



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

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

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE PROCESO DE BENEFICIOS SOCIALES,
EN EL EXPEDIENTE N° 02256-2011-0-2001-JR-LA-02, DEL
DISTRITO JUDICIAL DE PIURA-PIURA. 2021.**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTOR

NAVARRO TALLEDO, CHARLES WILSON

ORCID: 0000-0002-9368-5680

ASESORA

SANDOVAL VALDIVIEZO, JESÚS MARÍA

ORCID: 0000-0001-6020-0790

LINEA DE INVESTIGACIÓN

DERECHO PRIVADO

PIURA-PERÚ

2021

TITULO DE LA TESIS

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA
SOBRE PROCESO DE BENEFICIOS SOCIALES, EN EL EXPEDIENTE
N° 02256-2011-0-2001-JR-LA-02, DEL DISTRITO JUDICIAL DE PIURA-
PIURA. 2021.**

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR:

NAVARRO TALLEDO, CHARLES WILSON

ORCID: 0000-0002-9368-5680

Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, estudiante de pregrado, Piura,
Perú

ASESORA

SANDOVAL VALDIVIEZO, JESÚS MARÍA

ORCID: 0000-0001-6020-0790

Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho Escuela
Profesional de Derecho, Piura, Perú

JURADOS:

VILLANUEVA BUTRON, JOSE FELIPE

ORCID: 0000-0003-2651-5806

MANRIQUE GARCIA, SANDRA MELISSA

ORCID: 0000-0001-9987-0003

OLAYA JIMENEZ, ANITA MARIA

ORCID: 0000-0003-3071-4605

HOJA DE FIRMA DE JURADO Y ASESOR

Mgr. José Felipe Villanueva Butrón
Presidente

Mgr. Sandra Melissa Manrique García
Miembro

Mgr. Anita María Olaya Jiménez
Miembro

Sandoval Valdiviezo, Jesús María
Asesora

AGRADECIMIENTO

A Dios,

Por darme la vida y permitir que día a día agradezca por el maravilloso mundo que nos brinda.

A mi Madre,

Por ser siempre mi motivo de superación.

Charles Wilson Navarro Talledo

DEDICATORIA

A mis padres:

Por siempre estar conmigo y mis hermanos en los momentos más importantes de nuestras vidas.

Charles Wilson Navarro Talledo

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general, determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre, pago de beneficios sociales en el expediente N° 02256-2011-0-2001-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Piura- Piura 2021. Es de tipo cualitativo, nivel descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo. La recolección de datos se realizó, de un expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia, utilizando las técnicas de la observación, y el análisis de contenido, y una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que en la sentencia de primera instancia la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive fueron de rango muy alta; y de la sentencia de segunda instancia, en la parte expositiva fue de rango alta, y la parte considerativa y resolutive es de rango muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta.

Palabras clave: calidad, beneficios sociales, remuneración, sentencia y trabajo

ABSTRACT

The general objective of the investigation was to determine the quality of the first and second instance judgments on the payment of social benefits in file No. 02256-2011-0-2001-JR-LA-02, of the Piura-Piura Judicial District 2021. It is qualitative, descriptive level, and non-experimental, retrospective design. Data collection was carried out from a file selected by convenience sampling, using observation techniques, and content analysis, and a checklist, validated by expert judgment. The results revealed that in the first instance sentence, the quality of the expository, considering and decisive part were of a very high rank; and of the second instance sentence, in the expository part it was of high rank, and the considering and resolute part is of very high rank. It was concluded that the quality of the first and second instance sentences were of a very high Rank

Keywords: quality, social benefits, Remuneration, sentence and work

CONTENIDO

TITULO DE LA TESIS	ii
EQUIPO DE TRABAJO	iii
HOJA DE FIRMA DE JURADO Y ASESOR	iv
AGRADECIMIENTO	v
DEDICATORIA	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
CONTENIDO	ix
ÍNDICE DE CUADROS DE RESULTADOS	x
I. INTRODUCCION.....	1
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	6
III. HIPOTESIS	39
IV. METODOLOGÍA.....	39
4.1. Diseño de la Investigación.....	40
4.2. Población y muestra	40
4.3. Definición y operalización de la variable	41
4.4. Técnicas e Instrumentos de investigación	42
4.5. Plan de análisis datos.	43
4.6. Matriz de consistencia	43
4.7. Principios éticos.....	45
V. RESULTADOS.....	46
5.1. Resultados.....	46
5.2. Análisis de los Resultados	110
VI. CONCLUSIONES.....	117
ASPECTOS COMPLEMENTARIOS	118
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	118
ANEXOS	128

ÍNDICE DE CUADROS DE RESULTADOS

Resultados parciales de la sentencia de primera instancia.....	46
Cuadro 1: calidad de la parte expositiva.....	46
Cuadro 2: calidad de la parte considerativa.....	57
Cuadro 3: calidad de la parte resolutive.....	83
Resultados parciales de la sentencia de segunda instancia.....	86
Cuadro 4: calidad de la parte expositiva.....	86
Cuadro 5: calidad de la parte considerativa.....	90
Cuadro 6: calidad de la parte resolutive.....	106
Resultados consolidados de las sentencias en estudio.....	109
Cuadro 7: Calidad de la sentencia de primera instancia.....	109
Cuadro 8: Calidad de la sentencia de segunda instancia.....	111

I. INTRODUCCION

En la actualidad en nuestro país el costo de las remuneraciones y beneficios sociales son excesivamente altos, por esa razón muchas empresas se limitan o niegan los beneficios a sus trabajadores, debido a que les genera un gran costo para la empresa, por ello las empresas buscan estrategias, para de tal forma no pagar los beneficios a los trabajadores, sin embargo, el capital humano es uno de los elementos más importantes que poseen las organizaciones, para que puedan alcanzar sus objetivos y metas, por ello que es de mucha importancia que las organizaciones cumplan con pagar los derechos y beneficios laborales tales como gratificaciones, vacaciones y compensación por tiempo de servicio, y de tal manera evitar contingencias laborales y tributarias. Se entiende por administración o sistema de justicia el conjunto de normas, instituciones y procesos, formales e informales, que se utilizan para resolver los conflictos individuales y sociales que surgen como consecuencia de la vida en colectividad, así como las personas que forman parte de dichas instituciones o participan en tales procesos (Gil Sánchez, 1999)

En el contexto internacional:

En América Latina, si bien es cierto existe la sobrecarga del sistema y la duración de los juicios, el mecanismo más adecuado es la gestión del flujo de casos, lo cual supone no sólo una participación más activa en este proceso del juez a quien se asigna una causa, sino asimismo una mayor responsabilidad de los tribunales superiores. “En la mayoría de los sistemas judiciales latinoamericanos se empieza a reconocer la necesidad de introducir las nociones de administración, gestión, planificación y evaluación. Hasta ahora, las soluciones a estos problemas han consistido en incrementar el número de organismos existentes (nuevos puestos de policía, nuevos tribunales) o en adquirir equipos de cómputo, sin que estas medidas hayan resuelto la situación en forma satisfactoria (Valdivieso, 1998)

Finalmente se dice que una adecuada administración de justicia no solo debe centrarse en tratar de cumplir o suplir los aspectos formales de las garantías del proceso, sino que la misma deberá otorgar una adecuada tutela efectiva y razonable sobre cualquier asunto que los justiciables pretendan solucionar ante un órgano jurisdiccional. La comprensión cabal de esta idea fundamental es indispensable para que el proceso no solo sea formalmente justo, sino materialmente idóneo.

En lo concerniente a lo nacional:

Según una estadística reciente del Ministerio de Trabajo, cada vez más porcentaje de trabajadores van a las oficinas del ministerio para solicitar orientación acerca de los perjuicios que les causa al no pagarle sus beneficios totales, y así denunciar estos aptos los cuales van en contra de las leyes laborales en el país. Por lo tanto, es necesario que las empresas paguen los beneficios sociales correctamente como corresponde, para así evitar inconvenientes que puedan perjudicar la parte financiera de la entidad (Vences, 2010).

Dentro del tema de “los problemas por los que atraviesa la Administración de Justicia en el Perú, éste fue siempre un tema que ocupó y preocupó desde hace muchos años a distintos juristas especializados en materia constitucional; haciendo un poco de memoria, veremos que ésta problemática empezó a ser abordada con mayor realce en las postrimerías de la década del setenta, pudiéndose tener aproximaciones prácticas al arreglo de su realidad, y esto fue sin lugar a dudas gracias a la existencia de una Comisión de Reforma Judicial establecida al interior de la Corte Suprema de dicha época, lo cual nos sirve de ejemplo a seguir en la actualidad” (Salas, 2014).

Igualmente, no existe hasta el momento estudios de género “en el poder judicial, en tanto que, desde la constitución de la República, siempre la administración de justicia recaía en el género masculino, por tanto, las leyes y las resoluciones judiciales estaban directamente relacionadas con las formas en que los hombres ventilaban los casos que se veían en el poder judicial; en el Perú ha seguido la ruta de predominio del género masculino desde la formación de la República hasta el último cuarto del siglo XX, donde el género femenino tiene acceso a la administración de justicia por el cambio de su status y de las nuevas normas legales existentes” (Rodríguez, 2014).

En el ámbito local:

Igualmente, “existe un descontento por parte de los justiciables hacia el sistema de administración de justicia en esta ciudad, según se afirma, por el retardo e inconducta funcional en el Poder Judicial, como consecuencia de ello la OCMA, realizó una visita al Poder Judicial con la finalidad de evaluar cualitativa y cuantitativamente el desempeño funcional de los magistrados y auxiliares jurisdiccionales en nuestro distrito judicial, así como resolver las inquietudes de los justiciables, quiénes cansados de las serias deficiencias del

Poder Judicial, solicitan una pronta y rápida solución, para que vuelvan a tener confianza en una institución que administra justicia y que está tan desprestigiada con sus irregularidades funcionales. De la misma forma, estudios hechos en los Distritos Judiciales del Perú, acerca del comportamiento de jueces acerca de la forma en que se administran justicia, demuestra, que los primeros jueces, desde su formación social y a lo largo de su historia, fueron hombres que ocuparon los más altos cargos en la administración de justicia” (Bernales, 2012).

Finalmente en el ámbito universitario los hechos expuestos, sirvieron de base para la formulación de la línea de investigación de la carrera de derecho que se denominó “Análisis de Sentencias de Procesos Culminados en los Distritos Judiciales del Perú, en Función de la Mejora Continua de la Calidad de las Decisiones Judiciales” (ULADECH, 2011).

Es así, que en el marco de ejecución de la línea de investigación referida, cada estudiante, está en concordancia con otros lineamientos internos de la institución universitaria, en la cual se elaboran proyectos e informes de investigación, cuyos resultados tienen como base documental un expediente judicial, tomando como objeto de estudio a las sentencias emitidas en un proceso judicial específico.

Por estas razones, se formuló el siguiente problema de investigación:

¿Cuál es la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, en el expediente N° 02256-2011-0-2001-JR-LA-02, del Distrito judicial de Piura – Piura; 2021?

Para resolver el problema se traza un objetivo general:

Determinar la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 02256-2011-0-2001-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Piura – Piura; 2021.

Para alcanzar el objetivo general se traza objetivos específicos

1. Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera y segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de la partes.
2. Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera y segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y del derecho.
3. Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera y segunda

instancia, con énfasis en la aplicación del principio de correlación y la descripción de la decisión.

Los procesos judiciales podemos estudiarlos a través de las Sentencias, pues éstas en su motivación nos indican cómo se han llevado a cabo los mismos.

Teniendo en cuenta la importancia de las sentencias, queremos ubicarlas dentro de un rango de valoración que nos permita saber si estas han sido emitidas correctamente y respetando las normas del debido proceso, este rango puede ser, muy alto, alto y bajo.

Justificación de la investigación.

He realizado la presente investigación, por cuanto se refiere a un tema que me ha interesado de siempre como es el de los beneficios sociales, ya que estas son aquellas prestaciones que están regulados por la legislación peruana, los cuales son: las vacaciones, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios (CTS), utilidades, asignación familiar, seguro de vida ley, así como maternidad para las trabajadoras, estos beneficios son un aliciente para el trabajador que de alguna manera ve compensado su esfuerzo, por lograr lo mejor para su empresa.

Es sabido que el sistema jurídico en su totalidad es tomado por la sociedad como uno de los más cuestionados, se habla de su lentitud, de posibles casos de corrupción y otros, pero sin embargo no se publicita debidamente sus logros.

Esta investigación es importante porque contribuye a determinar la calidad de las decisiones judiciales dentro de nuestra realidad, ya que estas deben de cumplir con criterios y requisitos establecidos en los presupuestos de nuestro ordenamiento jurídico, y deben de satisfacer la necesidad de las personas que acuden a este organismo para obtener de una u otra manera justicia en cuanto al pago de sus beneficios.

Los beneficios que se obtendrán es comprobar si la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia del expediente materia de estudio cumple con satisfacer los intereses de los sujetos procesales; así como también demostrar si cumplen con las normas al respecto, de modo tal que se le otorgue a la sociedad una confianza sólida sobre el trabajo del poder judicial, en cuanto a las demandas labores referente a pagos de beneficios sociales.

Cabe señalar que el tema de los beneficios sociales, es un tema muy complejo, esto debido a que existen diferentes tipos de beneficios sociales en nuestra legislación, en consecuencia el empleador justifica el incumplimiento de estos por ser numerosos y por su elevada cuantía,

convirtiendo así al trabajador como la parte más débil en una relación laboral, en razón a ello mi aporte sería que si bien es cierto existen varios tipos de beneficios sociales que se encuentran presupuestados en nuestro marco jurídico y que existen un sin fin de normas que buscan que los empleadores cumplan con sus trabajadores durante y después de la relación laboral, estas no serían suficientes; por cuanto en la actualidad existen un sin número de denuncias y demandas realizadas por los trabajadores hacia su empleador por el incumplimiento de pago de beneficios sociales, por lo cual se deberían legislar normas que protejan en mayor grado al trabajador y obliguen a las empresas a cumplir con el pago de los beneficios sociales en su debida oportunidad, ya que como es de conocimiento el actuar del poder judicial no es hoy en día muy confiable para la ciudadanía y que además que el tiempo en que demoran los procesos laborales es en demasía, lo cual genera un gran perjuicio en el trabajador, tanto económico como de tiempo; muchas veces algunos por cosas del destino llegan a perder la vida, con ello no tendría sentido laborar tanto tiempo en una empresa para al final no gozar de un derecho que por ley les corresponde.

Ojalá nuevos trabajos incidan en este tema para bien de los trabajadores, ya que estos son la parte más débil en una relación laboral, la presente investigación ha sido realizada sobre un caso real y concreto para establecer la calidad de las sentencias (de primera y segunda instancia), basada en los parámetros normativos y jurisprudenciales, que permitirán examinar las sentencias emitidas por los jueces y formarse un juicio de valor, y de esta forma generar conciencia en quien administra justicia.

Finalmente, la investigación permitirá generar conocimientos sólidos que ayudaran a los estudiantes del derecho a comprender y analizar las sentencias que se emitan por parte de los órganos que administración de justicia, las mismas que deben estar debidamente motivadas y orientadas en todo momento a la justicia y la paz social

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

ANTECEDENTES.

A nivel internacional

(De Buen, 2018) Habla sobre “La extinción de la relación de trabajo en México”: El Derecho Laboral Mexicano, regulado bajo la Ley Federal de Trabajo (Última Reforma DOF 12-06-2015), en adelante LFT, Todo acto de despido que no tenga causa justa debidamente comprobada es injustificado, más allá de los motivos del empleador, en tanto se reconoce que bajo cualquier modalidad se vulnera el derecho del trabajador por lo que se dejará sin efecto el despido. Si el trabajador tiene un contrato a plazo determinado, la terminación injustificada implicará la indemnización igual a los salarios dejados de recibir hasta el vencimiento del contrato (Artículo 227 CTP). Por otro lado, si el trabajador tiene un contrato a plazo indeterminado, al igual que la legislación mexicana, la forma de reparación dependerá de que: si es un trabajador sin estabilidad (menor a dos años de servicios y otras causas excepcionales señaladas por ley), la forma de protección es resarcitoria equivalente al pago de indemnización con aviso previo de 30 días antes o la suma igual.

(Enríquez, 2016) En su estudio de motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la visión en México; tuvo como metodología La investigación fue de tipo cuantitativa, descriptiva, explicativa, correlacional, de campo y transversal. La población estuvo compuesta por 164 empleados de los cuales no se tomó muestra y se aplicó a todos los empleados. Para la investigación y recolección de datos se utilizaron dos instrumentos: el primero enfocado al desempeño, el cual cuenta con 48 ítems y una confiabilidad de .939; el segundo sobre la motivación, conformado por 19 ítems y una confiabilidad de .909. Resultados Como resultado se observó que el grado de motivación es predictor del nivel de desempeño de los empleados concluyendo: Detallan como objetivos determinar el grado de motivación y el nivel de desempeño de los colaboradores en el Instituto de la Visión en México, emplear un método de evaluación para el desempeño laboral y motivación para los colaboradores del Instituto de la Visión en México, brindar información relevante a los directivos del Instituto de la Visión en México referente al desempeño y motivación laboral de los colaboradores, se tuvo como hipótesis el grado de motivación es predictor del nivel desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México, así mismo nos menciona la existencia de una diferencia significativa para el grado de motivación de los

colaboradores de acuerdo al nivel académico y el área en el cual se desempeñan”. Para la recolección de datos trabajó con la escala de Likert.

A nivel nacional

(Ugaz, 2019) en Lima investigo sobre “Remuneraciones y su incidencia en los beneficios sociales de los trabajadores de las empresas industriales del distrito de Los Olivos – 2019”, en la Universidad Cesar Vallejo: Teniendo en consideración los resultados obtenidos, concluye que, las remuneraciones inciden en los beneficios de los trabajadores de las empresas industriales del distrito de Los Olivos, por lo que, las remuneraciones, las cuales son estipuladas en el contrato de trabajo, serán la base para todo cálculo de cualquier beneficio social que la empresa tenga que pagar hacia un trabajador, siendo de manera obligatoria el pago de los beneficios sociales hacia un trabajador siempre y cuando este cumpla la periodicidad mayor a un mes de haber laborado. Se concluyó que, las remuneraciones inciden en el cálculo de la compensación de tiempos de servicios (CTS) de los trabajadores de las empresas industriales del distrito de Los Olivos, puesto que la CTS como cualquier otro beneficio social tendrá 70 que ser pagadas por el empleador de manera obligatoria cuando el trabajador haya laborado más de un mes y tener una jornada laboral por semana no menor a 20 horas, ya que se encuentra avalado bajo la normativa laboral de nuestro país, este pago a diferencia de las vacaciones se realiza dos veces por año entre el mes de mayo y noviembre.

(Ortiz, 2018) “Limitación de beneficios sociales y acceso a la seguridad social en la creación de puestos de trabajo en el desarrollo de actividades comerciales por empresarios informales en la ciudad de Juliaca – 2017”, El objetivo fundamental es establecer si se limita el otorgamiento de beneficios sociales de los puestos de trabajo dentro del desarrollo de actividades comerciales empleados por empresarios informales en la ciudad de Juliaca. El desarrollo de la investigación se guía por el método cuantitativo de carácter hipotético. Como instrumento de indagación sistemática se ha aplicado la técnica de la encuesta para la recolección de los datos. El procesamiento de las evidencias se realizó por medio del programa SPSS. Como población y muestra se ha considerado a los empleados de las empresas informales que operan en la ciudad y sus conclusiones fueron: Se establece que, cumplen con la formalidad en un 12% frente a un 71% de actividades comerciales que no está formalizada donde en un 43% los empresarios informales no cumplen con el reconocimiento de los beneficios laborales por evitar la carga familiar y pago de otros beneficios y en un 23%

por irresponsabilidad y para explotar a sus trabajadores según opinión de los trabajadores; Se conoce que, los trabajadores de los centros comerciales tienen conocimiento, donde en un 34% indican que sí tienen conocimiento pero no les dan la mayor importancia, en un 27% señalan conocer regularmente, pero no los reclaman por miedo a perder su trabajo y en un 39% desconocen, donde muchas veces se conforman con su remuneración básica; se identificó que, en un 54% cuentan de 1 a 5 trabajadores, en un 29% cuentan con 6 a 10 trabajadores y en un 16% cuentan con más de 10 trabajadores cumpliéndose los requisitos establecidos para la formalización de un micro o pequeña empresa por la cual deberían de cumplir con otorgarles los beneficios laborales correspondientes a ley.

(Barrenechea, 2017) Investigo sobre: “Mejora de proceso del pago de beneficios sociales de una empresa de entretenimiento a nivel nacional realizado en el año 2021.” Teniendo como objetivo General Mejorar el proceso de pago de liquidación de los beneficios sociales que se desarrolló en una empresa de entretenimiento a nivel nacional en el año 2021, con la finalidad de que los ex trabajadores reciban su pago dentro del plazo de ley, reduciendo los costos y tiempos. se aplicó el uso del diagrama de causa y efecto, el diagrama de análisis de proceso y el flujograma, herramientas que sirvieron para identificar las deficiencias que causaban la demora del tiempo, para luego determinar las modificaciones y mejoras que debían aplicarse al nuevo proceso. Los principales resultados obtenidos, fueron posibles, a través del uso de la banca por internet y de la aplicación de los correos electrónicos y concluyo lo siguiente: Se mejoró el proceso anterior, haciendo posible que los trabajadores recibieran su pago de liquidación de beneficios sociales directamente en su cuenta de haberes dentro del plazo de las 48 horas, b) Posterior al análisis de las interacciones del proceso anterior, se identificó que éste era deficiente debido a que los ex trabajadores recibían su cheque después de 18 días de haber concluido la relación laboral, c) Al entender cuáles eran los problemas que se presentaban en el proceso anterior, fue posible determinar las mejoras a realizar para minimizar el tiempo de 18 a 2 días, mediante el uso de la banca por internet y el envío de correos masivos.

A nivel local

(Palacios, 2018) En Piura investigo sobre: “Las remuneraciones devengadas en los despidos fraudulentos e encausados: implicaciones del v pleno jurisdiccional supremo en materia laboral y previsional”, tuvo como objetivo General Analizar de qué manera el acuerdo

plenario del V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional sobre indemnización y remuneraciones devengadas afecta la tutela jurisdiccional efectiva del trabajador que demanda su reposición por despido encausado y fraudulento en la jurisdicción laboral del tipo teórico y descriptivo, no posee delimitación espacial ni temporal. Por lo cual se centro en el análisis de la doctrina constitucional del derecho laboral, la normativa relevante del sector, la jurisprudencia referente al despido y a la procedencia de las pretensiones restitutorias, remunerativas e indemnizatorias en los procesos de reposición; concluyendo que: Las remuneraciones devengadas poseen naturaleza restitutoria y remunerativa de derechos fundamentales, misma que resulta no equiparable con la naturaleza indemnizatoria propia de los resarcimientos por daños y perjuicios; también, que la remuneración debe ser considerada como aquel concepto que el trabajador percibe por la puesta a disposición de sus servicios. En vista de ello, una vez declarada la ilegalidad del despido, y tras evidenciarse que fue el empleador quien impidió al trabajador prestar sus servicios, no solo debe ordenarse la reposición del trabajador, sino también debe ordenarse el pago de todos los beneficios que este dejó de percibir durante el tiempo que duró el despido. En suma, el fundamento del pago de las remuneraciones es la puesta a disposición de la fuerza de trabajo y no solo el aspecto contraprestativo.

BASES TEÓRICAS

La Acción

(Carrion, 2000) Indica:

La doctrina procesal, a través de su larga historia, “ha establecido definitivamente que la acción, en el ámbito procesal, es el poder jurídico que tiene el individuo para dirigirse a los órganos de la jurisdicción para requerir su intervención, a fin de que la persona a quien debe emplazarse cumpla con la prestación a la que está obligada, asegurarle el pleno goce de su derecho violado o para solicitar la dilucidación de una incertidumbre jurídica”.

(Monroy, 1996) Sostiene que la acción es una institución de naturaleza pública y de carácter autónomo, en la medida que el derecho de acción no relaciona a las partes de la relación jurídica sustantiva, sino al demandante con el Estado; por ello, concibe al derecho de acción como un derecho abstracto, pues afirma que antes de iniciarse un proceso no hay acción; este sólo existe cuando se interpone la demanda”.

Dicho de otra manera. La acción es la forma en que el estado ejerce la jurisdicción que de su poder de iuspartir justicia.

Características del Derecho de Acción.

En este sentido (Monroy, 1996) Señala: “Dentro de las características de la acción, que ésta es un derecho público, porque el encargado de satisfacerlo es el Estado, es decir, que es el Estado es el receptor y obligado a prestar la tutela jurídica; justamente por la participación del Estado en la relación jurídica procesal la acción tiene naturaleza pública; así mismo, señala que es un derecho subjetivo, porque es inherente a todo sujeto de derecho, con independencia de si está en condiciones de ejercerlo”. “A su vez precisa, que es un derecho abstracto, porque no requiere de un derecho material substancial que lo sustente o impulse, es un derecho continente sin contenido, con prescindencia de la existencia del derecho material”

(Cajas, 2011) “Señala que las características de la acción las podemos enunciar así: a) La acción es un derecho subjetivo que genera obligación, pues el derecho potestad se concreta al solicitar del Estado la prestación de la actividad jurisdiccional, y ésta se encuentra obligada a brindar la misma mediante el proceso; b) Es de carácter público, en atención a que su finalidad es la satisfacción del interés general sobre el particular, mediante la composición de los pleitos y el mantenimiento del orden y paz social, evitando la justicia por la propia mano del hombre; c) Es autónoma, porque va dirigida a que nazca o se inicie el proceso, no habrá este último sin el ejercicio de la acción”

De esta manera decimos que: La acción tiene por objeto que se realice el proceso, ya que la acción busca que el Estado brinde su jurisdicción mediante un proceso, y como se dijo, no habrá tal proceso sin una previa acción ejercida por el ciudadano.

Diferencia entre Acción y la Pretensión.

(Montilla, 2008) “Resulta fácil confundir y otorgarle el mismo trato jurídico a la acción y a la pretensión, cuando, a pesar de lo dificultoso que puede ser su distinción, ambas figuras son diferentes; dicho autor considera que la pretensión es la declaración de voluntad efectuada por ante el Juez y el acto por el cual se busca que éste reconozca una circunstancia con respecto a una presunta relación jurídica; por el contrario, el derecho de acción es un

derecho abstracto, sólo, público, inviolable e irrenunciable, donde pueden existir un sin número de pretensiones, incluso llegar a acumular varias en un mismo juicio o en una misma demanda”.

Otra diferencia, es que el derecho de acción como meta-derecho, se encuentra presente en todo momento, es decir, es inherente a la persona así como son inherentes otros derechos constitucionales; mientras que la pretensión, por ser una afirmación concreta, una declaración de voluntad, su manifestación depende de la aspiración personal del sujeto quien la propone y de su configuración como expectativa a satisfacer” (Henriquez, 2001) Además, como refiere (Echandia, 1983) la acción solo puede ser ejercida ante los órganos jurisdiccionales, mientras que las pretensiones pueden ser hasta extraprocesales, derivadas de peticiones entre las partes en conflicto que suponen la auto tributación del derecho material.

La Jurisdicción.

(Rodriguez, 2000) “Afirma que la ley prohíbe la autodefensa (y en caso de no ser posible la autocomposición ni la heterocomposición extrajudicial) a la parte afectada por el litigio, solamente le queda como último camino el recurrir al órgano jurisdiccional del Estado para que lo resuelva mediante decisión con autoridad de cosas juzgada”.

A su vez, afirman “que la función jurisdiccional es la potestad que ejercen los órganos señalados en la Constitución a través de los cuales se logra la satisfacción de las situaciones jurídicas de ventaja reconocidas por el sistema jurídico, así como la vigencia de los principios rectores de dicho sistema” (Rodriguez, 2000).

Características de la Jurisdicción.

- a. Es un presupuesto procesal:** Pues es un requisito indispensable del proceso, por ser el órgano jurisdiccional integrante impostergable de la relación jurídica procesal, la omisión del órgano jurisdiccional en la relación indicada, conlleva a la inexistencia del proceso civil. La jurisdicción constituye una condición de legitimidad del proceso, ya que sin intervención del órgano jurisdiccional no hay proceso (Cuba, 2008).

- b. Es eminentemente público:** “La jurisdicción tiene un eminente carácter público como parte de la soberanía del Estado, y a ella pueden acudir todos los ciudadanos sin distinción alguna” (Guevara, 1998)
- c. Es indelegable:** “Es decir que el Juez predeterminado por la ley no puede excusarse o inhibirse de administrar justicia, y por ello, no puede delegar a otro personal el ejercicio de su función jurisdiccional” (Cuba, 2008).
- d. Es exclusiva:** “Los órganos jurisdiccionales son los únicos que pueden resolver los conflictos mediante un proceso establecido y aplicando la norma legal pertinente; para el cumplimiento de sus funciones y de sus resoluciones, están facultados para recurrir a los medios coercitivos establecidos en la Constitución y a las leyes procesales” (Carrion, 2000)
- e. Es una función autónoma:** Porque la función de administrar justicia no está sometida a control de otros poderes, ni instituciones públicas o privadas, al emitir sus decisiones los realiza sin interferencia ni opinión de otras personas, libre de cualquier injerencia política, económica, social, cultural, religiosa, etc. (Guevara, 1998).

Elementos de la Jurisdicción.

Los elementos de la jurisdicción son llamados Poderes que emanan de la jurisdicción". Precisa, que consistiendo la jurisdicción en la facultad de resolver los conflictos y en ejecutar las sentencias, que en ellas se dicte, ello supone la existencia de poderes indispensables para el desenvolvimiento de la función (Guevara, 1998)

Así, tradicionalmente se ha atribuido a la jurisdicción cinco elementos o poderes:

- a. Notio:** es la capacidad del Juez para conocer el litigio, de examinar el caso propuesto y decidir si tiene competencia o no, es el conocimiento en profundidad del objeto del procedimiento .
- b. Vocatio:** Facultad de ordenar la comparecencia a las partes litigantes o terceros. Es la facultad o el poder que tiene el Magistrado de obligar a una o a ambas partes a comparecer al proceso, dentro del plazo establecido por nuestra norma adjetiva; esto necesariamente se realiza mediante .
- c. Cohertio:** Consiste en hacer efectivo los apercibimientos ordenados o el empleo de la fuerza para el cumplimiento de las medidas ordenadas dentro del proceso, a

efecto de hacer posible su desenvolvimiento y que pueden recaer sobre personas o bienes

- d. Iudicium:** Más que una facultad, es un deber que tiene el órgano jurisdiccional de dictar resoluciones finales que concluyan el proceso, es decir, sentencias; poniendo fin de esta manera al litigio con carácter definitivo, es decir con el efecto de cosa juzgada
- e. Executio:** Consiste en hacer cumplir lo sentenciado; es decir, hacer efectivo la ejecución de las resoluciones judiciales mediante el auxilio de la fuerza pública o por el camino del Juez que dictó la sentencia o resolución

La Competencia.

Este conjunto de circunstancias o factores que posibilitan “el ejercicio de la jurisdicción se denomina competencia; y a estos factores, no obstante ser concurrentes a cada uno de ellos, se les conoce también como competencia” (Chiovenda, 2005).

(Mantilla, 2008), sostiene que “La idea de competencia implica distribución de trabajo entre los Jueces, recurriendo a una serie de criterios; en efecto, todos los Jueces tienen la facultad de ejercer la función jurisdiccional, esto es, la de dirimir conflictos; pero no todos los Jueces, en países dilatados como el nuestro, tienen la facultad de dirimir todos los tipos de conflictos que se presentan en el territorio. Por ello es que a cada Juez o grupo de Jueces se les ha atribuido la capacidad de conocer determinados tipos de conflictos”.

La competencia es la distribución y atribución de la jurisdicción entre los distintos Jueces; es aquella parte de la jurisdicción que corresponde en concreto a cada órgano jurisdiccional singular, según ciertos criterios, a través de los cuales las normas procesales distribuyen la jurisdicción entre los distintos órganos ordinarios (Carrion, 2000)

Criterios para determinar la competencia en materia constitucional

(García, 2006) quien indica que la “Competencia en materia constitucional radica en quienes ejercen el control constitucional de las leyes, por un lado el tribunal constitucional por medio del sistema de control concentrado, y otro lado el poder judicial a través del sistema de control difuso, los criterios para establecer su competencia deviene en grado”.

Por su parte, (Bustamante, 2001) “Nos dice que la competencia en materia constitucional está centrada en Tribunal Constitucional independiente y autónomo que ejerce el control constitucional de las leyes a través del control constitucional concentrado como taxativamente lo menciona La Ley 26345, Ley Orgánica del Tribunal Constitucional, asimismo se hace extensiva al poder judicial conforme lo establece el artículo 51 del código procesal constitucional, y la ejerce por medio del control difuso”.

El proceso

(Bacre, 1996) conceptualiza al proceso: “Es el conjunto de actos jurídicos procesales recíprocamente concatenados entre sí, de acuerdo a reglas preestablecidas por la ley, tendientes a la creación de una norma individual a través de la sentencia del Juez, mediante la cual se resuelve conforme a derecho la cuestión judicial planteada por las partes.”

(Herrera, 2014) Con respecto al proceso sostiene: “El proceso judicial es la secuencia o serie de actos que se desarrollan progresivamente, con el objeto de resolver, mediante juicio de la autoridad, el conflicto sometido a su decisión; por lo tanto la simple secuencia no es proceso, sino procedimiento.”

Medios probatorios

(Carrion, 2000) quien señala que la prueba no se llama solamente al objeto que sirve para el conocimiento de un hecho, sino al conocimiento mismo suministrado por tal objeto”

Por otra lado la prueba como categoría jurídica tiene varias acepciones, entre ellas: “como la que permite relacionar un hecho con otro; como a todo medio que produce un conocimiento cierto o probable de cualquier cosa o hecho; como el medio que el legislador reputa apto para confirmar la verdad de los hechos; es la demostración de la existencia o de la verdad de lo hechos controvertidos; agrega finalmente, que la prueba es toda manifestación objetiva que lleva al acontecimiento de un hecho”. (Chioventa, 2005).

Valoración y apreciación de la prueba

(Echandia, 1983) “El fin de la valoración de la prueba se relaciona con el fin de la prueba misma, no hay duda alguna que el fin consiste en llevarle al Juez el convencimiento sobre los hechos a los que debe aplicar las normas jurídicas que los regulan, o, dicho de otra manera, la

certeza de que conoce la verdad sobre ellos. Se busca la comprobación de los hechos, que será real o formal, según el sistema que la rijan; pero una y otra se consiguen cuando el Juez adquiere el convencimiento sobre ellos”.

(Torres, 2009) señala: “La valoración de la prueba obliga a todo Juez, así como a los miembros del Tribunal, a razonar o motivar el resultado probatorio de las sentencias; ello significa que quien juzga está obligado a exponer las razones que justifican su convicción, sustentando sus afirmaciones, lo que dicen o sostienen, vale decir sus explicaciones sustentadas en los hechos que se convierten en el respaldo de la valoración de la prueba. De esta manera, las resoluciones judiciales se basarán en la razón, es decir, en la lógica y no en el mero capricho o arbitrariedad”.

(Avendaño, 1991) quien enseña que “La valoración de la prueba es la operación mental que realiza el juzgador con el propósito de determinar la fuerza o valor probatorio del contenido o resultado de la actuación de los medios de prueba que han sido incorporados al proceso.

Finalidad de la Prueba.

Para (Montero J. , 2002) señala, que para tener una noción de la finalidad de la prueba, debemos tener en cuenta la parte que suministra la prueba, así puede perseguir una de dos finalidades; cuando la parte satisface la carga que pesa sobre ella o desvirtuar la prueba suministrada por la contraparte. El primer caso, se denomina prueba de cargo y el segundo prueba de descargo o contraprueba; ambas partes pueden recurrir a las dos clases de prueba.

En el año 2000 Carrión indica que “Las pruebas formales poseen un valor simplemente ad probationem, ósea que tienen una función exclusivamente procesal, la de llevarle al Juez el convencimiento sobre los hechos del proceso (lo son casi todas las pruebas); mientras que las pruebas ad solemnitatem o ad substantiam actus (sustanciales), tienen un valor material, puesto que son condiciones para la existencia o la validez de un acto jurídico material; tal como sucede con la escritura pública para la perfección de una compra venta o una hipoteca de un bien inmueble o la constitución de sociedades” (Carrion, 2000).

Debemos agregar, “que el fin de la prueba no debe confundirse con los fines particulares que las partes procesales tratan de lograr con la misma, ya que tales fines no coinciden con los que corresponden a la prueba según su naturaleza y función procesal” (Guevara, 1998)

Requisitos de la Prueba.

(Torres A. , 2011) los requisitos de la prueba son los siguientes:

- a. Pertinencia:** Exige que el medio probatorio tenga una relación directa o indirecta con el hecho que es objeto de proceso. Los medios probatorios pertinentes sustentan hechos relacionados directamente con el objeto del proceso.
- b. Conducencia o idoneidad:** El legislador puede establecer la necesidad de que determinados hechos deban ser probados a través de determinados medios probatorios. Será inconducente o no idóneo aquel medio probatorio que se encuentre prohibido en determinada vía procedimental o prohibido para verificar un determinado hecho .
- c. Utilidad:** Sólo pueden ser admitidos aquellos medios probatorios que presten algún servicio en el proceso de convicción del juzgador, más ello no podrán admitirse, cuando se ofrecen medios probatorios destinados a acreditar hechos contrarios a una presunción de derecho absoluta; cuando se ofrecen medios probatorios para acreditar hechos no controvertidos, imposibles, notorios o de pública evidencia; cuando se trata de desvirtuar lo que ha sido objeto de juzgamiento y ha hecho tránsito a cosa juzgada; cuando el medio probatorio ofrecido no es el adecuado para verificar con él los hechos que pretenden ser probados por la parte; y, cuando se ofrecen medios probatorios superfluos, bien porque se han propuesto dos medios probatorios iguales con el mismo fin (dos pericias con la finalidad de acreditar un mismo hecho) o bien porque el medio de prueba ya se había actuado antes
- d. Licitud:** No pueden admitirse medios probatorios obtenidos en contravención del ordenamiento jurídico, lo que permite excluir la prueba prohibida, obtenida ya sea por simulación, dolo, intimidación, violencia o soborno; y demás supuesto de prohibiciones probatorias
- e. Preclusión o eventualidad:** En todo proceso existe una oportunidad para ofrecer y solicitar la admisión de medios probatorios, pasado dicho plazo, no tendrá lugar la solicitud probatoria; la oportunidad que las partes tienen es en los actos postulatorios, salvo disposición distinta del Código Adjetivo, tal como lo prevé el artículo 189° del mismo

La Carga de la Prueba.

(Echandia, 1983) la carga de la prueba “es una noción procesal que contiene la regla del juicio, por medio de la cual se le indica al Juez como debe fallar cuando no encuentre en el proceso pruebas que le den certeza sobre hechos en los que debe fundamentar su decisión e indirectamente establecer a cuál de las partes le interesa la prueba de tales hechos para evitarse consecuencias negativas”.

(Hinostroza, 2004) Expone: “La carga de la prueba es la obligación que tienen las partes de proporcionar al proceso los elementos necesarios, que permitan al Juez adquirir una convicción en la cual declare el derecho convertido. Precisa dicho autor, que en el Derecho Procesal la regla general es que, quien alega un hecho debe probarlo; sin embargo, en materia procesal laboral, esta regla se invierte, pues es el empleador quien debe probar los hechos en que ha fundado su decisión por ejemplo, tal como es el caso de la causa de despido.”

La Postulación del Proceso.

La Demanda.

(Ramírez, 2016) Señala, que la demanda es el escrito o exposición oral con que se inicia un juicio contencioso; generalmente una demanda contiene: 1º) Las referencias que lo individualizan, quien demanda (actor) y el demandado; 2º) Una exposición de hechos; 3º) La innovación del derecho sobre el cual el actor funda sus pretensiones; y, 4º) El petitorio, es decir, la parte donde se concretan las solicitudes del actor .

(Ticona, 1999) señala “Que la demanda es la plasmación objetiva del derecho de acción, cuya finalidad es pedir, a la autoridad jurisdiccional competente, resuelva la pretensión basada en un conflicto de intereses o incertidumbre jurídica; por la demanda se ejercita la acción, es el medio procesal para hacerlo”.

El mismo Ticona agrega además, que la demanda, como primer acto procesal, tiene una trascendental importancia en el desarrollo de la relación jurídica procesal. Ese es su carácter principal de tantas proyecciones en el proceso, explica y justifica las exigencias del contenido y forma que prescribe la ley para admitirla como tal (Ticona, 1999).

La demanda en el Proceso de Amparo

(García, 2006) indica que “El artículo 44 del Código Procesal Constitucional establece que el plazo establecido de 60 días hábiles previsto en el artículo 37 de la Ley N° 23506, precisando que dicho plazo es de prescripción y no caducidad, conforme al nomen iuris atribuido por el artículo 37 de la Ley N° 23506”

(Rodríguez, 2000) Sostiene que “si el amparo se interpone contra resolución judicial, el plazo para interponer la demanda se inicia cuando la resolución quede firme. Dicho plazo concluye treinta días hábiles después de la notificación de la resolución que ordena se cumpla con lo decidido.”

(Morales, 1997) Manifiesta: “Que es indudable que la redacción de una demanda debe efectuarse con la mayor claridad, precisión y estudio, por cuanto los hechos y las pretensiones no se pueden modificar una vez que el demandado ha sido emplazado (notificado con la demanda). Por el principio iura novit curia, el Juez solo puede aplicar la norma jurídica pertinente, más no puede modificar los hechos y las pretensiones”. “El actor debe asumir las consecuencias de las omisiones o negligencias cometidas, así como la posibilidad del rechazo de la demanda por incumplimiento de algunas de las formalidades establecidas”.

a. Inadmisibilidad.

Como se advierte, la declaración de inadmisibilidad de un acto procesal es consecuencia del incumplimiento de exigencias formales en la realización del acto procesal. “En el caso de la demanda, el incumplimiento de un requisito de admisibilidad de la demanda determinará que el Juez la declare inadmisibile, concediéndole al demandante el derecho de subsanar el defecto incurrido” (Idrogo, 2002).

Conforme al artículo 48 del Código Procesal Constitucional, el Juez declarara la inadmisibilidad de la demanda cuando carece de un requisito de forma o éste se cumple defectuosamente, otorgando un plazo de tres días para que subsane la omisión.

b. Improcedencia Liminar

Se requiere que la demanda sea manifiestamente improcedente, ya que por ejemplo, en caso de presentarse duda sobre el agotamiento de la vía previa, se preferirá dar trámite a

la demanda de amparo, conforme se dispone expresamente en la última parte del artículo 45 Código Procesal Constitucional . (Carrasco, 2006)

El mismo autor antes mencionado indica que cuando la demanda se haya interpuesto en defensa del derecho de rectificación y no se acredita la remisión de una solicitud cursada por conducto notarial u otro fehaciente al director del órgano de comunicación o, a falta de este, a quien haga sus veces, para que se rectifique las afirmaciones consideradas inexactas o agraviantes, el juez podrá rechazar la misma de manera liminar”. (Carrasco, 2006)

c. Traslado de la Demanda o Emplazamiento del Demandado. Si el Juez califica la demanda positivamente, da por ofrecidos los medios probatorios, confirmando traslado al demandado para que comparezca al proceso, así lo prevé el artículo 53 del Código Procesal Constitucional

“El emplazamiento con la demanda al demandado se viabiliza mediante la notificación con la resolución que admite a trámite la demanda planteada, produciéndose con ella (con la notificación válida) una relación jurídico procesal entre el actor y el demandado y generando derechos y obligaciones procesales recíprocas entre ellos (Carrion, 2000)

Contestación de Demanda.

(Ledesma, 2012) Señala que “la contestación de la demanda es la posibilidad que tiene la parte de contradecir o no a la demanda; el principio de bilateralidad brinda esa oportunidad y no exige la materialización de la contradicción; este se agota en esa posibilidad de contradecir o no”.

(Monroy, 1996) “El derecho de contradicción carece de libertad en su ejercicio, esto es, puedo ejercitar mi derecho de acción cuando yo quiera, en cambio, solo puedo emplear el derecho de contradicción cuando alguien exija al Estado tutela jurídica y a través de tal planteo una exigencia concreta dirigida contra mí”

En otras palabras, el ejercicio del derecho de acción marca el inicio del proceso; en cambio, el derecho de contradicción solo es posible ejercitarlo cuando un proceso ya se ha iniciado. (Idrogo, 2002)

Requisitos y Contenido de la Contestación de la Demanda.

Al respecto, (Ledezma, 2012) refiere que “La admisión de hechos debe tomarse como un acto de alegación que solo puede provenir del demandado. A diferencia de la confesión, que recae sobre hechos personales o del conocimiento del confesante, la admisión puede versar sobre hechos ajenos a quien emite la declaración”.

Ahora bien, el demandado puede ingresar a reconocer o negar la autenticidad de los documentos que se acompañan como medios de prueba. “Recordemos que cuando se trata de documentos privados, para que estos tengan validez deben ser reconocidos, situación que no opera con los documentos públicos, cuya autenticidad se presume” (Cuba, 2008)

Si bien el Código Procesal Constitucional no establece los requisitos de la contestación de demanda, estos se pueden aplicar en forma supletoria conforme a lo que se encuentra previsto en el artículo 442 del Código Procesal Civil; entre los que destacamos la designación del domicilio procesal que se realiza dentro de determinado perímetro y lo deben constituir las partes o sus representantes en la primera presentación al proceso a fin de que en él se practiquen todas las notificaciones que no deban serlo en el domicilio real. Es un domicilio que se circunscribe a la sustanciación de un determinado proceso y que carece de relevancia jurídica fuera de este.

Plazo para Contestar la Demanda.

Con el otorgamiento de dicho plazo se busca acentuar la igualdad de las partes, la que, como señala (Couture, 1972) puede no ser una igualdad numérica sino una razonable igualdad de posibilidades en el ejercicio de la acción y la defensa.

La sentencia

Es una resolución judicial realizado por un Juez a través del cual se pone fin a la instancia o al proceso en definitiva, pronunciándose en decisión expresa , precisa y motivada sobre la cuestión controvertida declarando el derecho de las partes, o excepcionalmente sobre la validez de la relación procesal (Cajas, 2011).

La sentencia se define entonces como el mandato jurídico individual y concreto, creado por el juez mediante el proceso, en el cual se acoge o rechaza la pretensión que se hace valer en la

demanda. La sentencia debe nombrar las partes y sus apoderados y a cualquier interviniente voluntario o forzado en la causa; pero, como se verá más adelante, lo que desea legislador es que se establezca, sin duda, entre quienes recae el fallo, toda vez que el efecto de cosa juzgada de la sentencia, tiene sus límites subjetivos determinados por las partes que han intervenido en la controversia. (Rioja, 2009)

(Monroy, 1996) “Define a la sentencia como el acto jurisdiccional por excelencia, con el cual se pone fin a un grado (es decir a la instancia) o al proceso de manera definitiva. En efecto, la sentencia no se emite sólo en primera instancia, salvo que quede consentida, sino también en segunda instancia, donde se le denomina sentencia de vista, y hasta en casación, donde se le denomina sentencia casatoria.

Estructura de la Sentencia.

(Gonzales, 2006) que la estructura de la sentencia es la siguiente:

- a) La apertura:** En la apertura de toda sentencia, debe señalarse, además del lugar y de la fecha, el tribunal del que emana, así como la resolución, los nombres de las partes, y la identificación del tipo de proceso en que se está dando la sentencia. Es decir, en el preámbulo deben indicarse todos aquellos datos que sirvan para identificar plenamente el caso materia de expedición de la sentencia.
- b) Parte expositiva:** Esta primera parte, contiene la narración de manera sucinta, secuencial y cronológica de los principales actos procesales, desde la interposición de la demanda hasta el momento previo de la sentencia. Hay que anotar que en esta parte no debe incluirse ningún criterio valorativo.
- c) Parte considerativa:** Es la parte en la cual el magistrado plasma el razonamiento fáctico y/o jurídico efectuado para resolver la controversia. La finalidad, de esta parte de la sentencia, es el de cumplir con el mandato constitucional contenido en el Inc. 5 del artículo 139° de nuestra Magna Lex, referido a la motivación escrita de las resoluciones judiciales, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustenten, concordante con el artículo 12° de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Se entiende entonces, que la parte considerativa va a permitir a las partes, y a la sociedad civil en general, conocer las razones por las cuales determinada pretensión ha sido amparada o desestimada.

d) Parte resolutive: En esta parte, el Juez manifiesta su decisión final respecto de las pretensiones de las partes. Tiene por finalidad, cumplir con el mandato contenido en el inciso 4 del artículo 122 del Código Procesal Civil. También va a permitir a las partes conocer el sentido del fallo definitivo, permitiéndoles ejercer su derecho impugnatorio.

El contenido de la parte resolutive es: Primero, el mandato respectivo destinado a que la parte vencida desarrolle una determinada prestación y/o declarar el derecho correspondiente, ello con respecto de cada una de las pretensiones, ya sean acumuladas o no. Segundo, a definición, respecto del momento a partir del cual surtirá efectos el fallo. Tercero, pronunciamiento sobre las costas y costos, ya sea sobre la condena o su exoneración.

e) Cierre: En esta parte se describe el o los magistrados intervinientes en el proceso, precisando las firmas, sean estas del Juez, Auxiliar Jurisdiccional, Vocales u otros que den el fallo.

Las Resoluciones Judiciales

(Rodríguez, 2000) Refiere, que “La resolución judicial es el acto procesal proveniente de un tribunal, mediante el cual resuelve las peticiones de las partes, o autoriza u ordena el cumplimiento de determinadas medidas. Dentro del proceso, doctrinariamente se le considera un acto de desarrollo, de ordenación e impulso o de conclusión o decisión”.

(Morales, 1997) “Que las resoluciones judiciales requieren cumplir determinadas formalidades para su validez y eficacia, siendo la más común la escrituración o registro, según sea el tipo de procedimiento en que se dictan”.

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

Clases de Resoluciones Judiciales.

Los actos procesales a través de los cuales se impulsa o decide al interior del proceso o se pone fin a éste, pueden ser decretos, autos y sentencias (Carrion, 2000).

(Couture, 1972) “Los decretos son resoluciones por las que el juzgador dicta medidas encaminadas a la simple marcha del proceso, son simples determinaciones de trámite; los autos son resoluciones que pueden afectar cuestiones procedimentales o de fondo que surgen durante el proceso y que es indispensable resolver antes de llegar a la sentencia para estar en condiciones de emitirlo”.

Creemos al igual que el autor “Que, los autos pueden ser de 3 tipos: provisionales, que son determinaciones que se ejecutan momentáneamente de manera provisional, sujetos a una modificación o transformación en la sentencia; preparatorios, que son resoluciones que hacen el camino dentro del proceso para la realización de ciertos actos; y, definitivos, que son decisiones que impiden o paralizan la prosecución de un juicio. Por último respecto de las sentencias, refiere que son resoluciones que ponen fin a la controversia conteniendo la aplicación de la ley general al caso concreto, las cuales puede ser de 2 tipos: interlocutorias, que son resoluciones que deciden una cuestión planteada dentro del proceso pero que no es la principal y que sin embargo requiere de una decisión final, éstas sentencias son las resoluciones definitivas de los incidentes, incidente es el procedimiento legalmente establecido que se presenta en un proceso; y, definitivas, que son las resoluciones judiciales que ponen fin a un proceso solucionando el litigio planteado de fondo aplicando la ley general al caso concreto, éstas sentencias terminan con la instancia” (Carrion, 2000)

Los Medios Impugnatorios.

(Hinostroza A. , 2006) “Los actos jurídicos procesales son todas aquellas manifestaciones de voluntad que inician, prosiguen o extinguen un proceso de acuerdo a las formalidades establecidas en la Ley adjetiva, uno de ellos está representado por la impugnación. Para dicho autor, la expresión impugnación deriva del latín y simboliza la representación de Quebrar, romper, contradecir o refutar”. “Así lo defino, como Combatir, atacar, impugnar un argumento. Debemos entender, que los actos procesales de impugnación están dirigidos directamente a provocar la modificación o sustitución de una resolución judicial, en el mismo proceso en el que ella fue dictada”.

“Los medios impugnatorios constituyen mecanismos procesales que permiten a los sujetos legitimados petitionar a un Juez, que su superior reexamine un acto procesal o todo un proceso que le ha causado un perjuicio, a fin de lograr que la materia cuestionada sea parcial o totalmente anulado o revocado”. (Carrion, 2000)

(Monroy, 2009) “Una distinción entre estos conceptos, radica en que los remedios no tienen un carácter devolutivo por no conocer de ellos un órgano superior, diferente de un recurso que si puede ser planteado ante el mismo u otro de mayor jerarquía conformante del aparato jurisdiccional”.

Los Remedios

(Devis, 2002) Precisa, “que la naturaleza de los remedios se presenta cuando una parte se considere agraviada por actos procesales no contenidos en las resoluciones judiciales; a través de los remedios es posible impugnar el acto de la actuación, oponerse a la actuación de un medio de prueba, pedir la nulidad del remate, desestimar la tacha a un testigo o a un documento, oponerse a una pericia. Sin embargo, señala, lo más importante radica en el recurso”.

Entonces, los remedios son, según (Ledesma, 2012) “Medios de impugnación que se formulan por quien se considere agraviado por actos procesales no contenidos en resoluciones.

Los Recursos

(Monroy, 1996) “señala que los recursos contra las decisiones judiciales no parecen responder, en origen, a la concesión de una garantía para el justiciable, sino, antes bien, a la necesidad de un control jerárquico interno y externo sobre la administración de justicia, propia de una organización jerárquica”.

Los recursos son medios de impugnación por los cuales el que es parte en el proceso pretende un nuevo examen de las cuestiones fácticas o jurídicas resueltas en una resolución no firme que le resulta perjudicial, a fin de que sea modificada o sustituida por otra que le favorezca, o sea anulada. “Un recurso, es aquel medio conferido por la ley a las partes con

el fin de que una resolución o providencia judicial sea modificada o dejada sin efecto, con ello se busca asegurar el más perfecto ejercicio de la función jurisdiccional” (Ledesma, 2012)

En consecuencia: Los recursos de quienes intervienen en un procedimiento para evitar las consecuencias perjudiciales de las decisiones de los tribunales, en pos de intentar demostrar su injusticia (agravio) y, de lograr, conseguir que la decisión atacada sea revocada, en su caso transformada en otra de sentido contrario, modificada o reformada, o, incluso, eliminada, fueron mecanismos nacidos históricamente durante el desarrollo del procedimiento inquisitivo, antes como instancias de control burocrático que como garantías de seguridad para los súbditos sometidos a una decisión de autoridad (Ledesma, 2012)

Fundamentos de los medios impugnatorios

El fundamento de los medios impugnatorios, “No es otro que el reconocimiento de la falibilidad humana. Esto es, se considera que como los jueces pueden errar al aplicar o interpretar la ley -procesal o material- es conveniente que las partes tengan la posibilidad de solicitar, en el propio proceso, que la resolución dictada sea modificada, bien por el mismo órgano jurisdiccional que la dictó –para las resoluciones más simples- bien por un órgano superior –normalmente más experimentado, y en actuación generalmente colegiada, como garantía de una mayor ponderación para los supuestos de resoluciones más complejas y en asuntos más graves-.” (Hinojosa, 2002) “Al respecto precisa que “Otro presupuesto de la impugnación es su fundamentación; Así, es, no resulta suficiente que se denuncie algún vicio o error (ya sea in procedendo o in iudicando), sino que es exigible además señalar los fundamentos de hecho y de derecho que permitan llegar a esa conclusión y que justifiquen la declaración de ineficacia o invalidez, o sea, que persuadan al órgano jurisdiccional revisor de la existencia del vicio, de su trascendencia y del agravio ocasionado al impugnante”.

Nuestra jurisprudencia señala al respecto que: “Si bien es cierto el artículo 366° de la norma procesal impone al recurrente la carga de fundamentar su apelación indicando el error de hecho o de derecho en que incurre la apelada, precisando la naturaleza del agravio y sustentando su pretensión impugnatoria, esta obligación no puede interpretarse restrictivamente de tal manera que implique una privación al derecho a la tutela jurisdiccional efectiva y del derecho a la doble instancia” (Cas. N° 268-96-Lima, 1998)

Clases de medios impugnatorios

El recurso de reposición

(Ramos, 1993) “El recurso de reposición «... es un recurso ordinario, no devolutivo (remedio), contra las resoluciones interlocutorias dictadas por un órgano jurisdiccional unipersonal. Mediante este remedio se persigue la revocación de la resolución recurrida y su sustitución por otra, sin limitaciones en cuanto a los motivos de impugnación».

De lo que inferimos que “la reposición procede solo respecto de las providencias o resoluciones simples que se dictan sin sustanciación previa, sea para impulsar el proceso o para ordenar actos de mera ejecución. De tal manera el recurso es procedente en cualquier instancia.” (Gonzales N. , 2014)

El recurso de apelación

(Ramos, 1993) “el recurso de apelación «... es un recurso ordinario, devolutivo, que procede contra las sentencias definitivas de todo proceso y los autos resolutorios de excepciones dilatorias e incidentes (...) y autos resolutorios de un recurso de reposición contra providencias y autos (...). Es el recurso devolutivo por excelencia, mediante el cual el Tribunal ad quem examina la corrección y regularidad de la resolución dictada por el tribunal a quo, según los motivos de gravamen que aduzca el apelante.”

(Gonzales N. , 2014) indica “que el recurso de apelación es el más importante de los medios ordinarios de impugnación”.

El recurso de apelación, además, debe ser idóneo y jurídicamente posible, como afirma (Palacio, 2003) al definir “lo idóneo” en el recurso de apelación, como aquel que resulta adecuado de acuerdo con las pertinentes normas legales, al tipo de resolución que mediante él se impugna; y el concepto jurídicamente posible como aquel que se plantea contra una resolución legalmente impugnabile a través de esa vía procesal.

El recurso de casación

La casación «es un recurso extraordinario de carácter jurisdiccional que cabe exclusivamente por motivos determinados frente a resoluciones definitivas, también determinadas dictadas por los Tribunales de instancia. No se trata de una tercera instancia, y en consecuencia para poder ser utilizado precisa no solo la lesividad o gravamen de la resolución recurrida, sino la

presencia de unos motivos determinados...» (Gomez, 1992).

“El recurso extraordinario de casación, no es sino un medio de impugnación determinadas resoluciones (autos que declaren sobre el fondo la cuestión litigiosa y pongan fin al proceso y las sentencias emitidas por las salas civiles) con el propósito de que la Corte Suprema verifique”. (Gonzales N. , 2014)

(Ramírez, 1993) “la casación «es un recurso que materializa un acto de voluntad del litigante, por el que solicita la revisión de la sentencia, amparándose en un error de derecho al juzgar (in iudicando) o en un error o vicio procesal que desnaturaliza la validez de la sentencia emitida (in procedendo)”.

El recurso de queja

El recurso de queja “... Supone el requerimiento formulado a un Tribunal Superior para remover el obstáculo puesto por otro inferior a la tramitación de los recursos de apelación y casación...” en efecto,” impugnar no significa otra cosa —latinamente— que contrastar, atacar, y por consiguiente la impugnación no tiene en sí y por sí tipicidad alguna» (Gonzales N. , 2014)

Instituciones Jurídicas Sustantivas relacionadas con las sentencias en estudio.

El derecho al trabajo.

Desde el punto de vista jurídico,” el derecho del trabajo es la disciplina jurídica que regula la relación de trabajo surgida entre una persona natural que presta un servicio personal y se denomina trabajador a otra persona natural o jurídica que se beneficia de ese trabajo y se denomina empleador. Esa relación de trabajo esta mediada por el elemento de la subordinación en virtud del cual el empleador tiene el poder de disposición patrimonial, ordenación del trabajo, poder reglamentario, poder disciplinario, el deber de asistencia y su responsabilidad por los actos del trabajador”. (Bedoya, 2003).

Por su parte el Tribunal Constitucional ha precisado el contenido esencial del derecho al trabajo en el Exp. 1124-2001-AA/TC: “Aunque no resulta relevante para resolver la causa, cabe precisar que, en el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay

que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto del derecho es el que resulta relevante para resolver la causa. Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa (fund. 12)”.

(Toyama, 2013) señala “que el derecho al trabajo ha tenido una interpretación constitucional que ha evolucionado notablemente, a tal punto que es, seguramente, el derecho que suele ser más utilizado por el Tribunal Constitucional en las sentencias de amparo laborales”

(Neves, 2016) “en referencia al derecho al trabajo que se aborda en el Exp. 1124-2001-AA/TC, indica que “el derecho de quien carece de empleo a que se le procure uno y el de quien ya lo tiene a no ser privado de él sin la justificación ni el procedimiento debidos.”

(Landa, 2017) Indica “que los alcances del derecho al trabajo tienen una dimensión subjetiva o individual y una dimensión objetiva o institucional. Como derecho subjetivo, el derecho al trabajo supone el derecho al acceso al empleo y el derecho a la protección adecuada frente al despido arbitrario. Desde la perspectiva institucional, el derecho al trabajo impone al Estado el deber de generar políticas, planes y programas que en la mayor medida posible logren el pleno empleo en el país.”

El trabajo “es la actividad humana fundamental para la vida y está encaminada a la utilización o transformación de las fuerzas naturales y a la consecución de bienes y servicios. El trabajo es, en su sentido más amplio, una manifestación de la capacidad creadora del hombre, en cuya virtud este transforma las cosas y confiere un valor, del bien que antes carecía, a la materia a que aplica su actividad” es todo tipo de actividad humana que se realiza para transformar la naturaleza y procurarse los elementos necesarios para la subsistencia, la familia o del entorno más cercano, así como para la propia realización personal, es decir, para desarrollar nuestro proyecto de vida”. (Landa, 2017)

Principios del derecho del trabajo

Al respecto (Plá, 2009) señala que “los principios del derecho del trabajo, no pueden confundirse con los principios generales del derecho, pues estos no se identifican con los principios propios de una disciplina particular”.

Por su parte (Alonso, 1981) sostiene” que los principios laborales, son «líneas directrices o postulados básicos de la tarea interpretativa que inspiran el sentido que han de aplicarse las normas laborales, ser desentrañado –en caso de duda– el contenido de las relaciones de trabajo, o desvelada justamente la intención que presidiera la voluntad de los sujetos contratantes» por nuestra parte nos mostramos de acuerdo.

Principio del in dubio pro operario

El in dubio pro operario es un principio que según el cual en caso de duda de una norma se interpreta a favor del trabajador. Es uno de los principios más usados en materia laboral en las demandas, en los reclamos. Normalmente la parte laboral señala que la duda favorece al trabajador” (Toyama, 2013)

Pero creemos este es uno de los principios menos aplicados en la realidad, porque para aplicar este principio tiene que haber tres requisitos:

1. Tiene que haber una norma jurídica.
2. Que esa norma sea de dudosa interpretación.
3. Que de las varias interpretaciones posibles, una de ellas sea favorable al trabajador.

El principio in dubio pro operario será aplicable cuando exista un problema de asignación de significado de los alcances y contenido de una norma. Ergo, nace de un conflicto de interpretación, más no de integración normativa. “La noción de “norma” abarca a la misma Constitución, los tratados, leyes, los reglamentos, los convenios colectivos de trabajo, los contratos de trabajo, etc” (Neves, 2016).

El principio protector

(Plá, 2009) Denomina «desigualdad compensatoria»; Nicollielo, «correctivo de la desigualdad social», Truena Urbina, «principio de disparidad social» y Sarthou, «corrector de desigualdades o de equiparación»; es definido por Pinho Pedreira da Silva como «aquel en virtud del cual el Derecho del Trabajo, reconociendo la desigualdad de hecho entre los sujetos de la relación jurídica de trabajo, promueve la atenuación de la inferioridad económica, jerárquica e intelectual de los trabajadores».

Se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que este, en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad; responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador. (Plá, 2009)

Principio de la primacía de la realidad

El principio de la primacía de la realidad es aquel por el cual en caso de divergencia entre lo que ocurre en la realidad y lo que se ha plasmado en los documentos, debe darse prevalencia a lo que surge en la práctica, con éste principio se establece la existencia o no de una relación laboral y con ello se procede a la protección que corresponde como tal.

En caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. Art. 4 del D.S. N° 003-97-TR: en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

Para (Romero J. , 2009) el tema de la veracidad (o principio de primacía de la realidad) es un instrumento procesal que debe utilizar el magistrado al momento de resolver un conflicto dentro de un proceso (entiéndase laboral); por ello para aplicar este principio no se tiene como base subjetividades, sino cuestiones objetivas, por ello una vez que los hechos son demostrados, estos no pueden ser neutralizados por documentos o formalidad alguna.

Principio de irrenunciabilidad

El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales previsto en el inciso 2) del artículo 26" de la Constitución Política del Perú, hace referencia a la regla de no abrogación e irrenunciabilidad de los derechos reconocidos al trabajador por la Constitución y la Ley, negando validez jurídica a todo acto del trabajador que implique una renuncia a sus derechos laborales, constituyendo de esta forma una limitación a la autonomía de la voluntad del trabajador (Toyoma, 2016)

Para (Toyama, 2013) El principio de irrenunciabilidad de derechos se fundamenta en el carácter protector del Derecho Laboral en la medida que presume la nulidad de todo acto del trabajador que disponga de un derecho reconocido en una norma imperativa. Dada la desigualdad que caracteriza a las partes laborales, a diferencia del Derecho Civil, el ordenamiento laboral no confiere validez a todos los actos de disponibilidad del trabajador. La

imposibilidad de lograr un equilibrio en la negociación entre empleador-trabajador genera que este último no cuente con la misma capacidad de disposición de sus derechos.

Siguiendo la difundida definición de (De La Villa, 1970), podemos señalar que el principio de irrenunciabilidad puede ser definido como la imposibilidad que tiene el trabajador para abandonar unilateral e irrevocablemente un derecho contenido en una norma imperativa

Principio de iniciativa de parte

Carnelutti, señala que “la iniciativa de las partes es indispensable no sólo para pedir al juez la providencia, sino también para poner ante su vista los hechos de la causa”. La iniciativa de parte, señala (Ticona, 1998), “significa que una persona diferente al juez, debe ejercitar el derecho de acción, interponiendo la respectiva demanda, para que el proceso se inicie. Propiamente la parte que sobreviene en demandante, es la que ejercita el derecho de acción; por consiguiente dicha parte puede estar constituido por una o varias personas, naturales y/o jurídicas”

El Contrato de Trabajo y la Relación Laboral

La Institución básica y fundamental del derecho individual del trabajo es el contrato de trabajo. El Contrato de trabajo, con un ordenamiento jurídico implantado a comienzos del gobierno de Fujimori, en donde se flexibilizó las relaciones laborales, generó como balance a quince años de su vigencia, que hoy una empresa, tiene en el Perú, muchas posibilidades de contratar personal que no esté a su cargo o que estándolo, no tenga garantías de permanencia en el empleo, ni perciba siquiera algunos beneficios indispensables.

(Neves J. , 1997) indica que “LA falta de empleo formal lleva a los trabajadores a incorporarse a la legión de quienes están en el sector informal, con baja productividad y reducida contribución al avance social”.

A pesar de ello el contrato de trabajo existe y existirá, urge entonces un replanteamiento legislativo, económico, político a fin de priorizar un contrato de trabajo acorde a los nuevos tiempos, en donde se restituya derechos a los trabajadores.

Sujetos del Contrato de Trabajo

Son sujetos del contrato de trabajo, el trabajador y el empleador.

a. El trabajador: Denominado también servidor, dependiente, asalariado, obrero o empleado; el trabajador es la persona física que se obliga frente al empleador a poner a disposición y subordinar su propia y personal energía de trabajo, a cambio de una remuneración. Es el deudor del servicio y el acreedor de la remuneración.

“El trabajador ha de ser una persona física (hombre o mujer), con la edad mínima o máxima permitida por Ley para realizar el trabajo” (Romero J. , 2009).

b. El Empleador: Conocido también como patrono o principal; el empleador es la persona física o Jurídica que adquiere el derecho a la prestación de servicios y la potestad de dirigir la actividad laboral del trabajador, que pone a su disposición la propia fuerza de trabajo, obligándose a pagarle una remuneración. Es el deudor de la remuneración y el acreedor del servicio.

Elementos del Contrato de Trabajo

La doctrina es muy variada respecto a este punto, considero que los elementos serían de tres tipos:

A. Elementos Genéricos: Son los que corresponden a todo contrato, o aún más a todo acto jurídico. El artículo 140° del Código Civil considera para la validez del acto jurídico los siguientes requisitos: 1) Agente capaz. 2) Objeto físico y jurídicamente posible, 3) Fin Lícito. 4) Observancia de la forma prescrita bajo sanción de nulidad.

(Zavaleta W. , 2006) indica que “En todo contrato se requiere el consentimiento, consideramos que estos elementos, implícitamente ya deben estar al momento de surgir el contrato de trabajo”.

B. Elementos Esenciales: Para la existencia del contrato de trabajo es necesario que concurren los tres elementos esenciales:

a) Prestación personal de servicios

El trabajador pone a disposición del empleador su propia fuerza de trabajo, debiendo prestar los servicios en forma personal y directa.

En 1997 Pasco Cosmópolis indica que “Los servicios deben entenderse jurídicamente en el sentido más amplio pensable, comprendiendo cualquier tipo de trabajo, indistintamente manual o intelectual” (Pasco, 1999).

b) Subordinación

La subordinación consiste en el poder de mando del empleador y el deber de obediencia del trabajador. Ese poder de dirección se concreta en tres atribuciones especiales, reconocidos al empleador: dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador.

(Boza, 2001) manifiesta” que la subordinación es un elemento contingente, es decir, es un poder jurídico que detenta el empleador, pero no siempre tiene que ser ejercitado, mucho menos con la misma intensidad cada ocasión”.

c) Remuneración

Es la retribución que recibe el trabajador de parte del empleador a cambio de su trabajo. Es el principal derecho del trabajador surgido de la relación laboral. Tiene carácter contraprestativo, en cuanto a la retribución por el trabajo brindado.

La denominación más antigua es, no obstante, la del salario, que viene de la palabra latina *salarium*, la que a su vez se deriva de *sal*, con la cual se hacían ciertos pagos.

“El término salario subsiste con la misma generalidad que la expresión remuneración, pese a que con una significación más restringida, indica también el pago efectuado al obrero” (Morales R. , 2011)

El convenio 95 de la OIT, de junio de 1949, sobre la protección del salario utiliza esta denominación al decir “A los efectos del presente convenio, el término “salario” significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este haya prestado o debe prestar” (Art. 1°)

C. Elementos Típicos: Los elementos típicos, son ciertas características que los ordenamientos laborales buscan fomentar por cuanto su presencia favorece a los trabajadores.

Formalidad del Contrato de Trabajo

El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El contrato indeterminado puede celebrarse en forma verbal o escrita.

“El contrato de trabajo sujeto a modalidad, en la cual se permite pactar a plazo fijo, se celebrarán en algunas circunstancias y cumpliendo determinadas formalidades, necesariamente deben constar por escrito”. (Romero, 1997).

(Mendiburu, 1998) otros contratos de trabajo, como el contrato a tiempo parcial, trabajo a domicilio y los contratos de regímenes laborales especiales, se sujetaran a las formalidades establecidas por las normas que los regulen.

El despido

“En líneas generales debemos decir que el despido se produce porque existe una situación de conflicto en la relación laboral, donde el trabajador deja de prestar sus servicios por decisión del empleador, esta decisión puede ser justificada si se han presentado las causales que configuran la extinción del contrato de trabajo, pero si la decisión del empleador es arbitraria nos encontramos ante un despido lesivo de derechos constitucionales”.

Según lo define (Alonso, 1981) “...en un sentido estricto y rigurosamente técnico, el concepto del despido ha de referirse a la extinción que se produce por la voluntad unilateral del empresario exista o no causa justificada...” y de manera semejante, (Alonso & Casas, 2002) lo concibe como “la resolución del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empresario” Según (De La Cruz, 2014) manifiesta que: “El despido constituye el principal medio por el cual se extingue las relaciones laborales sostenidas entre un empleador y un trabajador; por tal sentido se constituye en una de las instituciones en las que se evidencia un interés superlativo de parte de la doctrina y de la jurisprudencia por tratar de dotarla de un mayor contenido y desarrollo; el despido es una decisión unilateral del empleador este debe cumplir con requisitos diversos que lo doten de legitimidad y legalidad caso contrario devendría en un acto arbitrario que no es tolerado en un estado de derecho; es la causal más relevante de las existentes para la terminación de la relación laboral y respecto de él se trata siempre de evitar que se emplee con abuso por parte del empleador de allí que ponga de manifiesto la capacidad del derecho para poner equilibrio en su desigualdad evidente que se hace más patente. En sentido estricto y rigurosamente técnico, el concepto de despido ha de referirse a la extinción que se produce por la voluntad unilateral del empresario, exista o no causa justificada”.

El despido arbitrario.

Se presenta cuando, “el despido, no se funda en las causales antes mencionadas o cuando la causal invocada no se puede probar en juicio, así mismo se genera el derecho del trabajador de exigir una indemnización equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios, con un máximo de doce remuneraciones”.

Cabe señalar que el trabajador afectado con la precitada medida tiene un plazo de 30 días hábiles de producido el despido a efectos de plantear su reclamo en la vía judicial.

Esto último también resulta aplicable para los casos de Hostilización y Despido Nulo, que se describen seguidamente.

Según (Paredes, 2014) manifiesta que:” El despido es arbitrario cuando el empleador no se fundó en las causas justas establecidas en la ley o habiendo alegado causa justa no es demostrable en proceso, así mismo debe considerarse como arbitrario el despido efectuado sin seguir las normas de procedimiento.”

“El despido arbitrario es ilegítimo, y siempre lo será, aun cuando el ordenamiento le reconozca efectos extintivos, repárese, el pago de la indemnización no lo puede transformar en diáfano y pulcro, pues es el resultado de un acto que va más allá de un poder que sólo tiene naturaleza excepcional”. “Es cierto, el empleador tiene un derecho de despedir cuando alega causa justa debidamente comprobada, pero no está en su derecho despedir de manera arbitraria; mientras en el primer caso, se está frente un ejercicio regular del derecho de despedir, en el segundo, se está frente a un ejercicio irregular del mismo. Por esta razón, si el abuso en el ejercicio de un derecho ocurre cuando el sujeto ejerce su derecho de manera no prohibida por la legislación positiva, pero agraviando principios del Derecho que pueden resumirse en la sana convivencia social; entonces el despido arbitrario implicará siempre un ejercicio abusivo del derecho a extinguir unilateralmente el contrato de trabajo” (Paredes, 2014).

Beneficios sociales laborales

Entiéndase al beneficio social como cualquier ventaja económica atribuible al trabajador por motivo de su labor (Saco Barrios, 2001). “Tal cual lo expresaría el maestro (Bueno, 2016), quien refiere que estos “son todos aquellos beneficios que están determinados por la ley”

Remuneraciones

La remuneración ha sido reconocida como derecho fundamental por diversas razones, especialmente por sus múltiples caracteres que se encuentran instituidos en la Constitución Política del Perú y en los Tratados Internacionales. Las dos razones fundamentales de protección a la remuneración son por los siguientes:

- **Por su carácter alimentario o de sustento:** “La remuneración tiene por función primordial reducir las necesidades básicas del trabajador y de su familia que depende de

él, logrando así su subsistencia acorde a su dignidad, por ello tiene carácter alimentario, el cual determinará sus condiciones de vida”.

- **Evita o aminora las relaciones de dependencia económica entre trabajador y empleador:** “En la relación laboral el trabajador es considerado como la parte más débil, mostrándose el empleador con más poder por los diversos recursos que tiene frente a sus trabajadores; por ello se le debe proteger frente a las prácticas que realice el empleador en beneficio propio, siendo necesario ejercer un control sobre el poder que tiene el empleador en la relación contractual, pues dichas prácticas pueden hacer dependiente al trabajador de su empleador; por ende es necesario salvaguardar el derecho a la remuneración justa” (García, 2014).

La remuneración o pago, es lo que el empleador, debe cancelar al trabajador por la labor realizada, se origina en el contrato y está regulada por la constitución y los derechos laborales

Gratificaciones

De acuerdo a la legislación peruana, el empleado tiene derecho al pago de 2 gratificaciones por año, la primera en julio (Día de la Independencia) y la segunda en diciembre (Navidad). Cada gratificación es equivalente al salario mensual que el empleado está recibiendo en el momento en que se paga dicha gratificación (García, 2014).

Descanso vacacional

Las vacaciones “son un beneficio consagradas el artículo 10° del Decreto Legislativo N° 713; estas constan en el disfrute de 30 días calendarios de descanso físico remunerado de manera interrumpida por cada año completo de servicios, no obstante, el Tribunal Fiscal interpretando dicho dispositivo normativo ha señalado que las vacaciones como descanso físico son las que se constituyen un beneficio social, mas no, su remuneración vacacional, puesto que estas tienen naturaleza de una remuneración propiamente dicha” (Resolución, 07719-4-2005)”.

En contrario sensu, (Bueno, 2016) señala que: “Sea como descanso físico o como pago vacacional, las vacaciones se constituyen en un beneficio social del trabajador, puesto por haber sido reconocido por ley como tal”. “En ese sentido, en concordancia a lo estipulado en el artículo 11° del Decreto Supremo N° 012-92-T, tendrán derecho a vacaciones los trabajadores que cumplan cuando menos una jornada ordinaria mínima de 04 horas diarias, en

consecuencia los trabajadores a tiempo parcial que desempeñen sus servicios en una jornada promedio diaria menor de 04 horas se encontraran excluidos de este beneficio”.

Compensación por tiempo de servicios

Es un beneficio social que busca cubrir las contingencias derivadas de la terminación del empleo; esta compensación se devenga desde el primer mes del inicio de la relación laboral”.

“El empleador debe hacer el depósito de la CTS en la cuenta bancaria indicada por el empleado dos veces al año (mayo y noviembre), el monto semestral a ser depositado equivale a un doceavo de la remuneración por cada mes completo de servicios durante dicho período”. (Garcia, 2014).

Participación de utilidades

Las empresas que cuentan con más de 20 empleados y que desarrollan actividades que generan ingresos con su actividad comercial tienen la obligación de distribuir un porcentaje de sus ingresos anuales entre sus empleados, antes de deducir impuestos. Este porcentaje depende de la actividad principal de la empresa.

Asignación familiar

Tienen derecho a percibir esta asignación los trabajadores que tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años, y cuando superen esta edad siempre que se encuentren efectuando estudios superiores o universitarios hasta un plazo máximo de 6 años posteriores a dicha edad.

Criterios de los beneficios sociales:

El maestro (Toyoma, 2016) hace mención que del término beneficio social se han esgrimido cinco criterios importantes:

- a. **Criterio restrictivo:** Como su mismo nombre lo dice, este criterio restringe los beneficios sociales a aquellos conceptos considerados como tales. Por ejemplo, como ya se ha señalado, de acuerdo al Decreto Legislativo N° 688, solo son beneficios sociales el seguro de vida, la derogada bonificación por tiempo de servicios y la CTS.

- b. **Criterio amplio:** A diferencia del restrictivo, el criterio amplio considera beneficio social a todo complemento y suplemento, independientemente del nombre o modalidad de entrega, sea consagrado por la ley o sea acordado entre las partes. En esto recae en los aumentos o beneficios económicos logrados en base al trato directo o la negociación colectiva en todo caso deben estar sujetos a los descuentos de ley.
- c. **Criterio diferenciado:** De acuerdo a este criterio, existe una diferenciación entre la remuneración y los beneficios sociales. Hablar de remuneración y beneficios sociales es hablar de una relación de género-especie, puesto que, todo beneficio social es un derecho, no obstante, no todo derecho es un beneficio social; en otras palabras, el derecho es el género y el beneficio social es la especie. Dicho de otro modo, los beneficios sociales son también derechos del trabajador.
- d. **Criterio excluyente:** Como su mismo nombre lo dice, este criterio considera como el único beneficio social a la compensación por tiempo de servicios.
- e. **Criterio legal:** Según este criterio, los beneficios sociales son aquellos que han sido únicamente consagrados en la norma jurídica con carácter de ley. Sea cual fuere el criterio adoptado, los beneficios sociales son aquellos que el trabajador recibe, y que están consagrados por ley.

III. HIPOTESIS

Según los parámetros normativos, jurídicos y jurisprudenciales permitieron medir la calidad de las sentencias judiciales de primera y segunda instancia sobre el pago de beneficios sociales en el expediente N° 2256-2011-0-2001-JR-LA-02 del Distrito Judicial de Piura, siendo confiable en un rango de nivel muy alto.

HIPOTESIS ESPECÍFICAS

- 1.- Según los parámetros normativos, jurídicos y jurisprudenciales ha permitido medir la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera y segunda instancia con énfasis a la introducción y a las posturas de las partes sobre el pago de beneficios sociales en el expediente N° 2256-2011-0-2001-JR-LA-02 del Distrito Judicial de Piura, siendo confiable en un rango de nivel alto y muy alto respectivamente.
- 2.- Según los parámetros normativos, jurídicos y jurisprudenciales ha permitido medir la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera y segunda instancia con énfasis a los fundamentos de hecho y derecho sobre el pago de beneficios sociales en el expediente N° 2256-2011-0-2001-JR-LA-02 del Distrito Judicial de Piura, siendo confiable en un rango de nivel muy alto.
- 3.- Según los parámetros normativos, jurídicos y jurisprudenciales ha permitido medir la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera y segunda instancia con énfasis a los fundamentos de hecho y derecho sobre el pago de beneficios sociales en el expediente N° 2256-2011-0-2001-JR-LA-02 del Distrito Judicial de Piura, siendo confiable en un rango de nivel muy alto.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Diseño de la Investigación

Tipo de investigación: cualitativo

Cualitativo: las actividades de recolección y análisis de los datos se realizarán simultáneamente (Hernández, Fernández, & Batista, 2010).

Nivel de investigación: descriptivo

Descriptivo: porque el procedimiento de recolección de datos, permitirá recoger información de manera independiente y conjunta, orientada a identificar las propiedades o características de la variable (Hernández, Fernández, & Batista, 2010). Será, un examen intenso del fenómeno, bajo la permanente luz de la revisión de la literatura, dirigida a identificar, si la variable en estudio evidencia, un conjunto de características para definir su perfil (Mejía, 2011)

Diseño de la investigación

No experimental, retrospectivo

No experimental: porque no habrá manipulación de la variable; sino observación y análisis del contenido. El fenómeno será estudiado conforme se manifestó en su contexto natural; en consecuencia los datos reflejarán la evolución natural de los eventos, ajeno a la voluntad de la investigador (Hernández, Fernández, & Batista, 2010).

Retrospectivo: porque la planificación y recolección de datos se realizará de registros, de documentos (sentencias) donde no hubo participación del investigador (Hernández, Fernández, & Batista, 2010). En el texto de los documentos se evidencia el fenómeno perteneciente a una realidad pasada.

4.2. Población y muestra

Se trabajó sobre un expediente judicial N° 02256-2011-0-2001-JR-LA-02, del Segundo Juzgado De Trabajo Transitorio De Piura, el cual corresponde a la población de estudio respecto de la sentencia utilizando el muestreo no probabilístico por conveniencia, por cuestiones de accesibilidad (Abad & Morales, 2005).

4.3. Definición y Operacionalización de la variable

Es un proceso metodológico que consiste en descomponer deductivamente las variables que componen el problema de investigación, partiendo desde lo más general a lo más específico; es decir que estas variables se dividen (si son complejas) en dimensiones, áreas, aspectos, indicadores, índices, subíndices, ítems; mientras si son concretas solamente en indicadores, índices e ítems (Carrasco, 2009)

La variable fue, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales.

Cuadro de operacionalización de la variable

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	calidad de la sentencia	Parte expositiva	Introducción	<ol style="list-style-type: none"> 1. El encabezamiento. 2. Evidencia el asunto. 3. Evidencia la individualización de las partes. 4. Evidencia los aspectos del proceso. 5. Evidencia claridad.
			Postura de las partes	<ol style="list-style-type: none"> 1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. 2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. 3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. 4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. 5. Evidencia claridad.
		Parte considerativa	Motivación de los hechos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. 2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. 3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. 4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. 5. Evidencia claridad.
			Motivación del derecho	<ol style="list-style-type: none"> 1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones.

				<ol style="list-style-type: none"> 2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas.. 3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. 4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. 5. Evidencia claridad.
		Parte resolutiva	Aplicación del Principio de Congruencia	<ol style="list-style-type: none"> 1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. 2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas 3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia 4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa respectivamente. 5. Evidencia claridad
			Descripción de la decisión	<ol style="list-style-type: none"> 1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. 3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. 5. Evidencia claridad

4.4. Técnicas e Instrumentos de investigación

Para el recojo de datos se aplicará las técnicas de la observación y el análisis de contenido utilizando como instrumento una lista de cotejo validado, mediante juicio de expertos (Valderrama, s.f) donde se presenta los parámetros, normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, extraídos de la revisión de la literatura que se constituyen en indicadores de la variable. Asimismo, para asegurar la coincidencia con los hallazgos existentes en la sentencia los resultados presentarán el contenido de las sentencias, denominándose evidencia empírica.

4.5. Plan de análisis datos.

Se ejecutará por etapas o fases, conforme sostienen (Do Prado, Quelopana, Ortiz, & Gonzáles, 2008.). Estas etapas serán:

La primera etapa: abierta y exploratoria. Será una actividad que consistirá en aproximarse gradual y reflexivamente al fenómeno, guiada por los objetivos de la investigación; donde cada momento de revisión y comprensión será una conquista; es decir, un logro basado en la observación y el análisis. En esta fase se concretará, el contacto inicial con la recolección de datos.

La segunda etapa: más sistematizada, en términos de recolección de datos. También, será una actividad orientada por los objetivos, y la revisión permanente de la literatura, porque facilitará la identificación e interpretación de los datos.

La tercera etapa: consistente en un análisis sistemático. Será una actividad observacional, analítica, de nivel profundo orientada por los objetivos, articulando los datos con la revisión de la literatura.

Los procedimientos aplicados en la recolección, análisis y organización de los datos se presentan, en el anexo 2.

4.6. Matriz de consistencia

La matriz de consistencia, como su nombre lo indica permite consolidar los elementos claves de todo el proceso de investigación, además posibilita evaluar el grado de coherencia y conexión lógica entre el título, el problema, la hipótesis, los objetivos, las variables, el diseño de investigación seleccionado, los instrumentos de investigación, así como la población y la muestra del estudio (Vera & Lugo, 2016)

Título: calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre delito de robo agravado; en el expediente N° 01137-2015-55-2005-JR-PE-01, del Distrito Judicial De Piura-Piura. 2018.

VARIABLES	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
CALIDAD DE SENTENCIA	¿Cuál es la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, en el expediente N° 02256-2011-0-2001-JR-LA-02, del Distrito judicial de Piura – Piura; 2021?	Determinar la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 02256-2011-0-2001-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Piura – Piura; 2021.	Si es confiable medir la calidad de la sentencia de primera y segunda instancia del expediente N° 02256-2011-0-2001-JR-LA-02, de la parte expositiva, considerativa y resolutive mediante la guía de observación contenida en parámetros y rangos normativos, doctrinarios y jurisprudenciales.	TIPO. Cualitativo: las actividades de recolección y análisis de datos se realizaron simultáneamente. NIVEL.
BENEFICIOS SOCIALES		<p>Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera y segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.</p> <p>Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera y segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y del derecho.</p> <p>Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera y segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.</p>	<p>Los parámetros normativos y jurisprudenciales permitieron medir la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera y segunda instancia con énfasis en la introducción y posturas de las partes. Siendo de rango muy alta</p> <p>Los parámetros normativos y jurisprudenciales permitieron medir la calidad de la parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos y del derecho. Siendo de rango muy alta.</p> <p>Los parámetros normativos y jurisprudenciales permitieron medir la calidad de la parte resolutive con énfasis en la aplicación del Principio de congruencia y la descripción de la decisión. Siendo de rango muy alta.</p>	<p>Descriptivo: el procedimiento para la recolección de datos permitió escoger información de manera conjunta e independiente.</p> <p>DISEÑO: No Experimental: no hubo manipulación de la variable. Retrospectivo: el fenómeno pertenece a una realidad pasada.</p>

4.7. Principios éticos

Los principios éticos de la investigación son universales pero su aplicación requiere la adaptación a la objetividad, honestidad, respeto de los derechos de terceros, y relaciones de igualdad, asumiendo compromisos éticos antes, durante y después del proceso de investigación; para cumplir el principio de reserva, el respeto a la dignidad humana y el derecho a la intimidad (Abad & Morales, 2005).

Con este fin, el investigador(a) suscribirá “una declaración de compromiso ético para asegurar la abstención de términos agraviantes, difusión de los hechos judicializados y datos de la identidad de los sujetos del proceso, habidos en la unidad de análisis; sin enervar la originalidad y veracidad del contenido de la investigación de conformidad al Reglamento de Registro de Grados y Títulos publicado por la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) (El Peruano, 8 de setiembre del 2021)”

V. RESULTADOS

5.1.Resultados

Cuadro 1: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia sobre proceso de beneficios sociales; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N° 02256-2011-0-2001-JR-LA-02, Distrito Judicial de Piura, Piura. 2021

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia				
			Muy Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9 - 10]
Introducción	<p>SEGUNDO JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO DE PIURA</p> <p>EXPEDIENTE N° : 02256-2011-0-2001-JR-LA-02</p> <p>JUEZ : L.A.L.S.</p> <p>SECRETARIA : M.A.R.C.</p> <p><u>RESOLUCIÓN NÚMERO: CATORCE</u></p> <p>Piura, 25 de Noviembre de 2013.</p> <p>En los seguidos por C.D.A.J. contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PIURA sobre PAGO DE REMUNERACIONES CAÍDAS, REINTEGRO DE REMUNERACIONES POR TRATO SALARIAL</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia. Si cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? .Si cumple</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes. Si cumple</p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad. Si cumple</p>										
		<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la</p>										

Postura de las	<p>DESIGUAL, PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES E INCLUSIÓN EN EL LIBRO DE PLANILLAS DE LA DEMANDADA, el Señor Juez del Segundo Juzgado Transitorio de Trabajo de Piura que atiende el Dr. L.A.L.S., 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:</p> <p><u>SENTENCIA</u></p> <p>VII. ANTECEDENTES.</p> <p>32. Mediante escrito de folios 43 a 57, el demandante C.D.A.J. interpone demanda contra la Municipalidad Provincial de Piura, solicitando se le cancele la suma de S/.31,345.33, por los siguientes conceptos: Remuneraciones caídas por el periodo que va desde el 01 de setiembre de 2010 al 29 de diciembre de 2010, Reintegro de Remuneraciones y pago de Gratificaciones, Vacaciones no gozadas, y se efectúe el depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios, por el periodo comprendido desde el 01 de enero de 2008 al 31 de agosto de 2010, más el pago de intereses legales, costas y costos del proceso. Además, demanda la inclusión</p>	<p>pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad. Si cumple</p>					X							10
----------------	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	----

<p>en el Libro de Planillas de la Demandada.</p> <p>33. Por Resolución N° 03 de folios 65 a 66, 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 77 a 80, siendo que por Resolución N° 04 de folios 81 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>VIII. PRETENSIONES Y ARGUMENTOS DE LA PARTE DEMANDANTE:</u></p> <p>34. Mediante escrito de folios 43 a 57 refiere el demandante que, ingresó a laborar para la demandada el 01 de enero de 2008, siendo víctima de despido ilegal por parte de la emplaza con fecha 31 de agosto de 2010, siendo repuesto a su trabajo por mandato del órgano jurisdiccional, ocupando el mismo cargo de supervisor de limpieza pública. Señalando además que, la remuneración percibida a la fecha del despido ascendía a la suma de S/.900.00 mensuales,</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>mientras que a los demás trabajadores que desempeñan igual función pero que se encuentran en el Libro de Planillas, se les cancela una remuneración mayor a S/.1,756.00.</p> <p>35. Alega que, la real condición que tiene con la demandada quedó establecida en primera instancia, mediante sentencia expedida en el Expediente N° 2174-2010, sobre Acción de Amparo, seguido ante el Cuarto Juzgado Civil de Piura, el que verificó la existencia del vínculo laboral y la ocurrencia de un despido inconstitucional en su caso, razón por la que se ordenó su inmediata reposición en el empleo, siendo esta sentencia confirmada en segunda instancia por la Segunda Sala Civil de Piura. Así, desde el 31 de agosto de 2010 en que se produjo su inconstitucional despido, hasta el 29 de diciembre de 2010 en institución por despido inconstitucional; en tal sentido, corresponde se le pague las remuneraciones devengadas y los beneficios sociales correspondientes por todo el tiempo en que duró su despido inconstitucional, conforme a la uniforme y reiterada jurisprudencia dictada por la Corte Suprema de Justicia en este tipo de demandas.</p> <p>36. Añade que, respecto al periodo laborado, desde que</p>														
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>ingresó a laborar, la demandada no lo incluyó en la planilla de trabajadores conforme dispone la normatividad, ello con el fin de eludir sus obligaciones laborales, así como tampoco le otorgó boletas de pago, sino que lo contrató bajo la modalidad de “Locación de Servicios No Personales” o “Servicios por Terceros”; pero en el fondo tales contrataciones bajo la aparente modalidad de “Locación de Servicios No Personales” o “Servicios por Terceros”, no se tratan más que de verdaderos contratos de trabajo, con sus típicas notas características como la prestación personal, la subordinación y la retribución.</p> <p>37. Respecto a la desnaturalización de los llamados Contratos de Servicios No Personales, se debe tener en cuenta que la demandada le asignó las funciones de Supervisor de Limpieza Pública, lo que implicaba estar a disposición y órdenes de los funcionarios y directivos de la División de Limpieza Pública, pues cuenta con horario de entrada y salida; asimismo, para el cumplimiento de sus labores, la demandada le entregaba los insumos e instrumentos necesarios, todo lo cual, evidencia que estuvo sujeto a subordinación por parte de su empleadora, el cual</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>constituye elemento esencial de toda relación laboral.</p> <p>38. Por último señala que, la demandada ha actuado con un trato salarial desigual y discriminatorio respecto de su persona, puesto que a otros compañeros de trabajo que desempeñan el mismo cargo y funciones, pero que se encuentran comprendidos en el Libro de Planillas de la demandada percibían una remuneración mensual ascendente a S/.1,756.00, mientras que a él se le cancelaba una ínfima remuneración mensual, a comparación de sus compañeros incluidos en el Libro de Planillas de Trabajadores de la demandada.</p> <p><u>IX. FUNDAMENTOS DE LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA:</u></p> <p>39. La demandada a través de su Procurador Público, mediante escrito de folios 77 a 80, señala que el demandante pretende adquirir una serie de beneficios que no le corresponden simplemente porque la relación de trabajo entre él y la demandada fue meramente de un locador y un locatario y, si bien, ejerció algunas funciones en similares condiciones que sus demás compañeros de trabajo, éstas han sido de carácter temporal y/o eventual, por cuanto</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>el demandante prestó servicios a través de una serie de contratos de locación, por labores específicas, determinadas en el tenor de los mismos contratos o resoluciones.</p> <p>40. Refiere que, si bien el Estado tiene la obligación de respetar el Principio de Igualdad en la relación laboral (igualdad en el trato remunerativo), no es obligación de este, desnaturalizar todas las relaciones contractuales de naturaleza civil, forzando los hechos y situaciones en beneficio de los locadores, y más aún de quienes esperan haber conseguido un récord considerable para valerse de preceptos y normas protectoras de los verdaderos trabajadores dependientes.</p> <p>41. Agrega que, el pago de la remuneración es la contraprestación a cargo del empleador por el servicio brindado por el trabajador y tiene carácter alimentario, pues dicha prestación, está dirigida a cubrir sus necesidades vitales y familiares; por lo que, el Tribunal Constitucional, respecto a las remuneraciones caídas, ya se ha pronunciado en reiteradas jurisprudencias, que dicho pedido no resulta procedente por cuanto la remuneración constituye la contraprestación por el trabajo efectivo realizado; en</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>consecuencia, no le corresponde el pago de remuneraciones devengadas al trabajador por el tiempo no laborado efectivamente, tiempo en que fue despedido y repuesto a su centro de trabajo por vía de amparo, al no encontrarse en ninguno de los supuestos previstos en los artículos 11° y 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, el concepto de remuneración exige una labor efectivamente prestada a cambio de una contraprestación en dinero o en especie.</p> <p>42. Por último señala que, el demandante al pretender ser incluido como trabajador contratado permanente, en el fondo lo que busca es un reconocimiento judicial del vacante y presupuestada, ni que haya obtenido evaluación favorable previa participación en un concurso público. Precisa además que, sólo el servidor contratado para labores permanentes, tendrá como consecuencia de su ingreso a la carrera administrativa, el reconocimiento de su periodo laborado en la condición de contratado; asimismo, para tener la condición de servidor contratado, es necesario cumplir con los requisitos previstos en el artículo 28° del reglamento de la Ley de la Carrera</p>														
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Administrativa que señala que el ingreso a la Administración Pública en la condición de servidor de carrera se efectúa obligatoriamente mediante concurso público, siendo nulo todo acto administrativo que contravenga la referida disposición.</p> <p>X. <u>AUDIENCIA ÚNICA:</u></p> <p>La audiencia se lleva a cabo con la presencia de ambas partes procesales, conforme acta de folios 90 a 92; en la cual, por resolución número seis se declara saneado el proceso, por frustrada la conciliación por falta de facultades especiales del abogado de la demandada y se fijan como puntos controvertidos:</p> <p>i) Establecer el régimen legal laboral aplicable al demandante;</p> <p>ii) Establecer si el demandante tiene derecho al pago de remuneraciones devengadas durante su despido, así como el pago de los beneficios sociales como son: gratificaciones de fiestas patrias y navidad, las vacaciones no gozadas y el depósito por compensación por tiempo de servicios, así como los intereses legales, costas y costos del proceso;</p> <p>iii) Asimismo, determinar si procede el reintegro de</p>														
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>remuneraciones por trato salarial discriminatorio y su incidencia en los beneficios sociales como gratificaciones por fiestas patrias y navidad, las vacaciones no gozadas y el depósito por compensación por tiempo de servicios durante el tiempo laborado;</p> <p>iv) Si procede ordenar que la demandada incorpore al actor en la Planilla Única de Trabajadores Obreros, con su respectiva nivelación remunerativa.</p>														
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 02256-2011-0-2001-JR-LA-02, Distrito Judicial de Piura, Piura.

LECTURA. El cuadro 1, revela que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente. En la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad. Por su parte, en la postura de las partes, se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia congruencia con la pretensión del demandante; evidencia congruencia con la pretensión del demandado; evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes, la claridad y explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver.

	<p>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 <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, existen pretensiones que son de exclusiva acreditación de quien los invoca como cuando se alega trato discriminatorio, es el demandante quien debe señalar en qué consisten tales actos y también debe acreditarlos debidamente.</p>	<p>crítica y las máximas de la experiencia. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad. Si cumple.</p>												
<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>45. En el caso de autos, el demandante reclama el pago de beneficios sociales (reintegro de remuneraciones por trato salarial</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. Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. Si cumple</p>					X						20	

<p>desigual, gratificaciones, vacaciones no gozadas y compensación por tiempo de servicios), por el periodo que va desde el <u>01 de enero de 2008 al 31 de agosto de 2010</u>; para lo cual, se hace necesario en primer lugar, determinar, la naturaleza de la contratación, ya que conforme alega el actor, fue contratado bajo la modalidad de “Servicios No Personales” y “Servicios por Terceros”, sin embargo en la realidad, se trataría de un verdadero contrato de trabajo. Así mismo, debe determinarse si la prestación de servicios ha sido continuada o interrumpida; estableciéndose, de ser el caso, el exacto record laboral que éste hubiera alcanzado, y en razón a ello, determinar si le asisten los derechos que reclama. Por otro lado, pretende el pago de remuneraciones caídas por el periodo en que va desde el <u>01 de setiembre al 29 de diciembre de 2010</u>, con su correspondiente pago de beneficios sociales (gratificaciones, vacaciones no gozadas y compensación por tiempo de servicios).</p> <p>46. Estando a lo anterior, respecto a la naturaleza de la contratación existente entre las partes procesales por el periodo que va desde el 01 de enero del 2008 al 31 de agosto de 2010, se debe tener en cuenta que mediante Resolución (Sentencia) N° 03 de fecha 02 de noviembre de 2010 expedida en el Expediente</p>	<p>5. Evidencia claridad. Si cumple.</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>N° 2174-2010-0-2001-JR-CI-4 - proceso de Amparo seguido ante el Cuarto Juzgado Civil de Piura-, en sus fundamentos 04 a 09 se determinó la existencia de un verdadero contrato de trabajo entre las partes procesales por los periodos que van desde el 01 de enero al 31 de octubre de 2008, del 01 de diciembre de 2008 al 31 de enero de 2009, del 01 de marzo al 31 de abril de 2009, del 01 de febrero al 30 de abril de 2010 y, del 01 de junio al 31 de agosto de 2010; sentencia que fue confirmada por la Segunda Sala Civil de Piura, mediante Resolución (Sentencia de Vista) N° 08 de fecha 03 de marzo de 2011. En consecuencia, corresponde determinar si le asiste al demandante los beneficios sociales que pretende sean amparados.</p> <p><u>Respecto al Reintegro de Remuneraciones por Trato Salarial Desigual y Pago de Beneficios Sociales por el periodo que va desde el 01 de enero de 2008 al 31 de agosto de 2010:</u></p> <p>47. Habiéndose determinado la naturaleza de la contratación del demandante y, siendo que éste en su escrito de demanda señala que, la recurrida le ha dado un trato salarial desigual y discriminatorio, puesto que, al desempeñarse como trabajador obrero, ejerciendo el cargo de supervisor de limpieza pública</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>en la División de Limpieza Pública, Oficina de Ecología y Medio Ambiente, <u>igual que otros compañeros que están</u> incluidos en planillas, a él sólo le pagaban una ínfima suma que ascendía a S/.900.00 mensuales, mientras que a otros trabajadores privilegiados, quiénes tienen el mismo cargo y realizan las mismas funciones se les paga un monto superior a S/.1,756.00, lo cual denota una diferenciación no razonable y desproporcionada; por lo que, solicita se le liquide los beneficios sociales demandados con una remuneración justa y equitativa, esto es, igual a sus compañeros que se encuentran registrados en planillas y que ocupan igual cargo; en tal sentido, resulta importante observar, a efectos de resolver la pretensión planteada, lo que viene sosteniendo el Tribunal Constitucional en reiterada jurisprudencia como la expedida en los expedientes números: 2510 -2002-AA, 2553- 2007-PA/TC y 25-2007-PI/TC, que la igualdad se encuentra resguardada cuando se acredita la existencia de dos requisitos: a) paridad, uniformidad y exactitud de otorgamiento o reconocimiento de derechos ante hechos, supuestos o acontecimientos semejantes, b) paridad, uniformidad y exactitud de trato o relación intersubjetiva para las personas sujetas a idénticas circunstancias y condiciones. En buena cuenta,</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>la igualdad se configura como un derecho fundamental de la persona a no sufrir discriminación jurídica alguna esto es, a no ser tratada de manera dispar respecto a quienes se encuentren en una misma situación, salvo que exista una justificación objetiva y razonable para esa diferencia de trato. Así mismo se debe observar los parámetros establecidos por la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema establecidos en la Casación N° 1212-2010-PIURA su fecha 27 de mayo del 2011, en donde ha señalado que para determinar la existencia de trato salarial discriminatorio salarial, se debe observar lo siguiente: a) desde cuándo el actor desarrollo funciones que alude, b) si el trabajador comparativo tiene vinculación para realizar algún punto comparativo con el accionante y si son los únicos con quien se puede realizar comparación, c) se ha demostrado algún supuesto de discriminación salarial que acusa el actor, explicando parámetros objetivo (cargo, tiempo de servicios, funciones y responsabilidades, entre otros) o subjetivos (experiencia profesional, nivel académico, entre otros) que sirvan para definir la controversia.</p> <p>48. En función a ello y, siendo que el demandante ha ofrecido como homólogos a los trabajadores Bonifacio Briceño</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Ruiz y Faustino Cruz Ruiz, se procederá a verificar si dichos homólogos resultan idóneos para acreditar el trato desigual remunerativo que alega el demandante, para lo cual, se tendrá en cuenta las copias del detalle de la planilla de pago del mes de febrero del 2007 de los trabajadores Bonifacio Briceño Ruiz y Faustino Cruz Ruiz, respectivamente, de folios 40 a 41 y, el Informe N° 480-2012- RDGC-PJTP de folios 93 a 110; donde se aprecia que dichos servidores son obreros permanentes con más de 31 años de servicios ininterrumpidos y, al haber ingresado en el año 1981, su régimen laboral que han tenido o tienen -situación que no es punto de controversia, pero tampoco puede soslayarse- sería el establecido en el Decreto Legislativo 276, independientemente de lo que las partes señalen, ello conforme lo ha establecido el Tribunal Constitucional. Además, respecto a los ingresos de los dos trabajadores ofrecidos por el actor se observa, fundamentalmente, las siguientes características: i) Perciben conceptos remunerativos compatibles con el régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 276 como son: bonificación especial adicional Decreto Supremo N° 051-91-PCM, asignación excepcional Decreto Supremo N° 276- 91-EF; presumiblemente por haber pertenecido a dicho régimen</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>antes de la modificatoria del artículo 52° de la derogada Ley Orgánica de Municipalidades N° 23853 efectuada por Ley N° 27469 publicada el 01/06/2001. ii) Perciben incrementos del 10.23% y del 3% por estar afiliados de AFPs. iii) Perciben incrementos por pactos colectivos de acuerdo a la fecha en que ingresaron a trabajar. iv) Perciben mayores conceptos remunerativos que se van adicionando a su haber total mensual a medida que transcurren los años de servicios en la entidad demandada; así, los mencionados trabajadores en el año 2007 en el rubro ingresos percibían 14 conceptos remunerativos, mientras que para el año 2010 ese número incrementó a 18 conceptos remunerativos.</p> <p>49. En consecuencia, al haber ingresado el actor a laborar para la demandada a partir del año 2008, cuya prestación de servicios ha sido por periodos interrumpidos, esto es, 01 de enero al 31 de octubre de 2008, del 01 de diciembre de 2008 al 31 de enero de 2009, del 01 de marzo al 31 de abril de 2009, del 01 de febrero al 30 de abril de 2010 y, del 01 de junio al 31 de agosto de 2010 y, habiéndose señalado en el fundamento 15 de la presente resolución, la desnaturalización de los contratos de servicios no personales, su condición laboral sería la obrero contratado sujeto</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>al régimen de la actividad privada – Decreto Legislativo N° 728; se llega a la conclusión lógica y razonable que los homólogos ofrecidos por el demandante no resultan ser idóneos para acreditar la existencia de trato salarial discriminatorio, toda vez que, existen notables diferencias respecto a las fechas de ingreso y tiempo de servicios, al régimen laboral aplicable y, Para este Colegiado, también conviene precisar que la Ley N° 27469 –que modificó el artículo 52° de la derogada Ley Orgánica de Municipalidades, aplicable al caso – varió el régimen laboral de los servidores de la administración municipal, al régimen laboral de la actividad privada, modificatoria que entró en vigencia el 2 de junio de 2001, y que es aplicable a partir de dicha fecha. Sin embargo, tal modificación no puede ser aplicable a los demandantes, toda vez que éstos ingresaron a laborar con anterioridad a la emisión de la mencionada Ley N° 27469, y por tanto, adquirieron sus derechos laborales bajo el régimen laboral público, no pudiendo variarse tal condición sin su previo consentimiento, pues ello atentaría contra el inciso 2) del artículo 26° de la Carta Magna que establece – como principios que regulan la relación laboral – el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos los conceptos remunerativos compatibles al</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>régimen público o privado, según sea el caso. Además, de tenerse en cuenta que si bien el demandante alega que las labores son manuales, también lo es que el tiempo genera mayor experiencia y mayor confianza en el desarrollo de sus funciones aun cuando las labores sean manuales. En consecuencia, al advertirse la existencia de parámetros objetivos (tiempo de servicios, labores periódicas y régimen laboral) y subjetivos (experiencia profesional) de diferenciación entre el accionante y los comparativos, este Despacho llega a la conclusión que dichos comparativos NO resultan siendo trabajadores comparativos del demandante.</p> <p>50. Ahora bien, habiéndose identificado en el Informe N° 480-2012-RDGC-PJTP de folios 93 a 110 –que no ha sido observado por la parte demandante-, como comparativos a los trabajadores M.G.J.C. y S.S.C. ; corresponde verificar si dichos comparativos resultan idóneos para acreditar el trato desigual remunerativo que alega el demandante, para tal fin, se debe tener en cuenta que, del informe de la referencia, a folios 103 a 110-, se aprecia que dichos servidores tienen fecha de ingreso a laborar para la demandada el 01 de noviembre de 2002, quienes tienen la condición de “Supervisor de Limpieza Pública”. Respecto a los ingresos de los</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>dos trabajadores comparativos se observa, fundamentalmente, las siguientes características: i) Perciben conceptos remunerativos compatibles con el régimen laboral privado del Decreto Legislativo 728, conforme a lo establecido en la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972 del 27 de mayo del 2003, cuyo artículo 37 señala que los obreros que prestan servicios a las Municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen de la actividad privada, reconociéndoles los beneficios y derechos inherentes a dicho régimen. ii) Perciben incrementos por pactos colectivos de acuerdo a la fecha en que ingresaron a trabajar. iv) Perciben mayores conceptos remunerativos que se van adicionando a su haber total mensual a medida que transcurren los años de servicios en la entidad demandada; así, los mencionados trabajadores en el año 2006 en el rubro ingresos percibían 8 conceptos remunerativos, mientras que para el año 2010 ese número incrementó a 13 conceptos remunerativos.</p> <p>51. Siendo ello así y, al haber ingresado el actor a laborar para la demandada a partir del año 2008, y, habiéndose determinado la existencia de un verdadero contrato de trabajo por la Constitución y la Ley. EXP. N° 2676-2003-AA/TC. Fundamento 4 y 5. En el mismo sentido el Expediente 03211-</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>2011-PA/TC. entre los justiciables –fundamento 15-, siendo su condición laboral la de obrero contratado sujeto al régimen de la actividad privada – Decreto Legislativo N° 728; se llega a la conclusión lógica y razonable de que los homólogos antes referidos, resultan ser idóneos para acreditar la existencia de trato salarial discriminatorio, toda vez que, la fecha de ingreso es coetánea a la de los comparativos, el cargo desempeñado es el mismo –Supervisor de Limpieza Pública-, el régimen laboral aplicable es el mismo –los beneficios que perciben los comparativos, unos son propios del régimen laboral privado y otros son producto de pactos o convenios colectivos, estos últimos que en aplicación del artículo 42° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, establece que “(...) la convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron, Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, <u>así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en las mismas</u>, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza”, le corresponderían al demandante, al ser de fecha anterior a su contratación.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Además, debe tenerse en cuenta que, de lo actuado no se acredita que la experiencia profesional, nivel académico (en este caso la práctica y los conocimientos para realizar dichas tareas manuales) u otros criterios, sean distintos a los de los comparativos, que justifiquen otorgar un trato desigual entre el demandante y los homólogos; por lo que, corresponde dilucidar las pretensiones planteadas teniendo como homólogos a los trabajadores M.G.J.C. y S.S.C. , ya que pese a encontrarse en similares condiciones, el demandante percibe como remuneraciones montos menores a la de los homólogos, sin que exista ninguna causa objetiva y razonable que justifique un trato discriminatorio.</p> <p>El artículo 28°, inciso 2 de la Constitución, señala que el Estado “Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales”, agregando que “La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado”.</p> <p>Al respecto, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 4635-2004-AA/TC – Fundamento 24 señala: “El inciso 2° del artículo 28° de la Constitución señala que las convenciones colectivas tienen fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. En tal sentido, el Tribunal Constitucional ha</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>establecido que la fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado obliga:</p> <ul style="list-style-type: none"> - A las personas celebrantes de la convención colectiva. - A las personas representadas en la suscripción de la convención colectiva. - A las personas que se incorporen con posterioridad a la celebración de la convención colectiva”. <p>52. En este orden de ideas, se tiene que, con relación al reintegro de remuneraciones y a los beneficios sociales demandados por el actor en base a una remuneración justa y equitativa, durante el periodo que va desde el 01 de enero al 31 de octubre de 2008, del 01 de diciembre de 2008 al 31 de enero de 2009, del 01 de marzo al 31 de abril de 2009, del 01 de febrero al 30 de abril de 2010 y, del 01 de junio al 31 de agosto de 2010, al haberse determinado en el fundamento 15 de la presente sentencia, la existencia de un contrato de trabajo, le corresponde se le liquide bajo el régimen laboral de la actividad privada, precisándose que en la presente liquidación se tendrá en cuenta los conceptos remunerativos percibidos por los comparativos M.G.J.C. y S.S.C. , detallados en el Informe de Planillas de folios 103 a 110, que no ha sido observado por los justiciables, precisando que no se</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>tomarán en cuenta aquellos conceptos o ingresos remunerativos que se dieron en su momento específico y respecto de cada trabajador.</p> <p><u>Liquidación de los Beneficios Sociales</u></p> <p>53. Respecto al reintegro de remuneraciones por trato salarial desigual, de la comparación de las remuneraciones percibidas por el demandante con las remuneraciones percibidas por José H. Gonzáles Benedetti, a quienes se les denominará el comparativo, se advierte que estas difieren, de ahí que corresponde se reintegre las mismas por el periodo comprendido desde junio de 2007 a abril de 2008; por lo que, se tiene que en el <u>Año 2008</u>: en el mes de enero el comparativo percibió S/1,100.84, mientras que el demandante percibió S/900.00; por lo que, corresponde al demandante se le reintegre <u>S/200.84</u>; en el mes de febrero el comparativo percibió S/1,065.32, mientras que el demandante percibió S/900.00; por lo que, corresponde al demandante se le reintegre <u>S/165.32</u>; en el mes de marzo el comparativo percibió S/1,207.50, mientras que el demandante percibió S/900.00; por lo que, corresponde al demandante se le reintegre <u>S/307.50</u>; en el mes de abril el comparativo percibió S/1,170.32, mientras que el demandante percibió S/900.00; por lo</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>que, corresponde al demandante se le reintegre <u>S/.270.32</u>; en los meses de mayo, julio y agosto el comparativo percibió S/.1,207.50, mientras que el demandante percibió S/.700.00; por lo que, corresponde se le reintegre S/.507.50*3, lo que equivale a <u>S/.1,522.50</u>; en los meses de junio y setiembre el comparativo percibió S/.1,170.32, mientras que el demandante percibió S/.700.00; por lo que, corresponde se le reintegre S/.470.32*2, lo que equivale a <u>S/.940.64</u>; y, en los meses de octubre y diciembre el comparativo percibió S/.1,209.34, mientras que el demandante percibió S/.700.00; por lo que, corresponde se le reintegre S/.509.34*2, lo que equivale a <u>S/.1,018.68</u>; Año 2009: en el mes de enero el comparativo percibió S/.1,209.34, mientras que el demandante percibió S/.800.00; por lo que, corresponde al demandante se le reintegre <u>S/.409.34</u>; en el mes de marzo el comparativo percibió S/.1,281.67, mientras que el demandante percibió S/.700.00; por lo que, corresponde al demandante se le reintegre <u>S/.581.67</u>; y, en el mes de abril el comparativo percibió S/.1,304.32, mientras que el demandante percibió S/.700.00; por lo que, corresponde al demandante se le reintegre <u>S/.604.32</u>; Año 2010: en los meses de febrero, abril y junio el comparativo percibió S/.1,304.32, mientras que el</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>demandante percibió S/.900.00; por lo que, corresponde se le reintegre S/.404.32*3, lo que equivale a <u>S/.1,212.96</u>; y, en los meses de marzo, julio y agosto el comparativo percibió S/.1,337.63, mientras que el demandante percibió S/.900.00; por lo que, corresponde se le reintegre S/.437.63*3, lo que equivale a <u>S/.1,312.89</u>; en consecuencia, sumados los subtotales se tiene que reintegrar al demandante el monto de <u>S/.8,546.98</u>.</p> <p>54. Teniendo en cuenta que la demandada no ha acreditado por el citado periodo el pago de los mismos, y atendiendo a la irrenunciabilidad de los derechos laborales establecidos en el artículo 26 de la Constitución Política del Perú, le corresponde por <u>Compensación por tiempo de servicios:</u> de conformidad con lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 001-97 TR y su reglamento el Decreto Supremo N° 004-97-TR, así como las del Régimen Transitorio regulado por los Decretos de Urgencia 127-2000 y 019-2002, las mismas que establecen como requisito para percibir dicho concepto que el trabajador demuestre estar sujeto al régimen de la actividad privada y que haya laborado como mínimo cuatro horas diarias al servicio de su empleador; correspondiendo a su empleador la obligación de acreditar su cancelación o depósito en las instituciones financieras</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>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 que de enero del 2001 hasta octubre del 2004 se efectúan en forma mensual, le corresponde el pago de los siguientes montos: De enero a octubre de 2008: S/.1,139.10 = (S/.1,171.65 rmv. + S/.195.27 prom. grat./12)*10; de diciembre de 2008 a enero de 2009: S/.235.15 = (S/.1,209.34 rmv. + S/.201.56 prom. grat./12)*2; de marzo a abril de 2009: S/.251.42 = (S/.1,293.00 rmv. + S/.215.50 prom. grat./12)*2; de febrero a abril de 2010: S/.383.66 = (S/.1,315.42 rmv. + S/.219.24 prom. grat./12)*3 y, de junio a agosto de 2010: S/.386.91 = (S/.1,326.53 rmv. + S/.221.09 prom. grat./12)*3; por lo que, sumando los sub totales se obtiene un monto total que asciende a <u>S/.2,396.24</u>.</p> <p>55. Respecto del concepto de <u>gratificaciones</u>: previsto por Ley N° 27735 y su reglamento el Decreto Supremo N° 005-02 TR, y que otorgan citado beneficio a los trabajadores de la actividad privada, en una remuneración por fiestas patrias y una por navidad; y en caso existiera periodo trunco se liquida en base a los meses laborados; en el presente caso, le asiste al demandante Julio de 2008: <u>S/.1,170.32</u>, Diciembre de 2008:</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><u>S/.1,007.78</u> = (S/.1,209.34/6)*5; Julio de 2009: <u>S/.652.16</u> = (S/.1,304.32/6)*3; Julio de 2010: <u>S/.869.55</u> = (S/.1,304.32/6)*4 y, Diciembre de 2010: <u>S/.445.88</u> = (S/.1,337.63/6)*2; por lo que, sumando los sub totales, se tiene que corresponde se le cancele al demandante la suma de <u>S/.4.145.69.</u></p> <p>56. Con relación al concepto <u>vacaciones</u>: Derecho regulado por Decreto Legislativo N° 713 y su correspondiente reglamento Decreto Supremo N° 012-92-TR; teniendo en cuenta para el cálculo respectivo la remuneración promedio de los seis últimos meses laborados, así le corresponde por el periodo comprendido desde enero a octubre de 2008, le corresponde pago trunco: <u>S/.996.18</u> = (S/.1,195.41/12)*10; de diciembre de 2008 a enero de 2009: <u>S/.201.56</u> = (S/.1,209.34/12)*2; de marzo a abril de 2009: <u>S/.215.50</u> = (S/.1,293.00/12)*2; de febrero a abril de 2010: <u>S/.328.86</u> = (S/.1,315.42/12)*3 y, de junio a agosto de 2010: <u>S/.331.63</u> = (S/.1,326.53/12)*3; por lo que, sumando los sub totales, se tiene que corresponde se le cancele al demandante la suma de <u>S/.2.073.73.</u></p> <p>57. Ahora bien, respecto a la pretensión del demandante de ser incluido en la Planilla Única de Trabajadores de la demanda, se</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>debe tener en cuenta que, mediante Resolución (Sentencia) N° 03 de fecha 02 de noviembre de 2010, emitida por el Cuarto Juzgado Civil de Piura –que obra en copia a folios 05 a 11-, la misma que fue confirmada mediante Resolución (Sentencia de Vista) N° 08 de fecha 03 de marzo de 2011, emitida por la Segunda Sala Civil de Piura, que obra en copia a folios 13 a 21 y, conforme se ha verificado del sistema SIJ, se ordenó a la Municipalidad Provincial de Piura, reponga al demandante en el puesto que ocupaba antes de su cese, es decir, como trabajador de Supervisor de Limpieza Pública en la División de Limpieza Pública, Oficina de Ecología y Medio Ambiente y, habiéndose determinado además, en el fundamento 04 a 08 de la Resolución N° 03 y en el fundamento sexto a décimo de la Resolución N° 08 – precitadas-, la desnaturalización de la modalidad bajo la que fue contratado el recurrente (Servicios No Personales y Contratación Administrativa de Servicios), al haber éste desempeñado labores que contienen los rasgos típicos de un contrato laboral, siendo aplicable en su caso el Decreto Supremo N° 003-97-TR; por lo que, corresponde amparar la pretensión del recurrente en el extremo de ser incorporado en la Planilla Única de Trabajadores Obreros Contratados no así a la de los nombrados por cuanto el</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>demandante no ha ingresado por concurso público- de la Municipalidad Provincial de Piura, de encontrarse vigente a la fecha el vínculo laboral.</p> <p><u>Respecto al Pago de Remuneraciones Caídas y de los correspondientes Beneficios Sociales por el periodo que va desde el 01 de setiembre al 29 de diciembre de 2010:</u></p> <p>58. Respecto al periodo que estuvo despedido el actor, es necesario precisar que, conforme a lo señalado en la Casación Laboral N° 3935-2011 emitida con fecha 17 de agosto de 2012, por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia, se ha establecido que, no obstante la reincorporación de la demandante mediante una sentencia recaída en un proceso de amparo, el pago de las remuneraciones “caídas” entre la fecha en que se produjo el despido inconstitucional y la fecha de reposición deviene en un imposible jurídico, en principio porque dicha consecuencia únicamente está reservada para el caso del despido nulo en la legislación laboral, consecuencia jurídica que además no resulta aplicable por analogía en otros supuestos en los que no medie autorización expresa, fundamentalmente porque, el pago de los devengados única y excepcionalmente procede en el supuesto específico previsto en la</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>norma; motivo por el cual, se trata de una norma excepcional, tal como lo establece el artículo IV del Título Preliminar del Código Civil; y como tal, impide la aplicación analógica a un supuesto disímil. Sin que dicha inclusión a las planillas signifique claro está, el ingreso automático como trabajador permanente de la carrera pública cosa que debe realizarse atendiendo a los requisitos que la ley establece, sino como un servidor contratado, siendo de aplicación <i>Mutatis Mutandi</i> lo que ha señala la Corte Suprema de Justicia de la República en la Cas. N° 2470-2005-Piura: “Al haberse reconocido en un proceso anterior (acción contenciosa administrativa) al trabajador la calidad de contratado, la entidad deberá registrarlo en la planilla de remuneraciones de trabajadores contratados, correspondiéndole por ende también que el pago de su remuneración se efectúe a través de las boletas de pago correspondientes”.</p> <p>59. Asimismo, se ha establecido que, el presupuesto de las entidades del Estado se encuentra asignado por los ingresos ordinarios del presupuesto general de la república; razón por la cual se debe observar lo dispuesto en el literal d) de la Tercera Disposición Transitoria de la Ley N° 28411 – Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, que prescribe: “<i>El pago de</i></p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>remuneraciones sólo corresponde como contraprestación por el trabajo efectivamente realizado, quedando prohibido, salvo disposición de Ley expresa en contrario o por aplicación de licencia con goce de haber de acuerdo a la normatividad vigente, el pago de remuneraciones, bonificaciones, pensiones o por compensación por tiempo de servicios”, razón por la que no corresponde amparar el pago de remuneraciones dejadas de percibir durante el despido inconstitucional, pues de admitirlo se estaría contraviniendo la norma expresa, cuyo cumplimiento es obligatorio.</i></p> <p>60. Por otro lado, es preciso tener presente que, el Tribunal Constitucional y ahora la Corte Suprema de Justicia de la República⁶ en reiteradas sentencias vienen estableciendo que la pretensión de pago de remuneraciones dejadas de percibir durante el periodo de cese, y sus intereses correspondientes, <u>tiene naturaleza indemnizatoria y no restitutoria</u>. De ahí que al estar comprometido el Presupuesto Nacional no es posible aplicar analógicamente el pago de las remuneraciones y beneficios sociales en función a lo que sí está establecido para el despido nulo de ahí que estas pretensiones deben ser desestimadas.</p> <p>61. En este contexto, y siendo la Municipalidad Provincial</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>de Piura una institución del Estado, la misma que se encuentra limitada por las normas presupuestarias de carácter público, a las que se encuentran sujetas las entidades de la Administración Pública, deviene en IMPROCEDENTE el extremo de la demanda referido al pago de las remuneraciones dejadas de percibir, el pago de beneficios sociales y nivelación de las mismas por tratamiento salarial desigual, toda vez que, el pago de remuneraciones caídas tiene carácter indemnizatorio, además de no encontrarse previsto su pago en el ordenamiento jurídico, respecto a este supuesto.</p> <p><u>Respecto al concepto de Costas y Costos Procesales:</u></p> <p>62. Por último, en cuanto al concepto de costas y costos procesales, al ser la demandada una entidad pública, ésta se encuentra exonerada del pago de los mismos, en aplicación supletoria del artículo 413° segundo párrafo del Código Procesal Civil.</p> <p>Por lo que de conformidad con lo prescrito por el artículo 48 de la Ley N° 26636, administrando Justicia a Nombre de la Nación, FALLO:</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 02256-2011-0-2001-JR-LA-02, Distrito Judicial de Piura, Piura.

LECTURA. El cuadro 2, revela que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta. Se derivó de

la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente. En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencian la selección de los hechos probados e improbados; evidencian la fiabilidad de las pruebas; evidencian aplicación de la valoración conjunta; evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, y la claridad. Asimismo, en la motivación del derecho se encontraron 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 interpretar las normas aplicadas; razones orientadas a respetar los derechos fundamentales; razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.

	<p>NUEVOS SOLES (S/.14,766.40), más intereses legales; a razón de: a) Por Reintegro de Remuneraciones: S/.8,546.98; b) Compensación por Tiempo de Servicios: S/.2,396.24; c) Por gratificaciones: S/.4,145.69 y, d) Por vacaciones: S/.2,073.73.</p>	<p>evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad.Si cumple</p>									
<p style="text-align: center;">Descripción de la decisión</p>	<p>4. CUMPLA la demandada con depositar en una entidad financiera a nombre del demandante la suma de DOS MIL TRESCIENTOS NOVENTA Y SEIS CON 24/100 NUEVOS SOLES (S/.2,396.24) por concepto de compensación por tiempo de servicios.</p> <p>5. Asimismo, ORDENO que la demandada incluya al demandante C.D.A.J.en Planillas Única de Trabajadores Contratados, en su condición de Obrero – Supervisor de Limpieza Pública-, en la División de Limpieza Pública, en tanto el vínculo laboral se encuentre vigente.</p> <p>6. IMPROCEDENTE el extremo de la demanda referido al pago de las remuneraciones dejadas de percibir durante el periodo comprendido desde el 01 de etiembre de 2010 –en que se produjo su inconstitucional despido- hasta el 29 de diciembre de 2010 –en que se le</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención</p>				X					

	repuso judicialmente-. 7. Sin con costos ni costas procesales. 8. NOTIFIQUESE y, consentida o ejecutoriada que sea la presente: cúmplase y archívese en el modo y forma de Ley.-	expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso.. Si cumple. 5. Evidencia claridad.. Si cumple.									
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 02256-2011-0-2001-JR-LA-02, Distrito Judicial de Piura, Piura.

LECTURA. El cuadro 3, revela que la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta. En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron los 5 parámetros previstos; resolución de todas las pretensiones oportunamente, 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 con la parte expositiva y considerativa respectivamente y la claridad, Finalmente, en la descripción de la decisión se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada / el derecho reclamado, evidencian mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso; y la claridad.

Cuadro 4: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia sobre proceso de beneficios sociales; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N° 02256-2011-0-2001-JR-LA-02, Distrito Judicial de Piura, Piura. 2021.

Parte expositiva de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia				
			Muy Baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy Baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9 - 10]
Introducción	<p>EXPEDIENTE N° : 02256-2011-0-2001-JR-LA-02</p> <p>SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA</p> <p>Resolución N° 20</p> <p>Piura, 24 de marzo de 2014.-</p> <p>VISTOS; por sus fundamentos que se reproducen en parte de conformidad con el artículo 12° del Texto Único Ordenado del Poder Judicial; y</p> <p>CONSIDERANDO:</p> <p>I. ANTECEDENTES:</p> <p>PRIMERO.- Resolución materia de impugnación</p> <p>Es materia de la presente resolver el recurso de apelación interpuesto contra la Resolución número</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia Si cumple.</p> <p>2. Evidencia el asunto.. Si cumple.</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes. No cumple.</p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso:. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad. Si cumple.</p>				X						
		<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación. Si cumple.</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos</p>										

Postura de las partes	<p>14, de fecha 25 de noviembre de 2013, inserta de folios 144 a 153, en el extremo que declara Improcedente el pago de remuneraciones dejadas de percibir.</p> <p>SEGUNDO.- Fundamentos de la Resolución impugnada La sentencia cuestionada sustenta el extremo cuestionado exponiendo que: a) Respecto a las remuneraciones caídas y pago de los beneficios sociales desde el 01 de setiembre al 29 de diciembre de 2010, periodo en el cual estuvo despedido, se debe aplicar la Cas. N° 3935-2011 del 17 de agosto de 2012 que señala que deviene en un imposible jurídico porque dicha consecuencia únicamente está reservada para el caso del despido nulo en la legislación laboral; b) Además que no resulta aplicable por analogía en otros supuestos en los que no media autorización expresa; c) Asimismo, se debe tener en consideración lo establecido en el literal d) de la Tercera Disposición Transitoria de la Ley N° 28411 –Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, que prescribe que el pago de la remuneración sólo corresponde como</p>	<p>fácticos/jurídicos. Si cumple.</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación. Si cumple.</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante.. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad. Si cumple.</p>					X					9
-----------------------	---	---	--	--	--	--	---	--	--	--	--	---

<p>contraprestación del trabajo efectivamente realizado; igualmente, lo señalado por el Tribunal Constitucional respecto a que las remuneraciones dejadas de percibir tienen naturaleza indemnizatoria y no restitutoria; por lo que la demanda deviene en improcedente.</p> <p>TERCERO.- Fundamentos del apelante</p> <p>El abogado del demandante por escrito de Folios 162 a 164, presenta Recurso de Apelación señalando como principales fundamentos: a) El juzgador no ha tenido en cuenta los recientes pronunciamientos emitidos por la Sala Laboral Permanente de Piura respecto al pago de devengados y su incidencia en los beneficios sociales; b) Tampoco la sentencia de vista recaída en el Exp. N° 2070-2011 del 07 de agosto de 2013 en la cual se señala que los trabajadores repuestos por amparo pueden acudir a la vía ordinaria para solicitar el pago de las remuneraciones caídas conforme lo establece el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral del año 2008.</p> <p>CUARTO.- Controversia materia de apelación</p> <p>Constituye tema a dilucidar ante esta instancia si la sentencia apelada ha sido emitida con arreglo a lo</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	actuado en el proceso y a la Ley.												
--	-----------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 02256-2011-0-2001-JR-LA-02, Distrito Judicial de Piura, Piura

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 muy alta, respectivamente: En la introducción, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; aspectos del proceso, y la claridad; mientras que 1: la individualización de las partes no se encontró. De igual forma en, la postura de las partes se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia el objeto de la investigación; evidencia congruencia con los fundamentos facticos / jurídicos; la pretensión (es) de quien formula la impugnación; la (s) pretensión (es) de quien formula la impugnación; evidencia de la (s) pretensión (es) de la parte contraria al impugnante; y la claridad.

Cuadro 5: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia sobre proceso de beneficios sociales; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho, en el expediente N° 02256-2011-0-2001-JR-LA-02 , Distrito Judicial de Piura, Piura. 2021

Parte considerativa de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia				
			Muy Baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy Baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17-20]
Motivación de los hechos	<p>II. ANÁLISIS:</p> <p>QUINTO.- El inciso 6) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado concordante con el artículo 11° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, consagran el derecho a la pluralidad de instancias, el cual constituye una de las garantías del debido proceso y se materializa cuando el justiciable tiene la posibilidad de poder impugnar una decisión judicial, ante un órgano jurisdiccional de mayor jerarquía y con facultades de dejar sin efecto lo originalmente dispuesto, tanto en la forma como en el fondo, constituyendo un derecho público-subjetivo incorporado dentro del principio de la libertad de la impugnación.</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. Si cumple.</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. No cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. Si cumple.</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad. Si cumple</p>										
	<p>SEXTO.- A efectos de resolver la controversia es preciso</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s)</p>										

<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>recordar que, de conformidad con lo prescrito por el artículo 364° del Código Procesal Civil, 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 que sea anulada o revocada, total o parcialmente; siendo así, entonces resulta necesario que el Colegiado, al absolver el grado, tenga en cuenta los extremos de la apelación y pronunciarse sobre los mismos en atención a lo prescrito por el artículo 366° del Código acotado; y excepcionalmente, aún cuando no haya sido alegada, si se advierte algún acto u actos procesales que invalidan el proceso, ya sea en la relación procesal, la tutela jurisdiccional efectiva o el debido proceso mismo, declarará su nulidad ordenando y/o disponiendo la regularización si correspondiere.</p> <p>SEPTIMO.- De la revisión de autos, se advierte que se impugna el extremo del petitorio de la demanda centrado en determinar si le asiste al demandante el derecho al pago de remuneraciones devengadas o caídas por el periodo en el que fue víctima de un despido.</p>	<p>aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. Si cumple.</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. Si cumple.</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. Si cumple.</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad . Si cumple.</p>					X						18
--	--	--	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	-----------

<p>OCTAVO.- Revisados los anexos que corren junto al escrito postulatorio de demandada, se aprecia la Sentencia de la Segunda Sala Civil⁷ la cual confirma la sentencia emitida por el Cuarto Juzgado Especializado en lo Civil de Piura, la cual declaraba Fundada la misma, ordenando a la demandada cumpla con reponer a la demandante como trabajador de la división de Limpieza Pública de la Municipalidad Provincial de Piura, improcedente la demanda en el extremo que pretende el pago de remuneraciones dejadas de percibir, se aprecia al no se ha emitido pronunciamiento sobre el fondo sobre las remuneraciones dejadas de percibir, y siendo que la cuestión a dilucidar es si corresponde el pago de remuneraciones devengadas, ello es óbice para proceder a analizar si esta es la vía adecuada para solicitar el pago de las remuneraciones dejadas de percibir.</p> <p>NOVENO.- Para tal fin, es importante señalar que el artículo 24 de la Constitución Política del estado establece que:</p> <p><i>“El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure para él y su familia,</i></p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores”.</i></p> <p>DÉCIMO.- Por su parte el artículo 6° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, señala que: “<i>Constituye remuneración para todo efecto legal el integro de lo que el trabajador recibe <u>por sus servicios</u>, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de</i></p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>suministro indirecto”.</i></p> <p>Por consiguiente el trabajador debe ser remunerado siempre que exista una prestación efectiva de servicios y, a partir de ello, debe pagársele también los beneficios sociales.</p> <p>DÉCIMO PRIMERO.- Por otro lado siendo que existen excepciones a lo establecido en la ley laboral de que la remuneración únicamente procede cuando se ha producido la contraprestación efectiva de un servicio o labor, debe determinarse si el caso de autos se subsume algunas de ellas.</p> <p>Para eso debe tenerse en cuenta el artículo el artículo 11° y 40 ° Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del D.LEG. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL).</p> <p>DÉCIMO SEGUNDO.- El Artículo 40° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece: <i>“Al declarar fundada la demanda de nulidad de despido, el juez ordenará el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo, con deducción de los períodos de inactividad procesal no imputables a las partes. Asimismo, ordenará los depósitos correspondientes a la compensación</i></p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>por tiempo de servicios y, de ser el caso, con sus intereses.”</i></p> <p>Respecto a esto debe considerarse que dicho dispositivo legal es aplicable para los procesos de nulidad de despido, y no para aquellos derivados de otras circunstancias como la que ocurre en este proceso (reposición en el trabajo proveniente de un proceso de amparo), y teniéndose en cuenta que las diferentes casaciones de la corte suprema⁸ al analizar la viabilidad de identificar el carácter restitutorio del amparo, con la figura del despido nulo en la legislación laboral, concluyen que las pretensiones que se deducen en cada caso son de índole distinta.</p> <p>DÉCIMO TERCERO.- Además considerando que en atención del principio de legalidad no es viable aplicar el artículo 40 del Decreto Supremo 003-97-TR excediendo los límites materiales y objetivos de la citada norma, ya que de acogerse tal argumento, el presente proceso laboral sería propiamente un proceso de nulidad de despido, situación que no se está configurando ni material ni formalmente.</p> <p>DÉCIMO CUARTO.- Desde otra perspectiva, el Artículo 11° del Decreto Supremo N° 003-97-TR señala: Se</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>suspende el contrato de trabajo cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral. Se suspende, también, de modo imperfecto, cuando el empleador debe abonar remuneración sin contraprestación efectiva de labores.</p> <p>De acuerdo a esto, el Colegiado advierte que en el caso de autos no ha operado una suspensión imperfecta de contrato, pues en función del principio de legalidad no es posible aplicar los efectos del despido nulo al supuesto de la existencia de una “reposición en el trabajo proveniente de un proceso de amparo”, en lo relativo a las remuneraciones devengadas y beneficios sociales.</p> <p>DÉCIMO QUINTO.- Siendo así, podemos afirmar que, se hace necesario para la percepción de la remuneración, la labor efectiva del trabajador, es decir, la remuneración sólo se otorgará por el trabajo efectivo.</p> <p>Así también, tenemos la Sentencia recaída sobre el Expediente N° 555-99-AA/TC que menciona en el fundamento N° 8 lo siguiente: “(...) <i>la remuneración constituye una contraprestación por un servicio realmente</i></p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>efectuado, lo que no ha ocurrido en el presente caso durante el periodo no laborado”.</i></p> <p>Debe tenerse presente que, este pronunciamiento fue uno de los primeros que introdujo el despido denominado fraudulento (dado que afectaba el principio de tipicidad), sin embargo a pesar de éste avance en reconocer la afectación al derecho al trabajo, no se reconoció el pago de los ingresos caídos o devengados.</p> <p>DÉCIMO SEXTO.- No obstante a lo expuesto, y estando a la vanguardia de criterios adoptados por la Corte Suprema de Justicia, se advierte que este Tribunal ha variado sus decisiones que fueren adoptadas al amparo del citado Pleno, siendo que, actualmente se encuentra declarando improcedentes las sendas demandas sobre la materia de autos⁹, ello con el propósito que estas pretensiones se hagan valer en vía de indemnización por daños y perjuicios.</p> <p>DÉCIMO SETIMO .- Criterio adoptado por este Colegiado, puesto que conforme lo ha dejado sentado la Corte Suprema de Justicia, los efectos de un Utilizando como fundamentos para el cambio de criterio, entre otros,</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>los siguientes: a) <i>Que, conforme al artículo 24° de la Constitución Política y artículo 6° del D.S. N° 003-97- TR establecen en forma expresa que la remuneración es la contraprestación por el trabajo efectivamente prestado;</i> b) <i>Que no se puede aplicar por analogía los artículos 11 y 40 del D.S. N° 003-97-TR por contravenir lo dispuesto en el artículo IV del Código Civil;</i> y c) <i>No se puede equiparar el carácter restitutorio del proceso de amparo con los efectos del despido nulo, dada la distinta naturaleza jurídica de cada institución</i> proceso de amparo y un proceso de nulidad de despido, son totalmente diferentes, ya que se tiene que el primero busca reponer las cosas al estado primigenio antes de la vulneración del derecho, lo cual no puede ser sustentado para el pago de remuneraciones dejadas de percibir, pues el pago de remuneraciones, sólo es consecuencia directa de la efectiva prestación de servicios, así como, del carácter oneroso y sinalagmático del contrato de trabajo.</p> <p>Aunado a ello, las resoluciones actualmente emitidas por el máximo intérprete de la Constitución, ha conllevado a determinar que en las reposiciones a través de sentencias</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>emitidas en procesos de amparo, no se genera una ficción retroactiva de labores prestadas a las remuneraciones devengadas.</p> <p>DÉCIMO OCTAVO.- En este orden de ideas y en atención al Principio de Legalidad, no resulta viable aplicar las consecuencias de los despidos nulos a las reposiciones ordenadas en procesos de amparo, pues ello implicaría exceder los límites materiales de las sentencias de amparo; caso contrario y siguiendo dicha lógica, el proceso ordinario laboral se convertiría en la etapa de ejecución del proceso de amparo.</p> <p>DÉCIMO NOVENO.- Evaluando el argumento referido a la aplicación del Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral del año 2008, se debe exponer que en el mismo se acordó como conclusión plenaria que: <i>“Las remuneraciones dejadas de percibir con ocasión del despido de un trabajador repuesto mediante un proceso de amparo, pueden ser reclamadas en uno de pago de beneficios sociales y/o en un proceso de indemnización por daños y perjuicios. Estas pretensiones pueden demandarse en forma acumulativa o en procesos independientes”</i>.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>VIGÉSIMO.- Sin lugar a dudas, el citado criterio fue adoptado en aras de proteger la finalidad del proceso de amparo, esto es, reponer <i>las cosas al estado anterior a la violación o amenaza de violación de un derecho constitucional, o disponiendo el cumplimiento de un mandato legal o de un acto administrativo</i> (La negrita y cursivas son nuestras).</p> <p>Por ello y conforme se aprecia de diversas sentencias emanadas por la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República¹², se ha establecido una limitación de no otorgar derechos que supongan una especie de resarcimiento al afectado (finalidad resarcitoria), pues, ello desnaturalizaría lo contenido en el citado artículo 1° del Código Procesal Constitucional.</p> <p>VIGÉSIMO PRIMERO.- Por su parte, el máximo intérprete de nuestra Constitución, ha mantenido su posición que lo que le compete es simplemente. Para justificar esta decisión, se emplearon los siguientes fundamentos: <i>a) La aplicación del artículo 1° del Código</i></p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>Procesal constitucional, sosteniendo que, al restituirse el derecho conculcado y reincorporarse al trabajador en su empleo se restablece automáticamente la relación laboral entre las partes como si ésta nunca se hubiese interrumpido; ello debido a que los efectos del Proceso de amparo son muy similares a los del acto nulo (despido nulo); en consecuencia, si se entiende que la relación laboral nunca se ha interrumpido, al trabajador le corresponden las remuneraciones que debió percibir; b) Además que, según el Art. 11° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral señala que el empleador debe abonar la remuneración sin contraprestación efectiva de labores en caso de que se suspenda el contrato de trabajo de modo imperfecto, es decir cuando el trabajador no realizó labor efectiva pero, por decisión unilateral del empleador; y c) La aplicación del supuesto jurídico del artículo 40° del D.S. N° 003-97-TR, atendiendo al principio iura novit curia recogido en el artículo VII del Título Preliminar del Código Civil, a fin de “extender” los efectos del despido nulo a los presents casos rectificar los derechos que ha corroborado y</i></p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>que han sido vulnerados de forma evidente (finalidad restitutoria).</p> <p>Entonces, queda claro que el pago de las remuneraciones devengadas y derechos no gozados ni efectivizados durante el tiempo que duró el cese ilegítimo es un derecho que indudablemente le correspondía al trabajador que era restituido, vía proceso constitucional de amparo.</p> <p>VIGÉSIMO SEGUNDO.- Resumiendo lo antes expuesto, se puede determinar que el pedido de pago de remuneraciones devengadas o caídas, tiene una naturaleza indemnizatoria, mas no restitutoria, ya que tales deben ser consideradas en la medida que el trabajador haya cumplido con su prestación principal al poner o desplegar su fuerza de trabajo a disposición del empleador.</p> <p>Así pues, en la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 2158-2006-PA/TC, se ha establecido lo siguiente: <i>“En cuanto al pago de remuneraciones devengadas y a los interés legales teniendo este reclamo naturaleza indemnizatoria y no resarcitoria, se deja a salvo el derecho de la demandante para que los haga valer en la forma legal que</i></p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>corresponda”.</i></p> <p>Por consiguiente, queda acreditado que para el Tribunal Constitucional que si bien el cese arbitrario del trabajador genera un perjuicio, ello no supone un reconocimiento de pago de sueldos por el tiempo en estado de inactividad, sino la procedencia de una indemnización por los daños causados generados por el despido arbitrario.</p> <p>VIGÉSIMO TERCERO.- Así pues, en el caso de autos, la parte demandante solicita en su pretensión, el pago de las remuneraciones caídas durante el período 31 de agosto del 2010 hasta el 29 de diciembre del 2010, fecha en la que se produjo un despido arbitrario por parte de la demandada. Pero, también es necesario y conforme lo ha señalado la parte actora que, fue repuesta por mandato judicial a su centro de trabajo recaída en el proceso de amparo, donde finalmente la Segunda Sala Especializada en lo Civil de Piura confirmo la sentencia de primera instancia que resuelve reponerlo a sus puesto de trabajo; por lo que atendiendo a los argumentos antes esgrimidos, la resolución materia de impugnación debe ser confirmada, y por ende, desestimarse la pretensión de la</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

parte recurrente en este extremo.														
-----------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 02256-2011-0-2001-JR-LA-02, Distrito Judicial de Piura, Piura.

LECTURA. El cuadro 5, revela que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: alta y muy alta; respectivamente. En la motivación de los hechos, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad. Mientras que 1: las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas no se encontró. Finalmente, en la motivación del derecho, se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia que la norma aplicada fue seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.

Cuadro 6: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia sobre proceso de beneficios sociales; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el expediente N° 02256-2011-0-2001-JR-LA-02, Distrito Judicial de Piura, Piura. 2021

Parte resolutive de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9 - 10]
Aplicación del Principio de Congruencia III. DECISIÓN: Por estos fundamentos, administrando justicia a nombre de la Nación y con el criterio de conciencia que la Ley autoriza, el señor Juez Superior del Tribunal Unipersonal de la Segunda Sala Laboral Transitoria de la Corte Superior de Justicia de Piura; RESUELVE: 1. CONFIRMAR la Sentencia materia de apelación, Resolución número 14, de fecha 25 de	1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio. No cumple 2. El pronunciamiento evidencia resolución de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio. Si cumple 3. El pronunciamiento evidencia aplicación las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple 4. El pronunciamiento evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa respectivamente. No cumple 5. Evidencian claridad. Si cumple.			X						7		

<p style="text-align: center;">Descripción de la Decisión</p>	<p>noviembre de 2013, inserta de folios 144 a 153, en el extremo que declara Improcedente el pago de remuneraciones dejadas de percibir.</p> <p>En los seguidos por don C.D.A.J. contra la Municipalidad Provincial de Piura sobre Pago de Beneficios Sociales y otros; devolviéndose oportunamente al juzgado de su procedencia. Juez Superior del Tribunal Unipersonal, Señor A.A.- Ss. A.A.</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad. Si cumple</p>				X							
--	--	---	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 02256-2011-0-2001-JR-LA-02, Distrito Judicial de Piura, Piura.

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: mediana y muy alta, respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontró 3 de los 5 parámetros previstos: evidencia resolución de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; aplicación las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia; y la claridad; mientras que 2: evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio y evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa respectivamente, no se encontró. Finalmente, en la descripción de la decisión, se encontró 4 de los 5 parámetros: mención expresa de lo que se decide u ordena; mención clara de lo que se decide u ordena; mención expresa y clara a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado); y la claridad. Mientras que 1: mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos

y costas del proceso / o la exoneración, no se encontró.

Cuadro 7: Calidad de la sentencia de primera instancia sobre proceso de beneficios sociales; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 02256-2011-0-2001-JR-LA-02, Distrito Judicial de Piura, Piura. 2021

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia						
			Muy baja	Baja	Media	Alta	Muy		Muy	Baja	Medi	Alta	Muy		
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 - 24]	[25- 32]	[33 - 40]		
Calidad de la sentencia de primera instancia sobre proceso de beneficios sociales en el expediente n° 02256-2011-0-2001-JR-LA-02, del distrito judicial de Piura – Piura. 2021	parte expositiva	Introducción					X	10	[9 - 10]	Muy alta					40
		Postura de las partes					X		[7 - 8]	Alta					
									[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					
	Parte considerativa		2	4	6	8	10	20	[17 - 20]	Muy alta					
		Motivación de los hechos					X		[13 - 16]	Alta					
		Motivación del derecho					X		[9- 12]	Mediana					
									[5 -8]	Baja					
	Parte resolutive	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	10	[9 - 10]	Muy alta					
							X		[7 - 8]	Alta					
		Descripción de la decisión					X		[5 - 6]	Mediana					

										[3 - 4]	Baja					
										[1 - 2]	Muy baja					

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 02256-2011-0-2001-JR-LA-02, Distrito Judicial de Piura, Piura.

LECTURA. El cuadro 7, revela que la calidad de la sentencia de primera instancia sobre proceso de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 02256-2011-0-2001-JR-LA-02, Distrito Judicial de Piura, Piura. 2021, fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: muy alta, respectivamente. Donde, el rango de calidad de: la introducción, y la postura de las partes, fueron: muy alta; asimismo de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta, y finalmente de: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: muy alta; respectivamente.

Cuadro 8: Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre proceso de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 02256-2011-0-2001-JR-LA-02, Distrito Judicial de Piura, Piura. 2021

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia						
			Muy Baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			[1 - 8]	[9 - 16]	[17 - 24]	[25 - 32]	[33 - 40]								
Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre proceso de beneficios sociales en el expediente n° 02256-2011-0-2001-JR-LA-02, del distrito judicial de Piura – Piura. 2021	Parte expositiva	Introducción				X		9	[9 - 10]	Muy alta					
		Postura de las partes					X		[7 - 8]	Alta					
									[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					
	Parte considerativa		2	4	6	8	10	18	[17 - 20]	Muy alta					
		Motivación de los hechos				X			[13 - 16]	Alta					
									[9 - 12]	Mediana					
		Motivación del derecho					X		[5 - 8]	Baja					
	Parte resolutive	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	7	[1 - 4]	Muy baja					
					X				[9 - 10]	Muy alta					
						X			[7 - 8]	Alta					
								[5 - 6]	Mediana						

		Descripción de la decisión								[3 - 4]	Baja					
											[1 - 2]	Muy baja				

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 02256-2011-0-2001-JR-LA-02, Distrito Judicial de Piura, Piura.

LECTURA. El cuadro 8, revela que la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre proceso de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 02256-2011-0-2001-JR-LA-02, Distrito Judicial de Piura, Piura. 2021, fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa fueron de rango muy alta y la parte resolutive fue de rango: alta. Dónde, el rango de la calidad de: la introducción fue de rango alto, y la postura de las partes fue: muy alta; asimismo, de la motivación de los hechos fue de rango alta, y la motivación del derecho fue: muy alta; finalmente: la aplicación del principio de congruencia fue de rango mediana, y la descripción de la decisión fue: alta.

5.2. Análisis de los Resultados

Conforme a los resultados se determinó que, las sentencias de primera y segunda instancia sobre proceso de beneficios sociales, expediente N° 02256-2011-0-2001-JR-LA-02, perteneciente al Distrito Judicial de Piura – Piura, son de rango muy alta, esto es de conformidad con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, planteados en el presente estudio, respectivamente” (Cuadros N° 7 y 8).

En relación a la sentencia de primera instancia

La sentencia fue emitida en primera instancia por el Segundo Juzgado De Trabajo Transitorio De Piura, cuya calidad se ubica en el rango de muy alta calidad, de conformidad con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes” (Cuadro N° 7).

En cuanto a sus partes: “expositiva”, “considerativa” y “resolutiva” se ubicaron en el rango de: muy alta” (Cuadro N° 1, 2 y 3). Dónde:

1. La calidad de su parte expositiva fue de rango muy alta; Se deriva de la calidad de su introducción y de la postura de las partes, que alcanzaron ubicarse en el rango de muy alta calidad, respectivamente” (Cuadro N° 1).

En la introducción “se hallaron los cinco parámetros planteados en el presente estudio, estos fueron: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes, aspectos del proceso y la claridad”.

Asi mismo en cambio, en la postura de las partes se encontraron los cinco parámetros, evidencia congruencia con la pretensión del demandante; congruencia con la pretensión del demandado; congruencia con los fundamentos de hecho de la parte demandante y de la parte demandada y la claridad; explicita los aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver (Cuadro N° 01)

Sobre la base de estos resultados:

El hecho de tener una introducción, compuesta por un encabezamiento, que presenta la numeración del expediente; la numeración de la sentencia; el lugar y la fecha, donde fue emitida. Asimismo, un asunto, donde se puede leer, cuál es el problema o respecto a qué se decidirá; una individualización de las partes que precisa la identidad de las partes”.

Prácticamente, está significando que la sentencia, en cuanto a estos rubros se ajusta a los parámetros normativos establecidos en el artículo 119 (primer párrafo) y 122 (inciso 1 y 2) del Código Procesal Civil; porque en ellas se indica las características que deben tener las resoluciones (Cajas, 2011) . “En cuanto los aspectos del proceso; se observa que se ha efectuado una descripción de los actos procesales más relevantes del proceso; lo cual permite afirmar que es obvio que el juzgador, ha examinado los actuados antes de sentenciar, como buscando asegurar un debido proceso” (Bustamante, 2001).

En principio, deja entrever que en el texto de la sentencia se tiende a destacar la pretensión del accionante; pero no el que corresponde a la parte demandada, no obstante que se trata de una sentencia que resuelve un caso controvertido; y que muy al margen, de que se haya redactado con términos claros; el hecho de no estar escrito qué es lo que plantea el demandado; prácticamente no permite conocer la pretensión que el emplazado introdujo al proceso; mucho más aún, no se indica cuáles son los aspectos o puntos controvertidos a resolver . “Este hallazgo dejan entrever la sentencia no recoge lo hecho y actuado en el proceso; ya que por definición la parte expositiva de la sentencia, es aquel punto donde las plantean claramente sus pretensiones (León, 2008), como que no se evidencia la Tutela Jurisdiccional efectiva al que se refiere el artículo I del T. P. del Código Procesal Civil, y la definición que ensaya Martel” (2003).

En cuanto a las probables causas, puede ser desinterés por redactar adecuadamente esta parte de la sentencia, dejándose llevar por la costumbre, o el uso de plantillas; conservando mayor esmero para la parte considerativa y mucho más aún, para la parte resolutive, respecto al cual se considera, que no es correcta; ya que la sentencia es una unidad, y que antes de explicitar las razones o fundamentos o tomar una decisión, es fundamental dejar escrito en forma clara, presupuestos que darán completitud a la sentencia

2. La calidad de su parte considerativa fue de rango muy alta; Se deriva de la calidad de la motivación de los hechos y de la motivación del derecho que alcanzaron ubicarse en el rango de muy alta, respectivamente (Cuadro N° 2).

En la motivación de los hechos, se hallaron los cinco parámetros previstos, estos fueron: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas; fiabilidad de las

pruebas; la aplicación de las reglas de la sanacritica y las máximas de la experiencia; y la claridad (Cuadro N° 02)

Así mismo, en la motivación del derecho, se hallaron los cinco parámetros: las razones se orientan a evidenciar que las normas aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones de las partes del caso concreto, las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales, las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión y la claridad; que fue; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas (Cuadro N° 02)

Al respecto, puede afirmarse que por exigencia Constitucional y Legal, según la norma del inciso 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Estado, comentada por Chaname (2009); el artículo 12 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y la norma del inciso 6 del artículo 50 del Código Procesal Civil (Cajas, 2011) una sentencia debe evidenciar los fundamentos de hecho y del derecho. Siendo así; debió hallarse estos fundamentos; pero conforme se indica la tendencia ha sido más expresar los fundamentos de hecho, pero no las de derecho . “Al respecto se puede afirmar, que la sentencia en estudio no es completa, no hay exhaustividad en su creación, lo que significa que no se aproxima a la conceptualización que vierte (Zavaleta, R, & Otros, 2000) sobre la fundamentos de derecho; para quien el Juez, al aplicar la norma jurídica pertinente debe tener en mira los hechos que se subsumirán dentro del supuesto normativo, y a la vez entre los hechos alegados debe rescatar solo aquellos jurídicamente relevantes para la solución del caso”.

3. La calidad de su parte resolutive fue de rango muy alta; Se deriva de la calidad de la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, que se ubicaron en el rango de alta y muy alta calidad, respectivamente (Cuadro N° 3).

En la aplicación del principio de congruencia, de los cinco parámetros se hallaron tres, estos fueron: evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente deducidas; evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas; evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia; el contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente y la claridad” (Cuadro N° 03)

Finalmente, en la descripción de la decisión, de los cinco parámetros se hallaron cuatro, estos fueron: “evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; el contenido del pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada; y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso y la claridad (Cuadro N° 03).

En relación a la aplicación del principio de congruencia, “el hecho de pronunciarse exclusivamente y nada más respecto de las pretensiones planteadas, evidencia su proximidad a los alcances normativos previstos en el Título Preliminar del artículo VII del Código Procesal Civil, en el cual está escrito que el Juez, si bien puede suplir el derecho mal invocado o incorporar el derecho que corresponda; sin embargo deberá ceñirse al petitorio y a los hechos expuestos por las partes en el proceso”. Este aspecto, es reconocido en la doctrina como Principio de congruencia, conforme sostiene Ticona (2004).

Concluyendo, se observa que la parte expositiva de la sentencia no evidencia aspectos del proceso, pues no señala si se está frente a un proceso sin vicios procesales, nulidades, plazos, etapas, formalidades del proceso y otros aspectos que se deben tener en cuenta al momento de resolver; alejándose de la conceptualización vertida por (Bacre, 1992), para quien la sentencia es un acto procesal relevante emanado del Juez, plasmado en un instrumento público, mediante el cual ejercita su poder deber jurisdiccional, aplicando al caso concreto la norma legal a la que previamente ha subsumido los hechos alegados y probados por las partes, que disciplinará las relaciones recíprocas de los litigantes, cerrando el proceso. Como puede, evidenciarse hace mención la participación de ambas partes, y no de uno solo tal como se ha indicado en la sentencia en estudio”.

Respecto, a la descripción de la decisión; “al igual que la claridad hallada en todo el texto de la sentencia, puede afirmarse que se ha garantizado la tutela jurisdiccional efectiva, por lo menos en este rubro, su lectura es clara, entendible, no exagera en el uso de términos extremadamente técnicos y jurídicos, con lo cual se asemeja a la exposición que se observa en la norma del inciso 4 del artículo 122 del Código Procesal Civil, comentada por (Cajas, 2011)

Respecto a la sentencia de segunda instancia

Se trata de una sentencia emitida por un órgano jurisdiccional de segunda instancia, este fue la sala laboral permanente de Piura, cuya calidad se ubica en el rango de muy alta calidad, de conformidad con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes” (Cuadro N° 8).

En cuanto a sus partes: “expositiva”, “considerativa” y “resolutiva” se ubicaron en el rango de: “muy alta” y “alta” calidad, respectivamente (Cuadro N° 4, 5 y 6).

4. La calidad de su parte expositiva fue de rango muy alta; Se deriva de la calidad de su introducción y de la postura de las partes, que alcanzaron ubicarse en el rango alta y de muy alta calidad, respectivamente” (Cuadro N° 4).

En la introducción de los cinco parámetros previstos se hallaron cuatro, estos fueron: el encabezamiento; el asunto; los aspectos del proceso; y la claridad; sin embargo uno: la individualización de las partes, no se encontró . (Cuadro N° 04)

En la postura de las partes, se hallaron los cinco parámetros: evidencia el objeto de la impugnación; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación; evidencia la pretensión de quién formula la impugnación; evidencia la pretensión de la parte contraria al impugnante y la claridad;”. (Cuadro N° 04)

En su conjunto, puede afirmarse “que la sentencia de segunda instancia, no tiene en cuenta que su fin último es normar sobre un hecho concreto por el cual están confrontados a dos justiciables; siendo así, desde la perspectiva del presente estudio, es fundamental explicitar datos que individualicen a la sentencia. Asimismo asegurarse que en segunda instancia el trámite ha sido regular; implica garantizar un debido proceso; no se olvide que éste es un elemento de exigencia Constitucional, hasta la ejecución de la decisión” (Chaname, 2009).

De otro lado, tampoco se halló, la pretensión del impugnante, mucho menos la posición de la parte contraria; lo cual es fundamental, porque si hubo apelación, es porque hay disconformidad y que hay pretensión solicitado por el apelante; sin embargo en la sentencia no se lee dicha pretensión; todo parece ser, se tiene un documento incompleto,

porque si se quiere saber qué impugnó, qué extremo de la sentencia está en cuestión; qué se solicita ante los órganos jurisdiccionales revisores, dicho conocimiento no podrá ser hallado en la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, sino en otras piezas procesales existentes en el proceso, lo que significa que la sentencia de segunda instancia no evidencia completitud, esto es tomar conocimiento de lo hecho y actuado en segunda instancia”.

5. La calidad de su parte considerativa fue de rango muy alta; “Se deriva de la calidad de la motivación de los hechos y de la motivación del derecho que alcanzaron ubicarse en el rango de alta y muy alta calidad, respectivamente” (Cuadro N° 5).

En la motivación de los hechos de los cinco parámetros se hallaron cuatro, estos fueron: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia y la claridad”, no encontrándose: evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Cuadro N° 05)

Asimismo, “en la motivación del derecho de los cinco parámetros se hallaron todos, estos fueron; las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones de las partes, del caso concreto; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión y la claridad”. (Cuadro N° 05)

En lo que respecta a “la motivación plasmada en segunda instancia, a diferencia de las omisiones incurridas en la parte expositiva, en éste rubro se observa que hay un esmero por explicitar las razones para la fundamentación de los hechos y del derecho, lo que demuestra su similitud a la conceptualización suscrita por Igartúa (2009)”, “para quien perdedor y ganador de un proceso, tienen el derecho, el primero de saber las razones de su razón, y el segundo las razones de su sin razón; con lo cual se puede afirmar que hay respeto al enunciado constitucional que expresa que la resolución tendrá fundamentos de hecho y de derecho expresos, claros; en consecuencia hay coherencia con lo estipulado en la norma del artículo 12 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, en el cual está escrito que al órgano revisor le está impuesto no recapitular los fundamentos de una resolución recurrida, sino elaborar sus propios fundamentos”

6. La calidad de su parte resolutive fue de rango alta; “Se deriva de la calidad de la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, que se ubicaron en el rango mediana y alta calidad, respectivamente” (Cuadro N° 6).

En la aplicación del principio de congruencia de los cinco parámetros previstos, se hallaron 3: el contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas; el contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia; y evidencia claridad, no se encontraron 2: el pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; y el contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa respectivamente. (Cuadro N° 06).

En la descripción de la decisión, de los cinco parámetros se hallaron cuatro: el contenido del pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; el contenido del pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; el contenido del pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada; y la claridad; mientras que el contenido del pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, no se cumplió” (Cuadro N° 06)

En cuanto corresponde a la descripción de la decisión, “está completamente clara y expresa de lo que se decide y ordena, de ahí su similitud a los parámetros normativos previstos en el inciso 4 del artículo 122 del Código Procesal Civil, donde está dicha exigencia legal; además, porque solo así se garantizará la tutela jurisdiccional efectiva y el debido proceso, al que se refiere el artículo 139 inciso 3 de la Constitución Política del Estado, que comenta Chaname”

VI. CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

Se concluyó que la parte expositiva de la sentencias de primera y segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes sobre beneficios sociales, en el expediente N° 02256-2011-0-2001-JR-LA-02 del Distrito Judicial de Piura-Piura, fueron de rango de muy alta calidad. Se llegó a tal conclusión porque se cumplieron los parámetros o indicadores propuesto en el cuadro de resultados 1 y 4 de ambas sentencias, donde se aprecia que la introducción de las partes y la postura de los hechos. El demandante formulo su demanda sobre beneficios sociales, esta fue admitida a trámite en la vía del proceso ordinario laboral y se corre traslado a la parte demandada para que la absuelva, en segunda instancia el demandante presenta recurso de Apelación señalando como principales fundamentos: a) El juzgador no ha tenido en cuenta los recientes pronunciamientos emitidos por la Sala Laboral Permanente de Piura respecto al pago de devengados y su incidencia en los beneficios sociales.

Se concluyó que la parte expositiva de la sentencias de primera y segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos, del derecho de beneficios sociales en el expediente N° 02256-2011-0-2001-JR-LA-02, perteneciente al Distrito Judicial de Piura – Piura, fueron de rango muy alta calidad. Con respecto a la parte considerativa se pudo ver lo que se cumplieron con los indicadores tanto en la motivación de los hecho y del derecho, así mismo las norma aplicadas son las de acuerdo al caso concreto, esto se evidencia en el cuadro 2 y 5 del informe.

Se concluyó que la parte resolutive de la sentencias de primera y segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de correlación y la descripción de la decisión sobre beneficios sociales, en el expediente N° 02256-2011-0-2001-JR-LA-02, perteneciente al Distrito Judicial de Piura – Piura, fueron de rango de alta calidad. Finalmente en la parte resolutive se aplicó el principio de congruencia y la descripción de la decisión, en tal caso no se aplica las costas y costos del proceso por ser de tipo laboral.

ASPECTOS COMPLEMENTARIOS

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, S., & Morales, J. (2005). *El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Abad, S., & Morales, J. (2005). *El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar*. . Lima: Gaceta Jurídica.
- Academia de la Magistratura. (2008). La sentencia.
- Águila Grados, G. y. (2011). *El AEIOU del Derecho, Modulo Civil*. Egacal: Escuela de los Altos Estudios Jurídicos. Lima.
- Aguila, C. y. (2010). *El principio del debido proceso*.
- Aguillar, V. (2018). Criterios jurídicos para resolver agravantes en los delitos de robo agravado ante la ausencia de violencia inidónea.
- Aguirre, M. J. (2004). *Los Medios Impugnatorios: Nuevas Tendencias Del NCPP D.Leg.957*. Lima.
- Alonso, M. (1981). *Curso de derecho del trabajo*. Barcelona: Quinta Edición. Ariel, pag.45.
- Alonso, M., & Casas, M. (2002). *Derecho Del Trabajo*". Madrid: Editorial Civitas. Vigésima Edición, pp.428 y 491.
- Alvarado H., G. Y. (2018). "Análisis del derecho a indemnización en caso de despido arbitrario de los trabajadores de dirección y de confianza del régimen laboral privado". Piura: Universidad Nacional De Piura.
- Avendaño, J. L. (1991). *La valoración razonada de la prueba Autores: Localización:*. Lima: Revista peruana de derecho procesal, N°. 2, 1998, págs. 333-342.
- Bacre, A. (1996). *Teoría general del Proceso*. Buenos Aires: Tomo II. Editorial Perrot. p. 345.
- .
- Balbuena, y. o. (2008). *Los Principios fundamentales del Proceso Penal*. Santo Domingo: FINJUS.
- Barrenechea, J. (2017). "Mejora de proceso del pago de beneficios sociales de una empresa de entretenimiento a nivel nacional realizado en el año 2021.". Lima: Univeridad Privada del Norte. Tesis para optar el título profesional de Administracion.
- Bedoya, M. R. (2003). *El derecho al trabajo y el derecho de asociación: tensiones entre el modelo neoliberal globalizado y la constitución política de 1991*. Colombia: IEP UDEA, Instituto de Estudios Políticos, Universidad Antioquia.

- Bernales, E. (2012). *“Constitución de 1993. Análisis Comparado” Konrad Adenauer Stiftung*. Lima: CIEDLA, V Edición.
- Boza, P. (2001). Principio de primacía de la realidad y función inspectiva del Ministerio. *Academia de la Magistratura, Perú, (Octubre)*.
- Bueno, R. (2021). *Hacia una definición de los beneficios sociales como gasto deducible del impuesto a la renta. 67-75*. Lima: Sociedad & Derecho.
- Burgos Mariños, V. (2005). *El Proceso penal peruano: una investigación sobre su constitucionalidad*. Lima: UNMSM.
- Burgos, L. d. (2010). La Administración de la Justicia en la España del Siglo XXI. (Últimas reformas). *Civil Procedure Review, v.1, n.2: 3-9, jul./set*.
- Bustamante, A. R. (2001). *El derecho a probar como elemento de un proceso justo*. Lima: Ara.
- Bustamante, R. (2001). *Derechos fundamentales y proceso justo*. Lima: Ara.
- C.P.P. (1991). *La policía nacional*.
- C.P.P. (1991). *Robo Agravado*. Juristas Editores.
- C.P.P Artículo 357 y 358. (1991). *Principio de Publicidad*. Juristas Editores.
- Cafferata Nores, J. (2000). *Proceso penal y derecho penal y derecho humanos*. Buenos Aires: Editores del Puerto.
- Cajas, W. (2011). *Código Civil y otras disposiciones legales*. Lima: (17ava. Edición). RODHAS.
- Campos, W. (2010). *Apuntes de metodología de la investigación científica*. Bolivia.
- Caro. (2010). *Derecho penal y procesal penal*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Caro, C. D. (2006). *Notas sobre la individualización judicial de la pena en el código penal peruano*. Lima: Ccfirma.
- Carrasco, L. (2006). *Derecho Procesal Constitucional*. Piura-Peru: Editorial Juris Ediciones - Universidad Nacional de Piura.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: Editorial San Marcos, p. 226.
- Carrion, J. (2000). *Tratado de Derecho Procesal Civil*. Lima: Volumen II. Editora Jurídica GRIJLEY. 1º Edición.
- Cas. N° 268-96-Lima, Cas. N° 268-96-Lima, diario Oficial “El Peruano”, 20-04-1998, Pág. 728. (0420 de 1998).
- Casación N°75-2001. (s.f.). *Principio de Motivación*. Perú- Callao.

- Casal, y. o. (2003). Población y Muestra.
- Castro, J. (2018). Estudios sobre el delito de robo agravado.
- Chiovenda, G. (2005). *Instituciones de derecho procesal civil. Volumen I.* . Buenos Aires: Valleta Ediciones, p. 274.
- Coaguila M., E. A. (2017). *El despido y la edecuada proteccion en la jurisprudencia en el tribunal constitucional 2003-2013.* MOquegua-Peru: Universidad Jose Carlos MAriategui: Maestria en dercho Consitucional.
- Cobo, d. R. (1999). *Derecho penal. Parte general. (5a. ed.).* Valencia: Tirant lo Blanch.
- Colomer, H. (2000). *El arbitrio judicial.* Barcelona: Ariel.
- Colomer, H. (2003). Valoración de la Prueba.
- Constitución Política Del Perú. (1993). *El Principio de Publicidad.*
- Cornejo V, C. A. (22 de 05 de 2018). *Conoce los riesgos del despido arbitrario.* Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2018/05/22/conoce-los-riesgos-del-despido-arbitrario/>
- Corona, N. (2003). *Teoría de la Tipicidad.*
- Couture, E. (1972). *Fundamentos de derecho procesal civil; De palma; Buenos Aires.* Montevideo: Editorial b de f Montevideo.
- Cuba, R. (2008). *Materiales de Lectura de Derecho Procesal civil II.* Lima.
- Cubas, V. V. (2004). *Principios del Proceso Penal en el Nuevo Código Procesal Penal.* Lima.
- Daza Gutiérrez, M. (2018). *Escuela universitaria de posgrado investigación preliminar del delito de robo agravado y su implicancia en el requerimiento de mandato de prisión preventiva en el Juzgado Penal de Turno Permanente De Lima Sur 2015.* . Lima: Universidad Villareal.
- De Buen, N. (2018). “*La extinción de la relación de trabajo en México*”. Mexico.
- De La Cruz, H. (2014). “*El Despido Fraudulento y su Impugnación*”. Lima: Edición Primera. Gaceta Jurídica.
- De la Oliva, S. A. (1993). *Derecho Procesal Penal.* Valencia: Tirant to Blanch.
- De La Villa, L. (1970). El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales. *Revista de Política Social. No.70. Madrid*, pp. 7 y ss.
- Devis, E. H. (1984). *Teoría general del proceso (Vol. I).* Buenos Aires: Universidad.
- Devis, H. (2002). *Teoría General de la Prueba Judicial.* . (Vol. I). Buenos Aires:.
- Do Prado, L., Quelopana, Ortiz, C., & Gonzáles, R. (2008). *Investigación cualitativa en enfermería: contexto y bases conceptuales. Organización Panamericana de la Salud.* .

- Washington.
- Do Prado, L., Quelopana, Ortiz, C., & Gonzáles, R. (2008.). *Investigación cualitativa en enfermería: contexto y bases conceptuales. Organización Panamericana de la Salud.* Washington.
- Echandia, H. D. (1983). *TE ORIA GENERAL DE LA PRUEBA JUDICIAL* . BUenos aires.
- Educativa, T. d. (2012). *Tecnicas de Investigacion Educactiva G38*. Obtenido de Metodos Estadisiticos: <https://sites.google.com/site/tecnicasdeinvestigaciond38/metodos-estadisticos>
- Enríquez, P. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México*. Mexico: Universidad de Montemorelos.
- Exp N°6712-2002-HC/TC. (s.f.). *Principio del Derecho a la Prueba*.
- Ferrajoli, L. (1995). *Derecho y razón. Teoría del Garantismo Penal (2a ed.)*. . Camerino: Trotta.
- Ferrer, B. J. (2006). *Derecho a la prueba y racionalidad de las decisiones judiciales*. Revista Dialnet.
- Fix, Z. H. (1991). *Derecho Procesal Penal*. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas.
- Fuentes. (2013). el sistema de la administracion de justicia.
- García, A. V. (2014). *Remuneraciones y Beneficios Sociales*. . Lima: Gaceta Jurídica S.A. .
- García, C. P. (2009). *Consecuencias político-criminales de la implementación del nuevo sistema procesal penal, en: El Derecho Procesal Penal, Frente a los Retos del Nuevo Código Procesal Penal*,. Lima: ARA Editores.
- García, D. (2006). *Las presunciones como medio probatorio, III Encuentro Internacional Justicia y Derecho*. Matanzas.
- Gil Sánchez, J. (1999). *La constitucionalización del derecho a la justicia pronta (tesis doctoral no publicada)*. Alicante, España.: Universidad de Alicante.
- Gomez, F. (1992). *El proceso civil*. España: Editorial Forum S.A., Gijón.
- Gonzales, J. (2006). Fundamentación de las Sentencias y la Sana Crítica. *Revista Chilena de Derecho, Vol. 33, N° 1*. Recuperado de: <http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718->, R.
- Gonzales, N. (2014). *Lecciones de derecho precesal civil. El proceso civil Peruano*. Lima, Perú: (Setiembre 2014 ed.).Juristas Editores.
- Guash, S. (2003). *El sistema de impugnación en el Código Procesal Civil del Perú. Una visión de derecho comparado con el sistema español, en Derecho Procesal Civil*.

- Lima.
- Guerrero, V. W. (2004). *Derecho procesal penal tomo II. La acción penal*. Quito: Pudeleco Editores SAC.
- Guevara, A. (1998). *La Antropología del Derecho en el Perú: Una Disciplina Marginal y Periférica*. Lima: América Indígena, editoras especiales Milka Castro Lucic y María Teresa Sierra, LVIII(1-2):341-373.
- Henriquez, M. (2001). *Control de constitucionalidad de los Tratados de Derechos Humanos*. Chile: En Revista de Derecho de la Universidad Católica de Valparaíso XXII. Valparaíso, Chile. pp. 371-383.
- Hernández, R., Fernández, C., & Batista, P. (2010). *Metodología de la Investigación. 5ta. Edición*. . México: Editorial Mc Graw Hill.
- Hernandez, y. O. (2010). Metodología de investigación.
- Herrera, L. (2014). *La calidad en el sistema de administración de Justicia*. Lima: <http://www.esan.edu.pe/publicaciones/Luis%20Enrique%20Herrera.pdf>.
- Hinojosa, R. (2002). *Los recursos recursos, en Derecho Derecho procesal procesal penal*. España: editorial editorial Centro de Estudios Ramón Areces, p.22.
- Hinostroza, A. (2004). *Sujetos del Proceso Civil*. Lima: (1ra. Edición). Gaceta jurídica.
- Hinostroza, A. (2006). *La prueba documental en el proceso civil / Tipo de material*:. Lima: Gaceta Jurídica, 2006 Edición: Primera edición.
- Hunter, A. I. (2010). El principio dispositivo y los poderes del juez. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica*.
- Iberico, C. F. (2007). *Código procesal penal. Manuales operativos*. Lima: Academia de la Magistratura.
- Idrogo, T. (2002). *Derecho Procesal Civil - Proceso de II*. Lima Perú: Ed. Gaceta Jurídica.
- Landa, C. (2017). *Los derechos fundamentales. Colección: Lo esencial del Derecho 2*. Lima: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú, p. 147.
- lapo, V. (2019). *Importancia de la correcta imputación del delito de robo, garantía de un adecuado proceso penal*.
- Latorre, A. D. (2005). *Bases metodológicas de la investigación educativa*. Barcelona: Experiencia.
- Ledesma Narváez, M. (2008). *Comentarios al Código Procesal Civil (T. II)*. . Lima: Ed. Gaceta Jurídica.
- Ledesma, N. M. (2012). *Comentarios al Código Procesal Civil*. Lima: 4ta Ed. Gaceta

Jurídica.

- León, R. (2008). *Manual de Redacción de Resoluciones Judiciales*. Lima: Academia de la Magistratura (AMAG). .
- Mantilla, J. (2008). *La acción procesal y sus diferencias con la pretensión demanda*. Cuestiones Jurídicas.
- Mejía. (2004). Metodología de investigación.
- Mejía, J. (2011). *Sobre la Investigación Cualitativa: Nuevos Conceptos y campos de desarrollo*. Obtenido de http://www.sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/publicaciones/inv_sociales/N13_2004/a15.pdf
- Mendiburu, M. (1998). *Contratos de Trabajo Teoría y Práctica*. Trujillo-Perú: Editora Normas Legales S.A.
- Mendoza, D. (2009). principio de correlacion .
- Mir Puig, S. (1982). *Funciones de la Pena y Teoría del Delito, en el Estado Social y Democrático*. Barcelona: Bosch.
- Mir Puig, S. (1990). *Derecho Penal. Parte General, 3.ª ed.*, . Barcelona: PPU.
- Mixán, M. F. (1990). *Derecho procesal penal. Tomo. I.*. Trujillo.: Ediciones jurídicas.
- Monroy, J. (1996). *Introducción al Proceso Civil. 6.* Bogota: Tomo I. TEMIS – De Belaúnde & Monroy. Santa Fe de Bogotá – Colombia.
- Monroy, J. (2009). *Teoría General del Proceso.* . Lima: 3º Ed. Metrocolor.
- Montenegro T., J. D. (2018). *El Debido Proceso Disciplinario Laboral*. Colombia: IUS. laboral .
- Montero, A. J. (2001). *Derecho Jurisdiccional (10a ed.)*. Valencia: Tirant to Blanch.
- Montero, J. (2002). *La prueba en el proceso civil*. Madrid: Civitas.
- Montilla, J. (2008). *Cuestiones Jurídicas*. Venezuela: Universidad Rafael Urdaneta.
- Morales, J. (1997). *La demanda y el Nuevo Código Procesal Civil Peruano. En: Comentarios al Código Procesal Civil*. Trujillo: Vol. IV. Fondo de Cultura Jurídica. pag. 107.
- Morales, R. (2011). *Patologías y remedios del contrato*. Lima: Jurista Editores.
- Muñoz. (2004). *Drecho penal: parte general 6ta edición*. Barcelona.
- Muñoz, C. F. (2003). *Derecho Penal y Control Social*. Madrid: Tiran to Blanch.
- Neves, J. (1997). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima: Ara Editores.
- Neves, J. (2021). *Introducción al derecho del trabajo*. Lima: Tercera Edición. Fondo Editorial. Pontificia Universidad Católica del Perú, p. 24.

- Neyra, F. J. (2010). *Manual del Nuevo Proceso Penal & de Litigación Oral*. Lima: IDEMSA.
- Ñaupas, H., Novoa, E., & Villagomez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Bogotá:: 4a. Edición. Ediciones de la U.
- Ordóñez M., P. O. (2020). "*La Vulneración del Derecho al Trabajo por Parte de la Normativa Laboral Vigente y el Daño que Causa al Trabajador*". Ecuador: Universidad De Cuenca.
- Oré, G. A. (1999). *Manual de derecho procesal penal*. Lima: Alternativas.
- Ortiz, K. J. (2018). "*Limitación de beneficios sociales y acceso a la seguridad social en la creación de puestos de trabajo en el desarrollo de actividades comerciales por empresarios informales en la ciudad de Juliaca – 2017*". Peru: Univesidad Andina Nestor Caceres Velasquez: tesis para optar el grado de Maestro en derecho.
- Ortiz, N. (2013). *Principio de Motivación*.
- Palacio, E. (2003). *Manual de derecho procesal civil*. Buenos Aires, Argentina.: Lexis Nexis.
- Palacios, J. (2018). *Las remuneraciones devengadas en los despidos fraudulentos e incausados: implicaciones del v pleno jurisdiccional supremo en materia laboral y previsional*". Piura: Univesidad Nacional de Piura. tesis para optar el titulo de abogado.
- Paredes, A. (2014). "*Individualización de los Fundamentos que Configuran el Despido Arbitrario*". Lima: Edición: Primera. Gaceta Jurídica.
- Pasára. (2003). la calidad de las sentencias.
- Pasco, M. (1999). "Los contratos temporales: exposición y crítica". *Revista de la Facultad de Derecho, Editorial PUCP, Lima N°68,*, Pag. 495-511).
- Peña Cabrera, A. (2002). *Derecho Penal Parte Especial*. Lima: Legales.
- Peña, C. A. (2008). *Derecho Penal Parte Especial (Vol. II)*. Lima: IDEMSA.
- Pérez, P. y. (2010). El Robo.
- Plá, A. (2009). *Los principios del derecho del trabajo en el derecho peruano*". Lima: Grijley, pp. 783.
- Plascencia, V. (2004). *Teoría de la Antijuricidad*.
- Ramírez, N. (1993). *¿Casación o recurso de nulidad?* Lima: Revista Ius et veritas.
- Ramírez, N. (2021). *Postulación del Proceso. Lima – Perú*. Lima: Revista del Foro N° 103. .
- Ramos, F. (1993). *El Proceso Penal. Lectura Constitucional*. Barcelona.: 3ª.ed.Jose María Bosch Editor. S.A.

- Reategui, J. (2014). *Manual de Derecho Penal Parte General. Volumen II*. Lima: Editorial Instituto Pacifico.
- Reyes, E. (1999). *La Tipicidad*.
- Rioja, A. (23 de 11 de 2009). *Constitución Política de Perú*. Recuperado el 05 de 12 de 2019, de Juristas editores E.I.R.L. lima-Perú. Recuperado de: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/seminariotallerdpc/2009/11/23/el-principio-decongruencia-procesal/>
- Rodriguez. (2012). estudios de genero del poder judicial.
- Rodriguez, A. (2000). *Anales de la Academia Matritense del Notariado, Tomo 53, 2, págs. 13-32*.
- Rodríguez, J. (2014). La reproducción en la adolescencia y sus desigualdades en América Latina. Introducción al análisis demográfico. *Documentos de Proyecto, N° 605 (LC/W.605)*.
- Rojas, V. (2006). *El delito de Robo*.
- Romero, F. (1997). *Derecho procesal de Trabajo. Doctrina, Análisis y Comentarios de la Ley Procesal Trabajo N° 26636*. Lima: Edial.
- Romero, J. (2009). *Los Principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano-SPDTSS (2009)*. Lima: SPDTSS.
- Rosas, Y. J. (2009). *Derecho Procesal Penal*. Lima: Juristas.
- Roxin, C. (2000). *Derecho Procesal Penal. (G. E. Maier, Trad.)*. Buenos Aires: Editores del Puerto.
- Saco Barrios, R. (2001). *Remuneración y beneficios sociales*. Lima: Lumen.
- Salas. (2012). *administracion de justicia en el peru*.
- Salas, S. (2014). El Poder Judicial peruano como objeto de estudio para la calidad de la democracia y administración de justicia en el Perú. Ventajas y dificultades. *Revista Ulima N°45*.
- Salinas, S. R. (2013). *Derecho Penal. Parte Especial*. Lima: GRIJLEY.
- San Martin. (2006). *Derecho Procesal Penal (3a ed.)*. Lima: Grijley.
- San Martin, C. (2006). *Derecho Procesal Penal (3a ed.)*. Lima: Grijley.
- San Martín, C. C. (1999). *Estudios de derecho procesal penal*. Lima: Grijley.
- Sánchez. (2004). *Manual de Derecho Procesal Penal*. Lima: Editorial IDEMSA.
- Sánchez, V. (2006). *Carcateristicas del proceso Penal*.
- Schönbohm, H. (2014). *MANUAL DE SENTENCIAS PENALES ASPECTOS GENERALES*

*DE ESTRUCTURA, ARGUMENTACIÓN Y VALORACIÓN PROBATORIA.
REFLEXIONES Y SUGERENCIAS.* Lima: ARA Editores E.I.R.L.

- Silva, S. J. (2007). *Determinación de la Pena*. Madrid: Tirant to Blanch.
- Sonora, I. U. (2012). *administracion de justicia*. Mexico.
- Sunafil. (14 de 12 de 2018). 3.500 denuncias por despidos arbitrarios registra la Sunafil. *Radio Cutivalu*.
- Talavera Elguera, P. (2011). *La Sentencia Penal en el Nuevo Código Procesal Penal: Su Estructura y Motivación*. Limarollo.: Coperación Alemana al Desarrollo.
- Talledo, N. (2019). Derecho al silencio y la continuidad en los procesos de robo agravado en el distrito judicial de Tumbes.
- Tapia, N. (2020). *Proposición de una causal de justificación o exculpación, en su caso, de la responsabilidad en delitos de robo y hurto contra personas jurídicas, cometidos por mujeres en situación de extrema pobreza*. Chile: Universidad de Chile. Obtenido de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/179003/Pobreza-y-criminalidad-femenina-proposicion-de-una-eximente-de-responsabilida-penal-para-mujeres-que-en-situacion-de-pobreza-cometen-delitos-contra-la-propiedad.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ticona, V. (1998). *Análisis y Comentarios al Código Procesal Civil*. Lima: Tomos I y II, Lima-Perú, Editorial San Marcos.
- Ticona, V. (1999). *El debido proceso y la demanda civil*. Lima: Edit.Idemsa.
- Tiedeman. (1989). *El Proceso Penal*.
- Torres, A. (2009). *La Jurisprudencia Como Fuente Del Derecho*. . Lima: Recuperado de <http://www.etorresvasquez.chttom.pe/La-Jurisprudencia.html>.
- Torres, A. (2011). *Introducción al Derecho: Teoría General del Derecho*. . Lima: 4° Ed. :Idemsa.
- Toyama, J. (2013). *La Constitución comentada. Tomo I*. p. 708.: Gaceta Jurídica.
- Toyoma, J. (2021). *Remuneraciones y beneficios sociales*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Valderrama, S. (2006). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica (Primera ed.)*. . Lima: San Marcos.
- Valdivieso, C. (1998). *La experiencia chilena: un aporte a las reformas judiciales en américa latina*. (R. d. general, Editor) Recuperado el 06 de 10 de 2020, de <http://www.oas.org/juridico/spanish/adjust20.htm>
- Velarde. (2004). *Administracion de justicia*.

- Velásquez, P. (2018). La adecuada protección frente al despido arbitrario en el régimen laboral agrario. *Pasión por ell derecho*, <https://lpderecho.pe/adecuada-proteccion-despido-arbitrario-regimen-laboral-agrario/>.
- Vera, B., & Lugo, S. (2021). *Matriz de consistencia metodológica*. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Obtenido de <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/huejutla/article/view/318/4703>
- Villavicencio, T. F. (2010). *Derecho Penal: Parte General, (4a ed.)*. Lima: Grijley.
- Vinatea Recaba, L. (2003). La «Adecuada Protección Procesal» contra el Despido Arbitrario: Comentarios a la Sentencia de fecha 13 de marzo de 2003 emitida por el Tribunal Constitucional Peruano. .
- Vizcardo, S. (2014). Estudio dogmático jurídico de los delitos patrimoniales de retención en el Código Penal Peruano. *Revista Jurídica “Docentia et Investigatio”*. UNMSM, 62.
- Zaffaroni, E. (2005). *Tratado de Derecho Penal: Parte General. (tomo III)*. . Buenos Aires.
- Zavaleta, R, R., & Otros, Y. (2000). *Razonamiento Judicial: Interpretación, Argumentación Y Motivación De Las Resoluciones Judiciales*. Lima: Ara Editores Eirl, Segunda Edición.
- Zavaleta, W. (2006). *Código civil. Tomo I*. Lima: Editorial Rhoda, 2ª ed.

**A
N
N
E
X
O
S**

ANEXO 1: CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES		AÑO 2020																
		SEMANAS DEL 8 DE SETIEMBRE AL 17 DE DICIEMBRE																
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	Carátula del Informe final	X																
2	Cronograma de trabajo		X															
3	Borrador del informe final			X														
4	Primer borrador del artículo científico				X													
5	Informe final- Revisión Turnitin Levantamiento de observaciones del artículo científico					X												
6	Levantamiento de observaciones informe final						X	X										
7	Diapositiva de la ponencia							X										
8	Calificación del informe final, ponencia, artículo científico y sustentación por el jurado de investigación								X									
9	Informe final de Tesis Ponencia del informe de investigación									X								
10	Revisión de artículo científico Artículo de investigación										X							
11	Sustentación del informe final											X						
12	Sustentación del informe final												X					
13	Informe final - Revisión Turnitin													X				
14	Levanta las observaciones del informe final														X			
15	Levanta las observaciones del informe final de															X		
16	El DT programa las actividades del jurado de investigación y las sustentaciones correspondiente																	X

ANEXO 2: PRESUPUESTO

Presupuesto desembolsable (Estudiante)			
Categoría	Base	% Número	Total (S/.)
Suministros			
- Impresiones	30	2	60.00
- Fotocopias			
- Empastado	30	1	30.00
- Papel bond A-4 (500 hojas)	15.00	2	30.00
- Lapiceros			
Servicios			
- Uso de Turnitin	100.00	1	100.00
Sub total			220.00
Gastos de viaje			
- Pasajes para recolectar información			
Sub total			
Total de presupuesto desembolsable			
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Servicios			
- Uso de Internet	50.00	5	250.00
- Búsqueda de información en base de datos	50.00	4	200.00
- Soporte informático	60.00	2	120.00
Sub total			620.00
Recurso humano			
- Asesoría personalizada (5 horas por semana)	50.00	5	250.00
Sub total			250.00
Total de presupuesto no desembolsable			870.00
Total (S/)			1,00.00

ANEXO 3: DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO

De acuerdo al contenido y suscripción 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 beneficios sociales, contenido en el expediente N° 02256-2011-0-2001-JR-LA-02, en el cual han intervenido en primera instancia: Segundo Juzgado De Trabajo Transitorio De Piura y en segunda a Sala Civil superior del Distrito Judicial de Piura.

Por estas razones, 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 puede generar al vulnerar estos principios.

Por esta razón declaro bajo juramento, honor a la verdad y libremente 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 adoptadas, 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, 25 de abril de 2021

Charles Wilson Navarro Talledo
DNI N° 42992782

ANEXO 4: SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA

SEGUNDO JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO DE PIURA

EXPEDIENTE N° : 02256-2011-0-2001-JR-LA-02

JUEZ : L.A.L.S.

SECRETARIA : M.A.R.C.

RESOLUCIÓN NÚMERO: CATORCE

Piura, 25 de Noviembre de 2013.

En los seguidos por **C.D.A.J.** contra la **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PIURA** sobre **PAGO DE REMUNERACIONES CAÍDAS, REINTEGRO DE REMUNERACIONES POR TRATO SALARIAL DESIGUAL, PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES E INCLUSIÓN EN EL LIBRO DE PLANILLAS DE LA DEMANDADA**, el Señor Juez del Segundo Juzgado Transitorio de Trabajo de Piura que atiende el Dr. **L.A.L.S.**, 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

VII. ANTECEDENTES.

32. Mediante escrito de folios 43 a 57, el demandante C.D.A.J. interpone demanda contra la Municipalidad Provincial de Piura, solicitando se le cancele la suma de S/31,345.33, por los siguientes conceptos: Remuneraciones caídas por el periodo que va desde el 01 de setiembre de 2010 al 29 de diciembre de 2010, Reintegro de Remuneraciones y pago de Gratificaciones, Vacaciones no gozadas, y se efectúe el depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios, por el periodo comprendido desde el 01 de enero de 2008 al

31 de agosto de 2010, más el pago de intereses legales, costas y costos del proceso. Además, demanda la inclusión en el Libro de Planillas de la Demandada.

33. Por Resolución N° 03 de folios 65 a 66, 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 77 a 80, siendo que por Resolución N° 04 de folios 81 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.

VIII. PRETENSIONES Y ARGUMENTOS DE LA PARTE DEMANDANTE:

34. Mediante escrito de folios 43 a 57 refiere el demandante que, ingresó a laborar para la demandada el 01 de enero de 2008, siendo víctima de despido ilegal por parte de la emplaza con fecha 31 de agosto de 2010, siendo repuesto a su trabajo por mandato del órgano jurisdiccional, ocupando el mismo cargo de supervisor de limpieza pública. Señalando además que, la remuneración percibida a la fecha del despido ascendía a la suma de S/900.00 mensuales, mientras que a los demás trabajadores que desempeñan igual función pero que se encuentran en el Libro de Planillas, se les cancela una remuneración mayor a S/1,756.00.

35. Alega que, la real condición que tiene con la demandada quedó establecida en primera instancia, mediante sentencia expedida en el Expediente N° 2174-2010, sobre Acción de Amparo, seguido ante el Cuarto Juzgado Civil de Piura, el que verificó la existencia del vínculo laboral y la ocurrencia de un despido inconstitucional en su caso, razón por la que se ordenó su inmediata reposición en el empleo, siendo esta sentencia confirmada en segunda instancia por la Segunda Sala Civil de Piura. Así, desde el 31 de agosto de 2010 en que se produjo su inconstitucional despido, hasta el 29 de diciembre de 2010 en institución por despido inconstitucional; en tal sentido, corresponde se le pague las remuneraciones devengadas y los beneficios sociales correspondientes por todo el tiempo en que duró su despido inconstitucional, conforme a la uniforme y reiterada jurisprudencia dictada por la Corte Suprema de Justicia en este tipo de demandas.

36. Añade que, respecto al periodo laborado, desde que ingresó a laborar, la demandada no lo incluyó en la planilla de trabajadores conforme dispone la normatividad, ello con el fin de eludir sus obligaciones laborales, así como tampoco le otorgó boletas de pago, sino que lo contrató bajo la modalidad de “Locación de Servicios No Personales” o “Servicios por Terceros”; pero en el fondo tales contrataciones bajo la aparente modalidad de “Locación de Servicios No Personales” o “Servicios por Terceros”, no se tratan más que de verdaderos contratos de trabajo, con sus típicas notas características como la prestación personal, la subordinación y la retribución.

37. Respecto a la desnaturalización de los llamados Contratos de Servicios No Personales, se debe tener en cuenta que la demandada le asignó las funciones de Supervisor de Limpieza

Pública, lo que implicaba estar a disposición y órdenes de los funcionarios y directivos de la División de Limpieza Pública, pues cuenta con horario de entrada y salida; asimismo, para el cumplimiento de sus labores, la demandada le entregaba los insumos e instrumentos necesarios, todo lo cual, evidencia que estuvo sujeto a subordinación por parte de su empleadora, el cual constituye elemento esencial de toda relación laboral.

38. Por último señala que, la demandada ha actuado con un trato salarial desigual y discriminatorio respecto de su persona, puesto que a otros compañeros de trabajo que desempeñan el mismo cargo y funciones, pero que se encuentran comprendidos en el Libro de Planillas de la demandada percibían una remuneración mensual ascendente a S/1,756.00, mientras que a él se le cancelaba una ínfima remuneración mensual, a comparación de sus compañeros incluidos en el Libro de Planillas de Trabajadores de la demandada.

IX. FUNDAMENTOS DE LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA:

39. La demandada a través de su Procurador Público, mediante escrito de folios 77 a 80, señala que el demandante pretende adquirir una serie de beneficios que no le corresponden simplemente porque la relación de trabajo entre él y la demandada fue meramente de un locador y un locatario y, si bien, ejerció algunas funciones en similares condiciones que sus demás compañeros de trabajo, éstas han sido de carácter temporal y/o eventual, por cuanto el demandante prestó servicios a través de una serie de contratos de locación, por labores específicas, determinadas en el tenor de los mismos contratos o resoluciones.

40. Refiere que, si bien el Estado tiene la obligación de respetar el Principio de Igualdad en la relación laboral (igualdad en el trato remunerativo), no es obligación de este, desnaturalizar todas las relaciones contractuales de naturaleza civil, forzando los hechos y situaciones en beneficio de los locadores, y más aún de quienes esperan haber conseguido un récord considerable para valerse de preceptos y normas protectoras de los verdaderos trabajadores dependientes.

41. Agrega que, el pago de la remuneración es la contraprestación a cargo del empleador por el servicio brindado por el trabajador y tiene carácter alimentario, pues dicha prestación, está dirigida a cubrir sus necesidades vitales y familiares; por lo que, el Tribunal Constitucional, respecto a las remuneraciones caídas, ya se ha pronunciado en reiteradas jurisprudencias, que dicho pedido no resulta procedente por cuanto la remuneración constituye la contraprestación por el trabajo efectivo realizado; en consecuencia, no le corresponde el pago de remuneraciones devengadas al trabajador por el tiempo no laborado efectivamente,

tiempo en que fue despedido y repuesto a su centro de trabajo por vía de amparo, al no encontrarse en ninguno de los supuestos previstos en los artículos 11° y 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, el concepto de remuneración exige una labor efectivamente prestada a cambio de una contraprestación en dinero o en especie.

42. Por último señala que, el demandante al pretender ser incluido como trabajador contratado permanente, en el fondo lo que busca es un reconocimiento judicial del vacante y presupuestada, ni que haya obtenido evaluación favorable previa participación en un concurso público. Precisa además que, sólo el servidor contratado para labores permanentes, tendrá como consecuencia de su ingreso a la carrera administrativa, el reconocimiento de su periodo laborado en la condición de contratado; asimismo, para tener la condición de servidor contratado, es necesario cumplir con los requisitos previstos en el artículo 28° del reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa que señala que el ingreso a la Administración Pública en la condición de servidor de carrera se efectúa obligatoriamente mediante concurso público, siendo nulo todo acto administrativo que contravenga la referida disposición.

X. AUDIENCIA ÚNICA:

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

- i) Establecer el régimen legal laboral aplicable al demandante;
- ii) Establecer si el demandante tiene derecho al pago de remuneraciones devengadas durante su despido, así como el pago de los beneficios sociales como son: gratificaciones de fiestas patrias y navidad, las vacaciones no gozadas y el depósito por compensación por tiempo de servicios, así como los intereses legales, costas y costos del proceso;
- iii) Asimismo, determinar si procede el reintegro de remuneraciones por trato salarial discriminatorio y su incidencia en los beneficios sociales como gratificaciones por fiestas patrias y navidad, las vacaciones no gozadas y el depósito por compensación por tiempo de servicios durante el tiempo laborado;
- iv) Si procede ordenar que la demandada incorpore al actor en la Planilla Única de Trabajadores Obreros, con su respectiva nivelación remunerativa.

XI. FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN:

43. 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.

44. 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, existen pretensiones que son de exclusiva acreditación de quien los invoca como cuando se alega trato discriminatorio, es el demandante quien debe señalar en qué consisten tales actos y también debe acreditarlos debidamente.

45. En el caso de autos, el demandante reclama el pago de beneficios sociales (reintegro de remuneraciones por trato salarial desigual, gratificaciones, vacaciones no gozadas y compensación por tiempo de servicios), por el periodo que va desde el **01 de enero de 2008 al 31 de agosto de 2010**; para lo cual, se hace necesario en primer lugar, determinar, la naturaleza de la contratación, ya que conforme alega el actor, fue contratado bajo la modalidad de “Servicios No Personales” y “Servicios por Terceros”, sin embargo en la realidad, se trataría de un verdadero contrato de trabajo. Así mismo, debe determinarse si la prestación de servicios ha sido continuada o interrumpida; estableciéndose, de ser el caso, el exacto record laboral que éste hubiera alcanzado, y en razón a ello, determinar si le asisten los derechos que reclama. Por otro lado, pretende el pago de remuneraciones caídas por el periodo en que va desde el **01 de setiembre al 29 de diciembre de 2010**, con su correspondiente pago

de beneficios sociales (gratificaciones, vacaciones no gozadas y compensación por tiempo de servicios).

46. Estando a lo anterior, respecto a la naturaleza de la contratación existente entre las partes procesales por el periodo que va desde el 01 de enero del 2008 al 31 de agosto de 2010, se debe tener en cuenta que mediante Resolución (Sentencia) N° 03 de fecha 02 de noviembre de 2010 expedida en el Expediente N° 2174-2010-0-2001-JR-CI-4 - proceso de Amparo seguido ante el Cuarto Juzgado Civil de Piura-, en sus fundamentos 04 a 09 se determinó la existencia de un verdadero contrato de trabajo entre las partes procesales por los periodos que van desde el **01 de enero al 31 de octubre de 2008, del 01 de diciembre de 2008 al 31 de enero de 2009, del 01 de marzo al 31 de abril de 2009, del 01 de febrero al 30 de abril de 2010 y, del 01 de junio al 31 de agosto de 2010**; sentencia que fue confirmada por la Segunda Sala Civil de Piura, mediante Resolución (Sentencia de Vista) N° 08 de fecha 03 de marzo de 2011. En consecuencia, corresponde determinar si le asiste al demandante los beneficios sociales que pretende sean amparados.

Respecto al Reintegro de Remuneraciones por Trato Salarial Desigual y Pago de Beneficios Sociales por el periodo que va desde el 01 de enero de 2008 al 31 de agosto de 2010:

47. Habiéndose determinado la naturaleza de la contratación del demandante y, siendo que éste en su escrito de demanda señala que, la recurrida le ha dado un trato salarial desigual y discriminatorio, puesto que, al desempeñarse como trabajador obrero, ejerciendo el cargo de supervisor de limpieza pública en la División de Limpieza Pública, Oficina de Ecología y Medio Ambiente, igual que otros compañeros que están incluidos en planillas, a él sólo le pagaban una ínfima suma que ascendía a S/.900.00 mensuales, mientras que a otros trabajadores privilegiados, quienes tienen el mismo cargo y realizan las mismas funciones se les paga un monto superior a S/.1,756.00, lo cual denota una diferenciación no razonable y desproporcionada; por lo que, solicita se le liquide los beneficios sociales demandados con una remuneración justa y equitativa, esto es, igual a sus compañeros que se encuentran registrados en planillas y que ocupan igual cargo; en tal sentido, resulta importante observar, a efectos de resolver la pretensión planteada, lo que viene sosteniendo el Tribunal Constitucional en reiterada jurisprudencia como la expedida en los expedientes números: 2510 -2002-AA, 2553- 2007-PA/TC y 25-2007-PI/TC, que la igualdad se encuentra resguardada cuando se acredita la existencia de dos requisitos: a) paridad, uniformidad y

exactitud de otorgamiento o reconocimiento de derechos ante hechos, supuestos o acontecimientos semejantes, **b)** paridad, uniformidad y exactitud de trato o relación intersubjetiva para las personas sujetas a idénticas circunstancias y condiciones. En buena cuenta, la igualdad se configura como un derecho fundamental de la persona a no sufrir discriminación jurídica alguna esto es, a no ser tratada de manera dispar respecto a quienes se encuentren en una misma situación, salvo que exista una justificación objetiva y razonable para esa diferencia de trato. Así mismo se debe observar los parámetros establecidos por la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema establecidos en la Casación N° 1212-2010-PIURA su fecha 27 de mayo del 2011, en donde ha señalado que para determinar la existencia de trato salarial discriminatorio salarial, se debe observar lo siguiente: **a)** desde cuándo el actor desarrollo funciones que alude, **b)** si el trabajador comparativo tiene vinculación para realizar algún punto comparativo con el accionante y si son los únicos con quien se puede realizar comparación, **c)** se ha demostrado algún supuesto de discriminación salarial que acusa el actor, explicando parámetros objetivo (cargo, tiempo de servicios, funciones y responsabilidades, entre otros) o subjetivos (experiencia profesional, nivel académico, entre otros) que sirvan para definir la controversia.

48. En función a ello y, siendo que el demandante ha ofrecido como homólogos a los trabajadores Bonifacio Briceño Ruiz y Faustino Cruz Ruiz, se procederá a verificar si dichos homólogos resultan idóneos para acreditar el trato desigual remunerativo que alega el demandante, para lo cual, se tendrá en cuenta las copias del detalle de la planilla de pago del mes de febrero del 2007 de los trabajadores Bonifacio Briceño Ruiz y Faustino Cruz Ruiz, respectivamente, de folios 40 a 41 y, el Informe N° 480-2012- RDGC-PJTP de folios 93 a 110; donde se aprecia que dichos servidores son obreros permanentes con más de 31 años de servicios ininterrumpidos y, al haber ingresado en el año 1981, su régimen laboral que han tenido o tienen -situación que no es punto de controversia, pero tampoco puede soslayarse-sería el establecido en el Decreto Legislativo 276, independientemente de lo que las partes señalen, ello conforme lo ha establecido el Tribunal Constitucional. Además, respecto a los ingresos de los dos trabajadores ofrecidos por el actor se observa, fundamentalmente, las siguientes características: i) Perciben conceptos remunerativos compatibles con el régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 276 como son: bonificación especial adicional Decreto Supremo N° 051-91-PCM, asignación excepcional Decreto Supremo N° 276- 91-EF; presumiblemente por haber pertenecido a dicho régimen antes de la modificatoria del artículo 52° de la derogada Ley Orgánica de Municipalidades N° 23853

efectuado por Ley N° 27469 publicada el 01/06/2001. ii) Perciben incrementos del 10.23% y del 3% por estar afiliados de AFPs. iii) Perciben incrementos por pactos colectivos de acuerdo a la fecha en que ingresaron a trabajar. iv) Perciben mayores conceptos remunerativos que se van adicionando a su haber total mensual a medida que transcurren los años de servicios en la entidad demandada; así, los mencionados trabajadores en el año 2007 en el rubro ingresos percibían 14 conceptos remunerativos, mientras que para el año 2010 ese número incrementó a 18 conceptos remunerativos.

49. En consecuencia, al haber ingresado el actor a laborar para la demandada a partir del año 2008, cuya prestación de servicios ha sido por periodos interrumpidos, esto es, 01 de enero al 31 de octubre de 2008, del 01 de diciembre de 2008 al 31 de enero de 2009, del 01 de marzo al 31 de abril de 2009, del 01 de febrero al 30 de abril de 2010 y, del 01 de junio al 31 de agosto de 2010 y, habiéndose señalado en el fundamento 15 de la presente resolución, la desnaturalización de los contratos de servicios no personales, su condición laboral sería la obrero contratado sujeto al régimen de la actividad privada – Decreto Legislativo N° 728; se llega a la conclusión lógica y razonable que los homólogos ofrecidos por el demandante no resultan ser idóneos para acreditar la existencia de trato salarial discriminatorio, toda vez que, existen notables diferencias respecto a las fechas de ingreso y tiempo de servicios, al régimen laboral aplicable y, Para este Colegiado, también conviene precisar que la Ley N° 27469 –que modificó el artículo 52° de la derogada Ley Orgánica de Municipalidades, aplicable al caso – varió el régimen laboral de los servidores de la administración municipal, al régimen laboral de la actividad privada, modificatoria que entró en vigencia el 2 de junio de 2001, y que es aplicable a partir de dicha fecha. Sin embargo, tal modificación no puede ser aplicable a los demandantes, toda vez que éstos ingresaron a laborar con anterioridad a la emisión de la mencionada Ley N° 27469, y por tanto, adquirieron sus derechos laborales bajo el régimen laboral público, no pudiendo variarse tal condición sin su previo consentimiento, pues ello atentaría contra el inciso 2) del artículo 26° de la Carta Magna que establece – como principios que regulan la relación laboral – el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos los conceptos remunerativos compatibles al régimen público o privado, según sea el caso. Además, de tenerse en cuenta que si bien el demandante alega que las labores son manuales, también lo es que el tiempo genera mayor experiencia y mayor confianza en el desarrollo de sus funciones aun cuando las labores sean manuales. En consecuencia, al advertirse la existencia de parámetros objetivos (tiempo de servicios, labores periódicas y régimen laboral) y subjetivos (experiencia profesional) de diferenciación entre el

accionante y los comparativos, este Despacho llega a la conclusión que dichos comparativos NO resultan siendo trabajadores comparativos del demandante.

50. Ahora bien, habiéndose identificado en el Informe N° 480-2012-RDGC-PJTP de folios 93 a 110 –que no ha sido observado por la parte demandante-, como comparativos a los trabajadores M.G.J.C. y S.S.C. ; corresponde verificar si dichos comparativos resultan idóneos para acreditar el trato desigual remunerativo que alega el demandante, para tal fin, se debe tener en cuenta que, del informe de la referencia, a folios 103 a 110-, se aprecia que dichos servidores tienen fecha de ingreso a laborar para la demandada el 01 de noviembre de 2002, quienes tienen la condición de “Supervisor de Limpieza Pública”. Respecto a los ingresos de los dos trabajadores comparativos se observa, fundamentalmente, las siguientes características: i) Perciben conceptos remunerativos compatibles con el régimen laboral privado del Decreto Legislativo 728, conforme a lo establecido en la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972 del 27 de mayo del 2003, cuyo artículo 37 señala que los obreros que prestan servicios a las Municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen de la actividad privada, reconociéndoles los beneficios y derechos inherentes a dicho régimen. ii) Perciben incrementos por pactos colectivos de acuerdo a la fecha en que ingresaron a trabajar. iv) Perciben mayores conceptos remunerativos que se van adicionando a su haber total mensual a medida que transcurren los años de servicios en la entidad demandada; así, los mencionados trabajadores en el año 2006 en el rubro ingresos percibían 8 conceptos remunerativos, mientras que para el año 2010 ese número incrementó a 13 conceptos remunerativos.

51. Siendo ello así y, al haber ingresado el actor a laborar para la demandada a partir del año 2008, y, habiéndose determinado la existencia de un verdadero contrato de trabajo por la Constitución y la Ley. EXP. N° 2676-2003-AA/TC. Fundamento 4 y 5. En el mismo sentido el Expediente 03211-2011-PA/TC. entre los justiciables –fundamento 15-, siendo su condición laboral la de obrero contratado sujeto al régimen de la actividad privada – Decreto Legislativo N° 728; se llega a la conclusión lógica y razonable de que los homólogos antes referidos, resultan ser idóneos para acreditar la existencia de trato salarial discriminatorio, toda vez que, la fecha de ingreso es coetánea a la de los comparativos, el cargo desempeñado es el mismo –Supervisor de Limpieza Pública-, el régimen laboral aplicable es el mismo –los beneficios que perciben los comparativos, unos son propios del régimen laboral privado y otros son producto de pactos o convenios colectivos, estos últimos que en aplicación del artículo 42° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, establece que “(...) la convención colectiva de trabajo tiene

fuerza vinculante para las partes que la adoptaron, Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en las mismas, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza”, le corresponderían al demandante, al ser de fecha anterior a su contratación. Además, debe tenerse en cuenta que, de lo actuado no se acredita que la experiencia profesional, nivel académico (en este caso la práctica y los conocimientos para realizar dichas tareas manuales) u otros criterios, sean distintos a los de los comparativos, que justifiquen otorgar un trato desigual entre el demandante y los homólogos; por lo que, corresponde dilucidar las pretensiones planteadas teniendo como homólogos a los trabajadores M.G.J.C. y S.S.C. , ya que pese a encontrarse en similares condiciones, el demandante percibe como remuneraciones montos menores a la de los homólogos, sin que exista ninguna causa objetiva y razonable que justifique un trato discriminatorio.

El artículo 28°, inciso 2 de la Constitución, señala que el Estado “Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales”, agregando que “La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado”.

Al respecto, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 4635-2004-AA/TC – Fundamento 24 señala: “El inciso 2° del artículo 28° de la Constitución señala que las convenciones colectivas tienen fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. En tal sentido, el Tribunal Constitucional ha establecido que la fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado obliga:

- A las personas celebrantes de la convención colectiva.
- A las personas representadas en la suscripción de la convención colectiva.
- A las personas que se incorporen con posterioridad a la celebración de la convención colectiva”.

52. En este orden de ideas, se tiene que, con relación al reintegro de remuneraciones y a los beneficios sociales demandados por el actor en base a una remuneración justa y equitativa, durante el periodo que va desde el 01 de enero al 31 de octubre de 2008, del 01 de diciembre de 2008 al 31 de enero de 2009, del 01 de marzo al 31 de abril de 2009, del 01 de febrero al 30 de abril de 2010 y, del 01 de junio al 31 de agosto de 2010, al haberse determinado en el fundamento 15 de la presente sentencia, la existencia de un contrato de trabajo, le corresponde se le liquide bajo el régimen laboral de la actividad privada, precisándose que en la presente

liquidación se tendrá en cuenta los conceptos remunerativos percibidos por los comparativos M.G.J.C. y S.S.C. , detallados en el Informe de Planillas de folios 103 a 110, que no ha sido observado por los justiciables, precisando que no se tomarán en cuenta aquellos conceptos o ingresos remunerativos que se dieron en su momento específico y respecto de cada trabajador.

Liquidación de los Beneficios Sociales

53. Respecto al **reintegro de remuneraciones** por trato salarial desigual, de la comparación de las remuneraciones percibidas por el demandante con las remuneraciones percibidas por José H. Gonzáles Benedetti, a quienes se les denominará el comparativo, se advierte que estas difieren, de ahí que corresponde se reintegre las mismas por el periodo comprendido desde junio de 2007 a abril de 2008; por lo que, se tiene que en el **Año 2008**: en el mes de enero el comparativo percibió S/.1,100.84, mientras que el demandante percibió S/.900.00; por lo que, corresponde al demandante se le reintegre S/.200.84; en el mes de febrero el comparativo percibió S/.1,065.32, mientras que el demandante percibió S/.900.00; por lo que, corresponde al demandante se le reintegre S/.165.32; en el mes de marzo el comparativo percibió S/.1,207.50, mientras que el demandante percibió S/.900.00; por lo que, corresponde al demandante se le reintegre S/.307.50; en el mes de abril el comparativo percibió S/.1,170.32, mientras que el demandante percibió S/.900.00; por lo que, corresponde al demandante se le reintegre S/.270.32; en los meses de mayo, julio y agosto el comparativo percibió S/.1,207.50, mientras que el demandante percibió S/.700.00; por lo que, corresponde se le reintegre $S/.507.50*3$, lo que equivale a S/.1,522.50; en los meses de junio y setiembre el comparativo percibió S/.1,170.32, mientras que el demandante percibió S/.700.00; por lo que, corresponde se le reintegre $S/.470.32*2$, lo que equivale a S/.940.64; y, en los meses de octubre y diciembre el comparativo percibió S/.1,209.34, mientras que el demandante percibió S/.700.00; por lo que, corresponde se le reintegre $S/.509.34*2$, lo que equivale a S/.1,018.68; **Año 2009**: en el mes de enero el comparativo percibió S/.1,209.34, mientras que el demandante percibió S/.800.00; por lo que, corresponde al demandante se le reintegre S/.409.34; en el mes de marzo el comparativo percibió S/.1,281.67, mientras que el demandante percibió S/.700.00; por lo que, corresponde al demandante se le reintegre S/.581.67; y, en el mes de abril el comparativo percibió S/.1,304.32, mientras que el demandante percibió S/.700.00; por lo que, corresponde al demandante se le reintegre S/.604.32; **Año 2010**: en los meses de febrero, abril y junio el comparativo percibió S/.1,304.32, mientras que el demandante percibió S/.900.00; por lo que, corresponde se le reintegre $S/.404.32*3$, lo que equivale a S/.1,212.96; y, en los meses de marzo, julio y agosto

el comparativo percibió S/.1,337.63, mientras que el demandante percibió S/.900.00; por lo que, corresponde se le reintegre S/.437.63*3, lo que equivale a S/.1,312.89; en consecuencia, sumados los subtotales se tiene que reintegrar al demandante el monto de **S/.8,546.98**.

54. Teniendo en cuenta que la demandada no ha acreditado por el citado periodo el pago de los mismos, y atendiendo a la irrenunciabilidad de los derechos laborales establecidos en el artículo 26 de la Constitución Política del Perú, le corresponde por **Compensación por tiempo de servicios:** de conformidad con lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 001-97 TR y su reglamento el Decreto Supremo N° 004-97-TR, así como las del Régimen Transitorio regulado por los Decretos de Urgencia 127-2000 y 019-2002, las mismas que establecen como requisito para percibir dicho concepto que el trabajador demuestre estar sujeto al régimen de la actividad privada y que haya laborado como mínimo cuatro horas diarias al servicio de su empleador; correspondiendo a su 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 que **de enero del 2001 hasta octubre del 2004 se efectúan en forma mensual**, le corresponde el pago de los siguientes montos: De enero a octubre de 2008: **S/.1,139.10** = (S/.1,171.65 rmv. + S/.195.27 prom. grat./12)*10; de diciembre de 2008 a enero de 2009: **S/.235.15** = (S/.1,209.34 rmv. + S/.201.56 prom. grat./12)*2; de marzo a abril de 2009: **S/.251.42** = (S/.1,293.00 rmv. + S/.215.50 prom. grat./12)*2; de febrero a abril de 2010: **S/.383.66** = (S/.1,315.42 rmv. + S/.219.24 prom. grat./12)*3 y, de junio a agosto de 2010: **S/.386.91** = (S/.1,326.53 rmv. + S/.221.09 prom. grat./12)*3; por lo que, sumando los sub totales se obtiene un monto total que asciende a **S/.2,396.24**.

55. Respecto del concepto de **gratificaciones:** previsto por Ley N° 27735 y su reglamento el Decreto Supremo N° 005-02 TR, y que otorgan citado beneficio a los trabajadores de la actividad privada, en una remuneración por fiestas patrias y una por navidad; y en caso existiera periodo trunco se liquida en base a los meses laborados; en el presente caso, le asiste al demandante Julio de 2008: S/.1,170.32, Diciembre de 2008: S/.1,007.78 = (S/.1,209.34/6)*5; Julio de 2009: S/.652.16 = (S/.1,304.32/6)*3; Julio de 2010: S/.869.55 = (S/.1,304.32/6)*4 y, Diciembre de 2010: S/.445.88 = (S/.1,337.63/6)*2; por lo que, sumando los sub totales, se tiene que corresponde se le cancele al demandante la suma de **S/.4,145.69**.

56. Con relación al concepto **vacaciones**: Derecho regulado por Decreto Legislativo N° 713 y su correspondiente reglamento Decreto Supremo N° 012-92-TR; teniendo en cuenta para el cálculo respectivo la remuneración promedio de los seis últimos meses laborados, así le corresponde por el periodo comprendido desde enero a octubre de 2008, le corresponde pago trunco: $\underline{S/.996.18} = (S/.1,195.41/12)*10$; de diciembre de 2008 a enero de 2009: $\underline{S/.201.56} = (S/.1,209.34/12)*2$; de marzo a abril de 2009: $\underline{S/.215.50} = (S/.1,293.00/12)*2$; de febrero a abril de 2010: $\underline{S/.328.86} = (S/.1,315.42/12)*3$ y, de junio a agosto de 2010: $\underline{S/.331.63} = (S/.1,326.53/12)*3$; por lo que, sumando los sub totales, se tiene que corresponde se le cancele al demandante la suma de **S/.2.073.73**.

57. Ahora bien, respecto a la pretensión del demandante de ser incluido en la Planilla Única de Trabajadores de la demanda, se debe tener en cuenta que, mediante Resolución (Sentencia) N° 03 de fecha 02 de noviembre de 2010, emitida por el Cuarto Juzgado Civil de Piura –que obra en copia a folios 05 a 11-, la misma que fue confirmada mediante Resolución (Sentencia de Vista) N° 08 de fecha 03 de marzo de 2011, emitida por la Segunda Sala Civil de Piura, que obra en copia a folios 13 a 21 y, conforme se ha verificado del sistema SIJ, se ordenó a la Municipalidad Provincial de Piura, reponga al demandante en el puesto que ocupaba antes de su cese, es decir, como trabajador de Supervisor de Limpieza Pública en la División de Limpieza Pública, Oficina de Ecología y Medio Ambiente y, habiéndose determinado además, en el fundamento 04 a 08 de la Resolución N° 03 y en el fundamento sexto a décimo de la Resolución N° 08 – precitadas-, la desnaturalización de la modalidad bajo la que fue contratado el recurrente (Servicios No Personales y Contratación Administrativa de Servicios), al haber éste desempeñado labores que contienen los rasgos típicos de un contrato laboral, siendo aplicable en su caso el Decreto Supremo N° 003-97-TR; por lo que, corresponde amparar la pretensión del recurrente en el extremo de ser incorporado en la Planilla Única de Trabajadores Obreros Contratados no así a la de los nombrados por cuanto el demandante no ha ingresado por concurso público- de la Municipalidad Provincial de Piura, de encontrarse vigente a la fecha el vínculo laboral.

Respecto al Pago de Remuneraciones Caídas y de los correspondientes Beneficios Sociales por el periodo que va desde el 01 de setiembre al 29 de diciembre de 2010:

58. Respecto al periodo que estuvo despedido el actor, es necesario precisar que, conforme a lo señalado en la Casación Laboral N° 3935-2011 emitida con fecha 17 de agosto de 2012, por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia, se ha establecido que, no obstante la reincorporación de la demandante mediante una sentencia

recaída en un proceso de amparo, el pago de las remuneraciones “caídas” entre la fecha en que se produjo el despido inconstitucional y la fecha de reposición deviene en un imposible jurídico, en principio porque dicha consecuencia únicamente está reservada para el caso del despido nulo en la legislación laboral, consecuencia jurídica que además no resulta aplicable por analogía en otros supuestos en los que no medie autorización expresa, fundamentalmente porque, el pago de los devengados única y excepcionalmente procede en el supuesto específico previsto en la norma; motivo por el cual, se trata de una norma excepcional, tal como lo establece el artículo IV del Título Preliminar del Código Civil; y como tal, impide la aplicación analógica a un supuesto disímil. Sin que dicha inclusión a las planillas signifique claro está, el ingreso automático como trabajador permanente de la carrera pública cosa que debe realizarse atendiendo a los requisitos que la ley establece, sino como un servidor contratado, siendo de aplicación *Mutatis Mutandi* lo que ha señala la Corte Suprema de Justicia de la República en la Cas. N° 2470-2005-Piura: “Al haberse reconocido en un proceso anterior (acción contenciosa administrativa) al trabajador la calidad de contratado, la entidad deberá registrarlo en la planilla de remuneraciones de trabajadores contratados, correspondiéndole por ende también que el pago de su remuneración se efectúe a través de las boletas de pago correspondientes”.

59. Asimismo, se ha establecido que, el presupuesto de las entidades del Estado se encuentra asignado por los ingresos ordinarios del presupuesto general de la república; razón por la cual se debe observar lo dispuesto en el literal d) de la Tercera Disposición Transitoria de la Ley N° 28411 – Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, que prescribe: “*El pago de remuneraciones sólo corresponde como contraprestación por el trabajo efectivamente realizado, quedando prohibido, salvo disposición de Ley expresa en contrario o por aplicación de licencia con goce de haber de acuerdo a la normatividad vigente, el pago de remuneraciones, bonificaciones, pensiones o por compensación por tiempo de servicios*”, razón por la que no corresponde amparar el pago de remuneraciones dejadas de percibir durante el despido inconstitucional, pues de admitirlo se estaría contraviniendo la norma expresa, cuyo cumplimiento es obligatorio.

60. Por otro lado, es preciso tener presente que, el Tribunal Constitucional y ahora la Corte Suprema de Justicia de la República⁶ en reiteradas sentencias vienen estableciendo que la pretensión de pago de remuneraciones dejadas de percibir durante el periodo de cese, y sus intereses correspondientes, tiene naturaleza indemnizatoria y no restitutoria. De ahí que al estar comprometido el Presupuesto Nacional no es posible aplicar analógicamente el pago de

las remuneraciones y beneficios sociales en función a lo que sí está establecido para el despido nulo de ahí que estas pretensiones deben ser desestimadas.

61. En este contexto, y siendo la Municipalidad Provincial de Piura una institución del Estado, la misma que se encuentra limitada por las normas presupuestarias de carácter público, a las que se encuentran sujetas las entidades de la Administración Pública, deviene en **IMPROCEDENTE** el extremo de la demanda referido al pago de las remuneraciones dejadas de percibir, el pago de beneficios sociales y nivelación de las mismas por tratamiento salarial desigual, toda vez que, el pago de remuneraciones caídas tiene carácter indemnizatorio, además de no encontrarse previsto su pago en el ordenamiento jurídico, respecto a este supuesto.

Respecto al concepto de Costas y Costos Procesales:

62. Por último, en cuanto al concepto de costas y costos procesales, al ser la demandada una entidad pública, ésta se encuentra exonerada del pago de los mismos, en aplicación supletoria del artículo 413° segundo párrafo del Código Procesal Civil.

Por lo que de conformidad con lo prescrito por el artículo 48 de la Ley N° 26636, administrando Justicia a Nombre de la Nación, **FALLO:**

XII. DECISIÓN.

2. FUNDADA EN PARTE LA DEMANDA interpuesta por **C.D.A.J.** contra la **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PIURA** sobre **PAGO DE REMUNERACIONES CAÍDAS, REINTEGRO DE REMUNERACIONES POR TRATO SALARIAL DESIGUAL, PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES E INCLUSIÓN EN EL LIBRO DE PLANILLAS DE LA DEMANDADA.**

3. ORDENO que la demandada **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PIURA** cumpla con pagar a favor del demandante la cantidad de **CATORCE MIL SETECIENTOS SESENTA Y SEIS CON 40/100 NUEVOS SOLES (S/.14,766.40)**, más intereses legales; a razón de: **a)** Por Reintegro de Remuneraciones: S/.8,546.98; **b)** Compensación por Tiempo de Servicios: S/.2,396.24; **c)** Por gratificaciones: S/.4,145.69 y, **d)** Por vacaciones: S/.2,073.73.

4. CUMPLA la demandada con **depositar** en una entidad financiera a nombre del demandante la suma de **DOS MIL TRESCIENTOS NOVENTA Y SEIS CON 24/100 NUEVOS SOLES (S/.2,396.24)** por concepto de compensación por tiempo de servicios.

5. Asimismo, **ORDENO** que la demandada incluya al demandante C.D.A.J.en Planillas Única de Trabajadores Contratados, en su condición de Obrero – Supervisor de Limpieza Pública-, en la División de Limpieza Pública, en tanto el vínculo laboral se encuentre vigente.

6. **IMPROCEDENTE** el extremo de la demanda referido al pago de las remuneraciones dejadas de percibir durante el periodo comprendido desde el 01 de etiembre de 2010 –en que se produjo su inconstitucional despido- hasta el 29 de diciembre de 2010 –en que se le repuso judicialmente-.

7. Sin con costos ni costas procesales.

8. **NOTIFIQUESE** y, consentida o ejecutoriada que sea la presente: cúmplase y archívese en el modo y forma de Ley.-

EXPEDIENTE N° : 02256-2011-0-2001-JR-LA-02

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Resolución N° 20

Piura, 24 de marzo de 2014.-

VISTOS; por sus fundamentos que se reproducen en parte de conformidad con el artículo 12° del Texto Único Ordenado del Poder Judicial; y **CONSIDERANDO:**

I. ANTECEDENTES:

PRIMERO.- Resolución materia de impugnación

Es materia de la presente resolver el recurso de apelación interpuesto contra la **Resolución número 14, de fecha 25 de noviembre de 2013, inserta de folios 144 a 153, en el extremo que declara Improcedente el pago de remuneraciones dejadas de percibir.**

SEGUNDO.- Fundamentos de la Resolución impugnada La sentencia cuestionada sustenta el extremo cuestionado exponiendo que: **a)** Respecto a las remuneraciones caídas y pago de los beneficios sociales desde el 01 de setiembre al 29 de diciembre de 2010, periodo en el cual estuvo despedido, se debe aplicar la Cas. N° 3935-2011 del 17 de agosto de 2012 que señala que deviene en un imposible jurídico porque dicha consecuencia únicamente está reservada para el caso del despido nulo en la legislación laboral; **b)** Además que no resulta aplicable por analogía en otros supuestos en los que no media autorización expresa; **c)** Asimismo, se debe tener en consideración lo establecido en el literal **d)** de la Tercera Disposición Transitoria de la Ley N° 28411 –Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, que prescribe que el pago de la remuneración sólo corresponde como contraprestación del trabajo efectivamente realizado; igualmente, lo señalado por el Tribunal Constitucional respecto a que las remuneraciones dejadas de percibir tienen naturaleza indemnizatoria y no restitutoria; por lo que la demanda deviene en improcedente.

TERCERO.- Fundamentos del apelante

El abogado del demandante por escrito de Folios 162 a 164, presenta Recurso de Apelación señalando como principales fundamentos: **a)** El juzgador no ha tenido en cuenta los recientes pronunciamientos emitidos por la Sala Laboral Permanente de Piura respecto al pago de devengados y su incidencia en los beneficios sociales; **b)** Tampoco la sentencia de

vista recaída en el Exp. N° 2070-2011 del 07 de agosto de 2013 en la cual se señala que los trabajadores repuestos por amparo pueden acudir a la vía ordinaria para solicitar el pago de las remuneraciones caídas conforme lo establece el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral del año 2008.

CUARTO.- Controversia materia de apelación

Constituye tema a dilucidar ante esta instancia si la sentencia apelada ha sido emitida con arreglo a lo actuado en el proceso y a la Ley.

II. ANÁLISIS:

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

SEXTO.- A efectos de resolver la controversia es preciso recordar que, de conformidad con lo prescrito por el artículo 364° del Código Procesal Civil, 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 que sea anulada o revocada, total o parcialmente; siendo así, entonces resulta necesario que el Colegiado, al absolver el grado, tenga en cuenta los extremos de la apelación y pronunciarse sobre los mismos en atención a lo prescrito por el artículo 366° del Código acotado; y excepcionalmente, aún cuando no haya sido alegada, si se advierte algún acto u actos procesales que invalidan el proceso, ya sea en la relación procesal, la tutela jurisdiccional efectiva o el debido proceso mismo, declarará su nulidad ordenando y/o disponiendo la regularización si correspondiere.

SEPTIMO.- De la revisión de autos, se advierte que se impugna el extremo del petitorio de la demanda centrado en determinar si le asiste al demandante el derecho al pago de remuneraciones devengadas o caídas por el periodo en el que fue víctima de un despido.

OCTAVO.- Revisados los anexos que corren junto al escrito postulatorio de demandada, se aprecia la Sentencia de la Segunda Sala Civil⁷ la cual confirma la sentencia emitida por el Cuarto Juzgado Especializado en lo Civil de Piura, la cual declaraba Fundada la misma, ordenando a la demandada cumpla con reponer a la demandante como trabajador de la división de Limpieza Pública de la Municipalidad Provincial de Piura, improcedente la demanda en el extremo que pretende el pago de remuneraciones dejadas de percibir, se aprecia al no se ha emitido pronunciamiento sobre el fondo sobre las remuneraciones dejadas de percibir, y siendo que la cuestión a dilucidar es si corresponde el pago de remuneraciones devengadas, ello es óbice para proceder a analizar si esta es la vía adecuada para solicitar el pago de las remuneraciones dejadas de percibir.

NOVENO.- Para tal fin, es importante señalar que el artículo 24 de la Constitución Política del estado establece que:

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

DÉCIMO.- Por su parte el artículo 6° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, señala que: *“Constituye remuneración para todo efecto legal el integro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto”.*

Por consiguiente el trabajador debe ser remunerado siempre que exista una prestación efectiva de servicios y, a partir de ello, debe pagársele también los beneficios sociales.

DÉCIMO PRIMERO.- Por otro lado siendo que existen excepciones a lo establecido en la ley laboral de que la remuneración únicamente procede cuando se ha producido la

contraprestación efectiva de un servicio o labor, debe determinarse si el caso de autos se subsume algunas de ellas.

Para eso debe tenerse en cuenta el artículo el artículo 11° y 40 ° Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del D.LEG. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL).

DÉCIMO SEGUNDO.- El Artículo 40° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece: *“Al declarar fundada la demanda de nulidad de despido, el juez ordenará el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo, con deducción de los períodos de inactividad procesal no imputables a las partes. Asimismo, ordenará los depósitos correspondientes a la compensación por tiempo de servicios y, de ser el caso, con sus intereses.”*

Respecto a esto debe considerarse que dicho dispositivo legal es aplicable para los procesos de nulidad de despido, y no para aquellos derivados de otras circunstancias como la que ocurre en este proceso (reposición en el trabajo proveniente de un proceso de amparo), y teniéndose en cuenta que las diferentes casaciones de la corte suprema⁸ al analizar la viabilidad de identificar el carácter restitutorio del amparo, con la figura del despido nulo en la legislación laboral, concluyen que las pretensiones que se deducen en cada caso son de índole distinta.

DÉCIMO TERCERO.- Además considerando que en atención del principio de legalidad no es viable aplicar el artículo 40 del Decreto Supremo 003-97-TR excediendo los límites materiales y objetivos de la citada norma, ya que de acogerse tal argumento, el presente proceso laboral sería propiamente un proceso de nulidad de despido, situación que no se está configurando ni material ni formalmente.

DÉCIMO CUARTO.- Desde otra perspectiva, el **Artículo 11° del Decreto Supremo N° 003-97-TR** señala: Se suspende el contrato de trabajo cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral. Se **suspende, también, de modo imperfecto**, cuando el empleador debe abonar remuneración sin contraprestación efectiva de labores.

De acuerdo a esto, el Colegiado advierte que en el caso de autos no ha operado una suspensión imperfecta de contrato, pues en función del principio de legalidad no es posible

aplicar los efectos del despido nulo al supuesto de la existencia de una “reposición en el trabajo proveniente de un proceso de amparo”, en lo relativo a las remuneraciones devengadas y beneficios sociales.

DÉCIMO QUINTO.- Siendo así, podemos afirmar que, **se hace necesario para la percepción de la remuneración, la labor efectiva del trabajador**, es decir, la remuneración sólo se otorgará por el trabajo efectivo.

Así también, tenemos la Sentencia recaída sobre el Expediente N° 555-99-AA/TC que menciona en el fundamento N° 8 lo siguiente: “(...) *la remuneración constituye una contraprestación por un servicio realmente efectuado, lo que no ha ocurrido en el presente caso durante el periodo no laborado*”.

Debe tenerse presente que, este pronunciamiento fue uno de los primeros que introdujo el despido denominado fraudulento (dado que afectaba el principio de tipicidad), sin embargo a pesar de éste avance en reconocer la afectación al derecho al trabajo, no se reconoció el pago de los ingresos caídos o devengados.

DÉCIMO SEXTO.- No obstante a lo expuesto, y estando a la vanguardia de criterios adoptados por la Corte Suprema de Justicia, se advierte que este Tribunal ha variado sus decisiones que fueron adoptadas al amparo del citado Pleno, siendo que, actualmente se encuentra declarando improcedentes las sendas demandas sobre la materia de autos⁹, ello con el propósito que estas pretensiones se hagan valer en vía de indemnización por daños y perjuicios.

DÉCIMO SETIMO .- Criterio adoptado por este Colegiado, puesto que conforme lo ha dejado sentado la Corte Suprema de Justicia, los efectos de un Utilizando como fundamentos para el cambio de criterio, entre otros, los siguientes: *a) Que, conforme al artículo 24° de la Constitución Política y artículo 6° del D.S. N° 003-97- TR establecen en forma expresa que la remuneración es la contraprestación por el trabajo efectivamente prestado; b) Que no se puede aplicar por analogía los artículos 11 y 40 del D.S. N° 003-97- TR por contravenir lo dispuesto en el artículo IV del Código Civil; y c) No se puede equiparar el carácter restitutorio del proceso de amparo con los efectos del despido nulo, dada la distinta naturaleza jurídica de cada institución proceso de amparo y un proceso de nulidad de despido, son totalmente diferentes, ya que se tiene que el primero busca reponer las cosas al estado primigenio antes de la vulneración del derecho, lo cual no puede ser*

sustentado para el pago de remuneraciones dejadas de percibir, pues el pago de remuneraciones, sólo es consecuencia directa de la efectiva prestación de servicios, así como, del carácter oneroso y sinalagmático del contrato de trabajo.

Aunado a ello, las resoluciones actualmente emitidas por el máximo intérprete de la Constitución, ha conllevado a determinar que en las reposiciones a través de sentencias emitidas en procesos de amparo, no se genera una ficción retroactiva de labores prestadas a las remuneraciones devengadas.

DÉCIMO OCTAVO.- En este orden de ideas y en atención al Principio de Legalidad, no resulta viable aplicar las consecuencias de los despidos nulos a las reposiciones ordenadas en procesos de amparo, pues ello implicaría exceder los límites materiales de las sentencias de amparo; caso contrario y siguiendo dicha lógica, el proceso ordinario laboral se convertiría en la etapa de ejecución del proceso de amparo.

DÉCIMO NOVENO.- Evaluando el argumento referido a la aplicación del Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral del año 2008, se debe exponer que en el mismo se acordó como conclusión plenaria que: *“Las remuneraciones dejadas de percibir con ocasión del despido de un trabajador repuesto mediante un proceso de amparo, pueden ser reclamadas en uno de pago de beneficios sociales y/o en un proceso de indemnización por daños y perjuicios. Estas pretensiones pueden demandarse en forma acumulativa o en procesos independientes”*.

VIGÉSIMO.- Sin lugar a dudas, el citado criterio fue adoptado en aras de proteger la finalidad del proceso de amparo, esto es, reponer *las cosas al estado anterior a la violación o amenaza de violación de un derecho constitucional, o disponiendo el cumplimiento de un mandato legal o de un acto administrativo* (La negrita y cursivas son nuestras).

Por ello y conforme se aprecia de diversas sentencias emanadas por la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República¹², se ha establecido una limitación de no otorgar derechos que supongan una especie de resarcimiento al afectado (finalidad resarcitoria), pues, ello desnaturalizaría lo contenido en el citado artículo 1º del Código Procesal Constitucional.

VIGÉSIMO PRIMERO.- Por su parte, el máximo intérprete de nuestra Constitución, ha mantenido su posición que lo que le compete es simplemente. Para justificar esta decisión, se emplearon los siguientes fundamentos: a) *La aplicación del artículo 1° del Código Procesal constitucional, sosteniendo que, al restituirse el derecho conculcado y reincorporarse al trabajador en su empleo se restablece automáticamente la relación laboral entre las partes como si ésta nunca se hubiese interrumpido; ello debido a que los efectos del Proceso de amparo son muy similares a los del acto nulo (despido nulo); en consecuencia, si se entiende que la relación laboral nunca se ha interrumpido, al trabajador le corresponden las remuneraciones que debió percibir; b) Además que, según el Art. 11° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral señala que el empleador debe abonar la remuneración sin contraprestación efectiva de labores en caso de que se suspenda el contrato de trabajo de modo imperfecto, es decir cuando el trabajador no realizó labor efectiva pero, por decisión unilateral del empleador; y c) La aplicación del supuesto jurídico del artículo 40° del D.S. N° 003-97-TR, atendiendo al principio iura novit curia recogido en el artículo VII del Título Preliminar del Código Civil, a fin de “extender” los efectos del despido nulo a los presents casos rectificar los derechos que ha corroborado y que han sido vulnerados de forma evidente (finalidad restitutoria).*

Entonces, queda claro que el pago de las remuneraciones devengadas y derechos no gozados ni efectivizados durante el tiempo que duró el cese ilegítimo es un derecho que indudablemente le correspondía al trabajador que era restituido, vía proceso constitucional de amparo.

VIGÉSIMO SEGUNDO.- Resumiendo lo antes expuesto, se puede determinar que el pedido de pago de remuneraciones devengadas o caídas, tiene una naturaleza indemnizatoria, mas no restitutoria, ya que tales deben ser consideradas en la medida que el trabajador haya cumplido con su prestación principal al poner o desplegar su fuerza de trabajo a disposición del empleador.

Así pues, en la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 2158-2006-PA/TC, se ha establecido lo siguiente: *“En cuanto al pago de remuneraciones devengadas y a los interés legales teniendo este reclamo naturaleza indemnizatoria y no resarcitoria, se deja a salvo el derecho de la demandante para que los haga valer en la forma legal que corresponda”.*

Por consiguiente, queda acreditado que para el Tribunal Constitucional que si bien el cese arbitrario del trabajador genera un perjuicio, ello no supone un reconocimiento de pago de sueldos por el tiempo en estado de inactividad, sino la procedencia de una indemnización por los daños causados generados por el despido arbitrario.

VIGÉSIMO TERCERO.- Así pues, en el caso de autos, la parte demandante solicita en su pretensión, el pago de las remuneraciones caídas durante el período 31 de agosto del 2010 hasta el 29 de diciembre del 2010, fecha en la que se produjo un despido arbitrario por parte de la demandada. Pero, también es necesario y conforme lo ha señalado la parte actora que, fue repuesta por mandato judicial a su centro de trabajo recaída en el proceso de amparo, donde finalmente la Segunda Sala Especializada en lo Civil de Piura confirmó la sentencia de primera instancia que resuelve reponerlo a sus puesto de trabajo; por lo que atendiendo a los argumentos antes esgrimidos, la resolución materia de impugnación debe ser confirmada, y por ende, desestimarse la pretensión de la parte recurrente en este extremo.

III. DECISIÓN:

Por estos fundamentos, administrando justicia a nombre de la Nación y con el criterio de conciencia que la Ley autoriza, el señor Juez Superior del Tribunal Unipersonal de la Segunda Sala Laboral Transitoria de la Corte Superior de Justicia de Piura;

RESUELVE:

1. CONFIRMAR la Sentencia materia de apelación, Resolución número 14, de fecha 25 de noviembre de 2013, inserta de folios 144 a 153, en el extremo que declara Improcedente el pago de remuneraciones dejadas de percibir.

En los seguidos por don C.D.A.J. contra la Municipalidad Provincial de Piura sobre Pago de Beneficios Sociales y otros; devolviéndose oportunamente al juzgado de su procedencia. Juez Superior del Tribunal Unipersonal, Señor A.A.-

Ss. A.A.

