimiento administrativo general.

Mediante esta carta, Gissela Del Rosario Mauricio Atoche, además de solicitar la respectiva suscripción de contrato laboral por servicios no personales a plazo indeterminado y la inclusión en planilla, sus respectivos beneficios sociales.

Con escrito de fecha 12 de marzo de 2014, presentado ante la municipalidad provincial, Gissela Del Rosario Mauricio Atoche dio inicio a su procedimiento administrativo, con el objeto de obtener una decisión fundada en derecho y debidamente fundamentada, que satisfaga sus pretensiones, por parte del gobierno regional.

La señora, Gissela Del Rosario Mauricio Atoche es una trabajadora de La Municipalidad Provincial De Piura, quien brinda servicios directos a la actividad de la Municipalidad Provincial De Piura, de quien afirma que esta institución de manera ilegal y abierta le está considerando y pagando sus remuneraciones bajo la figura de un contrato de locación de servicios, tal como lo prueba en las ordenes de servicio y comprobantes de pago por donde se le remunera.

Así mismo en dicho documento suscribe que, la sala de derecho constitucional y social transitoria de la corte suprema de justicia de la república, declaro fundada la casación que interpuso contra la municipalidad provincial de piura, en contra de sentencia de la sala civil de Piura que revocó la sentencia del Aquo que declaro fundada la demanda al haberse determinado que existió por parte de Gissela Del Rosario Mauricio Atoche, la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración, más allá de lo acordado en los contratos por servicios no personales, acuerdo que estuvo impregnado en los elementos típicos de un contrato

de trabajo por lo tanto existió un vínculo laboral, por lo cual la demandada con el objeto de dar cumplimiento al mandato judicial emitió acta de reincorporación de fecha 25/04/2012, suscrito por el director ejecutivo de la municipalidad provincial de Piura y visado por el jefe de asesoría jurídica, documento en el cual se informa que se dio cumplimiento al mandato judicial reincorporándose en el cargo que tenía al momento de ponerse fin a la relación laboral.

Como segundo punto la recurrente afirma que, la actividad de la municipalidad provincial de Piura, está actuando en contra de lo dispuesto por sendos mandatos judiciales, resaltando que dicha sentencia tiene la calidad de cosa juzgada implicando por tanto que ninguna autoridad puede alterar lo ordenado por las sentencias, de conformidad con el artículo 139.2 de la constitución política del estado y del artículo 4 de la ley orgánica del poder judicial; Gissela Del Rosario Mauricio Atoche es enfática al puntualizar que el magistrado al haber determinado que los contratos que suscribió son laborales; la municipalidad provincial de Piura, de forma ilegal.

Como tercer punto, Gissela Del Rosario Mauricio Atoche hace referencia al informe técnico 380-2013-SERVIR/GPGSC de fecha 29/04/2013 emitido por la autoridad nacional de servicio civil, en el cual hacen referencia a un punto que es materia de controversia en su caso. Es la reincorporación por mandato judicial y rotación de personal, en este informe técnico, se ha determinado que la suscrita al estar bajo subordinación, remuneración y permanencia. Por lo tanto, le corresponde ser beneficiaria de los derechos recogidos por este informe ya que se encuentra bajo el régimen laboral, así mismo precisa en este punto que si bien es cierto sus labores las efectuaba como locación de servicios, en la actualidad le corresponde un contrato laboral tal como lo ordena el mandato judicial, que dispuso ser beneficiaria de ese derecho.

Para ello hace referencia a los puntos 2.4 y de la conclusión 3.2 del informe técnico de la autoridad nacional de servicio civil:

Como cuarto punto, se refirió a la irrenunciabilidad de sus derechos laborales, para ello en primer lugar invoco a la constitución política del estado, ya que en el artículo 2 establece que “toda persona tiene derecho (...) a la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole”; ya que estas disposiciones que en el plano del derecho laboral encuentra su desarrollo específico en su artículo 26 inciso 1 de la misma carta política, en la que se establece que en la relación laboral se respeta el principio de “igualdad de oportunidades sin discriminación”, así mismo invoco a los principios de primacía de la realidad, principio de continuidad.

Como quinto punto se refirió a la opinión del tribunal constitucional, respecto de los contratos por servicios no personales:

Para ello cito algunos fundamentos del Exp. 509-200-AC/TC del 24/04/2001, los cuales cito para su análisis analizare.

Es muy interesante ver en este parra de fundamentación del tribunal constitucional, ya que establece la obligatoriedad de contar con libros de planillas, de forma obligatoria tanto por parte de las instituciones del sector privado como del sector público, como es en el presente caso materia de análisis, esta sustentación citado por Gissela Del Rosario Mauricio Atoche en su carta para fundamentar su solicitud de contratar con la municipalidad provincial de piura es muy importante ya que ella figura en libro de planillas de la municipalidad provincial Piura, permitiendo acreditar que la ciudadana venía desarrollando funciones laborales en la institución de forma estable, y sujeta a un horario y con un jefe inmediato.

En este fundamento se aprecia que en una solicitud administrativa, la multiplicidad de solicitudes no constituye una incongruencia en la solicitud ya que al igual que en un proceso judicial, en un procedimiento administrativo se pueden plantear pretensiones principales y pretensiones accesorias, ya que unas pretensiones son necesarias para plantear la pretensión así como su ejecución.

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DE LA REPUBLICA EXP03772-2009-PA/TC del 01/07/2010

Esta fundamentación es muy interesante ya que si la analizamos entre líneas podemos apreciar que de forma indirecta se está aplicando el principio de primacía de la realidad, principio que es muy utilizado en el campo del derecho laboral al momento de resolver una incertidumbre ya que este principio hace prevalecer las formas reales mediante las cuales se viene desarrollando las funciones laborales sobre las formalidades plasmadas en un contrato laboral.

SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL DE LAMBAYEQUE EXP. 010-2012-PA/SPJ DE FECHA 17 DE ABRIL DE 2012

FUNDAMENTO

Cumplimiento defectuoso de sentencias y principio de congruencia

1. El principio de congruencia nos lleva determinar una relación de correspondencia proporcional entre el petitorio y la decisión del juzgador, bajo una noción de

equivalencia formal. Bajo esta pauta la decisión final debe presentar una consecuencia lógica del pedido efectuado.

2. Sin embargo, debemos atender a que la perspectiva de los derechos fundamentales, sin importar definir la noción de estos bajo rangos de progresividad, es decir, de mayor satisfacción de los mismos, y si esta determinación es avalada por la jurisprudencia constitucional, pues corresponde entender una relación de equivalencia material entre lo pedido y no solo lo resuelto en la sentencia, sino aquello que debe preponderarse en esencia, es decir, a la mejor satisfacción de la restitución de un derecho fundamental, dentro de las posibilidades jurídicas y fácticas. En caso contrario, nos encontramos ante el cumplimiento defectuoso de una sentencia que protege derechos fundamentales.

En estos puntos de la fundamentación del tribunal constitucional los magistrados plasman un razonamiento muy interesante, respecto de cómo debemos entender el funcionamiento del principio de congruencia al momento de resolver un incertidumbre, ya que en las sentencias no solo debe haber congruencia entre lo solicitado y lo resuelto por el juez sino que esto debe trascender a un plano superior que es la satisfacción de los derechos fundamentales de los demandados, este tipo de apreciaciones del tribunal constitucional son muy importantes en nuestro sistema de justicia ya que en nuestro país en el ámbito del derechos administrativo se suele ponderar en exceso las formalidades, vulnerando derechos fundamentales tan importantes como el derecho al trabajo, que se está pretendiendo en esta etapa del procedimiento administrativo entre Gissela Del Rosario Mauricio Atoche y la municipalidad provincial de Piura

3. El tribunal constitucional se ha pronunciado por la inclusión de planillas como un derecho complementario respecto a los procesos de amparo laborales, en los cuales se asume como una consecuencia implícita de la decisión, la inclusión de planillas del trabajador.

Este punto refuerza la posición de la administrada Gissela Del Rosario Mauricio Atoche respecto de su pretensión de figurar en planillas de la municipalidad provincial de Piura.

Posición de la sala constitucional respecto a la inclusión en planillas en procesos de amparo.

En este punto es interesante apreciar que el tribunal constitucional fija una posición, establecer que se debe abandonar la posición de que no se puede aplicar la ejecución de inscripción en

planilla de un trabajador si la decisión judicial no lo ha ordenado, constituyendo una vulneración a los derechos e intereses de los trabajadores y como consecuencia una vulneración del principio de eficacia procesal.

ANALISIS DEL CASO CONCRETO

3. Sobre los criterios antes vertidos, esta sala considera la viabilidad de una decisión estimatoria respecto al pedido del demandante, quien en ejecución de sentencia solicita ser incluido en planillas.
4. Resulta importante al argumento de la emplazada en relación a que se trata de un punto nuevo, no determinado en la sentencia de la sala. Y, sin embargo, esta posición restrictiva no puede prosperar más en este órgano jurisdiccional, lo cual nos lleva a precisar un importante cambio de criterio desde la noción misma de que se trata de una interpretación del tribunal constitucional
5. En el orden de ideas expuesto, resulto razonable lo dispuesto por el Aquo en el mandato contenido en el decisorio de la apelada, en cuanto ha de corresponder la inclusión del actor en las planillas de pago de la emplazada, así como se le extienda sus boletas de pago.
6. De otro lado, este tribunal no puede atender los argumentos vinculados a temas presupuestarios para el no cumplimiento de la resolución comunicada, pues es un tema que escapa propiamente a nuestras atribuciones, sin perjuicio de ello, es exigible implementar en la propia demandada sistemas de adecuación administrativa y legal para la observancia del cumplimiento de reglas laborales y constitucionales. Si el empleador ordena con efectividad su contratación laboral y cumple la normatividad legal constitucional del caso, es impropio ocurran decisiones jurisdiccionales constitucionales contrarias a sus intereses.

DECISIÓN:

Por las consideraciones expuestas, la sala constitucional de Lambayeque, con la autoridad que le confiere la constitución política del Perú, confirma el auto apelado que dispone la inclusión en planillas del actor, con lo demás que contiene.

3.2.12.1 ANÁLISIS DE CARTA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PIURA EN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO
CARTA 148-2014/MPP-480300

Mediante este escrito, la municipalidad provincial de piura, comunica a Gissela Del Rosario Mauricio Atoche que su solicitud de suscribir contrato laboral a plazo indefinido no es posible de ejecutar ya que, esta institución se restringe a las directrices dispuestas en el expediente 4656-2007-0-2001-PJ-CI-02, en el cual se ordena a la municipalidad provincial de piura a reincorporar a sus funciones habituales a la demandada, limitando a ejecutar la sentencia en los términos expresamente establecidos en la resolución judicial, sin que esta se pronuncie respecto de la suscripción contrato de trabajo a plazo indefinido.

La municipalidad provincial de piura utiliza el artículo 4 del TUO de la ley orgánica del poder judicial y el expediente 4656-2007-0-2001-PJ-CI-02, que ordena su reincorporación, como base para hacer un deslinde y no acceder a la solicitud de Gissela Del Rosario Mauricio Atoche.

3.2.12.2 ANÁLISIS DEL RECURSO DE APELACIÓN EN EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO
RECURSO DE APELACION CONTRA CARTA 148-2014/MPP-480300(05/05/2014)

FUNDAMENTOS DE HECHO DEL RECURSO DE APELACION

Gissela Del Rosario Mauricio Atoche en este párrafo menciona, que la municipalidad provincial de piura, invoca el expediente judicial mediante el cual se ordena la reincorporación laboral de Gissela Del Rosario Mauricio Atoche, en las mismas condiciones laborales que venía ejecutando antes que se realice el despido en su contra, la municipalidad provincial de piura, hace una interpretación muy cerrada del expediente judicial ya que únicamente reconoce su responsabilidad de ejecutar el mismo contrato de trabajo con el que venía laborando Gissela Del Rosario Mauricio Atoche.

En este punto se deja muy en claro que la municipalidad provincial de piura, viene realizando una desnaturalización del contrato de trabajo de Gissela Del Rosario Mauricio Atoche ya que como lo ha demostrado en el proceso judicial que siguió contra de la municipalidad provincial de piura, para solicitar su reincorporación laboral, la municipalidad provincial de piura desnaturalizo las formas del contrato civil que suscribió con Gissela Del Rosario Mauricio Atoche, al establecer que, entre la municipalidad provincial y Gissela Del Rosario Mauricio

Atoche subordinación, remuneración y permanencia en su relación laboral, tal como quedó establecido en el proceso judicial con exp: 751-2014

Gissela Del Rosario Mauricio Atoche se acoge a los considerando 2,4 y las conclusiones del informe técnico 380-2013-SERVIR/GPGSC emitido por, la autoridad nacional de servicio civil de fecha 29 de abril de dos mil trece, respecto al asunto: reincorporación por mandato judicial y rotación de personal, en el cual se establece que en una reincorporación laboral por mandato judicial en el cual se determine que existió, subordinación, remuneración y permanencia corresponderá una reincorporación laboral mediante un contrato laboral y de ninguna forma sería legitimo un contrato civil.

Un segundo punto que se especifica en este informe es el referido a que en aquellos casos en donde existió un vínculo laboral sujeto a plazo indeterminado, corresponderá reincorporar al trabajador con un contrato laboral a plazo indeterminado.

CONCLUSION

En esta conclusión del informe de la autoridad nacional de servicio civil, informe técnico 380-2013-SERVIR/MPP, se establece que el contrato administrativo de servicios no es mecanismo valido de contratación de trabajadores con contrato a plazo indeterminado, reincorporados por mandato judicial, ya que el contrato administrativo de servicios se caracteriza por tener una duración definitiva.

1. El tribunal constitucional ha precisado en el caso de contratos por servicios no personales lo siguiente:

(a) Que, el tribunal constitucional en el Exp. 509-2000-AC/TC del 24/04/2001, publicada en el diario oficial el peruano en un caso similar a los nuestros por tratarse de un servidor público repuesto por mandato judicial dispone los siguientes fundamentos a los cuales me acojo.

FUNDAMENTO 5.-

el fundamento 5 del Exp. 509-2000-AC/TC del tribunal constitucional es utilizado por Gissela Del Rosario Mauricio Atoche para fundamentar su segunda pretensión dentro del procedimiento administrativo en contra de la municipalidad provincial de piura que es la

inscripción de su persona en el libro de planilla de la municipalidad provincial, lo cual es de naturaleza obligatoria en las instituciones públicas, tal como lo ha establecido los diferentes dispositivos legales de nuestro ordenamiento jurídico como por ejemplo la ley orgánica de municipalidades.

En este punto el tribunal constitucional deja muy en claro que la solicitud de incorporación en libro de planilla de los colaboradores de la administración pública no supone una interpretación forzada de las normas por parte del demandante.

El principio de primacía de la realidad, en el derecho laboral y en el derecho en general un mecanismo indispensable para garantizar la defensa de los derechos de los trabajadores, cuando exista una desnaturalización de los contratos laborales, como ha sucedido en el caso de Gissela Del Rosario Mauricio Atoche, este principio adquiere trascendencia en los casos laborales en la medida que se presentan situaciones en las que los empleadores deciden contratar a un colaborador para hacerlo trabajar en formas y distintas a las pactadas en el contrato de trabajo, muchas veces sin respetar el horario, la subordinación y la permanencia del trabajador.

Cuando surgen estos problemas en donde tanto empleador como empleado no logran ponerse de acuerdo, invocar del principio de primacía de la realidad adquiere un protagonismo estelar en la relación jurídica, en la medida que otorgara luces para resolver la controversia, ya que, bajo este principio en la relación laboral, las condiciones reales de trabajo priman sobre los términos que se establecieron en el contrato.

De este fundamento se rescata el elemento de la permanencia dentro de una relación laboral, el otorga al trabajador una estabilidad laboral, ya que al cumplir un año de trabajo ininterrumpido este solo puede ser despedido por las causales y respetando el debido procedimiento administrativo.

En este punto el tribunal constitucional establece como precedente vinculante las resoluciones y sentencias, que, ante un hecho contradictorio o defectuoso, se aplica el principio de primacía de la realidad. Además, se interpreta que, al haber comprobado el vínculo laboral en un proceso judicial, corresponde la celebración de un verdadero contrato de trabajo y la respectiva inclusión en el libro de planillas.

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DE LA REPUBLICA EXP. 03772-2009-PA/TC de 01/07/2010.

10. Que, tal como se detalló anteriormente, la segunda sala civil de la corte superior de justicia de Lambayeque, con fecha 04 de noviembre de 2004, declaro fundada, en parte la demanda ordenando que se reincorpore a la demandante en el mismo puesto de trabajo que venía desempeñando hasta antes del acto violatorio de derechos o en otro similar de igual categoría, puesto que conforme con el principio de primacía de la realidad, los servicios prestados han sido permanentes, sujetos a un horario rígido, dependencia y control de la empleadora, resultando de aplicación el artículo 1 de la ley 24041, ley que protege a los trabajadores del despido incausado o arbitrario cuando hayan alcanzado un record de trabajo por más de un año.

El tribunal constitucional deja muy en claro que, ante una reincorporación laboral, el trabajador, deberá ser repuesto en un puesto de trabajo de similar categoría, al que venía desempeñando antes del despido, y una vez más usando el principio de primacía de la realidad se determinó los elementos: permanencia, remuneración y subordinación, para determinar la relación laboral.

11. Que, en efecto, conforme con lo dispuesto en el artículo 1 de la ley 24041, los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tengan más de un año ininterrumpido de servicios, como el caso de la demandante, no puede ser cesados ni destituido sino por causas previstas en el capítulo V del decreto legislativo 276.

Así mismo en este punto se determinó que en una relación laboral en donde intervenga como trabajador un servidor público, con un contrato de naturaleza permanente, el cual tuvo más de un año ininterrumpido cuando se efectuó el despido, no podrá ser cesado ni destituido por causas previstas en el capítulo V del decreto legislativo 276.

12. Que, en tal sentido, atendiendo a que dicha sala, al determinar que la actividad desarrollada por la demandante, más allá de lo establecido estuvo impregnada de los elementos típicos de un contrato de trabajo, corresponde que la sociedad de beneficencia pública de Chiclayo reincorpore a la demandante en el mismo puesto que venía desempeñando o en otro de igual categoría, debiendo contratarla bajo la modalidad de servicios personales (decreto legislativo 276).

Por las consideraciones, el tribunal constitucional, con la autoridad que le confiere la constitución política del Perú, resuelve, con el fundamento de voto del magistrado Beaumont Callirgos, que agrega.

1. Declara fundado el recurso de agravio constitucional.
2. Ordena a la sociedad de beneficencia pública de Chiclayo que cumpla con ejecutar la sentencia de fecha 04 de noviembre de 2004 en sus propios términos, para lo cual deberá contratar a la demandante conforme con lo dispuesto en el fundamento 12.

Esta fundamentación que hace el tribunal constitucional, en un caso similar al de Gissela Del Rosario Mauricio Atoche, es usado por esta para fundamentar su recurso de apelación, ya que, en primera instancia del procedimiento administrativo, la municipalidad provincial de Piura decidió no suscribir contrato laboral a plazo indeterminado con Gissela Del Rosario Mauricio Atoche y en efecto tampoco accedió a incorporarla en el libro de planillas de la institución.

3.2.12.3 Análisis De Resolución De La Municipalidad Provincial De Piura

Resolución de la oficina provincial de administración 297 -2014 municipalidad provincial de piura

La autoridad de la municipalidad, precisa en este punto de su pronunciamiento que, las pretensiones planteadas por la recurrente Gissela Del Rosario Mauricio Atoche se derivan de un proceso judicial y, por lo tanto, es esta la vía por la cual debe hacer efectivas sus peticiones, reservándose el procedimiento administrativo, para hacer interpretaciones, aclarar y clarificar decisiones que fueron concebida en un proceso judicial, puesto que según la municipalidad, las peticiones de la administrada no se sustentan en los requisitos para solicitar el recurso de apelación, requisitos establecidos en la ley del procedimiento administrativo, ley 27444.

La municipalidad provincial, hace énfasis en los presupuestos en los que debe sustentarse un recurso de apelación según la ley 27444, con el objeto de desconocer los argumentos de Gissela Del Rosario Mauricio Atoche.

El gobierno regional una vez más destaca que las pretensiones planteadas por Gissela Del Rosario Mauricio Atoche nacen de un proceso judicial, con el objeto de hacer ilegítimas las

pretensiones de la administrada en la vía administrativa, con ello estarían sugestionando a la administrada para que considere la vía judicial como el mecanismo ideal para hacer efectivas sus pretensiones.

3.3.MARCO CONCEPTUAL

Carga de la prueba:

Obligación consistente en poner a cargo de un litigante la demostración de la veracidad de sus proposiciones de hecho en un juicio. El requerimiento es facultad de la parte interesada de probar su proposición. Obligación procesal a quién afirma o señala (Poder Judicial, 2013).

Derechos fundamentales:

Conjunto básico de facultades y libertades garantizadas judicialmente que la constitución reconoce a los ciudadanos de un país determinado (Poder Judicial, 2013).

Distrito Judicial:

Parte de un territorio en donde un Juez o Tribunal ejerce jurisdicción (Poder Judicial, 2013).

Doctrina:

Conjunto de tesis y opiniones de los tratadistas y estudiosos del Derecho que explican y fijan el sentido de las leyes o sugieren soluciones para cuestiones aun no legisladas. Tiene importancia como fuente mediata del Derecho, ya que el prestigio y la autoridad de los destacados juristas influyen a menudo sobre la labor del legislador e incluso en la interpretación judicial de los textos vigentes (Cabanellas, 1998).

Expediente:

Es el conjunto de escritos, actas y resoluciones donde se encuentran consignados todos los actos procesales realizados en un proceso, los cuales son ordenadas según la secuencia de su realización en folios debidamente numerados correlativamente. (Poder Judicial)

Evidenciar:

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

Jurisprudencia:

Doctrinariamente la jurisprudencia puede ser confirmatoria de la ley, supletoria e interpretativa. Mediante la primera, las sentencias ratifican lo preceptuado por la ley; la supletoria colma los

vacíos de la ley, creando una norma que la complementa; mientras que la interpretativa explica el sentido del precepto legal y pone de manifiesto el pensamiento del legislador. La jurisprudencia son decisiones de los tribunales sobre una materia determinada, de las cuales se puede extraer la interpretación dada por los jueces a una situación concreta. Tiene un valor fundamental como fuente de conocimiento del Derecho positivo, con el cual se procura evitar que una misma situación jurídica, sea interpretada en forma distinta por los tribunales, esto es lo que se conoce como el principio unificador de la jurisprudencia, cuya aplicación reposa en el Tribunal Supremo de Justicia. (Art. 321 Código Procesal Civil)

Normatividad:

Reglas o preceptos de carácter obligatorio, emanados de una autoridad normativa, la cual tiene su fundamento de validez en una norma jurídica que autoriza la producción normativa, que tienen por objeto regular las relaciones sociales y cuyo cumplimiento está garantizado por el Estado.

Parámetro:

Un parámetro es una variable o factor que debe ser considerado a la hora de analizar, criticar y hacer juicios de una situación, como en "Considerando los distintos parámetros, no es una sorpresa que estemos en crisis" o "Hubo que dejar de lado ciertos parámetros para llegar a una solución". Sin embargo, en las matemáticas, la estadística y las ciencias de la computación, el parámetro tiene un significado y contexto distinto. (González, C. 2015). Se conoce como parámetro al dato que se considera como imprescindible y orientativo para lograr evaluar o valorar una determinada situación. A partir de un parámetro, una cierta circunstancia puede comprenderse o ubicarse en perspectiva

Rango:

Amplitud de la variación de un fenómeno entre un mínimo y un máximo, claramente especificados (Diccionario de la lengua española. s.f. párr.2)

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).

Variable:

Derivada del término en latín varia bilis, variable es una palabra que representa a aquello que varía o que está sujeto a algún tipo de cambio. Se trata de algo que se caracteriza por ser inestable, inconstante y mudable. En otras palabras, una variable es un símbolo que permite identificar a un elemento no especificado dentro de un determinado grupo. Este conjunto suele ser definido como el conjunto universal de la variable (universo de la variable, en otras ocasiones), y cada pieza incluida en él constituye un valor de la variable

IV. METODOLOGÍA Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 método de investigación

Este artículo requirió de los siguientes métodos de investigación:

Inductivo: recurrí a este método ya que las afirmaciones y conceptos que analizo, se sustentan con el soporte que nos ofrece la legislación que he utilizado en el presente trabajo, por ejemplo: he mencionado que el saneamiento procesal no tiene una etapa específica en la Nueva Ley Procesal Del Trabajo, ello puede ser corroborado, revisando la Nueva Ley Procesal Del Trabajo.

Analítico: este método es importante porque, el estudio de las instituciones jurídicas en este tipo de artículos, tiene que ser lo más objetivo posible, evitando interpretaciones abstractas, ya que el objetivo es generar certeza, de los conceptos jurídicos.

4.2 Población y muestra

4.2.1 población. En este artículo, la población a la que he recurrido son libros y normas legales, la Nueva Ley Procesal Del Trabajo, la Ley Procesal Del Trabajo y el Código Procesal Civil.

4.2.2 muestra. Para el presente informe he recurrido a un grupo de tres abogados expertos en derecho laboral

4.3 Técnica de investigación

Para efectos del presente trabajo, recurrí a la técnica de documentación, ya que la naturaleza del trabajo lo exigía, era pertinente estudiar leyes laborales, el código procesal civil, y por supuesto libros jurídicos.

4.4 Instrumentos de investigación

El instrumento al cual he recurrido es el de observación, este instrumento es el más adecuado para el artículo, ya que me permite estudiar los conceptos y destacar los más pertinentes para aplicarlos.

V. RESULTADOS

CUADRO N° 01

PARTE EXPOSITIVA	DESCRIPCIÓN DE EVIDENCIA EMPÍRICA	PARÁMETROS	CALIDAD DE LA INTRODUCCIÓN/OTROS					CALIDAD DE LA PARTE EXPOSITIVA				
			Muy baja	baja	mediana	alta	Muy alta	Muy baja	baja	media	alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	<p>En los seguidos por GISELA DEL ARIO MAURICIO ATOCHE contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PIURA sobre NATURALIZACIÓN DE CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS E INVALIDEZ DE CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS, PENSIONES Y BENEFICIOS SOCIALES Y REINTEGRO DE REMUNERACIONES, el Señor Juez del Segundo Juzgado Transitorio de Trabajo de Piura que atiende el Jefe de Sala Luis Alberto Lalupú Sernaqué, ejerciendo justicia en nombre de la Nación, al amparo de lo dispuesto por el artículo 138° de la Constitución Política del Perú ha emitido la siguiente:</p>	<p>1. El encabezamiento de la evidencia: 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</p> <p>2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el</p>										

	<p><u>ANTECEDENTES.</u></p> <p>Mediante escrito de folios 24 a 41, la demandante GISELA DEL ROSARIO MAURICIO ATOCHE interpone demanda contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PIURA sobre DESNATURALIZACION DE CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS E INVALIDEZ DE CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS, PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y REINTEGRO DE REMUNERACIONES, solicitando se le cancele la suma de S/.86,154.21, así como los intereses legales.</p> <p>Por resolución N° 02 de folios 49, se admite a trámite la demanda en la vía del proceso ordinario laboral y se corre traslado a la parte demandada para que la absuelva. Situación que ocurre conforme es de verse de folios 81 a 84, siendo que por Resolución N° 03 de folios 85, se tiene por contestada la demanda, citándose a las partes a la audiencia única, la misma que se lleva a cabo según consta del acta de folios 90 a 92; actuados los medios probatorios dispuestos, y formulados los alegatos, es el estado del proceso el de emitir sentencia.</p> <p><u>PRETENSIONES Y ARGUMENTOS DE LA PARTE DEMANDANTE:</u></p> <p>Por escrito de folios 24 a 41 refiere que, labora para la demandada, en su dependencia denominada División de Limpieza Pública desempeñando las</p>	<p>problema sobre lo que se decidirá? Si cumple</p> <p>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.</p> <p>4. Evidencia 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</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni</p>										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>funciones de trabajadora de limpieza pública, habiendo iniciado su relación con la demandada desde mayo del 2008 hasta el 31 de junio del 2008, bajo la modalidad de servicios no personales y desde el 01 de julio del 2008 hasta la actualidad se le contrata bajo los llamados contratos administrativos de servicios regulados por el Decreto Legislativo 1057, los cuales resultan inválidos e inaplicables a su caso concreto conforme a la Constitución, las Leyes y principios, tal y conforme se acredita con la documentación que se adjunta, siendo su máxima remuneración S/961.50, asimismo señala que los trabajadores que desempeñan igual función que la recurrente, pero que se encuentran en el Libro de Planillas, se les cancela una remuneración mayor que asciende a S/. 2,186.76.</p> <p><u>.- FUNDAMENTOS DE LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA:</u></p> <p>La demandada a través de su Procurador Público, mediante escrito de folios 81 a 84 contestando la demanda señala que, la demandante declara que inició su relación laboral desde mayo 2008 hasta el 31 de junio 2008, bajo la modalidad SNP, y desde el 01 de julio del 2008 hasta la actualidad que se le contrata bajo el régimen CAS, que si bien es cierto prestó servicios para la demandada los mismos fueron en calidad de servicios no personales, en mérito a los respectivos contratos a los cuales se acogió voluntariamente sin periodo de prueba alguno y menos sin concurso, por tanto su</p>	<p>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>pretensión de pago de reintegro de remuneraciones no se ajusta a la naturaleza jurídica de su contratación, pues como se acredita en dicho periodo prestó servicios no de naturaleza laboral, sino de orden civil que no generan en ningún caso relación de subordinación entre el locador y el comitente, no existiendo vínculo laboral, por lo tanto de conformidad con el principio de legalidad, la administración no puede reconocerle mayores beneficios que los otorgados por el respectivo contrato de naturaleza civil, siendo nulo cualquier contrato de naturaleza laboral que pudiera suscribirse, al no haberse observado concurso alguno para acceder a prestar servicios laborales.</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 751-2014-0-2001-JR-LA-02, DEL DISTRITO JUDICIAL DE PIURA, 2020
LECTURA. El cuadro 1, revela que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia fue de rango: alta. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes, que fueron de rango: alta y alta, respectivamente

CUADRO 02

PARTE CONSIDERATIVA	DESCRIPCIÓN DE EVIDENCIA EMPÍRICA	PARÁMETROS	CALIDAD DE LA INTRODUCCIÓN/OTROS					CALIDAD DE LA PARTE EXPOSITIVA					
			Muy baja	baja	mediana	alata	Muy alta	Muy baja	baja	media	alata	Muy alta	
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	

	<p>1. Conviene señalar que, el Estado garantiza a toda persona sea natural o jurídica, el derecho a ejercitar la tutela jurisdiccional efectiva en defensa de sus derechos o legítimos intereses, debiendo ejercerlo con sujeción a un debido proceso, que significa el respeto estricto de garantías para las partes, de conformidad con lo establecido en el inciso 3 del Artículo 139° de la Constitución Política en concordancia con el Artículo I del Título Preliminar del Código Procesal Civil, por lo que corresponde al juzgado pronunciarse sobre la pretensión materia del presente proceso.</p> <p>2. Es necesario precisar que de conformidad con lo establecido en el artículo 27° de la Ley Procesal del Trabajo la carga de probar la existencia del vínculo laboral recae en el trabajador y la carga de acreditar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales, los convenios colectivos, la costumbre, el reglamento interno y el contrato individual de trabajo: corresponde al empleador; sin embargo, debe indicarse que la carga de la prueba atribuida al trabajador no es absoluta, por cuanto teniendo el proceso laboral un corte social, la Ley ha buscado compensar las desigualdades fácticas de las partes en litigio estableciendo para ello una desigualdad en el tratamiento de la actividad probatoria, dejando parcialmente de lado el</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</p> <p>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>				X					8	
--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	---	--

	<p>principio civil mediante el cual se establece que <i>“quien alega un hecho debe probarlo”</i> para establecer un nuevo principio consistente en que <i>“la prueba es de cargo de quien se encuentra en posibilidad de producirla o poseerla”</i>. Sin embargo, cuando se alega trato discriminatorio, es el demandante quien debe señalar en qué consisten tales actos y también debe acreditarlos debidamente.</p> <p>3. En el caso de autos, se advierte que la demandante pretende la DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS NO PERSONALES, del 01 de mayo del 2008 al 30 de junio del 2008 E INVALIDEZ DE CONTRATOS ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS del 01 de julio del 2008 hasta el 31 de marzo del 2014; PAGO DE REINTEGRO DE REMUNERACIONES Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES, por el periodo que va desde el 14 de mayo del 2010 al 31 de marzo del 2014; para lo cual, resulta necesario determinar la naturaleza de la contratación, ya que conforme alega la demandante fue contratada bajo la modalidad de Locación de Servicios no Personales, Contratos de Servicios Por Terceros y CAS, pero en realidad se trataría de verdaderos contratos de trabajo, y en razón a ello, determinar si le asisten el Reintegro de Remuneraciones por Trato Salarial Desigual y Pago de Beneficios Sociales por el periodo del 14 de mayo del 2010 al 31 de marzo del 2014</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</p>									
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.												
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 751-2014-0-2001-JR-LA-02, DEL DISTRITO JUDICIAL DE PIURA, 2020
LECTURA. El cuadro 2, revela que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia fue de rango: alta. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: alta y alta, respectivamente.

	<p>Reintegro de Remuneraciones: S/42,056.61; Gratificaciones: S/11,621.70; Vacaciones: S/13,266.55, Escolaridad: S/1600.00, más intereses legales. Y dado que la relación laboral está vigente PROCEDA a retener los beneficios legales por AFP u ONP y quinta categoría.</p> <p>4.- PROCEDA la demandada a DEPOSITAR el monto de SIETE MIL CUATROCIENTOS SESENTA Y NUEVE CON 15/100 NUEVOS SOLES (S/7,469.15) que por concepto de compensación por tiempo de servicios, se ha ordenado pagar al demandante, en una entidad financiera elegida por el demandante.</p> <p>5.- CÚMPLASE lo ordenado consentida o ejecutoriada que sea la presente y NOTIFÍQUESE de acuerdo a ley.</p>	<p>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 (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>										
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 751-2014-0-2001-JR-LA-02, DEL DISTRITO JUDICIAL DE PIURA, 2020
LECTURA. El cuadro 3, revela que la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia fue de rango: alta. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: alta y alta; respectivamente.

	<p>por GISSELA DEL ROSARIO MAURICIO ATOCHE contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PIURA sobre Desnaturalización de Contratos de Locación de Servicios, Contratos de Servicios por Terceros e Invalidez de Contratos Administrativos de Servicios y Pago de Beneficios Sociales, Reintegro de Remuneraciones; se declara la existencia de un vínculo laboral a plazo indeterminado por el periodo reconocido en la presente sentencia y los fundamentos de los procesos anteriores seguido con calidad de cosa juzgada; declarándose la invalidez de los contratos CAS; ORDENA que la demandada cumpla con pagar a favor del demandante la suma de SESENTA Y OCHO MIL QUINIENTOS CUARENTA Y CUATRO CON 86/100 NUEVOS SOLES (S/ 68,544.86); por los conceptos de Reintegro de Remuneraciones S/ 42,056.61; Gratificaciones: S/ 11,621.70; Vacaciones: S/ 13,266.55, Escolaridad: S/1,600.00, más intereses legales; y dado que la relación laboral está vigente PROCEDA a retener los beneficios legales por AFP u ONP y quinta categoría;</p> <p>De la demandada respecto de la sentencia de primera instancia: 1. El A quo debe ponderar que la accionante tuvo en el período reclamado un vínculo de naturaleza civil regulada por el Art. 1764 del Código Civil, y luego a través de Contratos Administrativos de Servicios regulados por el D. Leg. 1057, que es válido según la sentencia recaída en el</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: 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>Exp. No. 03818-2009, además la demandante se acogió voluntariamente sin periodo de prueba alguno y sin concurso. 2. Al demandante no se le otorgó un trato diferenciado, toda vez que debe tenerse en cuenta la Casación Laboral No. 1212-2010-Piura, y la Casación Laboral No. 16927- 2013-Lima. 3. No se ha tomado en cuenta que según el Art. 143 del Reglamento de la Ley de Carrera Administrativa D.S. No. 005-90-PCM, las entidades públicas sólo pueden adelantar la compensación por tiempo de servicios para la adquisición de terreno y compra o construcción de vivienda única, tampoco se ha considerado el carácter previsor de la compensación por tiempo de servicios conforme a la Ley No. 29352, precisando que el derecho de la compensación por tiempo de servicios corresponde al cese.</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 751-2014-0-2001-JR-LA-02, DEL DISTRITO JUDICIAL DE PIURA, 2020

LECTURA. El cuadro 4, revela que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia fue de rango alta. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes que fueron de rango: alta y alta respectivamente.

	<p>extensión de los poderes de la instancia de alzada está presidida por un postulado que limita su conocimiento, recogido por el aforismo tantum appellatum, quantum devolutum, en virtud del cual el tribunal de alzada solamente puede conocer mediante la apelación de los agravios que afectan al impugnante” 2 . 2. El petitorio de la demandante según escrito de demanda que obra a fojas 24 al 41 de autos está referido a que se declare la desnaturalización de los contratos de locación de servicios no personales correspondientes al período del 01 de mayo del 2008 al 31 de junio del 2008, se declare la invalidez o nulidad de los Contratos Administrativos de Servicios CAS celebrados del 01 de julio del 2008 hasta el 31 de marzo del 2014; en consecuencia, se declare la existencia de un único vínculo laboral a plazo indeterminado durante ambos periodos, se le ordene cancelar a la demandada en base a una remuneración justa y equitativa, los siguientes conceptos: reintegro de remuneraciones por el período del 14 de mayo del 2010 hasta el 31 de marzo del 2014, gratificaciones de fiestas patrias y navidad por el periodo laborado desde el 14 de mayo del 2010 hasta el 31 de marzo del 2014, vacaciones no gozadas y vacaciones truncas del periodo laborado del 14 de mayo del 2010 hasta el 31 de marzo del 2014, escolaridad, compensación por tiempo de servicios por el periodo del 14 de mayo del 2010 hasta el 31 de marzo del 2014, más intereses legales. 3. Los agravios de la parte demandada se centran en señalar que: i) el A</p>	<p>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>quo debe ponderar que la accionante tuvo en el período reclamado un vínculo de naturaleza civil regulada por el Art. 1764 del Código Civil, y luego a través de Contratos Administrativos de Servicios regulados por el D. Leg. 1057, que es válido según la sentencia recaída en el Exp. No. 03818-2009, además la demandante se acogió voluntariamente sin periodo de prueba alguno y sin concurso; ii) al demandante no se le otorgó un trato diferenciado, toda vez que debe tenerse en cuenta la Casación Laboral No. 1212-2010-Piura, y la Casación Laboral No. 16927-2013-Lima; y iii) no se ha tomado en cuenta que según el Art. 143 del Reglamento de la Ley de Carrera Administrativa D.S. No. 005-90-PCM, las entidades públicas sólo pueden adelantar la compensación por tiempo de servicios para la adquisición de terreno y compra o construcción de vivienda única, tampoco se ha considerado el carácter previsor.</p> <p>Sobre la existencia de vínculo laboral entre las partes bajo el régimen laboral privado del D. Leg. 728.- 4. El primer agravio de la parte demandada está referido a que el A quo debe ponderar que la accionante tuvo en el período reclamado un vínculo de naturaleza civil regulada por el Art. 1764 del Código Civil, y luego a través de Contratos Administrativos de Servicios regulados por el D. Leg. 1057, que es válido según la sentencia recaída en el Exp. No. 03818-2009, además la demandante se acogió voluntariamente sin periodo de prueba alguno y sin concurso. Con</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>relación a ello, corresponde señalar que, tal y como lo ha señalado el A quo en la sentencia venida en grado, la demandante ha seguido varios procesos judiciales contra la Municipalidad demandada, así fluye de la Razón de Relatoría de fojas 306 de autos, entre ellos el Exp. de Acción de Amparo No. 00066-2010-0-2001-JR-CI-04 seguido ante el Cuarto Juzgado Civil de Piura, que se encuentra en etapa de ejecución, cuyas copias de sentencias obran de fojas 7 al 17 de autos, donde se verifica que con fecha 22 de marzo del 2010, la Jueza del Cuarto Juzgado Civil de Piura declaró Fundada en parte la demanda interpuesta por la actora sobre afectación derecho al trabajo, ordenando que la Municipalidad demandada cumpla con reponerla en el puesto de trabajadora de limpieza pública, sentencia que fue confirmada el 30 de junio del 2010, por la Primera Sala Civil de Piura, consignándose en el fundamento 14 lo siguiente: "(...) 14. Del cotejo del escrito de demanda con los comprobantes de pago de folios tres a diez, se tiene demostrado que la recurrente ha laborado para la emplazada en los periodos comprendidos desde julio hasta setiembre del dos mil ocho, bajo la modalidad primero de Locación de Servicios No Personales, luego por contrato administrativo de servicios prestados a la División de Limpieza Pública, posteriormente en los meses de noviembre y diciembre del dos mil ocho, bajo la modalidad de contratación administrativa de Servicios prestados a la División de Limpieza Pública; y finalmente los meses de febrero, marzo y abril del</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>dos mil nueve, bajo la modalidad de servicios de terceros prestados a la División de Limpieza Pública, teniendo como último periodo laborado por la recurrente para la municipalidad demandada, los meses de febrero, marzo y abril del dos mil nueve; bajo la vigencia de la nueva Ley de Municipalidades No. 27971 (27-05-2003); por lo que dada la naturaleza de las labores desempeñadas por la actora, ésta tenía al momento de su cese, la calidad de obrera municipal, y como tal sujeta al régimen laboral de la actividad privada. (...)", por tanto el vínculo laboral entre las partes regulado bajo el régimen laboral privado del D. Leg. 728, ya ha sido determinado en proceso judicial anterior, que ha adquirido la calidad de cosa juzgada a la que hace referencia el Art. 123 del C.P.C. cuyo último párrafo señala "La resolución que adquiere la autoridad de cosa juzgada es inmutable ...". Sobre la cosa juzgada el Tribunal Constitucional en su STC No. 4587-2004-AA/TC del 29.11.2005, fundamento 38 ha señalado: "En opinión del Tribunal Constitucional, mediante el derecho a que se respete una resolución que ha adquirido la autoridad de cosa juzgada se garantiza el derecho de todo justiciable, en primer lugar, a que las resoluciones que hayan puesto fin al proceso judicial no puedan ser recurridas mediante medios impugnatorios, ya sea porque éstos han sido agotados o porque ha transcurrido el plazo para impugnarla; y, en segundo lugar, a que el contenido de las resoluciones que hayan adquirido tal condición, no pueda ser dejado sin efecto ni</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>modificado, sea por actos de otros poderes públicos, de terceros o, incluso, de los mismos órganos jurisdiccionales que resolvieron el caso en el que se dictó.” (el subrayado es nuestro).</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 751-2014-0-2001-JR-LA-02, DEL DISTRITO JUDICIAL DE PIURA, 2020
LECTURA. El cuadro 5, revela que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia fue de rango: alta. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: alta y alta; respectivamente

CUADRO 06

PARTE EXPOSITIVA	DESCRIPCIÓN DE EVIDENCIA EMPÍRICA	PARÁMETROS	CALIDAD DE LA INTRODUCCIÓN/OTROS					CALIDAD DE LA PARTE EXPOSITIVA					
			Muy baja	baja	mediana	alata	Muy alta	Muy baja	baja	media	alata	Muy alta	
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
	<p>IV.- DECISIÓN.-</p> <p>Por las anteriores consideraciones:</p> <p>1. CONFIRMARON la sentencia contenida en la Resolución Número 15, de fecha 16 de octubre del 2016, que obra de fojas 275 al 287 de autos, que resuelve declarar FUNDADA la demanda interpuesta por GISSELA DEL ROSARIO MAURICIO ATOCHE contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PIURA sobre Desnaturalización de Contratos de Locación de Servicios, Contratos de Servicios por Terceros e Invalidez de Contratos Administrativos de Servicios y Pago de Beneficios Sociales, Reintegro de Remuneraciones; se declara la existencia de un vínculo laboral a plazo indeterminado por el periodo reconocido en la presente sentencia y los fundamentos de los procesos anteriores seguido con</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o los fines de la consulta. (Es completa) Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse</p>				X						8	

	<p>calidad de cosa juzgada; declarándose la invalidez de los contratos CAS; ORDENA que la demandada cumpla con pagar a favor de la demandante la suma de SESENTA Y OCHO MIL QUINIENTOS CUARENTA Y CUATRO CON 86/100 SOLES (S/ 68,544.86); por los conceptos de Reintegro de Remuneraciones S/ 42,056.61; Gratificaciones: S/ 11,621.70; Vacaciones: S/ 13,266.55, Escolaridad: S/1,600.00, más intereses legales; y dado que la relación laboral está vigente PROCEDA a retener los beneficios legales por AFP u ONP y quinta categoría.</p> <p>2. PRECISARON que la demandada deberá constituirse en depositario obligatorio del monto de SIETE MIL CUATROCIENTOS SESENTA Y NUEVE CON 15/100 SOLES (S/ 7,469.15) que por concepto de compensación por tiempo de servicios, se ha ordenado pagar a la demandante, asumiendo las cargas financieras respectivas.</p> <p>3. Hágase saber y devuélvase lo actuado al Juzgado de origen. Juez Superior Ponente Izaga Rodriguez. S.S. Izaga Rodriguez Morán de Vicenzi Sarmiento Rojas</p>	<p>más allá de lo solicitado). Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple</p> <p>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.</p>										
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 751-2014-0-2001-JR-LA-02, DEL DISTRITO JUDICIAL DE PIURA, 2020

LECTURA. El cuadro 6, revela que la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia fue de rango alta. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: alta y alta, respectivamente.

CUADRO 07

Variable de estudio	Dimensión de la variable	Sub dimensión de la variable	Calidad de la subdimensión de la variable					Calificación de las subdimensiones	Calificación de la variable: calidad de la sentencia de primera instancia						
			Muy	baja	media	alta	Muy		Muy Baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		
			1	2	3	4	5		(1-12)	(13-24)	(25-36)	(37-48)	(49-60)		
	Parte expositiva	introducción					X	10	(9-10)	Muy Alta					60
									(7-9)	Alta					
									(5-6)	Mediana					
		Postura de las partes					X		(3-4)	Baja					
									(1-2)	Muy Baja					
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	40	(33-40)	Muy Alta					
						X	(25-32)		Alta						
		Motivación de la pena					X		(17-24)	Mediana					
		Motivación de la reparación civil					X		(9-16)	Baja					
		Motivación del derecho					X		(1-8)	Muy Baja					
			1	2	3	4	5		(9-10)	Muy Alta					

	Parte resolutive	Aplicación del principio de correlación					X	10	(7-8)	Alta					
									(5-6)	Mediana					
		Descripción de la decisión					X		(3-4)	Baja					
									(1-2)	Muy Baja					

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 751-2014-0-2001-JR-LA-02, DEL DISTRITO JUDICIAL DE PIURA, 2020

LECTURA. El cuadro 7, revela que la calidad de la sentencia de primera instancia sobre Proceso contencioso administrativo, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 751-2014-0-2001-JR-LA-02, DEL DISTRITO JUDICIAL DE PIURA, 2020, fue de rango: alta. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: alta, alta y alta, respectivamente.

CUADRO 08

Variable de estudio	Dimensión de la variable	Sub dimensión de la variable	Calidad de la subsimencion de la variable					Calificación de las subdimensiones	Calificación de la variable: calidad de la sentencia de primera instancia						
			Muy	baja	media	alta	Muy		Muy Baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		
			1	2	3	4	5		(1-8)	(9-16)	(17-24)	(27-32)	(33-40)		
	Parte expositiva	introducción					X	10	(9-10)	Muy Alta					40
									(7-9)	Alta					
									(5-6)	Mediana					
		Postura de las partes					X		(3-4)	Baja					
									(1-2)	Muy Baja					
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	40	(17-20)	Muy Alta					
							X		(13-16)	Alta					
		Motivación de la pena					X		(9-12)	Mediana					
		Motivación de la reparación civil					X		(5-8)	Baja					
		Motivación del derecho					X		(1-4)	Muy Baja					
			1	2	3	4	5		(9-10)	Muy Alta					

	Parte resolutive	Aplicación del principio de correlación					X	10	(7-8)	Alta				
									(5-6)	Mediana				
	Descripción de la decisión					X	(3-4)		Baja					
							(1-2)		Muy Baja					

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 751-2014-0-2001-JR-LA-02, DEL DISTRITO JUDICIAL DE PIURA, 2020

LECTURA. El cuadro 8, revela que la calidad de la sentencia de primera instancia sobre Proceso contencioso administrativo, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 751-2014-0-2001-JR-LA-02, DEL DISTRITO JUDICIAL DE PIURA, 2020, fue de rango: alta. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: alta, alta y alta, respectivamente.

5.2 Análisis de los resultados

Los resultados de la investigación revelaron que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Proceso contencioso administrativo, en el expediente N°751-2014-0-2001-JR-LA-02, DEL DISTRITO JUDICIAL DE PIURA, 2020, donde la calidad de la sentencia de primera instancia fue de rango alta, y la calidad de las sentencias de segunda instancia fue de rango alta de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 7 y 8).

Respecto a la sentencia de primera instancia:

Su calidad, fue de rango alta, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio; fue emitida por el Juzgado laboral de la corte superior de justicia de piura

Asimismo, su calidad se determinó en base a los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango: alta, alta y alta respectivamente (Cuadros 1, 2 y 3).

1. La calidad de su parte expositiva de rango alta. Se determinó con énfasis en la introducción y la postura de las partes, que fueron de rango alta y alta, respectivamente (Cuadro 1).

La calidad de la introducción, que fue de rango muy alta; es porque se hallaron 5 de los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; y, la claridad;

Asimismo, la calidad de postura de las partes que fue de rango alta; porque se hallaron 4 de los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes, y la claridad; mientras que 1: explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver, no se encontró.

Respecto a la introducción de la parte expositiva, en base a lo encontrado se puede decir que ha cumplido con lo requerido en el artículo 122 del Código Procesal Civil; habiendo cumplido con 4 de los 5 parámetros establecidos, es decir, se evidencia la numeración del expediente y de resolución correspondiente,

lugar y fecha, además de presentar un lenguaje claro y entendible para todos; por estas razones la calidad de esta parte de la sentencia es de carácter muy alto.

En cuanto a la postura de las partes, si bien es cierto no evidencia los puntos controvertidos por lo que no alcanza la máxima calificación pero cumple con los demás requisitos fundamentales que esta parte de la sentencia requiere al existir relación entre lo pretendido tanto por la parte demandante como por la parte demandada la misma que hace posible cumplir con los fundamentos facticos expuestos por las partes: por tal motivo esta parte de la sentencia ha sufrido una variación en cuanto a su calidad, al no cumplir con la totalidad de los criterios ubicándose en un rango alto.

La calidad de su parte considerativa fue de rango alta. Se determinó; en base a los resultados de la calidad de la motivación de los hechos y la motivación del derecho, donde ambas fueron de rango alta y alta (Cuadro 2).

Respecto a la motivación de los hechos se encontraron 5 de los 5 parámetros previstos: razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbados; y la claridad.

De igual manera, en la motivación del derecho, se encontraron 5 de los 5 parámetros previstos: razones orientadas a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada(s) ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; razones orientadas a respetar los derechos fundamentales; y, la claridad.

La calidad de su parte resolutive fue de rango alta. Se determinó en base a los resultados de la calidad, de la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, que fueron de rango alta y alta, respectivamente (Cuadro 3).

En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas, aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia, evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente; y, la claridad.

Finalmente, en la descripción de la decisión se encontraron 5 de los 5 parámetros previstos: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; y, la claridad;

Respecto a la sentencia de segunda instancia:

Su calidad, fue de rango alta, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio; fue emitida por el juzgado laboral de la corte superior de justicia de piura.

Asimismo, su calidad se determinó en base a los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango: alta, alta, y alta, respectivamente (Cuadros 4, 5 y 6).

CONCLUSIONES

Se concluyó que, de acuerdo a los parámetros de evaluación y procedimientos aplicados en el presente estudio la calidad de las sentencias de primera instancia y segunda instancia sobre Proceso contencioso administrativo del expediente N° 751-2014-0-2001-JR-LA-02, DEL DISTRITO JUDICIAL DE PIURA, 2020 fueron de rango alta y alta, respectivamente (Cuadro 7 y 8).

En relación a la calidad de la sentencia de primera instancia. Se concluyó que, fue de rango alta; se determinó en base a la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango, alta, alta y alta, respectivamente. (Ver cuadro 7 comprende los resultados de los cuadros 1, 2 y 3) Fue emitida por el juzgado laboral de la corte superior de justicia de piura

La calidad de la parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes, fue de rango alta (Cuadro 1). En la introducción, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; y, la claridad; mientras que 1: los aspectos del proceso, no se encontró. Por su parte, en la postura de las partes, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes, y la claridad; mientras que 1: explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver, no se encontró. En síntesis la parte expositiva presentó 8 parámetros de calidad.

La calidad de la parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho, fue de rango alta (Cuadro 2). En la motivación de los hechos, se encontraron 5 de los 5 parámetros previstos.

La calidad de la parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fue de rango alta (Cuadro 3). En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas, aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia, evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente; y, la claridad.

Finalmente, en la descripción de la decisión se encontraron 5 de los 5 parámetros previstos: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; y, la claridad

En relación a la calidad de la sentencia de segunda instancia. Se concluyó que, fue de rango alta; se determinó en base a la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango alta, alta y alta, respectivamente. (Ver cuadro 8 comprende los resultados de los cuadros 4, 5 y 6). Fue emitida por el juzgado laboral de la corte superior de justicia de Piura; donde se resolvió: CONFIRMAR la sentencia de primera instancia en la demanda planteada por don B.R.M.C. contra la Dirección Regional De Educación De Piura, representada por su Procurador Público Regional sobre Proceso Contencioso Administrativo

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, S. y Morales, J. (2005). El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar. En: Gaceta Jurídica. LA 103 CONSTITUCIÓN COMENTADA. Análisis artículo por artículo. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País. (pp.81-116). T-I. (1ra. Ed.). Lima.
- Asociación Peruana de Investigación de Ciencias Jurídicas (APICJ), (2010). Teoría General del Proceso. (1ra. Edición). Lima: Ediciones legales.
- Avilés José, (2012). La acción, la pretensión recuperado de: <http://www.monografias.com/trabajos12/accpret/accpret.shtml>
- Azula, J. (2008). Manual de Derecho Procesal civil, Teoría General del proceso. Tomo I. Bogotá: Editorial Temis.
- Bacre A. (1986). Teoría General del Proceso. Tomo I. Buenos Aires: Abeldó Perrot.
- Bautista, Pedro. (2006). Teoría General del Proceso Civil. Lima: Ediciones Jurídicas.
- Bendezú Neyra, G. E. (2011). Derecho Procesal Administrativo y Contencioso Administrativo (2º ed.) Perú: Editora FECAT.
- Bonilla J. (2010) Especial Justicia en España. Revista utopía, recuperado de: <http://revista-utopia.blogspot.pe/2010/07/especial-justicia-en-espana.html>
- Bustamante, R. (2001). Derechos Fundamentales y Proceso Justo. (1ra. Edición). Lima: ARA Editores.
- Cabanellas; G.; (1998); Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Actualizada, corregida y aumentada. (25ta Edición). Buenos Aires: Heliasta.
- Cajas, W. (2011). Código Civil y otras disposiciones legales. (17ava. Edición) Lima: RODHAS.
- Campos, W. (2010). Apuntes de Metodología de la Investigación Científica. Magister SAC. Consultores Asociados. Recuperado de: <http://erp.uladech.edu.pe/archivos/03/03012/archivo/001287/2822/00128720130424050221.pdf>
- Carnelutti, F. (1959). Instituciones del proceso civil, tomo I. Buenos Aires: Ediciones Jurídicas Europa-América.

- Castillo, J. (s.f.). Comentarios Precedentes Vinculantes en materia penal de la Corte Suprema. (1ra. Edición). Lima: GRIJLEY.
- Centty, D. (2006). Manual Metodológico para el Investigador Científico. Facultad de Economía de la U.N.S.A. (s.edic.). Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores & Consultores. Recuperado de: <http://www.eumed.net/librosgratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm> –
- Colomer, I. (2003). La motivación de las sentencias: Sus exigencias constitucionales 104 y legales. Valencia: Tirant lo blach.
- Córdova, J. (3011). El Proceso Civil. Problemas fundamentales del proceso. (1ra. Edición). Lima: Tinco.
- Couture, E. (2002). Fundamentos del Derecho Procesal Civil. (4ta. Edición). Buenos Aires: IB de F. Montevideo.
- Chanamé, R. (2009). Comentarios a la Constitución. (4ta. Edición). Lima: Jurista Editores.
- Díaz G. (2002) Guatemala: la desnaturalización del proceso contencioso administrativo, y la consecuente desvirtuarían de la instancia judicial como contralor de las actuaciones de la administración tributaria dentro del código tributario. Universidad Francisco Marroquín, facultad de derecho. tesis de grado; recuperado de: <http://www.tesis.ufm.edu.gt/pdf/3604.pdf>
- Diario Perú 21, 2014, Caso ‘La Centralita’ será visto en Lima por la Sala Penal Nacional, rescatado de: <http://peru21.pe/politica/centralita-cesar-alvarezancash-sala-penal-nacional-2189366>
- Diccionario de la lengua española (s.f.) Calidad. [en línea]. En wordreference. Recuperado de: <http://www.wordreference.com/definicion/calidad>
- Diccionario de la lengua española (s.f.) Inherente [en línea]. En, portal wordreference. Recuperado de: <http://www.wordreference.com/definicion/inherentes>
- Gaceta Jurídica (2005). La Constitución Comentada. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País. T-II. (1ra. Edición). Lima: El Buho.
- Gómez G. (2010). Código Penal: Concordado Sumillado-Jurisprudencia-Prontuario Analítico, y otras disposiciones normativas (17ava. Edición). Lima: RODHAS.

- Gónzales, J. (2006). La fundamentación de las sentencias y la sana crítica. Rev. chil. derecho [online]. 2006, vol.33, n.1, pp. 93-107. ISSN 0718-3437. Recuperado de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_pdf&pid=S0718-34372006000100006&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Hernández - Sampieri, R., Fernández, C. y Batista, P. (2010). Metodología de la Investigación. (5ta. Edición). México: Editorial Mc Graw Hill.
- Hinostroza, A. (1998). La prueba en el proceso civil. (1ra. Edición). Lima: Gaceta Jurídica.
- Igartúa, J. (2009). Razonamiento en las resoluciones judiciales. (Sin Edición). Lima. Bogotá: TEMIS. PALESTRA Editores.
- Información y análisis de américa latina, (2015). Morales usará reforma judicial para facilitar su reelección, según analistas recuperado de: 105 <http://www.infolatam.com/2015/01/08/morales-usara-reforma-judicial-parafacilitar-su-reeleccion-segun-analistas/>
- Landázuri C., Mac Lean A. y Súmar Ó. (2010). Administración de justicia en el Perú, rescatado de: <http://www.agenda2011.pe/policy-briefs/justicia>
- Lenise Do Prado, 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.
- León P. Ricardo, (2008). Manual de redacción de resoluciones judiciales recuperado de: http://sistemas.amag.edu.pe/publicaciones/teoria_del_derecho/manual_resoluciones_judiciales.pdf
- Martel, R. (2002) Acerca de la necesidad de legislar sobre las medidas autosatisfactivas en el proceso civil; recuperado de: http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/Tesis/Human/Martel_C_R/t_completo.pdf
- Mejía J. (2004). Sobre la Investigación Cualitativa. Nuevos Conceptos y campos de desarrollo. Recuperado de: http://www.sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/publicaciones/inv_sociales/N13_2004/a15.pdf

- Mizrahi Darío (2014) Los 10 países de América en los que menos se confía en la Justicia según, rescatado de: <http://www.infobae.com/2015/01/31/1624039-los10-paises-america-los-que-menos-se-confia-la-justicia/>
- Muñoz, D. (2014). Constructos propuestos por la asesora del trabajo de investigación en el IV Taller de Investigación-Grupo-B-Sede-Central Chimbote –ULADECH Católica.
- Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis. (3ra. Edic.). Lima – Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Osorio, M. (2003). Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. (Edición Electrónica). Guatemala: DATASCAN SA.
- Poder Judicial (2013). Diccionario Jurídico. Recuperado de: <http://historico.pj.gob.pe/servicios/diccionario/diccionario.asp>
- Poder Judicial (sf). Diccionario Jurídico. Recuperado de: http://historico.pj.gob.pe/servicios/diccionario/palabras_letra.asp?letra=E 106 Plácido A. (1997). Ensayos sobre Derecho de Familia. Lima: RODHAS.
- QUISBERT, E. (2010). La Pretensión Procesal, extraído de: <https://jorgemachicado.blogspot.pe/2010/03/prepro.html>

A

N

E

X

O

S

Anexo 1:

CUADRO DE OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUB DIMENSIONES	PARÁMETROS (INDICADORES)
S E N T E N C I A	CALIDAD DE LA SENTENCIA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de la resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces/ la identidad de las partes. En los casos que correspondiera la reserva de la identidad por tratarse de menores de edad. etc. Si cumple/No cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: ¿Qué plantea? ¿Qué imputación? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? Si cumple/No cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización del acusado: Evidencia datos personales del acusado: nombres, apellidos, edad/ en algunos casos sobrenombre o apodo. Si cumple/No cumple</p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar/ En los casos que correspondiera: aclaraciones modificaciones o aclaraciones de nombres y otras; medidas provisionales adoptadas durante el proceso, cuestiones de competencia o nulidades resueltas, otros. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple</p>
			Postura de las partes	<p>1. Evidencia descripción de los hechos y circunstancias objeto de la acusación. Si cumple/No cumple</p> <p>2. Evidencia la calificación jurídica del fiscal. Si cumple/No cumple</p> <p>3. Evidencia la formulación de las pretensiones penales y civiles del fiscal/y de la parte civil. <i>Este último, en los casos que se hubieran constituido en parte civil.</i> Si cumple/No cumple</p> <p>4. Evidencia la pretensión de la defensa del acusado. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple</p>
		PARTE CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es).Si cumple/No cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios; si la prueba practicada puede considerarse fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez).Si cumple/No cumple</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple/No cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez</p>

Anexo 02:

CUADROS DESCRIPTIVOS DEL PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN, ORGANIZACIÓN, CALIFICACIÓN DE LOS DATOS Y DETERMINACIÓN DE LA VARIABLE

1. CUESTIONES PREVIAS

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

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

5.1.Las sub dimensiones de la dimensión parte expositiva son 2: *introducción y la postura de las partes.*

5.2.Las sub dimensiones de la dimensión parte considerativa son 2: *motivación de los hechos y motivación del derecho.*

5.3.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.*

6. Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.

7. 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.

8. 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.

9. Calificación:

9.1.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

9.2.De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.

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

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

10. Recomendaciones:

10.1. Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 1.

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

10.3. 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.

10.4. 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.

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

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

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

Fundamentos:

⤴ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutive, cada una, presenta dos sub dimensiones.

⤴ Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5 (Cuadro 2). Por esta razón, el valor máximo que le corresponde a una dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10.

⤴ Por esta razón el valor máximo que le corresponde a la parte expositiva y parte resolutive, es 10.

⤴ Asimismo, para los efectos de establecer los 5 niveles de calidad, se divide 10 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 2.

⤴ El número 2, indica que cada nivel de calidad presenta 2 niveles de calidad

⤴ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; estos 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	2 x 5	10	Muy alta
Si se cumple 4 de los 5 parámetros previstos	2 x 4	8	Alta
Si se cumple 3 de los 5 parámetros previstos	2 x 3	6	Mediana
Si se cumple 2 de los 5 parámetros previstos	2 x 2	4	Baja
Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o ninguno	2 x 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 este último la ponderación del cumplimiento de los parámetros se duplican.
- ❖ *La calidad de la parte expositiva y resolutive emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones, los cuales a su vez se determinan agrupando*

los parámetros cumplidos conforme al Cuadro 2.

- ❖ *La calidad de la parte considerativa; también, emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones; cuya calidad, a diferencia de las*

anteriores, se determina luego de multiplicar por 2, el número de parámetros cumplidos conforme al Cuadro 4. Porque la ponderación no es simple; sino doble.

- ❖ *Por esta razón los valores que orientan la determinación de los cinco niveles de calidad que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta; no*

son, 1, 2, 3, 4 y 5; sino: 2, 4, 6, 8 y 10; respectivamente; cuando se trata de la parte considerativa.

- ❖ *Fundamentos que sustentan la doble ponderación:*

5.2. Segunda etapa: determinación de la calidad de la de dimensión: parte considerativa

(Aplicable para la sentencia de **primera instancia** - tiene 2 sub dimensiones– ver Anexo 1)

Cuadro 5

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

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

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

Fundamentos:

✧ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), la parte considerativa presenta 2 sub dimensiones que son motivación de los hechos y motivación del derecho.

✧ De acuerdo al Cuadro 4, el valor máximo que le corresponde a cada sub

dimensión es 10; asimismo, de acuerdo a la lista de especificaciones (punto 8.3), la calidad de una dimensión se determina en función a la calidad de las sub dimensiones que lo componen.

- ✦ Por esta razón si una dimensión tiene 2 sub dimensiones, cuyo valor máximo de cada uno, es 10; el valor máximo que le corresponde a la dimensión es 20.
- ✦ El número 20, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 20 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 4.
- ✦ El número 4 indica, que en cada nivel 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 1

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

Se realiza por etapas

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

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					de las Calificación dimensiones	Determinación de la variable: calidad de la sentencia					
			Muybaja	Baja	Mediana	Alta	Muyalta		Muybaja	Baja	Mediana	Alta	Muyalta	
			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	[1 - 2]	Muy baja				
						X			[17-20]	Muy alta				
		Motivación del derecho							[13-16]	Alta				
									[9- 12]	Mediana				
									[5 -8]	Baja				
					X				[1- 4]	Muy baja				
	Parte resolutive	Aplicación del principio de congruencia	1	2	3	4	5	9	[9-10]	Muy alta				
						X			[7 - 8]	Alta				
		Descripción de la decisión							[5-6]	Mediana				
							X		[3-4]	Baja				
						[1 -2]	Muy baja							

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

Fundamentos

De acuerdo a las Lista de Especificaciones la calidad de cada sentencia se determina en función a la calidad de sus partes

▲ Para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, se aplica todos los procedimientos especificados, de la forma siguiente:

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

Determinación de los niveles de calidad.

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

Valores y niveles de calidad

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

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

Anexo 3:
DECLARACION DE COMPROMISO ETICO

Mediante del presente documento denominado: Declaración de Compromiso ético, manifiesto que: al elaborar el presente trabajo de investigación ha permitido tener conocimiento sobre la identidad de los operadores de justicia, personal jurisdiccional, las partes del proceso y demás personas citadas, los cuales se hallan en el texto del proceso judicial sobre impugnación administrativa. Expediente N° 751-2014-0-2001-JR-LA-02, DEL DISTRITO JUDICIAL DE PIURA, 2020

Por esta razón como autor, tengo conocimiento de los alcances del Principio de Reserva y respeto de la Dignidad Humana, expuesto en la metodología del presente trabajo; así como de las consecuencias legales que se pueden generar al vulnerar estos principios.

Por estas razones declara bajo juramento, en honor a la verdad y en forma libre que: me abstendré de utilizar términos agraviantes para referirme a la identidad y los hechos conocidos, difundir información orientada a vulnerar los derechos de las personas protagonistas de los hechos y de las decisiones adaptadas, más por el contrario guardaré la reserva del caso y al referirme por alguna razón sobre los mismos, mi compromiso ético es expresarme con respeto y con fines netamente académicos y de estudio, caso contrario asumiré exclusivamente mi responsabilidad.

Piura, 01 de Octubre de 2020

CARLOS ALBINES JUAREZ

DNI N°

Anexo 4:

SEGUNDO JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO DE PIURA

EXPEDIENTE N° : 751-2014-0-2001-JR-LA-02
SECRETARIA : AMELIA RIVERA CASTILLO

RESOLUCIÓN NÚMERO: 15

Piura, 16 de octubre del 2016.

En los seguidos por **GISSELA DEL ROSARIO MAURICIO ATOCHE** contra la **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PIURA** sobre **DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS E INVALIDEZ DE CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS, PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y REINTEGRO DE REMUNERACIONES**, el Señor Juez del Segundo Juzgado Transitorio de Trabajo de Piura que atiende el Dr. **Luis Alberto Lalupú Sernaqué**, ejerciendo justicia en nombre de la Nación, al amparo de lo dispuesto por el artículo 138° de la Constitución Política del Perú ha expedido la siguiente:

SENTENCIA

III. ANTECEDENTES.

- Mediante escrito de folios 24 a 41, la demandante **GISSELA DEL ROSARIO MAURICIO ATOCHE** interpone demanda contra la **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PIURA** sobre **DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS E INVALIDEZ DE CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS, PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y REINTEGRO DE REMUNERACIONES**, solicitando se le cancele la suma de S/.86,154.21, así como los intereses legales.
- Por resolución N° 02 de folios 49, se admite a trámite la demanda en la vía del proceso ordinario laboral y se corre traslado a la parte demandada para que la absuelva. Situación que ocurre conforme es de verse de folios 81 a 84, siendo que por Resolución N° 03 de folios 85, se tiene por contestada la demanda, citándose a las partes a la audiencia única, la misma que se lleva a cabo según consta del acta de folios 90 a 92; actuados los medios probatorios dispuestos, y formulados los alegatos, es el estado del proceso el de emitir sentencia.

IV. PRETENSIONES Y ARGUMENTOS DE LA PARTE DEMANDANTE:

- Por escrito de folios 24 a 41 refiere que, labora para la demandada, en su dependencia denominada División de Limpieza Pública desempeñando las funciones de trabajadora de limpieza pública, habiendo iniciado su relación con la demandada desde mayo del 2008 hasta el 31 de junio del 2008, bajo la modalidad de servicios no personales y desde el 01 de julio del 2008 hasta la actualidad se le contrata bajo los llamados contratos administrativos de servicios regulados por el Decreto Legislativo 1057, los cuales resultan inválidos e inaplicables a su caso concreto conforme a la Constitución, las Leyes y principios, tal y conforme se acredita con la documentación que se adjunta, siendo su máxima remuneración S/961.50, asimismo señala que los trabajadores que desempeñan igual función que la recurrente, pero que se encuentran en el Libro de Planillas, se les cancela una remuneración mayor que asciende a S/. 2,186.76.
- Señala que la real condición de trabajadora quedó establecida mediante sentencia con calidad de cosa juzgada expedida en el Exp. 00066-2014 sobre acción de amparo seguido ante el Segundo Juzgado Civil de Piura, el que verificó la existencia del vínculo laboral y la ocurrencia de un despido inconstitucional, razón por la cual ordenó su inmediata reposición en el empleo, siendo ésta confirmada por la Primera Sala Civil de Piura.
- Refiere respecto a los supuestos contratos de locación de servicios no personales y contratos administrativos de servicios, señala que 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. Por lo que es de plena aplicación el Principio de Primacía de la Realidad.

5. Refiere que la demandada ha efectuado un trato salarial desigual y discriminatorio respecto de su persona, puesto que se desempeña como obrera de limpieza, tan igual que otros compañeros de trabajo que se encuentran considerados en el Libro de Planillas de la demandada y con la misma función o cargo que la recurrente; sin embargo, a ella sólo le pagaban una suma inferior, pero en cambio a otros trabajadores se les cancelaban un monto superior siendo que tales trabajadores percibían la suma de S/.1682.68 por efectuar la misma labor, lo que denota una diferenciación no razonable y desproporcionada.

III.- FUNDAMENTOS DE LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA:

2. La demandada a través de su Procurador Público, mediante escrito de folios 81 a 84 contestando la demanda señala que, la demandante declara que inició su relación laboral desde mayo 2008 hasta el 31 de junio 2008, bajo la modalidad SNP, y desde el 01 de julio del 2008 hasta la actualidad que se le contrata bajo el régimen CAS, que si bien es cierto prestó servicios para la demandada los mismos fueron en calidad de servicios no personales, en mérito a los respectivos contratos a los cuales se acogió voluntariamente sin periodo de prueba alguno y menos sin concurso, por tanto su pretensión de pago de reintegro de remuneraciones no se ajusta a la naturaleza jurídica de su contratación, pues como se acredita en dicho periodo prestó servicios no de naturaleza laboral, sino de orden civil que no generan en ningún caso relación de subordinación entre el locador y el comitente, no existiendo vínculo laboral, por lo tanto de conformidad con el principio de legalidad, la administración no puede reconocerle mayores beneficios que los otorgados por el respectivo contrato de naturaleza civil, siendo nulo cualquier contrato de naturaleza laboral que pudiera suscribirse, al no haberse observado concurso alguno para acceder a prestar servicios laborales.
3. Señala que al no existir relación laboral esta pretensión no puede ser amparada por el *A quo*, ya que se generaría una indefensión a la demandada y distorsionamiento de normas presupuestadas de derecho público, que tienen naturaleza prohibitiva por cuanto si se le contrató bajo la modalidad de servicios no personales y oportunamente se le canceló el integro de la contraprestación, que no es una remuneración de acuerdo a lo pactado en el respectivo contrato, no siendo jurídicamente posible el pago de reintegro reclamado puesto que no se vulneró el principio de igualdad, sino que la prestación pagada fue libremente pactada.
4. Refiere que no se le puede dar un trato igual a un obrero nombrado como la de Sánchez Arrunategui Martha, quien ha tenido una contratación distinta y ha ingresado en el 2005, por mandato judicial; por lo tanto la plaza que ocupa no estaba debidamente presupuestada, por lo que no puede quejarse de otros trabajadores que perciban mayores ingresos dado que las plazas que ocupan tienen un presupuesto mayor, por tanto está justificado el trato diferenciado y pluralista para resolver situaciones también diferentes como en este caso, no habiendo trato arbitrario, caprichoso e injustificado o discriminatorio, en consecuencia se debe declarar infundada la demanda.
5. Señala que la demandada otorgó un trato diferenciado a la demandante en función al contrato que tenía y a lo permitido en las normas de presupuesto que las entidades administrativas están en estricto deber de cumplir, para no hacer un mal uso del presupuesto del estado de ir en contra de dichas normas exponiéndose a denuncias por el mal uso del mismo.
6. Refiere que de conformidad con el principio de legalidad, la administración no puede reconocerle mayores beneficios que los otorgados por el respectivo contrato, de naturaleza civil, siendo nulo ipso jure cualquier tipo de contrato que pudiera suscribirse, al no haberse observado concurso alguno para acceder a prestar servicios laborales.

IV.- AUDIENCIA ÚNICA:

La audiencia se lleva a cabo con la presencia de ambas partes, conforme al acta de folios 90 92 en la cual por resolución número 04 se declara saneado el proceso, se declara frustrada la conciliación por falta de facultades del abogado de la parte demandada y se fijan como puntos controvertidos:

- 1.- Determinar si se debe declarar la desnaturalización de los contratos de Locación de Servicios No Personales suscritos con la entidad por el periodo del 01 de mayo de 2008 al 30 de junio de 2008.
- 2.- Determinar si se debe declarar la invalidez o nulidad de los contratos CAS del 01 de julio de 2008 hasta el 31 de marzo de 2014.

3.- Determinar si se debe declarar la existencia de un único vínculo laboral a plazo indeterminado durante los periodos antes mencionados.

4.- Determinar si por el periodo demandado se ha dado en perjuicio de la accionante un trato remunerativo diferente a una obrera de limpieza pública.

5.- Establecer, de ser el caso, si corresponde disponer que la demandada cumpla con darle igual trato remunerativo con la obrera MARTHA SANCHEZ ARRUNATEGUI, quien se encuentra registrada en el Libro de Planillas de la entidad.

6.- Determinar si corresponde ordenar el reintegro de remuneraciones por el trato salarial desigual; así como, el pago por Beneficios Sociales como son: Gratificaciones, Vacaciones, CTS y Escolaridad, por la suma total de S/. 86,154.21, por el periodo del 14 de mayo de 2010 hasta el 31 de marzo de 2014, disponiendo su abono, de ser el caso.

V.- ADMISIÓN DE MEDIOS PROBATORIOS.-

A) DEMANDANTE:

1.- Los documentos que precisa y recauda en su demanda y que corren de fojas 06 a 23.

2.- *Exhibicional* que efectuará la demandada de: Libros de planillas y boletas de pago de trabajadores correspondiente al periodo demandado del mes de mayo de 2010 hasta el mes de marzo de 2014.

3.- Exhibicional de la relación de pagos remunerativos detallados de la demandante durante el periodo reclamado.

B) DEMANDADA:

1.- Los medios probatorios ofrecidos por la demandante.

2.- Los documentos que precisa y recauda en su contestación de demanda y que corren de fojas 56 a 80.

C) DE OFICIO:

El Juzgador, a efectos de contar con mayores elementos de prueba que permitan resolver los puntos controvertidos, referido al pedido de reintegro de remuneraciones por trato salarial desigual por el periodo demandado, considerando la remuneración de la trabajadora comparativa propuesta por la demandante, al amparo del artículo 28 de la Ley N° 26636, dispone se actúe como medio de prueba de oficio:

- Exhibicional que efectuará la demandada de los Libros de Planillas y boletas de pago de la trabajadora MARTHA SANCHEZ ARRUNATEGUI.
- Informe revisorio de planillas que en su oportunidad realizará el revisor adscrito al juzgado a través del cual se informará detalladamente si la demandante se encontraba registrada en planillas, de ser el caso el monto de las remuneraciones, fecha de ingreso, régimen laboral, cargo, funciones que desarrolla el demandante y todos los datos que sirvan o ayuden a resolver los puntos controvertidos; así como los mismos datos respecto de la trabajadora comparativa ofrecida MARTHA SANCHEZ ARRUNATEGUI.

VI.- FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN:

4. Conviene señalar que, el Estado garantiza a toda persona sea natural o jurídica, el derecho a ejercitar la tutela jurisdiccional efectiva en defensa de sus derechos o legítimos intereses, debiendo ejercerlo con sujeción a un debido proceso, que significa el respeto estricto de garantías para las partes, de conformidad con lo establecido en el inciso 3 del Artículo 139° de la Constitución Política en concordancia con el Artículo I del Título Preliminar del Código Procesal Civil, por lo que corresponde al juzgado pronunciarse sobre la pretensión materia del presente proceso.

5. Es necesario precisar que de conformidad con lo establecido en el artículo 27° de la Ley Procesal del Trabajo la carga de probar la existencia del vínculo laboral recae en el trabajador y la carga de acreditar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales, los convenios colectivos, la costumbre, el reglamento interno y el contrato individual de trabajo: corresponde al empleador; sin embargo, debe indicarse que la carga de la prueba atribuida al trabajador no es absoluta, por cuanto teniendo el proceso laboral un corte social, la Ley ha buscado compensar las desigualdades fácticas de las partes en litigio estableciendo para ello una desigualdad en el tratamiento de la actividad

probatoria, dejando parcialmente de lado el principio civil mediante el cual se establece que “quien alega un hecho debe probarlo” para establecer un nuevo principio consistente en que “la prueba es de cargo de quien se encuentra en posibilidad de producirla o poseerla”. Sin embargo, cuando se alega trato discriminatorio, es el demandante quien debe señalar en qué consisten tales actos y también debe acreditarlos debidamente.

a) Delimitación de la Pretensión.

6. En el caso de autos, se advierte que la demandante pretende la **DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS NO PERSONALES, del 01 de mayo del 2008 al 30 de junio del 2008 E INVALIDEZ DE CONTRATOS ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS del 01 de julio del 2008 hasta el 31 de marzo del 2014; PAGO DE REINTEGRO DE REMUNERACIONES Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES**, por el periodo que va desde el **14 de mayo del 2010 al 31 de marzo del 2014**; para lo cual, resulta necesario determinar la naturaleza de la contratación, ya que conforme alega la demandante fue contratada bajo la modalidad de Locación de Servicios no Personales, Contratos de Servicios Por Terceros y CAS, pero en realidad se trataría de verdaderos contratos de trabajo, y en razón a ello, determinar si le asisten el Reintegro de Remuneraciones por Trato Salarial Desigual y Pago de Beneficios Sociales por el periodo del **14 de mayo del 2010 al 31 de marzo del 2014**¹.

b) De la existencia de un proceso de amparo existente y procesos laborales.

7. En este sentido, debe tenerse en cuenta que, si bien en el Acta de Audiencia Única de folios 90 a 92 se ha establecido como punto controvertido [1.- Determinar si se debe declarar la desnaturalización de los contratos de Locación de Servicios No Personales suscritos con la entidad por el periodo del 01 de mayo de 2008 al 30 de junio de 2008. 2.- Determinar si se debe declarar la invalidez o nulidad de los contratos CAS del 01 de julio de 2008 hasta el 31 de marzo de 2014. 3.- Determinar si se debe declarar la existencia de un único vínculo laboral a plazo indeterminado durante los periodos antes mencionados. 4.- Determinar si por el periodo demandado se ha dado en perjuicio de la accionante un trato remunerativo diferente a una obrera de limpieza pública. 5.- Establecer, de ser el caso, si corresponde disponer que la demandada cumpla con darle igual trato remunerativo con la obrera MARTHA SANCHEZ ARRUNATEGUI, quien se encuentra registrada en el Libro de Planillas de la entidad. 6.- Determinar si corresponde ordenar el reintegro de remuneraciones por el trato salarial desigual; así como, el pago por Beneficios Sociales como son: Gratificaciones, Vacaciones, CTS y Escolaridad, por la suma total de S/. 86,154.21, por el periodo del 14 de mayo de 2010 hasta el 31 de marzo de 2014, disponiendo su abono, de ser el caso.]; sin embargo, visto la sentencias de primera instancia y segunda instancia sobre proceso de amparo seguido entre las partes signado con el N° **00666-2010-0-2001-JR-CI-04** obrante a folios 07 a 17 se ha señalado: "4.- En tal sentido, conforme se aprecia de folios tres a diez se verifica que la demandante ha prestado servicios en la División de Limpieza Pública (aseo del casco urbano y zonas periféricas) durante los meses de Julio a Setiembre, Noviembre y Diciembre del 2008, bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios. Posteriormente presta servicios en la misma División de Limpieza Pública durante los meses de Febrero, Marzo y Abril del 2009, bajo la modalidad de Contrato de servicios de terceros.- 5.- Evidentemente, se advierte de los comprobantes de pago corrientes de folios tres a diez que la demandante como trabajadora de limpieza pública ha efectuado actividad de limpieza y desbroce de drenes, en la ciudad de Piura y en el mantenimiento del complejo de mercados; siendo así, independientemente de la denominación efectuada en cada uno de los contratos celebrados entre las partes, lo cierto es que la accionante se ha encontrado subordinada a la Jefatura de la División de Limpieza Pública y, evidentemente, tales servicios han sido prestado en forma personal por la accionante, por lo cual se le ha cancelado una contraprestación mensual que, si bien la demandada lo ha viabilizado a través de “comprobantes de pago”, sin embargo, en estricto, constituye una remuneración. En consecuencia, es indudable que la demandante ha mantenido una relación contractual de naturaleza laboral con la emplazada; ello, además, en aplicación del principio de Primacía de la realidad.- 6.- Siendo así, es necesario precisar que de acuerdo con el artículo 37° de la Ley 27972, “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”. En este caso, la demandante, en estricto, es una trabajadora obrera de la Municipalidad Provincial de Piura, encontrándose sujeta al régimen privado establecido por el Decreto Supremo 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, en cuyo artículo 4° se precisa “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”; a la par, su artículo 10° precisa un período de prueba de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario.- 7.- Por lo tanto, al haberse establecido la existencia de un vínculo laboral con la demandada desde el mes de Julio 2008, a la fecha en que es despedida ya se encontraba bajo el amparo del citado artículo 10° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, puesto que había cumplido con el período de prueba al laborar en forma ininterrumpida en labores de naturaleza permanente durante los meses de Febrero, Marzo y Abril del 2009; por lo que tiene derecho a no ser despedida en forma arbitraria por la emplazada, atendiendo a que la Carta Magna en sus

¹ Según propuesta de liquidación de folios 36 a 39.

artículos 23° segundo párrafo y 26° inciso 2) señalan que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador y que en dicha relación debe respetarse el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley (en este último caso, del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728).- 8.- Asimismo, el Tribunal Constitucional de la República, en este mismo lineamiento, ha establecido en el Fundamento 3° de la sentencia recaída en el Expediente N° 1397-2001-AA/TC que "El régimen laboral peruano se sustenta, entre otros criterios, en el llamado principio de causalidad, en virtud del cual la duración del vínculo laboral debe ser garantizada mientras subsista la fuente que le dio origen. En tal sentido, hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de aquella que pueda tener una duración determinada. Dentro de dicho contexto, los contratos sujetos a un plazo tienen, por su propia naturaleza, un carácter excepcional, y proceden únicamente cuando su objeto lo constituye el desarrollo de labores con un alcance limitado en el tiempo, sea por la concurrencia de determinadas circunstancias o por la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar. Como resultado de ese carácter excepcional, la Ley les establece formalidades, requisitos, condiciones, plazos especiales e, incluso, sanciones, cuando, a través de ellos, utilizando la simulación o el fraude, se pretende evadir la contratación por tiempo indeterminado. Dentro de estos contratos, a los que el TUO del Decreto Legislativo N° 728 denomina Contratos de Trabajo Sujetos a Modalidad, se encuentra el contrato temporal y el contrato accidental-ocasional. Mientras que el primero corresponde cuando deben realizarse actividades que no pueden ser satisfechas por el personal permanente de una entidad, el segundo se utiliza cuando se requiere la atención para necesidades transitorias, distintas a las actividades habituales de una empresa. Para ambos supuestos la ley establece plazos máximos de duración, así como la exigencia de que las causas objetivas determinantes de la contratación consten debidamente por escrito".- 9.- En consecuencia, ha quedado plenamente acreditada la naturaleza permanente de las actividades realizadas por la accionante, así como el cargo de trabajadora de limpieza pública que ha ocupado durante la vigencia de la relación laboral y al haberla despedido la emplazada **a partir de Mayo del 2009**, ha vulnerando el contenido constitucional de su derecho al trabajo; debiendo ser amparada la demanda en este extremo..."; sentencia que fue confirmada por la Primera Sala Civil de Piura; debe señalarse que entre las partes existe un proceso judicial laboral según el Sistema Integrado del Poder Judicial signados con el **EXPEDIENTE N° 02475-2011-0-2001-JR-LA-01** en la cual según la sentencia de primera y segunda instancia se ha señalado: "3.- En el caso de autos, no existe controversia en cuanto a la existencia del vínculo laboral entre las partes, pues el mismo se encuentra acreditado con sentencia de primera y segunda instancias de recaídas en el EXP. N° 00066-2010 de folios 6 al 10 seguido ante el Cuarto Juzgado Civil de Piura, la misma que fuera confirmada mediante la Sentencia de Segunda Instancia N° 11 de fecha 10.06.10 expedida por la Primera Sala Civil de Piura de fojas 12 a 16 seguido por la demandante contra la demandada Municipalidad Provincial de Piura. **En la citada sentencia, se declara fundada en parte la demanda; estando acreditado en la vía judicial la existencia del vínculo contractual de naturaleza laboral del demandante, bajo el D.S. N° 003-97-TR; por lo que no corresponde discutir en éste proceso cuál es el régimen laboral aplicable a la demandante desde el mes de mayo del 2008 a la fecha de su despido.** 4.- Que, respecto a la **prestación de servicios**, del Informe Revisorio de planillas de folios 168 a 175, se indica que la demandante ha prestado servicios bajo **tres modalidades contractuales: 1) Por servicios no personales**, desde mayo del 2008 hasta junio del 2008; 2) A través de **Contratos Administrativos de Servicios**, desde julio del 2008 a diciembre del 2008; 3) Por **servicios prestados por terceros** desde febrero del 2009 a abril del 2009 y bajo esta misma modalidad desde junio de 2009 a agosto del 2009, noviembre del 2009 a diciembre del 2009; 5.- Establecido lo anterior es necesario señalar, que lo indicado en el fundamento 7 de la sentencia que resuelve el proceso de amparo interpuesto por la demandante ha establecido la existencia de un vínculo laboral con la demandada desde el mes del julio del 2008 empero del análisis de autos se observa de folios 165 a 166 dos órdenes de servicio correspondiente al mes de mayo del 2008 cancelados por la demanda a la demandante; por tanto para efectos de este proceso, se tiene por acreditado que la demandante laboró dicho mes para la municipalidad demandada; por otro lado, en el informe revisorio de folios 169 no figura el mes de octubre de 2008 como mes laborado por la demandante; asimismo, del análisis de autos se observa que la demandante no presenta órdenes de pago ni ordenes de servicios que acrediten haber laborado durante el mes de octubre del 2008; y, si bien es cierto la demandante no ha presentado tales documentos, correspondientes al mes antes señalado, es menester precisar que si bien el artículo 27° de la Ley 26636 establece que en el demandante recae la carga procesal de acreditar el vínculo laboral, lo que implica acreditar la existencia de los tres elementos configurantes de un contrato de trabajo como la remuneración, subordinación y la prestación personal de servicios; esta carga procesal no es absoluta puesto que en virtud del principio protector que inspira todo el derecho sustantivo y procesal de trabajo, el juez puede utilizar todos los auxilios establecidos por Ley o asumidos por el Juez para lograr la finalidad de los medios probatorios, corroborando, completando o sustituyendo el valor o alcance de estos; y, en este sentido utilizar las presunciones legales y extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes que le permitan inferir la existencia de un hecho; como es el caso que al contestar la demanda el demandado no contradiga ni niegue un hecho alegado en la demanda, permite al juez tenerlo como reconocimiento de verdad de los hechos alegados². 6.- Así, en su escrito de absolución de demanda de folios 52 a 58, la demandada en ningún extremo de la misma niega o contradice el récord laboral que alega la demandante, de lo que este Magistrado infiere un reconocimiento tácito del récord de servicios que alega haber prestado la demandante; por tanto, se encuentra acreditado la prestación de servicios desde el mes de junio del 2008 al mes de diciembre del 2008 en forma ininterrumpida por este periodo. Por consiguiente, se tiene que la demandante **ha laborado de manera ininterrumpida por el periodo de mayo del 2008 a diciembre del 2008** en un inicio bajo la modalidad de servicios no personales y luego mediante CAS..."; por lo que ya se ha emitido pronunciamiento respecto a la desnaturalización de los contratos disponiéndose que le es aplicable el Decreto Legislativo 728. Así pues, si bien la demandante se le ha reincorporado con fecha

14 de mayo del 2010³, al haberse señalado en el expediente de amparo que la relación con la demandada es un contrato de trabajo sujeto al régimen de la actividad privada, este despacho considera ya no realizar el análisis del mismo por cuanto ya existe decisión con calidad de cosa juzgada.

8. Por lo tanto, en caso de autos habiéndose determinado en vía de proceso de amparo, con la calidad de cosa juzgada; que entre el accionante y la entidad emplazada existe o existió una relación de naturaleza laboral a plazo indeterminado y a tiempo completo; consecuentemente la demandada no puede pretender en este proceso cuestionar la relación laboral al haberlo hecho suscribir contratos CAS al momento de la reincorporación, siendo que los mismos se encuentran desnaturalizados; por lo que solo este despacho procederá a emitir pronunciamiento por el periodo de **14 de mayo del 2010 hasta el 31 de marzo del 2014.**
- c) **Respecto al Reintegro de sus remuneraciones por salarial desigual y Pago de Beneficios Sociales: Periodo desde el Julio del 2010 hasta el 31 de marzo del 2014.**
 9. Estando a la pretensión propuesta se tiene, **en cuanto al trato salarial desigual**; hay que partir de las disposiciones constitucional que respecto al Derecho a la Igualdad existen, y que lo consideran como un derecho- principio de la persona, así el artículo 2 inciso 2) “ **A la igualdad ante la Ley...**”, derecho cuyo contenido a sido precisado por el Tribunal Constitucional al señalar “... **no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación pues no se proscribire todo tipo de diferencia de trato en el ejercicio de los derechos fundamentales; la igualdad solamente será vulnerada cuando el trato desigual carezca de una significación objetiva y razonable. La aplicación pues, del principio de igualdad no excluye el tratamiento desigual, por ello no se vulnera dicho principio cuando se establece una diferencia de trato, siempre que se realice sobre bases objetivas y razonables**” (Fdto. 61 de la STC 048-2004-PI/TC), del que se advierte la existencia de dos categorías jurídicas constitucionales distintas: diferenciación y discriminación.
 10. En ese sentido en el plano laboral y en específico en el trato remunerativo puede existir **diferenciación** si los conceptos remunerativos estuvieran referidos a hechos distintos del trabajo (bonificación por familia, por antigüedad etc.); si no se dan supuestos objetivos, no obstante encontrarse en un plano de igualdad en cuanto a la ejecución de un trabajo (trabajo igual debe serlo en atención a su duración y a la clase de tareas realmente cumplidas); conlleva a concluir que se estaría incurriendo en un **trato discriminatorio**.
 11. Asimismo se debe tener en cuenta que en el caso de las pretensiones de reintegros, como es el caso del presente proceso, el Tribunal Constitucional en el fundamento 21 de la STC No. 2317-2010-AA/TC ha señalado que “... **para plantear un supuesto de tratamiento discriminatorio basado en la diferencia de las personas, es preciso que se proponga un tertium comparationis válido**, esto es, un término de comparación que sea suficiente y adecuado, a partir del cual sea posible constatar que, ante situaciones fácticas iguales, uno de los sujetos de la relación ha sufrido un trato diferente, sin mediar razones objetivas y razonables que lo legitimen (STC No. 4587-2004-AA/TC)” (la negrita y subrayado es nuestro), por tanto, es la parte accionante la que en primer término debe proponer un *tertium comparationis*, y no el Juez, a quien compete determinar su validez, así como determinar si comparando ambos supuestos de hecho en un plano de igualdad, estamos ante un caso de discriminación o no.
 12. Citando al Tribunal Constitucional los términos de comparación debe ser propuestos por el demandante, así en sus sentencia señala, <Al respecto debe decirse que el Tribunal Constitucional en el fundamento 21 de la STC No. 2317-2010-AA/TC ha señalado que “... **para plantear un supuesto de tratamiento discriminatorio basado en la diferencia de las personas, es preciso que se proponga un tertium comparationis válido**, esto es, un término de comparación que sea suficiente y adecuado, a partir del cual sea posible constatar que, ante situaciones fácticas iguales, uno de los sujetos de la relación ha sufrido un trato diferente, sin mediar razones objetivas y razonables que lo legitimen (STC No. 4587-2004-AA/TC)” (la negrita y subrayado es nuestro), por tanto, es la parte accionante la que propone un *tertium comparationis*, y no el Juez>, siendo que a éste último solo compete determinar su validez.
 13. En consecuencia, tal y como se ha señalado líneas arriba y haciendo las comparaciones respectivas se debe señalar que, la labor realizada por la accionante como obrera de limpieza pública no se advierte, ni se demuestra que para tales labores fuera necesaria una calificación o preparación especial que sí tengan sus homólogos, y por criterio de razonabilidad para efectos de la comparación se excluyen en el caso de los homólogos los conceptos que corresponde al régimen laboral público al que

³ Según resolución de folios 18.

originalmente pertenecían: Asignación Excepcional D.S. No. 276-91-EF, Bon. Especial adicional D.S. No. 051-91-PCM, así como el incremento 10.23% AFP e incremento 3% AFP establecidos mediante D.L. No. 25897 por afiliación a AFP, tampoco se consideran los conceptos de carácter extraordinario como Aguinaldos de Fiestas Patrias y Navidad, y Bonif. Especial Vac. Pacto Colectivo, Crédito Devengado. Ello por cuanto ya existe pronunciamiento judicial pre existente.

14. En ese sentido, habiéndose señalado líneas arriba que el demandante ha tenido un proceso judicial anterior signado con el N° **02475-2011-0-2001-JR-LA-01** en el que se observa de la sentencia que la demandante se le ha homologado con Augusto Juárez Morales, pues dicha homologación anterior ya tienen calidad de cosa juzgada; y revisado el Informe N° 268-2016-CSP -SJLP de folios 230 a 235, de autos que detalla las remuneraciones mensuales de **Augusto Juárez Morales**, y que la actora a pesar de realizar la misma labor que el homólogo seguía percibiendo montos menores con la de los obreros de limpieza, sin que la emplazada hubiere demostrado de modo alguno que se trate de una diferenciación objetiva y razonable y no de una discriminación remunerativa que contraviene el numeral 1) del artículo 26 de la Constitución y los Convenios 100 y 111 de OIT, ratificados por el Perú, cuanto más si en interpretación del Tribunal Constitucional: *“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 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). Es pues entonces, que en función a los referidos homólogos que debe efectuarse la liquidación de reintegro de remuneraciones que reclama, para este caso en función a **Augusto Juárez Morales**.

d) De los derechos que reclama.

15. De los **reintegros remunerativos** equiparando la remuneración la demandante con el homólogo propuestos Augusto Juárez Morales conforme Informe N° 268-2016-CSP -SJLP de folios 230 a 235; se aprecia que sí ha existido diferencia remunerativa y que debe ser reintegrada:

AÑO 2010:

Mayo: Debió recibir : S/1366.78/30* 16 días= S/712.94 - recibió S/319.35 =	<u>S/393.59</u>
Junio: Debió recibir : S/1402.05 - recibió S/550.00	= <u>S/852.50</u>
Julio: Debió recibir : S/1402.05 - recibió S/550.00	= <u>S/852.50</u>
Agosto: Debió recibir : S/1402.05 - recibió S/550.00	= <u>S/852.50</u>
setiembre: Debió recibir : S/1366.78 - recibió S/550.00	= <u>S/816.78</u>
octubre: Debió recibir : S/1402.05 - recibió S/550.00	= <u>S/852.50</u>
noviembre: Debió recibir : S/1358.44 - recibió S/550.00	= <u>S/808.44</u>
Diciembre: Debió recibir : S/1402.05 - recibió S/550.00	= <u>S/852.50</u>

AÑO 2011:

Enero: Debió recibir : S/1469.22 - recibió S/580.00	= <u>S/889.22</u>
Febrero: Debió recibir : S/1423.44 - recibió S/600.00	= <u>S/823.44</u>
Marzo: Debió recibir : S/1469.22 - recibió S/600.00	= <u>S/869.22</u>
Abril: Debió recibir : S/1423.44 - recibió S/600.00	= <u>S/823.44</u>
Mayo: Debió recibir : S/1469.22 - recibió S/600.00	= <u>S/869.22</u>
Junio: Debió recibir : S/1423.44 - recibió S/600.00	= <u>S/823.44</u>
Julio: Debió recibir : S/1469.22 - recibió S/600.00	= <u>S/869.22</u>
Agosto: Debió recibir : S/1469.22 - recibió S/675.00	= <u>S/794.22</u>
setiembre: Debió recibir : S/1423.44 - recibió S/675.00	= <u>S/748.44</u>
octubre: Debió recibir : S/1469.22 - recibió S/ 675.00	= <u>S/ 794.22</u>
noviembre: Debió recibir : S/1423.44 - recibió S/675.00	= <u>S/748.44</u>
Diciembre: Debió recibir : S/1469.22 - recibió S/675.00	= <u>S/794.22</u>

AÑO 2012:

Enero: Debió recibir : S/1603.25	- recibió S/675.00	= <u>S/928.25</u>
Febrero: Debió recibir : S/1553.15	- recibió S/795.00	= <u>S/758.15</u>
Marzo: Debió recibir : S/1603.25	- recibió S/795.00	= <u>S/808.25</u>
Abril: Debió recibir : S/1553.15	- recibió S/945.00	= <u>S/608.15</u>
Mayo: Debió recibir : S/1603.25	- recibió S/795.00	= <u>S/808.25</u>
Junio: Debió recibir : S/1553.15	- recibió S/795.00	= <u>S/758.15</u>
Julio: Debió recibir : S/1603.25	- recibió S/945.00	= <u>S/658.25</u>
Agosto: Debió recibir : S/1603.25	- recibió S/795.00	= <u>S/808.15</u>
setiembre: Debió recibir : S/1553.15	- recibió S/795.00	= <u>S/758.15</u>
octubre: Debió recibir : S/1603.25	-recibió S/795.00	= <u>S/808.15</u>
noviembre: Debió recibir : S/1553.15	- recibió S/795.00	= <u>S/758.15</u>
Diciembre: Debió recibir : S/1603.25	- recibió S/995.00	= <u>S/608.25</u>

AÑO 2013:

Enero: Debió recibir: S/1717.22	- recibió S/915.00	= <u>S/802.22</u>
Febrero: Debió recibir : S/1663.44	- recibió S/915.00	= <u>S/748.44</u>
Marzo: Debió recibir : S/1717.22	- recibió S/915.00	= <u>S/802.22</u>
Abril: Debió recibir : S/1663.44	- recibió S/915.00	= <u>S/748.44</u>
Mayo: Debió recibir : S/2190.05	- recibió S/915.00	= <u>S/1275.05</u>
Junio: Debió recibir : S/2143.63	- recibió S/915.00	= <u>S/1228.63</u>
Julio: Debió recibir : S/2140.05	- recibió S/915.00	= <u>S/1225.05</u>
Agosto: Debió recibir : S/2140.05	- recibió S/915.00	= <u>S/1225.05</u>
setiembre: Debió recibir : S/2093.63	- recibió S/915.00	= <u>S/1178.63</u>
octubre: Debió recibir : S/2140.05	-recibió S/915.00	= <u>S/1225.05</u>
noviembre: Debió recibir : S/2093.63	- recibió S/915.00	= <u>S/1178.63</u>
Diciembre: Debió recibir : S/2140.05	- recibió S/915.00	= <u>S/1225.05</u>

AÑO 2014:

Enero: Debió recibir: S/2257.07	- recibió S/915.00	= <u>S/1342.07</u>
Febrero: Debió recibir : S/2228.66	- recibió S/915.00	= <u>S/1313.66</u>
Marzo: Debió recibir : S/2257.07	- recibió S/915.00	= <u>S/1342.07</u>

Sumados todos los conceptos da como resultado la suma a reintegrar a favor de la actora en **S/ 42,056.61**
NUEVOS SOLES.

16. Respecto a la **Compensación por Tiempo de Servicios**, cabe indicar que también corresponde amparar dicha pretensión, conforme los considerandos precedentes y a tenor de lo señalado en el Decreto Supremo N° 001-97-TR y su Reglamento el Decreto Supremo N° 004-907-TR, así como las del Régimen Transitorio regulado por los Decretos de Urgencia 127-2000, 115-2001 y 019-2002, las mismas que establecen como requisito para percibir dicho concepto que el trabajador demuestre estar sujeto al régimen laboral de la actividad privada y que haya laborado como mínimo cuatro horas diarias al servicio de su empleador; correspondiendo al empleador la obligación de acreditar su cancelación o depósito en las instituciones financieras o bancarias elegidas por el trabajador, caso contrario son aplicables las normas del Código Civil referentes al pago por expresa disposición del Decreto Ley N° 25460; por lo que, teniéndose en cuenta lo señalado en el artículo 37° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, concordante con el artículo 44° de la misma norma referido a que su abono sólo procede al cese del trabajador cualquiera que sea la causa que lo motive, con las únicas excepciones previstas en los artículos 41° y 43° de la antes indicada norma (Retiros autorizados de libre disposición); debiendo ser pagado este beneficio y sus intereses al trabajador y en su caso retirada por éste al producirse su cese. Por tanto, se procede a efectuar el cálculo del referido beneficio a fin de verificar si la emplazada ha dado cumplimiento al pago del beneficio reclamado de acuerdo a Ley, teniendo como remuneración la que ha sido trasladada del libro de planillas y que ha percibido la demandante tal como aparece consignada en el informe revisorio de conformidad al cuadro que se detalla:

- **Del 14 de mayo del 2010 a octubre del 2010:** S/1281.32 Rem + S/213.55 Prom. Grat/12 * 5 meses = S/622.86; S/1281.32 Rem + S/213.55 Prom. Grat/360 * 16 días = S/66.44.
- **De noviembre del 2010 a abril del 2011:** S/1424.30 Rem + S/237.38 Prom. Grat/2 = S/830.84.
- **De mayo del 2011 a octubre del 2011:** S/1453.96 Rem + S/242.32 Prom. Grat/2 = S/848.14
- **De noviembre del 2011 a abril del 2012:** S/1534.24 Rem + S/255.70 Prom. Grat/2 = S/894.97.

- De mayo del 2012 a octubre del 2012: $S/1586.55 \text{ Rem} + S/264.42 \text{ Prom. Grat}/2 = S/925.48$.
- De noviembre del 2012 a abril del 2013: $S/1652.95 \text{ Rem} + S/275.49 \text{ Prom. Grat}/2 \text{ meses} = S/964.22$.
- De mayo del 2013 a octubre del 2013: $S/2141.24 \text{ Rem} + S/356.87 \text{ Prom. Grat}/2 = S/1249.05$.
- De noviembre del 2013 a marzo del 2014: $S/2195.29 \text{ Rem} + S/365.88 \text{ Prom. Grat}/12 * 5 \text{ meses} = S/1067.15$

Sumados todos los conceptos da como resultado la suma a reintegrar por CTS a favor de la actora en **S/7469.15 NUEVOS SOLES**.

17. En cuanto a las **Gratificaciones** reclamadas por el demandante se tiene que en aplicación de la Ley 27735 en su artículo 6to señala *que para tener derecho a este beneficio es requisito que se encuentre laborando en la oportunidad que le correspondía percibir el beneficio*, así mismo el artículo 7mo señala *que el trabajador que no cuente con vínculo laboral vigente en la fecha en que corresponda percibir el beneficio pero hubiere laborado como mínimo un mes en el semestre correspondiente percibirá la gratificación respectiva en forma proporcional a los meses efectivamente trabajados*. Por lo que en el caso sud judice a la accionante corresponde el beneficio reclamado de gratificaciones por fiestas patrias correspondiente a los periodos reclamados por la demandante, como se detalla a continuación.

- JULIO DEL 2010: $S/1057.49/6 * 1 \text{ mes} = S/176.24$; $S/1057.49/180 * 16 \text{ días} = S/93.99$
- DICIEMBRE DEL 2010: $S/1388.90$
- JULIO DEL 2011: $S/1446.33$
- DICIEMBRE DEL 2011: $S/1453.96$
- JULIO DEL 2012: $S/1578.20$
- DICIEMBRE DEL 2012: $S/1586.55$
- JULIO DEL 2013: $S/1849.16$
- DICIEMBRE DEL 2013: $S/2124.57$
- JULIO DEL 2014: $S/2247.60/6*3\text{meses} = S/1123.80$

Sumados todos los conceptos da como resultado la suma a reintegrar por gratificaciones a favor del actor en $S/12,821.70$ nuevos soles menos lo cancelado según informe de folios 187 de $S/1200.00$; da como resultado a reintegrar al demandante la suma de **S/11,621.70 NUEVOS SOLES**.

18. Respecto a la pretensión de pago de **Vacaciones**, se advierte que, la demandada no ha demostrado el goce del mencionado beneficio ni el pago por el no goce de éste, en consecuencia, encontrándose este derecho legislado en los artículos 10 y siguientes del Decreto Legislativo N° 713 reglamentado por el Decreto Supremo N° 012-92-TR, cuyo requisito para su percepción en los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada con un mínimo de cuatro horas diarias es haber superado un año de servicio, computados desde el inicio de la relación laboral, le corresponde también, a la demandante el pago de una remuneración equivalente a la que le hubiera tocado percibir como si estuviera laborando debiéndose abonar incluso antes del inicio del descanso y en el caso que no alcance el período laborado de un año el pago es por el período trunco; por lo que, corresponde a la demandante por este concepto solo por el periodo demandado:

- DEL 14 DE MAYO DEL 2010 AL 15 DE MAYO DEL 2011(DOBLES): $S/ 2257.07* 2 = S/4514.14$
- DEL 14 DE MAYO DEL 2011 AL 15 DE MAYO DEL 2012(DOBLES): $S/ 2257.07* 2 = S/4514.14$
- DEL 14 DE MAYO DEL 2012 AL 15 DE MAYO DEL 2013(SIMPLES): $S/ 2257.07$
- DEL 14 DE MAYO DEL 2013 AL 15 DE MARZO DEL 2014(TRUNCAS): $S/ 2257.07/12 * 10 \text{ MESES} = S/1880.89$; $S/ 2257.07/360 * 16 \text{ días} = S/100.31$

Por lo que sumados los sub totales, se tiene que a la demandante se le debe cancelar por Vacaciones: **S/13,266.55 NUEVOS SOLES**.

19. Respecto a la pretensión de **Escolaridad**, se tiene que el mismo es otorgado en mérito al Decreto Supremo emitido por el Ministerio de Economía y Finanzas, siendo beneficiados todos aquellos trabajadores que prestan servicios para entidades de la Administración Pública, ya sea que tengan la condición de nombrados, contratados u obrero permanente u eventual; en ese sentido, corresponde amparar la pretensión, teniendo en cuenta que se ha determinado la existencia de un contrato laboral a favor de la accionante, así le asiste por escolaridad: **Año 2011:** en atención a lo dispuesto por el D.S. N° 004-2011-EF, que establece el pago de **S/400.00 Nuevos Soles**; **Año 2012:** en atención a lo dispuesto por el D.S. N° 003-2011-EF, que establece el pago de **S/400.00 Nuevos Soles**; **Año 2013:** en atención a lo dispuesto por el D.S. N° 003-2013-EF, que establece el pago de **S/. 400.00 Nuevos Soles**. **Año 2014:** en atención a lo dispuesto por el D.S. N° 001-2014-EF, que establece el pago de **S/. 400.00 Nuevos Soles**. Haciendo un total de reintegrar en la suma de **S/1600.00 NUEVOS SOLES**.
20. En cuanto a la pretensión accesoria de **pago de intereses**, procede amparar la misma, toda vez que, de acuerdo a lo estipulado en el Decreto Ley N° 25920 del 03 de diciembre de 1992, los adeudos laborales generan intereses los que son establecidos por el BCRP, **por lo que su pretensión de pago de intereses resulta amparable, debiendo liquidarse en ejecución de sentencia**. Así en atención a que se trata de una obligación dineraria se debe cumplir con efectuar las retenciones legales de AFP u ONP y renta de quinta categoría.

VII.- DECISIÓN.

- 1.- **FUNDADA LA DEMANDA** interpuesta por **GISELA DEL ROSARIO MAURICIO ATOCHE** contra la **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PIURA** sobre Desnaturalización de Contratos de Locación de Servicios, Contratos de Servicios por Terceros e Invalidez de Contratos Administrativos de Servicios y Pago de Beneficios Sociales, Reintegro de Remuneraciones.
- 2.- **Se declara** la existencia de un vínculo laboral a plazo indeterminado por el periodo reconocido en la presente sentencia y los fundamentos de los procesos anteriores seguido con calidad de cosa juzgada; declarándose la invalidez de los contratos CAS.
- 3.- **ORDENO**, que la demandada cumpla con pagar a favor del demandante la suma de **SESENTA Y OCHO MIL QUINIENTOS CUARENTA Y CUATRO CON 86/100 NUEVOS SOLES (S/68,544.86)**; por los conceptos de Reintegro de Remuneraciones: S/42,056.61; Gratificaciones: S/11,621.70; Vacaciones: S/13,266.55, Escolaridad: S/1600.00, **más intereses legales**. Y dado que la relación laboral está vigente **PROCEDA** a retener los beneficios legales por AFP u ONP y quinta categoría.
- 4.- **PROCEDA** la demandada a **DEPOSITAR** el monto de **SIETE MIL CUATROCIENTOS SESENTA Y NUEVE CON 15/100 NUEVOS SOLES (S/7,469.15)** que por concepto de compensación por tiempo de servicios, se ha ordenado pagar al demandante, en una entidad financiera elegida por el demandante.
- 5.- **CÚMPLASE** lo ordenado consentida o ejecutoriada que sea la presente y **NOTIFÍQUESE** de acuerdo a ley.

(TRIBUNAL COLEGIADO)

EXPEDIENTE : 00751-2014-0-2001-JR-LA-02
DEMANDANTE : MAURICIO ATOCHE GISSELA DEL ROSARIO
DEMANDADO : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PIURA
MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES
DEPENDENCIA : SEGUNDO JUZGADO DE TRABAJO
TRANSITORIO
DE PIURA

SENTENCIA DE VISTA

RESOLUCIÓN N°: VEINTE

En Piura, a los 24 días del mes de Enero del 2018, el Tribunal Colegiado que suscribe, pronuncia la siguiente **SENTENCIA:**

I.- ASUNTO.-

Recurso de apelación interpuesto por **la parte demandada**, contra la sentencia contenida en la Resolución Número 15, de fecha 16 de octubre del 2016, que obra de fojas 275 al 287 de autos, que resuelve declarar FUNDADA la demanda interpuesta por GISSELA DEL ROSARIO MAURICIO ATOCHE contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PIURA sobre Desnaturalización de Contratos de Locación de Servicios, Contratos de Servicios por Terceros e Invalidez de Contratos Administrativos de Servicios y Pago de Beneficios Sociales, Reintegro de Remuneraciones; se declara la existencia de un vínculo laboral a plazo indeterminado por el periodo reconocido en la presente sentencia y los

fundamente de los procesos anteriores seguido con calidad de cosa juzgada; declarándose la invalidez de los contratos CAS; ORDENA que la demandada cumpla con pagar a favor del demandante la suma de SESENTA Y OCHO MIL QUINIENTOS CUARENTA Y CUATRO CON 86/100 NUEVOS SOLES (S/ 68,544.86); por los conceptos de Reintegro de Remuneraciones S/ 42,056.61; Gratificaciones: S/ 11,621.70; Vacaciones: S/ 13,266.55, Escolaridad: S/1,600.00, más intereses legales; y dado que la relación laboral está vigente PROCEDA a retener los beneficios legales por AFP u ONP y quinta categoría; PROCEDA la demandada a



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PIURA SALA LABORAL PERMANENTE DE PIURA

DEPOSITAR el monto de SIETE MIL CUATROCIENTOS SESENTA Y NUEVE CON 15/100 NUEVOS SOLES (S/ 7,469.15) que por concepto de compensación por tiempo de servicios, se ha ordenado pagar al demandante, en una entidad financiera elegida por el demandante.

II.- FUNDAMENTOS DE AGRAVIOS.-

De la demandada respecto de la sentencia de primera instancia:

1. El A quo debe ponderar que la accionante tuvo en el período reclamado un vínculo de naturaleza civil regulada por el Art. 1764 del Código Civil, y luego a través de Contratos Administrativos de Servicios regulados por el D. Leg. 1057, que es válido según la sentencia recaída en el Exp. No. 03818-2009, además la demandante se acogió voluntariamente sin periodo de prueba alguno y sin concurso.
2. Al demandante no se le otorgó un trato diferenciado, toda vez que debe tenerse en cuenta la Casación Laboral No. 1212-2010-Piura, y la Casación Laboral No. 16927-2013-Lima.
3. No se ha tomado en cuenta que según el Art. 143 del Reglamento de la Ley de Carrera Administrativa D.S. No. 005-90-PCM, las entidades públicas sólo pueden adelantar la compensación por tiempo de servicios para la adquisición de terreno y compra o construcción de vivienda única, tampoco se ha considerado el carácter previsor de la compensación por tiempo de servicios conforme a la Ley No. 29352, precisando que el derecho de la compensación por tiempo de servicios corresponde al cese.

III.- FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN.-

1. Conforme a la Tercera Disposición Derogatoria, Sustitutoria y Final de la Ley Procesal de Trabajo N°. 26636, en los casos no previstos en la citada Ley se aplica supletoriamente el Código Procesal Civil y, conforme señala el artículo 364 del acotado ordenamiento jurídico, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente; por eso la jurisprudencia de la Corte Suprema de la República ha señalado al respecto: *“Debe tenerse en cuenta que la apelación es una petición que se hace al Superior Jerárquico para que repare los defectos, vicios y errores de una resolución dictada por el*



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PIURA SALA LABORAL PERMANENTE DE PIURA

inferior”¹... “El Juez superior tiene la facultad de poder revisar y decidir sobre todas las cuestiones propuestas y resueltas por el juez inferior, sin embargo cabe precisar que la extensión de los poderes de la instancia de alzada está presidida por un postulado que limita su conocimiento, recogido por el aforismo tantum apellatum, quantum devolutum, en virtud del cual el tribunal de alzada solamente puede conocer mediante la apelación de los agravios que afectan al impugnante”²

2. El petitorio de la demandante según escrito de demanda que obra a fojas 24 al 41 de autos está referido a que se declare la desnaturalización de los contratos de locación de servicios no personales correspondientes al período del 01 de mayo del 2008 al 31 de junio del 2008, se declare la invalidez o nulidad de los Contratos Administrativos de Servicios CAS celebrados del 01 de julio del 2008 hasta el 31 de marzo del 2014; en consecuencia, se declare la existencia de un único vínculo laboral a plazo indeterminado durante ambos periodos, se le ordene cancelar a la demandada en base a una remuneración justa y equitativa, los siguientes conceptos: reintegro de remuneraciones por el período del 14 de mayo del 2010 hasta el 31 de marzo del 2014, gratificaciones de fiestas patrias y navidad por el periodo laborado desde el 14 de mayo del 2010 hasta el 31 de marzo del 2014, vacaciones no gozadas y vacaciones truncas del periodo laborado del 14 de mayo del 2010 hasta el 31 de marzo del 2014, escolaridad, compensación por tiempo de servicios por el periodo del 14 de mayo del 2010 hasta el 31 de marzo del 2014, más intereses legales.
3. Los agravios de la parte demandada se centran en señalar que: **i)** el A quo debe ponderar que la accionante tuvo en el período reclamado un vínculo de naturaleza civil regulada por el Art. 1764 del Código Civil, y luego a través de Contratos Administrativos de Servicios regulados por el D. Leg. 1057, que es válido según la sentencia recaída en el Exp. No. 03818-2009, además la demandante se acogió voluntariamente sin periodo de prueba alguno y sin concurso; **ii)** al demandante no se le otorgó un trato diferenciado, toda vez que debe tenerse en cuenta la Casación Laboral No. 1212-2010-Piura, y la Casación Laboral No. 16927-2013-Lima; y **iii)** no se ha tomado en cuenta que según el Art. 143 del Reglamento de la Ley de Carrera Administrativa D.S. No. 005-90-PCM, las entidades públicas sólo pueden adelantar la compensación por tiempo de servicios para la adquisición de terreno y compra o construcción de vivienda única, tampoco se ha considerado el carácter previsor de la

¹ Cas N° 2163-2000-Lima, El Peruano, 31-07-2001; p. 7574

² Cas N° 626-01-Arequipa, El Peruano, 31-07-2001; p. 7905



**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PIURA
SALA LABORAL PERMANENTE DE PIURA**

compensación por tiempo de servicios conforme a la Ley No. 29352, precisando que el derecho de la compensación por tiempo de servicios corresponde al cese.

Sobre la existencia de vínculo laboral entre las partes bajo el régimen laboral privado del D. Leg. 728.-

4. El primer agravio de la parte demandada está referido a que el A quo debe ponderar que la accionante tuvo en el período reclamado un vínculo de naturaleza civil regulada por el Art. 1764 del Código Civil, y luego a través de Contratos Administrativos de Servicios regulados por el D. Leg. 1057, que es válido según la sentencia recaída en el Exp. No. 03818-2009, además la demandante se acogió voluntariamente sin periodo de prueba alguno y sin concurso. Con relación a ello, corresponde señalar que, tal y como lo ha señalado el A quo en la sentencia venida en grado, la demandante ha seguido varios procesos judiciales contra la Municipalidad demandada, así fluye de la Razón de Relatoría de fojas 306 de autos, entre ellos el Exp. de Acción de Amparo No. 00066-2010-0-2001-JR-CI-04 seguido ante el Cuarto Juzgado Civil de Piura, que se encuentra en etapa de ejecución, cuyas copias de sentencias obran de fojas 7 al 17 de autos, donde se verifica que con fecha 22 de marzo del 2010, la Jueza del Cuarto Juzgado Civil de Piura declaró Fundada en parte la demanda interpuesta por la actora sobre afectación derecho al trabajo, ordenando que la Municipalidad demandada cumpla con reponerla en el puesto de trabajadora de limpieza pública, sentencia que fue confirmada el 30 de junio del 2010, por la Primera Sala Civil de Piura, consignándose en el fundamento 14 lo siguiente: "(...) 14. *Del cotejo del escrito de demanda con los comprobantes de pago de folios tres a diez, se tiene demostrado que la recurrente ha laborado para la emplazada en los periodos comprendidos desde julio hasta setiembre del dos mil ocho, bajo la modalidad primero de Locación de Servicios No Personales, luego por contrato administrativo de servicios prestados a la División de Limpieza Pública, posteriormente en los meses de noviembre y diciembre del dos mil ocho, bajo la modalidad de contratación administrativa de Servicios prestados a la División de Limpieza Pública; y finalmente los meses de febrero, marzo y abril del dos mil nueve, bajo la modalidad de servicios de terceros prestados a la División de Limpieza Pública, teniendo como último periodo laborado por la recurrente para la municipalidad demandada, los meses de febrero, marzo y abril del dos mil nueve; bajo la vigencia de*

la nueva Ley de Municipalidades No. 27971 (27-05-2003); por lo que dada la naturaleza de las labores desempeñadas por la actora, ésta tenía al momento de su cese, la

4



**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PIURA
SALA LABORAL PERMANENTE DE PIURA**

*calidad de obrera municipal, y como tal sujeta al régimen laboral de la actividad privada. (...)", por tanto el vínculo laboral entre las partes regulado bajo el régimen laboral privado del D. Leg. 728, ya ha sido determinado en proceso judicial anterior, que ha adquirido la calidad de cosa juzgada a la que hace referencia el Art. 123 del C.P.C. cuyo último párrafo señala "La resolución que adquiere la autoridad de cosa juzgada es inmutable ...". Sobre la **cosa juzgada** el Tribunal Constitucional en su STC No. 4587-2004-AA/TC del 29.11.2005, fundamento 38 ha señalado: "En opinión del Tribunal Constitucional, mediante el derecho a que se respete una resolución que ha adquirido la autoridad de cosa juzgada se garantiza el derecho de todo justiciable, en primer lugar, a que las resoluciones que hayan puesto fin al proceso judicial no puedan ser recurridas mediante medios impugnatorios, ya sea porque éstos han sido agotados o porque ha transcurrido el plazo para impugnarla; y, en segundo lugar, a que el contenido de las resoluciones que hayan adquirido tal condición, no pueda ser dejado sin efecto ni modificado, sea por actos de otros poderes públicos, de terceros o, incluso, de los mismos órganos jurisdiccionales que resolvieron el caso en el que se dictó." (el subrayado es nuestro).*

5. Y con relación a que la demandante no se sometió a concurso, debe decirse que tal exigencia no corresponde al caso de autos, no solo porque su vínculo laboral regulado por el D. Leg. 728 ya está reconocido en proceso judicial anterior, sino también porque el Tribunal Constitucional en la STC No. 06681-2013-PA/TC del 23 de junio del 2016, ha emitido pronunciamiento sobre la aplicación del precedente "Huatuco" a los obreros de las Municipalidades, en cuyos fundamentos 10 y 11 ha precisado: "(...) 10. Asimismo, como se sabe, el "precedente Huatuco" promueve que el acceso, la permanencia y el ascenso a dicha plaza atiendan a **criterios meritocráticos**. Al respecto, es claro que **no tendría sentido exigir este tipo de estándar para la reposición laboral si se tratara de plazas que no requieren tomar en cuenta esas consideraciones**, ya que por la naturaleza de las funciones desempeñadas no nos encontramos ante supuestos vinculados al ingreso a la carrera administrativa. 11. Señalado esto, es claro que el "**precedente Huatuco**" solo resulta de aplicación cuando se trata de pedidos de reincorporación en plazas que forman parte de la carrera administrativa, y no frente a otras modalidades de función pública. Esto es especialmente relevante, pues implica tener en cuenta que hay distintos regímenes legales que sí forman parte de la carrera pública (por ejemplo, y sin ánimo taxativo, los trabajadores sujetos al Decreto Legislativo N.º



**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PIURA
SALA LABORAL PERMANENTE DE PIURA**

276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil), y otros que claramente no forman parte de ella (como es el caso, también sin ánimo exhaustivo, de los obreros municipales sujetos a la actividad privada, los trabajadores del régimen de la Contratación Administrativa de Servicios, los funcionarios de confianza o los trabajadores de las empresas del Estado). (...)" (el remarcado y subrayado es nuestro), en ese sentido, este Tribunal Colegiado, de conformidad con el Art. 22 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, cuyo TUO fue aprobado por el D. S. No. 017-93-JUS, varía expresamente de criterio con respecto a los pronunciamientos efectuados anteriormente sobre la aplicación del precedente vinculante STC No. 05057-2013-PA/TC en relación a los obreros municipales, para adherirse al criterio establecido por el Tribunal Constitucional, quien ha dejado establecido con el pronunciamiento la STC No. 06681-2013-PA/TC del 23 de junio del 2016, que la STC No. 05057-2013-PA/TC que contiene el precedente "*Huatuco*", que exige el sometimiento a concurso público, no es de aplicación a los obreros municipales sujetos a la actividad privada, puesto que no forman parte de la carrera administrativa, desvirtuándose este agravio.

Sobre la validez del comparativo, obrero de limpieza pública, Augusto Juárez Morales.-

6. El segundo agravio de la parte demandada, indica que al demandante no se le otorgó un trato diferenciado, toda vez que debe tenerse en cuenta la Casación Laboral No. 1212-2010-Piura, y la Casación Laboral No. 16927-2013-Lima. Con relación a este agravio, es de precisarse que tal y como se ha señalado líneas arriba, la demandante ha seguido varios procesos judiciales contra la Municipalidad demandada, así fluye de la Razón de Relatoría de fojas 306 de autos, entre ellos el Exp. Laboral No. 02475-2011-0-2001-JR-LA-01 seguido ante el Primer Juzgado Laboral de Piura sobre pago de beneficios sociales, proceso que se encuentra en etapa de ejecución, tal y como se verifica del Sistema Informático del Poder Judicial, que es de público conocimiento a través de la página web del Poder

Judicial www.pj.gob.pe, donde se ha amparado la demanda laboral, y se han homologado las remuneraciones de la demandante con las del trabajador, Augusto Juárez Morales, también obrero de limpieza pública, por el período

6



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PIURA SALA LABORAL PERMANENTE DE PIURA

de mayo del 2008 al 14 de mayo del 2010, como lo expresa el A quo en el fundamento 11 de la sentencia venida en grado, cuando señala: "(...) 11. En ese sentido, habiéndose señalado líneas arriba que el demandante ha tenido un proceso judicial anterior signado con el No. **02475-2011-0-2001-JR-LA-01** en el que se observa de la sentencia que la demandante se le ha homologado con Augusto Juárez Morales, pues dicha homologación anterior ya tienen calidad de cosa juzgada; y revisado el informe No. 268-2016-CSP-SJLP de folios 230 a 235, de autos que detalla las remuneraciones mensuales de **Augusto Juárez Morales**, y que la actora a pesar de realizar la misma labor que el homólogo seguía percibiendo montos menores con la de los obreros de limpieza, (...)"; y en ese sentido habiéndose ya determinado jurisdiccionalmente la validez del homólogo Augusto Juárez Morales, que hace las mismas labores de obrero de limpieza pública que la demandante, y siendo que el período de pago de reintegro y beneficios sociales reclamado en estos autos, es inmediatamente posterior al reclamado en dicho proceso judicial anterior es que corresponde confirmar este extremo de la demanda, desvirtuándose este agravio.

Sobre el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios.-

7. El tercer agravio de la parte demandada, está referido a que no se ha tomado en cuenta que según el Art. 143 del Reglamento de la Ley de Carrera Administrativa D.S. No. 005-90-PCM, las entidades públicas sólo pueden adelantar la compensación por tiempo de servicios para la adquisición de terreno y compra o construcción de vivienda única, tampoco se ha considerado el carácter previsor de la compensación por tiempo de servicios conforme a la Ley No. 29352, precisando que el derecho de la compensación por tiempo de servicios corresponde al cese. Al respecto, debe decirse que lo dispuesto por el Reglamento de la Ley de Carrera Administrativa D.S. No. 005-90-PCM, no resulta de aplicación al caso de autos, toda vez que la relación laboral con la demandante está regulada por el régimen laboral privado regulado por el D. Leg. 728, según el Art. 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades No. 27972³, y no bajo el régimen laboral público regulado por el D. Leg. 276, por otro lado, con fecha 8 de

³ Art. 37 de la Ley No. 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades: "RÉGIMEN LABORAL.- 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."



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PIURA SALA LABORAL PERMANENTE DE PIURA

enero del 2016, se expidió la Ley No. 30408 que modificó el Art. 2 del TUO del D. Leg. 650 – Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por el Decreto Supremo No. 001-97-TR, en los siguientes términos: “*Artículo 2. La compensación por tiempo de servicios se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral; cumplido este requisito toda fracción se computa por treintavos. La compensación por tiempo de servicios se deposita semestralmente en la institución elegida por el trabajador. Efectuado el depósito queda cumplida y pagada la obligación, sin perjuicio de los reintegros que deban efectuarse en caso de depósito insuficiente o que resultare diminuto. Lo establecido en este artículo es de aplicación obligatoria para los trabajadores de la administración pública sujetos al régimen de la actividad privada del Decreto Legislativo 728 y a los servidores civiles que ingresen al nuevo régimen del servicio civil establecido por la Ley 30057, Ley del Servicio Civil.*”, y con fecha 12 de mayo del 2016 se publicó el D.S. No. 006-2016-TR, que incorporó la disposición transitoria y final décimo primera que señala: “*DÉCIMO PRIMERA: La modificación dispuesta por el artículo único de la Ley N° 30408, Ley que modifica el artículo 2 del Texto Único Ordenando del Decreto Legislativo 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, no resulta aplicable a la compensación por tiempo de servicios correspondiente a periodos anteriores al semestre noviembre 2015 - abril 2016. (...)” (el subrayado es nuestro); en consecuencia, tratándose de que el vínculo laboral se encuentra vigente según fojas 24, y que se está ordenando pagar periodos anteriores al semestre noviembre 2015 - abril 2016, corresponde que la demandada se constituya en depositario obligatorio de la Compensación por Tiempo de Servicios de dicho período, asumiendo las cargas financieras respectivas, lo que debe precisarse en el fallo.*

8. En conclusión, los agravios expresados por la demandada en nada enervan lo resuelto en primera instancia, habiéndose expedido sentencia con arreglo a Ley y al mérito de lo actuado en autos, efectuándose la precisión del fundamento 7.

IV.- DECISIÓN.-

Por las anteriores consideraciones:

1. **CONFIRMARON** la sentencia contenida en la Resolución Número 15, de fecha 16 de octubre del 2016, que obra de fojas 275 al 287 de autos, que resuelve declarar FUNDADA la demanda interpuesta por GISSELA DEL ROSARIO MAURICIO



ATOCHÉ contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PIURA sobre Desnaturalización de Contratos de Locación de Servicios, Contratos de Servicios por Terceros e Invalidez de Contratos Administrativos de Servicios y Pago de Beneficios Sociales, Reintegro de Remuneraciones; se declara la existencia de un vínculo laboral a plazo indeterminado por el periodo reconocido en la presente sentencia y los fundamentos de los procesos anteriores seguido con calidad de cosa juzgada; declarándose la invalidez de los contratos CAS; ORDENA que la demandada cumpla con pagar a favor de la demandante la suma de SESENTA Y OCHO MIL QUINIENTOS CUARENTA Y CUATRO CON 86/100 SOLES (S/ 68,544.86); por los conceptos de Reintegro de Remuneraciones S/ 42,056.61; Gratificaciones: S/ 11,621.70; Vacaciones: S/ 13,266.55, Escolaridad: S/1,600.00, más intereses legales; y dado que la relación laboral está vigente PROCEDA a retener los beneficios legales por AFP u ONP y quinta categoría.

2. **PRECISARON** que la demandada deberá constituirse en depositario obligatorio del monto de SIETE MIL CUATROCIENTOS SESENTA Y NUEVE CON 15/100 SOLES (S/ 7,469.15) que por concepto de compensación por tiempo de servicios, se ha ordenado pagar a la demandante, asumiendo las cargas financieras respectivas.
3. Hágase saber y devuélvase lo actuado al Juzgado de origen. Juez Superior Ponente Izaga Rodriguez.

S.S.

Izaga Rodriguez Morán de Vicenzi Sarmiento Rojas