

---

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

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

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA  
INSTANCIA SOBRE PAGO DE BENEFICIOS  
SOCIALES; EXPEDIENTE N° 00031-2013-0-1618-JM-LA-  
01; DISTRITO JUDICIAL DE LA LIBERTAD – LA  
ESPERANZA. 2020**

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

**AUTORA**

**GRANDA MARTIN, SHILAT AMPARITO**

**ORCID: 0000-0002-4651-1901**

**ASESORA**

**MUÑOZ ROSAS DIONEE LOAYZA**

**ORCID: 0000-0002-9773-1322**

**TRUJILLO – PERÚ**

**2020**

## **EQUIPO DE TRABAJO**

### **AUTORA**

**Granda Martin, Shilat Amparito**

ORCID: 0000-0002-4651-1901

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

### **ASESORA**

**Muñoz Rosas, Dionea Loayza**

ORCID: 0000-0002-9773-1322

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

### **JURADO**

**Barrantes Prado Eliter Leonel**

ORCID: 0000-0002-9814-7451

**Espinoza Callán Edilberto Clinio**

ORCID: 0000-0003-1018-7713

**Romero Graus Carlos Hernán**

ORCID: 0000-0001-7934-5068

**JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESORA**

**Dr. BARRANTES PRADO, ELITER LEONEL**  
**Presidente**

**Dr. ESPINOZA CALLÁN, EDILBERTO CLINIO**  
**Miembro**

**Mgtr. ROMERO GRAUS, CARLOS HERNÁN**  
**Miembro**

**Abg. MUÑOZ ROSAS DIONEE LOAYZA**  
**Asesora**

## **AGRADECIMIENTO**

### **A Dios:**

Sobre todas las cosas por brindarme vida  
y ahora en día salud.

### **A mí familia en general:**

Por el apoyo emocional y por sus sabios  
consejos para que la lucha por la justicia en  
que me estoy forjando sea por el cambio  
social y la verdad de la ley.

*Granda Martin Shilat Amparito*

## **DEDICATORIA**

### **A mis padres:**

Teodora y Jorge Luis, por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos que me han permitido ser una persona de bien.

### **A mis hermanos:**

Noe, Giovanna y Vanessa por ser mis ejemplos de superación y perseverancia y los valores que me han infundado, y la fuerza que me han mostrado para salir adelante.

### **A Hans Piña Ferrer. :**

Por brindarme su apoyo incondicional en el día a día, además de ser una de las personas que con sus frases motivacionales hacen que el día sea mejor y sencillo.

*Granda Martin Shilat Amparito*

## **RESUMEN**

La investigación tuvo como problema ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00031-2013-0-1618-JM-LA-01, del Distrito Judicial de La Libertad – La Esperanza. 2020? El objetivo fue determinar la calidad de las sentencias en estudio. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial seleccionado mediante muestreo por conveniencia, para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido, y como instrumento una lista de cotejo validada mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta, muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: muy alta, muy alta y muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

Palabras clave: calidad, motivación, pago de beneficios sociales y sentencia.

## **ABSTRACT**

The research was the problem: what is the quality of the judgments of first and second instance on, payment of social benefits, according to the relevant regulatory, doctrinal and jurisprudential parameters, file N° 00031-2013-0-1618-JM-LA-01, of the judicial district of La Libertad – the Esperanza. 2020? the aim was to: determine the quality of the judgments under study. It is of type qualitative quantitative, descriptive exploratory level, not experimental, retrospective and cross-sectional design. The sampling unit was a court record, selected by convenience sampling; to collect data observation techniques and analysis of content was used; and as a checklist instrument, validated by expert judgment. The result revealed that the quality of the expository, considerate and resolute part, pertaining to: the judgment first instance was of rank: very high, very high and very high; while the sentence of second instance: very high, very high and very high. It was concluded that the quality of the first and second instance judgment were very high and very high range, respectively.

**Keywords:** quality, payment of social benefits, motivation and sentence

## ÍNDICE GENERAL

Título de la tesis .....	i
Equipo de trabajo.....	ii
Jurado evaluador de tesis y asesora.....	iii
Agradecimiento .....	iv
Dedicatoria.....	v
Resumen .....	vi
Abstract.....	vii
Índice general .....	viii
Índice de resultados .....	xiii
I. INTRODUCCION.....	1
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	1
1.2. Problema de investigación .....	2
1.3. Objetivos de la investigación .....	2
1.4. Justificación de la investigación .....	3
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA .....	4
2.1. ANTECEDENTES .....	4
2.2. BASES TEÓRICAS .....	6
2.2.1. Procesales.....	6
2.2.1.1. El proceso laboral .....	6
2.2.1.1.1. Concepto .....	6
2.2.1.2. Principios que rigen el proceso laboral en la ley N° 29497 .....	6
2.2.1.2.1. Principio de intermediación .....	6
2.2.1.2.2. Principio de oralidad .....	6
2.2.1.2.3. Principio de concentración.....	6
2.2.1.2.4. Principio de celeridad .....	7
2.2.1.2.5. Principio de economía procesal .....	7
2.2.1.2.6. Principio de veracidad .....	7
2.2.1.3. Proceso ordinario laboral .....	8
2.2.1.3.1. Concepto .....	8



2.2.1.3.2. Pretensiones que se tramitan en el proceso ordinario laboral.....	8
2.2.1.3.3. Etapas del proceso ordinario laboral.....	9
2.2.1.4. Las audiencias aplicadas al expediente seleccionado.....	10
2.2.1.4.1. Conciliación.....	10
2.2.1.4.2. Concepto.....	10
2.2.1.4.3. La audiencia de conciliación en el expediente seleccionado.....	10
2.2.1.4.4. Audiencia de juzgamiento.....	10
2.2.1.4.5. La audiencia de juzgamiento en el proceso seleccionado.....	11
2.2.1.5. Los puntos controvertidos.....	11
2.2.1.5.1. Concepto.....	11
2.2.1.5.2. Identificación de los puntos controvertidos en el expediente seleccionado.....	11
2.2.1.6. La prueba.....	12
2.2.1.6.1. Concepto.....	12
2.2.1.6.2. Objeto de la prueba.....	12
2.2.1.6.3. Carga de la prueba.....	12
2.2.1.6.4. Valoración de la prueba.....	13
2.2.1.6.5. Libre apreciación de la prueba.....	13
2.2.1.6.6. Sistema de la prueba tasada o tarifa legal.....	13
2.2.1.6.7. Valoración según las reglas de la sana crítica.....	13
2.2.1.6.8. Las pruebas actuadas en las sentencias examinadas.....	14
2.2.1.7. Sentencia.....	15
2.2.1.7.1. Concepto.....	15
2.2.1.7.2. Estructura.....	15
2.2.1.7.2.1. Parte Expositiva.....	15
2.2.1.7.2.2. Parte considerativa.....	16
2.2.1.7.2.3. Parte resolutive.....	16
2.2.1.7.3. Motivación de la sentencia.....	16
2.2.1.7.3.1. La motivación judicial y sus cualidades necesarias.....	17
2.2.1.7.4. Principio de congruencia en la sentencia.....	18
2.2.1.8. Medios impugnatorios.....	18
2.2.1.8. Concepto.....	18

2.2.1.8.1 Medios impugnatorios aplicado al expediente en estudio .....	18
2.2.1.8.1.1. El recurso de apelación .....	18
2.2.1.8.1.2. Concepto .....	18
2.2.1.8.2. Medio impugnatorio empleado en el expediente seleccionado .....	19
2.2.2. Sustantivas .....	19
2.2.2.1. El derecho de trabajo .....	19
2.2.2.1.1. Concepto .....	19
2.2.2.1.2. El derecho al trabajo y su protección en la Constitución Política.....	19
2.2.2.2. El trabajo.....	20
2.2.2.2.1. Concepto .....	20
2.2.2.3. El contrato de trabajo .....	20
2.2.2.3.1. Concepto .....	20
2.2.2.3.2. Características .....	20
2.2.2.3.3. Formalidad del contrato de trabajo .....	21
2.2.2.3.4. Elementos esenciales del contrato del trabajo .....	22
2.2.2.3.4.1. La prestación personal de servicios .....	22
2.2.2.3.4.2. La remuneración .....	22
2.2.2.3.4.3. La subordinación.....	23
2.2.2.4. El principio de primacía de la realidad en la relación laboral .....	23
2.2.2.4.1. Concepto del principio de primacía de la realidad .....	23
2.2.2.5. Clases de contratos laborales .....	23
2.2.2.5.1. Contrato de trabajo a plazo indeterminado .....	23
2.2.2.5.2. Contrato de trabajo a plazo determinado o sujetos a modalidad .....	24
2.2.2.5.3. Contrato de locación de servicios .....	24
2.2.2.5.4. Contratos administrativos de servicios – CAS .....	24
2.2.2.5.4.1. Regulación de los contratos administrativos de servicios - CAS.....	25
2.2.2.5.5. Desnaturalización de contratos .....	25
2.2.2.5.5.1. Desnaturalización del contrato en el expediente seleccionado .....	25
2.2.2.6. Los beneficios sociales laborales .....	26
2.2.2.6.1. Concepto .....	26
2.2.2.6.2. Tipos de beneficios sociales laborales .....	26
2.2.2.6.2.1. Las remuneraciones .....	26

2.2.2.6.2.2. Regulación de las remuneraciones.....	27
2.2.2.6.2.2. Las gratificaciones .....	27
2.2.2.6.2.3. Clases de gratificaciones.....	27
2.2.2.6.2.4. Regulación de las gratificaciones .....	28
2.2.2.6.3. Vacaciones laborales.....	28
2.2.2.6.3.1. Concepto .....	28
2.2.2.6.3.2. Vacaciones laborales truncas .....	28
2.2.2.6.3.2.1. Concepto .....	28
2.2.2.6.4. Remuneración vacacional .....	29
2.2.2.6.4.1. Concepto .....	29
2.2.2.6.4.2 Regulación de las vacaciones .....	29
2.2.2.6.5. Asignación familiar.....	30
2.2.2.6.5.1. Concepto .....	30
2.2.2.6.5.2. Acreditacion del beneficio al derecho de asignacion familiar .....	30
2.2.2.6.5.3. Regulación de la asignación familiar.....	30
2.2.2.6.6 Compensación por tiempo de servicio CTS .....	31
2.2.2.6.6.1. Concepto .....	31
2.2.2.6.6.2 . Finalidad de la compensación por tiempo de servicios CTS .....	31
2.2.2.6.6.3. Regulación .....	31
2.2.2.6.7. Participación en las utilidades.....	31
2.2.2.6.7.1. Concepto .....	31
2.2.2.6.7.2. Regulación .....	32
2.2.2.6.8. Bonificación por escolaridad .....	32
2.2.2.6.8.1. Concepto .....	32
2.3. MARCO CONCEPTUAL .....	33
III. HIPÓTESIS .....	35
IV. METODOLOGÍA.....	36
4.1. Tipo y nivel de la investigación .....	36
4.3. Unidad de análisis .....	38
4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores .....	39
4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos .....	41
4.6. Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis de datos.....	42

4.7. Matriz de consistencia lógica.....	43
4.8. Principios éticos.....	45
V. RESULTADOS.....	46
5.1. Resultados.....	46
5.2. Análisis de resultado.....	50
VI. CONCLUSIONES.....	52
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	53
Anexos.....	62
Anexo 1. Evidencia empírica del objeto de estudio: sentencias de primera y segunda instancia del expediente: N° 031-2013-0-1618-JM-LA-01.....	63
Anexo 2. Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	110
Anexo 3. Instrumento de recolección de datos (Lista de cotejo).....	118
Anexo 4. Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable.....	126
Anexo 5. Cuadros descriptivos de resultados de sentencia de primera y segunda instancia.....	138
Anexo 6. Declaración de compromiso ético y no plagio.....	178
Anexo 7. Cronograma de actividades.....	179
Anexo 8. Presupuesto.....	180

## ÍNDICE DE RESULTADOS

**Pág.**

Cuadro 1. Calidad de la sentencia de primera instancia. Juzgado Mixto Permanente – La Esperanza..... 46

Cuadro 2. Calidad de la sentencia de segunda instancia. Primera Sala Especializada Laboral – Corte superior de Justicia La Libertad ..... 48

## **I. INTRODUCCION**

### **1.1. Descripción de la realidad problemática**

La presente investigación registra un trabajo de tipo individual conforme a la Línea de investigación (Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, 2019) para su elaboración se usó un expediente que registró un proceso de tipo laboral. Asimismo, a efectos de aproximarse a la realidad judicial se insertaron algunas fuentes referidas a dicho contexto:

Los sondeos muestran de manera contundente que la gran mayoría de los peruanos no confía en sus instituciones judiciales y reprochan a los dirigentes políticos por su falta de decisión para diseñar un sistema que administre justicia de manera proba, independiente y rápida, por lo que, nada de lo que está en debate en nuestra vida pública puede ser dirimido sin una justicia eficiente, ya que, el narcotráfico, la seguridad ciudadana, la lucha contra el feminicidio, las inversiones, la reforma laboral, la meritocracia, la reforma universitaria y hasta la credibilidad electoral requieren de la seguridad jurídica, que solo garantizan las sentencias justas y las sanciones apropiadas ya que, el desarrollo del Perú depende tanto del aumento de la productividad como de la vigencia de instituciones transparentes como es el Poder Judicial. (Carvallo, 2018)

El Perú se encuentra en una crisis generalizada, pero, al parecer, oculta de nuestro sistema de justicia, lo que pone en cuestión, por un lado, la idoneidad e integridad de nuestras autoridades, y por el otro la fortaleza de nuestras instituciones democráticas, que no han sabido dar respuestas efectivas al flagelo de la corrupción, pese a sus evidentes síntomas, esta crisis parece amenazar no solo a los operadores jurídicos, responsables del funcionamiento de la justicia, sino a la clase política en su conjunto ya que, la corrupción que rodea al sistema de administración de justicia, es un mal que no ha estado en capacidad de prevenir y corregir a tiempo por lo que, los efectos dañinos de este flagelo, y la falta de legitimidad de nuestros representantes y líderes políticos, ajenos al desafío ya que, esto han horadado la desconfianza de los peruanos en sus instituciones. (Campos, 2018)

En el país existe una conciencia de impunidad que permite a muchas personas violar la ley, por lo que, esto genera corrupción como principal problema en la justicia, ya que, se ha vuelto en un problema medular del sistema que no se ha logrado erradicar, pero esto, no quiere decir que todos los jueces y fiscales sean corruptos, pero si no se acepta y se asume este problema, entonces estamos viviendo una fantasía, y además, la sobredemanda del sistema judicial también es parte de la problemática por lo que, hay que buscar un mecanismo más sensato que resuelva este nudo, ya que, no se puede tener jueces que den medidas cautelares en todo el país y además que sean contradictorios. (Basombrío, 2017)

En lo que comprende a la realidad del Distrito Judicial de la Libertad, se conoció lo siguiente:

En lugar de contar con mayor número de personal para atender a litigantes y abogados que siguen procesos en esta dependencia del Poder Judicial, por el contrario, se ha reducido el número de trabajadores perjudicando gravemente la tramitación de los procesos, por lo que, la imagen del Distrito Judicial decae por la excesiva demora en la atención a los expedientes, por lo que es posible ver en los distintos juzgados, cómo los expedientes se acumulan uno tras otro, con lo cual se justifican las quejas de los litigantes que deben comparecer a proceso y que señalan que tienen serias dificultades para que se les programen audiencias. (UnDiario, 2019).

## **1.2. Problema de investigación**

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00031-2013-0-1618-JM-LA-01; del Distrito Judicial de La Libertad - La Esperanza. 2020?

## **1.3. Objetivos de la investigación**

**1.3.1. General:** Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00031-2013-0-1618-JM-LA-01 del Distrito Judicial de La Libertad - La Esperanza. 2020.

### **1.3.2. Específicos**

**1.3.2.1** Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre pago de beneficios sociales función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el expediente seleccionado.

**1.3.2.2** Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el expediente seleccionado.

### **1.4. Justificación de la investigación**

Se justifica, porque el problema nace de la realidad que comprende al Poder Judicial respecto del cual, las fuentes no mencionan logros favorables para solucionar y erradicar la problemática que atraviesa desde antes, asuntos que afectan en la celeridad de la labor de los operadores de justicia, por el contrario causan lentitud y lo hacen tedioso; las fuentes también mencionan que a pesar de existir intentos de las instituciones por atender la demanda de justicia, es la misma sociedad quienes desembocan sus problemas en las autoridades.

Los resultados revelan que, en el presente caso, el derecho petitionado por la parte demandante fue garantizado conforme a los fundamentos de los hechos y pruebas actuadas, primero al declarar la desnaturalización de los contratos a la cual fue suscrito, ya que, la relación laboral no correspondía a las mismas inscritas, al existir una relación laboral con prestación personal de servicios, remuneración fija continua y subordinación, conforme lo establece el Decreto Legislativo N° 728, segundo declarar la incorporación como trabajador a plazo indeterminado perteneciente al régimen de la actividad privada; tercero el pago de los beneficios sociales que estas generan como son las gratificaciones por escolaridad, asignación familiar, escolaridad y el pago de bonificación por quinquenio, conforme al principio de igualdad de derechos.



## **II. REVISIÓN DE LA LITERATURA**

### **2.1. ANTECEDENTES**

#### **2.1.1. Investigación en línea**

Capa (2019) presentó la investigación exploratoria – descriptiva titulada “*calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, en el expediente 07988-2017-0-1801-JP-LA-06, del distrito judicial de Lima – Lima, 2019.*”; La investigación se realizó utilizando la unidad de análisis el expediente judicial citado, 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 la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fue de rango muy alta, muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: alta, muy alta y mediana. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta respectivamente.

Ocupa (2019) presentó la investigación exploratoria – descriptiva titulada “*Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales expediente N° 00168-2008-0-1706-JR-LA04, del distrito judicial de Lambayeque - Chilcayo. 2018.*”; La investigación se realizó utilizando la unidad de análisis el expediente judicial citado, seleccionado mediante muestreo por conveniencia; para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido; y como instrumento una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la sentencia de primera instancia, en la parte expositiva, considerativa y resolutive fueron de rango: muy alta, muy alta y muy alta. Del mismo modo, la sentencia de segunda instancia, en su parte expositiva, considerativa y resolutive fueron de rango: muy alta, muy alta y muy alta correspondientemente. En conclusión, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia ambas fueron de rango muy alta.

#### **2.1.2. Investigaciones libres**

Chihuan (2019) presentó la investigación jurídica social – relacional, titulada “*El principio de irrenunciabilidad con el cobro de beneficios sociales en la municipalidad*

*distrital de Acoria – 2018*”, utilizó como unidad de análisis la población de 90 trabajadores, de la Municipalidad distrital de Acoria, y con un muestreo no aleatorio o no probabilístico por conveniencia de la municipalidad distrital de Acoria; al concluir la investigación llegó a las siguientes conclusiones **1.** Se logró determinar que el principio de irrenunciabilidad se relaciona con el cobro beneficios sociales en la Municipalidad Distrital de Acoria, 2018, de acuerdo a los resultados; Los beneficios sociales que corresponden al trabajador tienen el carácter de irrenunciables, siendo consagrado este criterio por la Constitución Política vigente en el inciso 2 de su artículo 26° de la Constitución Política. Estos surgen como consecuencia del establecimiento de una relación de trabajo. En ese sentido, el cumplimiento no es renunciable para el trabajador y no es potestativo para el empleador: es obligatorio y exigible por los medios que franquea la ley. **2.** Se logró establecer que el principio de irrenunciabilidad se relaciona con el cobro de vacaciones legales en la Municipalidad Distrital de Acoria, 2018, al establecer que los trabajadores consideran que les es difícil acceder al cobro de dichos beneficios. **3.** Se logró determinar que el principio de irrenunciabilidad se relaciona con el cobro de gratificaciones legales en la Municipalidad Distrital de Acoria, 2018, al establecerse que los trabajadores no cuentan con todas las facilidades para cobrar dichos beneficios.

Llamo (2018) presentó la investigación descriptiva – no experimental titulada “*Evasión de beneficios sociales y su influencia en la satisfacción laboral de la empresa consorcio arboleda Chiclayo 2016*”, utilizó como unidad de análisis a 48 trabajadores entre ellos operarios, peones, maestros trabajadores de la empresa Consorcio Arboleda-Chiclayo; al concluir la investigación llegó a las siguientes conclusiones **1.** Existe evidencia estadística para afirmar que la evasión de los beneficios sociales influye significativamente a la satisfacción laboral según los trabajadores de la empresa Consorcio Arboleda de Chiclayo en el año 2016. **2.** La evasión de los beneficios legales influye significativamente a la satisfacción laboral según los trabajadores de la Empresa Consorcio Arboleda de Chiclayo en el año 2016. **3.** La evasión de los beneficios convencionales influye significativamente a la satisfacción laboral según los trabajadores de la Empresa Consorcio Arboleda de Chiclayo en el año 2016.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. Procesales**

#### **2.2.1.1. El proceso laboral**

##### **2.2.1.1.1. Concepto**

Es aquel que forma parte del derecho procesal en general, es un tipo de proceso en el que, se resuelven conflictos suscitados entre empleador y trabajador, que tiene por objeto el estudio de la naturaleza, comportamiento y fines del proceso laboral, como instrumento de solución de conflictos que se dan en el ámbito social del trabajo. (Romero, 2012).

##### **2.2.1.2. Principios que rigen el proceso laboral en la ley N° 29497**

###### **2.2.1.2.1. Principio de inmediación**

Es aquel por el cual el juez tiene mayor cercanía con todos los elementos que le permitan llegar a la resolución de la materia en controvertida, a través de la dirección que hace el juez en la audiencia. (Zavala, 2015).

Es la que esta referido a que debe haber inmediata comunicación entre el juez y las personas que obran en el proceso, los hechos que en él deban hacerse constar y los medios de prueba que se utilicen. (Devis Echandía citado por Aguila, 2015, p. 32).

###### **2.2.1.2.2. Principio de oralidad**

Es aquel que propicia que el juez en las diligencias del proceso participe directamente con intervención de las partes y donde las exposiciones y articulaciones se realicen mediante la palabra. (Bardales, 2015).

El principio de oralidad que obviamente no prescinde totalmente de la escrituración, se pretende que ante el juez se actúen los actos procesales en forma oral y que las partes a través del predominio de la oralidad obtengan un resultado rápido ceñido a la verdad y a la justicia. (Cañote, 2019).

###### **2.2.1.2.3. Principio de concentración**

Se pretende reunir los actos procesales de una manera tal que en un breve lapso se cumpla con la sustanciación del procedimiento, realizando la mayor cantidad de actos procesales en una misma audiencia evitando retardos innecesarios. (Bardales, 2015).

“Consiste en considerar que el eje del proceso laboral es la audiencia y en base a ella se organizan y cobran sentido todas las demás actuaciones del proceso”. (Zavala, 2015, p. 136).

#### **2.2.1.2.4. Principio de celeridad**

A través de la celeridad, se busca brindarle a los justiciables una decisión en el momento oportuno, por lo que en virtud a este principio “el proceso laboral debe gozar de mayor agilidad de plazos y sencillez en su tramitación (Sánchez, 2019).

Conforme a este principio, la actividad procesal se realiza diligentemente y dentro de los plazos establecidos, debiendo el Juez, a través de los auxiliares bajo su dirección, tomar las medidas necesarias, para lograr una pronta y eficaz solución del conflicto de intereses o incertidumbre jurídica. (Cañote, 2019).

#### **2.2.1.2.5. Principio de economía procesal**

Implica tratar de plasmar las instancias del proceso laboral en el mínimo de secuencias, las suficientes para dar las garantías necesarias, pero también para no prolongar en exceso la duración del mismo pues podría darse el caso que el transcurso de varias instancias pudiera perjudicar la resolución final de la materia sometida a controversia. (Zavala, 2015, p. 136).

La doctrina procesalista ha entendido este principio en dos sentidos: uno orientado a la reducción del gasto económico; y el otro, a la reducción del tiempo y esfuerzo. De los dos sentidos, consideramos que la verdadera novedad de la reforma subyace en el segundo, esto es, la reducción del tiempo y esfuerzo, traducida en instituciones que claramente están orientadas a suprimir trámites innecesarios. (Sánchez, 2019).

#### **2.2.1.2.6. Principio de veracidad**

En virtud a este principio la NLPT está enfocada a que el juez alcance la verdad real y sobre la base de esta emita su fallo; y esto no es más que una manifestación de que el proceso laboral no es uno formalista, sino analista; la realidad sería conseguir la verdad real de los hechos invocados, oportunamente, por las partes. (Sánchez, 2019).

Este principio encuentra apoyo en otros principios que le permiten lograr su eficacia. Así, la veracidad en el proceso es intrínseca a un proceso oral, en el que el juez tiene un papel activo, en donde el fondo prevalece sobre las formas (que no debe confundirse con la formalidad necesaria para garantizar el debido proceso). (Cañote, 2019).

### **2.2.1.3. Proceso ordinario laboral**

#### **2.2.1.3.1. Concepto**

Es el proceso paradigmático del sistema procesal laboral que se emplea para todos los casos que carecen de una vía procesal propia como los asuntos contenciosos y no contenciosos que pertenecen a la competencia de los juzgados especializados de trabajo y que, de tener consideración económica, no supere las diez unidades de referencia procesal. (Zavala, 2015, p. 178).

Son aquellas por las cuales todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios. entendiéndose como reclamaciones individuales a aquellas que formulen solo los trabajadores o los empleadores; plurales, cuando las reclamaciones lo hacen varios trabajadores o empleadores y colectivas, cuando las reclamaciones lo formulen los sindicatos s sea de trabajadores o de empleadores. (Peña y Acevedo, 2011).

#### **2.2.1.3.2. Pretensiones que se tramitan el el proceso ordinario laboral**

De conformidad con la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497 indica en el capítulo I, Art. 2, inciso 1; todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos

sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios. se consideran incluidas en dicha competencia, sin ser exclusivas, las pretensiones relacionadas a los siguientes: a) el nacimiento, desarrollo y extinción de la prestación personal de servicios; así como a los correspondientes actos jurídicos, b) la responsabilidad por daño patrimonial o extramatrimonial, incurrida por cualquiera de las partes involucradas en la prestación personal de servicios, o terceros en cuyo favor se presta o prestó el servicio; c) los actos de discriminación en el acceso, ejecución y extinción de la relación laboral. d) el cese de los actos de hostilidad del empleador, incluidos los actos de acoso moral y hostigamiento sexual, conforme a la ley de la materia; e) las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo; f) la impugnación de los reglamentos internos de trabajo; g) los conflictos vinculados a una organización sindical y entre organizaciones sindicales, incluida su disolución; h) el cumplimiento de obligaciones generadas o contraídas con ocasión de la prestación personal de servicios exigibles a institutos, fondos, cajas u otros; i) el cumplimiento de las prestaciones de salud y pensiones de invalidez, a favor de los asegurados o los beneficiarios, exigibles al empleador, a las entidades prestadoras de salud o a las aseguradoras; j) el sistema privado de pensiones; k) la nulidad de cosa juzgada fraudulenta laboral; y l) aquellas materias que, a criterio del juez, en función de su especial naturaleza, deban ser ventiladas en el proceso ordinario laboral. Conoce las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP). (Berrio, 2018, p. 120-121)

#### **2.2.1.3.3. Etapas del proceso ordinario laboral**

Priemero se inicia con la interposición de la demanda; el juez califica la demanda declarandola; si la declarara la inadmisibilidad corre traslado para que dentro de 5 días subsane la demanda el demandante, por otro lado si la declara admisible el juez cita a audiencia de conciliación dentro de 20 o 30 días hábiles, se concurre con el escrito de la demanda, si en la audiencia de conciliación llegasen a un acuerdo el juez elevara el acta con calidad de cosa juzgada, si no llegasen a un acuerdo el demandado presenta el escrito de contestación de demanda con sus anexos fijando fecha de audiencia de juzgamiento dentro de 30 días hábiles, en la audiencia de juzgamiento se presentan los

alegatos y pruebas, para luego sentenciar en un plazo de 5 días hábiles (Poder Judicial del Perú Consejo Ejecutivo, 2014).

#### **2.2.1.4. Las audiencias aplicadas al expediente seleccionado**

##### **2.2.1.4.1. Conciliación**

##### **2.2.1.4.2. Concepto**

Es aquella institución definida como acto jurídico e instrumento por medio del cual las partes en conflicto, antes del proceso o en el transcurso de éste se someten a un trámite conciliatorio para llegar a un convenio de todo aquello susceptible de transacción, teniendo como intermediario objetivo e imparcial al juez o a otro funcionario o particular autorizado. (Quispe y Bravo, 2014).

"La conciliación es el acto jurídico por medio del cual las partes buscan solucionar su conflicto de intereses con la ayuda de un tercero llamado conciliador. Se funda en el principio de la autonomía de la voluntad". (Falconí, 2005).

##### **2.2.1.4.3. La audiencia de conciliación en el expediente seleccionado**

Dado en los actos de audiencia de conciliación a los dos días del mes de octubre de 2013, No prospero la conciliación de las partes a la que fue promovida por la Judicatura. (Expediente N° 00031-2013-0-1618-JM-LA-01, 2013).

##### **2.2.1.4.4. Audiencia de juzgamiento**

Es aquella que se realiza en un acto único concentrándose en etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia, se inicia con la acreditación de las partes y sus abogados. Si ambas partes no asisten el juez declarará la conclusión del proceso. (Rodríguez, 2018).

El principio de oralidad alcanza su más alta expresión en esta audiencia y es cuando las partes y el juez con un trato directo respecto de los alegatos y pruebas aportadas concluyan, con el fin de que este último emita una sentencia motivada y arreglada a derecho. Haciendo que sea más ágil, verás y oportuno al proceso laboral, al haberse excluido el saneamiento procesal. (Gómez, 2014).

#### **2.2.1.4.5. La audiencia de juzgamiento en el proceso seleccionado**

Realizada el 07 de noviembre del 2013 donde, efectuándose la confrontación de posiciones en que las partes expusieron sus alegatos por la demandante solicitó declare fundada la demanda al existir desnaturalización de contrato ya que se encontraba bajo subordinación, por la parte demandada solicitó se declare infunda ya que el trabajo que realizaba era de apoyo y corresponde un contrato a locación de servicios, pasando a determinar los puntos controvertidos. (Expediente N° 00031-2013-0-1618-JM-LA-01, 2013).

#### **2.2.1.5. Los puntos controvertidos**

##### **2.2.1.5.1. Concepto**

Los puntos controvertidos, debemos entender que se refieren a los hechos sobre los cuales existen discrepancias entre las partes. Es que son los hechos los que van a ser objeto de los medios probatorios; son los hechos los que van a ser materia de probanza. (Rioja, 2017, p. 334).

Son los que se originan en los hechos incorporados al proceso con la demanda y la pretensión diseñada en ella, de los hechos invocados por el demandado al ejercer el derecho de contradicción estos pueden ser afirmados, negados en parte, negados o desconocidos, resulta entonces que los únicos hechos que deben ser materia de prueba los hechos afirmados que a su vez sean negados discutidos o discutibles, es decir, sólo será materia de prueba los hechos sustanciales que son parte de la pretensión (no aceptados) por la otra parte - demandado o demandante, son los que constituyen los puntos controvertidos, los que en su oportunidad procesal serán materia de prueba. (Murillo, 2008).

##### **2.2.1.5.2. Identificación de los puntos controvertidos en el expediente seleccionado**

Los puntos controvertidos determinados por el juez al proceso examinado fueron:

**a).** Determinar si corresponde o no el pago de asignación por escolaridad, por todo su récord laboral, esto es desde el 2005 al 2013. **b).** Determinar si corresponde o no el pago de asignación o bonificación vacacional, que le corresponden por 08 periodos, esto es desde el 2004 hasta el 2012. **c).** Determinar si corresponde o no el pago de



remuneración personal (quinquenios), a partir del 11 de mayo de 2009. **d**). Determinar si resulta procedente el pago de intereses legales y costos del proceso. **e**). Determinar si corresponde o no realizar la deducción del impuesto a la renta de quinta categoría, sistema previsional y sistema de salud. (Expediente N° 00031-2013-0-1618-JM-LA-01, 2013).

### **2.2.1.6. La prueba**

#### **2.2.1.6.1. Concepto**

Es la obtención de la certeza del juzgador sobre los hechos cuyo esclarecimiento es necesario para la resolución del conflicto sometido a proceso. En ese sentido la prueba es la verificación o confirmación de las afirmaciones de hecho expresadas por las partes. (Favela, 2016, p.332).

“La prueba es una actividad que tiene lugar ante el órgano judicial y que se encamina a que aquél adquiera el convencimiento sobre la veracidad de unos hechos controvertidos”. (Armenta citado por Gaceta Jurídica, 2015, Tomo II, p. 393).

#### **2.2.1.6.2. Objeto de la prueba**

Es todo aquello que puede ser probado, es decir sobre el cual puede o debe recaer la prueba, lo constituye en general los hechos es decir todo aquello que puede ser percibido por los sentidos. Son hechos y no las simples afirmaciones. (Castillo, 2010).

Es todo lo que puede ser establecido por una norma material como supuesto fáctico de una consecuencia que ha de ser en principio hechos y lo que puede ser probado. (Montero, 2005).

#### **2.2.1.6.3. Carga de la prueba**

Quien argumenta un hecho debe probarlo, norma concordante con lo prescrito en el artículo 196° del Código Procesal Civil, de esta manera la carga probatoria constituye una necesidad de las partes de generar convicción de los hechos expuestos y con la finalidad de poder determinar la verdad real. (Jara, 2019).

Es un conjunto de reglas que de juicio que le señala al magistrado la manera de como resolverá en aquellos casos de omisión de pruebas o pruebas insuficientes que no puede salvar siquiera con la actuación de pruebas de oficio. Así, como el juez no puede inhibirse de expedir el correspondiente fallo, tales reglas le ayudaran a pronunciarse sobre el asunto (Gaceta Jurídica, 2015, Tomo I, p. 401).

#### **2.2.1.6.4. Valoración de la prueba**

De conformidad con lo prescrito en el artículo 197° del Código Procesal Civil, el juzgador debe valorar los medios probatorios en forma conjunta y utilizando su apreciación razonada, pudiendo expresar en la sentencia únicamente los medios probatorios que sirvieron de sustento a su decisión. (Jara, 2019).

Es aquella donde los medios probatorios son valorados por el juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada. (Peña y Acevedo 2011).

#### **2.2.1.6.5. Libre apreciación de la prueba**

Consiste en que el juez tiene la libertad de selección y valoración de cada medio probatorio calificando cada prueba producida en el proceso sin tener reglas que le señalen el camino a seguir. (Ledezma, 2017).

#### **2.2.1.6.6. Sistema de la prueba tasada o tarifa legal**

“El juez ante la presencia o ausencia de determinados medios de prueba, debía aceptar forzosamente la conclusión que se encontraba regulada en la ley”. (Franciskovic, 2014, p. 121).

Es la que se encuentra regulada por la ley y el juez por lo que, debe aplicar este tipo de valoración ciñéndose rigurosamente a lo que establece la ley, prescindiendo de su criterio personal o subjetivo. (Aguila, 2015).

#### **2.2.1.6.7. Valoración según las reglas de la sana crítica**

Es una modalidad de apreciación de pruebas, pero no es un verdadero sistema de valoración. Expresa en la apreciación en conciencia, convicción, persuasión racional y apreciación razonada. (Ledezma, 2017).

En este sistema el juez valora las pruebas de acuerdo a la lógica y de la experiencia. En la NLPT no contiene una disposición que indique al juez que cuantos y cuales deben ser los medios de prueba que deben formar su convicción al sentenciar sino que, valora en forma conjunta utilizando su apreciación razonada y criterios de sana crítica. (Arévalo, s.f).

“(...) En la sana crítica el juez emplea las reglas de la lógica y de su experiencia. Así, por ejemplo, determinar si el demandado actuó con la debida diligencia en el cumplimiento de la prestación (...)”. (Rioja, 2017, p. 381).

#### **2.2.1.6.8. Las pruebas actuadas en las sentencias examinadas**

##### **1. Documentos**

###### **1.1. Concepto**

Es un objeto material originado por un acto humano susceptible de representar por sí mismo y para el futuro, un hecho o una serie de hechos percibidos en el momento para su elaboración, presencia de la forma en que esa representación se exterioriza. (Ledezma, 2017).

Es todo objeto material representativo de un hecho de interés para el proceso, representación que se puede obtener mediante la escritura o por todos los demás medios representativos (fotocopias, planos, etc). (Montero, 2005).

###### **1.2. Los documentos en la sentencia examinada**

- a) Planillas de trabajadores de la demandada desde el mes de noviembre de 2004 hasta la fecha; b) Contratos de locación de servicios suscritos entre la demandada y la entidad demandada; c) Contrato administrativo de servicios CAS suscritos entre la demandada y la entidad desde el 01 de julio de 2008

hasta la fecha; **d)** Boletas de pago. (Expediente N° 00031-2013-0-1618-JM-LA-01, 2013).

## **2. La declaración de parte**

Denominada confesión por el anterior Código de Procedimientos Civiles, es una de las llamadas pruebas personales e históricas. Se le asocia erróneamente con la confesión, siendo ésta la especie y aquella el género porque puede contener una confesión o no. (Gaceta Jurídica, 2015, p. 407)

### **2.2.1.7. Sentencia**

#### **2.2.1.7.1. Concepto**

Es el acto final del proceso declarativo, ya que una vez transitado el todo el proceso por todas las fases vistas se llega finalmente al momento culminante de la tutela jurisdiccional declarativa, momento en el cual el órgano jurisdiccional deberá dar una concreta respuesta a la pretensión de tutela de tutela planteada por las partes. (Ariano citado por Vinatea y Toyama, 2019, p. 209)

También se debe considerar que la sentencia es la síntesis jurídica que se desarrolla a lo largo del proceso para dar solución a los conflictos en manos del juez el cual recoge los fundamentos de hecho y derechos esenciales para motivar su decisión. (Gómez, 2015).

#### **2.2.1.7.2. Estructura**

##### **2.2.1.7.2.1. Parte Expositiva**

Es aquel que tiene como finalidad de particularizar a los sujetos procesales, señalando el objeto sobre el cual recaerá el pronunciamiento judicial y narrando brevemente los hechos controvertidos, es decir las pretensiones del actor y objeciones o defensas del demandado y las circunstancias en que se ha ido desarrollando. (Vinatea y Toyama, 2019).

#### **2.2.1.7.2.2. Parte considerativa**

Viene a ser la fundamentación fáctica y jurídica del fallo, vale decir la indicación de las razones que impulsan al juez a tomar la decisión del caso. En esta parte, se aprecia lo alegado por las partes y se valora el material probatorio aportado. (Vinatea y Toyama, 2019).

#### **2.2.1.7.2.3. Parte resolutive**

Es aquella que comprende la decisión del asunto litigioso. Constituye el pronunciamiento del expreso respecto de cada uno de los puntos controvertidos. La parte resolutive contiene, pues, la decisión expresa y precisa. (Vinatea y Toyama, 2019).

Hurtado (2014, Tomo II) considera las siguientes partes:

**a) Parte expositiva:** es una descripción respecto de todos los hechos ocurridos en el proceso antes de llegar a la decisión final o fallo, describiendo la pretensión del demandante, del demandado, los hechos más resaltantes, las audiencias realizadas y otros actos procesales que se desarrollaron

**b) Parte considerativa:** es donde el juez justificara cuales fueron sus motivos para decidir de dicha forma, ya que, el juez analiza de las pruebas que han sido aportadas por las partes en el proceso.

**c) Parte resolutive:** es donde se expresa la decisión final del juez, declarando fundad e infundada o también improcedente.

#### **2.2.1.7.3. Motivación de la sentencia**

Tratándose de resoluciones judiciales la motivación importara explicar las razones que se han tenido en consideración para resolver el conflicto de intereses en uno u otro sentido. La argumentación jurídica, que constituye el contenido de la motivación de una resolución judicial explicará y justificará la decisión jurisdiccional que adopte el juez. (Carrión, 2016, p. 719).

Por regla general las sentencias que dictan los jueces deben ceñirse a lo que corresponden las pretensiones de los litigantes, en la demanda y su contestación. Las resoluciones judiciales se profieren en consonancia o coincidencia con las peticiones, existiendo una identidad completa entre lo que se pide y lo que se decide, según la oportunidad de las pretensiones; pudiendo, sin embargo, fallarse por menos de lo que se solicita (*minus quam petita*) o absolviendo al demandado. (José María Obando Garrido citado por Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2013, p. 556).

#### **2.2.1.7.3.1. La motivación judicial y sus cualidades necesarias**

La motivación de las resoluciones judiciales en general y las sentencias en particular, esta conformado por un conjunto de razonamientos de hecho y derecho en los cuales este apoya su decisión las que se configuran formalmente en la parte considerativa, por lo que, para que el juez pueda decidir, piensa, reflexiona buscando razones y conclusiones dentro del cúmulo de los elementos probatorios y los hechos que aparecen en el proceso. Considera como cualidades a las siguientes.

- a) **Tiene que ser expresa.** En el sentido de que el juzgador tiene que consignar en su resolución literalmente las razones que conducen a condenar o absolver al procesado declarando fundada o infundada la demanda.
- b) **Tiene que ser clara y precisa.** Debe expresarse en un lenguaje asequible para que pueda ser comprendida por quien lo lea y pueda saber si la decisión adoptada es producto de la convicción luego de evaluar los medios probatorios y de la correcta aplicación de la norma.
- c) **Tiene que ser completa.** No solo en sentido de que debe contener un argumentación necesaria y suficiente sino que ella debe abarcar todo y cada uno de los extremos de la controversia de modo que no haya omisión en la exposición de motivos sobre algún punto de la resolución.
- d) **Tiene que ser legítima.** Debe apoyarse a la validez intrínseca de las pruebas aportadas como consecuencia del debate judicial producido y la decisión debe sustentarse en elementos probatorios aportados al proceso legalmente para que el juzgador tome la convicción sobre la verdad de los hechos y en base a los cuales va a emitir su resolución. (Carrión, 2016).

#### **2.2.1.7.4. Principio de congruencia en la sentencia**

La resolución es la parte concreta, expresa, clara y precisa de la sentencia, con relación a todas las pretensiones del demandante y de la oposición del demandado, de sus excepciones y demanda de reconvencción. Así, la resolución de la sentencia debe hacerse separadamente respecto a las pretensiones, de modo que no haya sobre cada una de ellas. Se resuelve primero la pretensión principal y luego las pretensiones subsidiarias; pero si no existe la pretensión principal, se empezará por las que prosperan y luego por las que deben desestimarse. (José María Obando Garrido citado por Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social , 2013, p. 557).

#### **2.2.1.8. Medios impugnatorios**

##### **2.2.1.8. Concepto**

Son instrumentos que la ley concede a las partes o a los terceros legitimados para que juez que él mismo u otro juez de jerarquía superior, realicen un nuevo examen de un acto procesal o de todo el proceso, a fin de que anule o revoque éste, total o parcialmente. (Monroy Galvez, citado por Aguila, 2005, p. 129).

“Son los mecanismos procesales mediante el cual las partes o los terceros legitimados solicitan la anulación o la revocación, total o parcial de un acto procesal presuntamente afectado por un vicio o un error”. (Carrión, 2016, p. 368).

##### **2.2.1.8.1 Medios impugnatorios aplicado al expediente en estudio**

###### **2.2.1.8.1.1. El recurso de apelación**

###### **2.2.1.8.1.2. Concepto**

Es aquel recurso que hace viable la revisión no sólo de los errores *in iudicando*, sean de los de hecho como los de derecho, sino también los errores in procedendo relacionadas a la formalidad de la resolución impugnada que corresponde la resolución del juez inferior y su sustitución por otro de superior jerárquico. (Carrión, 2016).

“Es el medio que permite a los litigantes llevar ante el tribunal de segundo grado una resolución estimada injusta, para que la modifique o revoque según el caso”. (Quispe y Bravo, 2014, p.356).

#### **2.2.1.8.2. Medio impugnatorio empleado en el expediente seleccionado**

El medio impugnatorio formulado fue el recurso de apelación estuvo a cargo de la parte demandada, su pretensión fue por los motivos siguientes. Que en la sentencia se advierte un error de derecho al ser aplicado indebidamente el artículo 4 de la ley productividad y competitividad laboral ya que estuvieron ligados por un trabajo independiente y no subordinado que no genera beneficios sociales; No se ha valorado que el demandante está incorporado al proyecto bajo el decreto legislativo 1057; no corresponde el pago de asignación vacacional; escolaridad porque los servicios prestados son de naturaleza civil y luego bajo el régimen CAS; No ha existido fraude por simulación por parte del proyecto; La A quo ha realizado una motivación deficiente con respecto a los contratos CAS; El pago de remuneración básica no le corresponde ya que la remuneración dela que pertenece a trabajador de otro régimen y no implica discriminación; No corresponde pago de beneficios sociales ya que presto los servicios de naturaleza civil y luego bajo CAS. (Expediente N° 00031-2013-0-1618-JM-LA-01, 2013).

### **2.2.2. Sustantivas**

#### **2.2.2.1. El derecho de trabajo**

##### **2.2.2.1.1. Concepto**

Es el conjunto de normas legales y reglamentos de carácter imperativo que envuelven el contrato realizado bajo dependencia sin importar su naturaleza jurídica, la condición del trabajador u objeto social del empleador. (Gómez, 2015).

##### **2.2.2.1.2. El derecho al trabajo y su protección en la Constitución Política**

El artículo 22 de la Carta Magna expresa el trabajo es un deber y un derecho y es base del bienestar social y un medio para la realización de la persona. Además el artículo 24 en su segundo párrafo agrega que el trabajador tiene derecho al pago de las



remuneraciones y los beneficios sociales, el trabajador tiene prioridad sobre cualquier obligación adicional del empleador. (Ramírez, 2016).

## **2.2.2.2. El trabajo**

### **2.2.2.2.1. Concepto**

es la actividad humana primordial para la vida y está enfocada a la utilización o transformación de las fuerzas naturales y a la consecución de bienes y servicios. Es una manifestación de la capacidad creadora del hombre, en cuya virtud este transforma las cosas y confiere un valor, del bien que antes carecía. (Paredes, 2019).

“Es el esfuerzo humano, físico o intelectual aplicado a la obtención o producción de la riqueza” (Según Cabanellas citado por Díaz y Benavides, 2014, p. 42).

### **2.2.2.3. El contrato de trabajo**

#### **2.2.2.3.1. Concepto**

El contrato de trabajo es aquel vínculo económico – jurídico, donde una persona queda obligada a prestar sus servicios personales a otra, esto bajo la dependencia continua y dirección inmediata o delegada de esta última a cambio de una retribución de cualquier clase o forma, de acuerdo con esta idea se puede agregar que es el acuerdo, entre dos o más partes por el cual ambas se comprometen a dar o hacer alguna actividad determinada. (Puntriano, Valderrama y Gonzales, 2019).

Es el acuerdo de voluntades entre el empleador (persona natural o jurídica) y el trabajador (persona natural), en virtud del cual el trabajador se obliga a trabajar a favor del empleador, en forma personal y directa bajo su subordinación, dependencia y dirección a cambio de una remuneración a la que se obliga el empleador. (Díaz y Benavides, 2014).

#### **2.2.2.3.2. Características**

Para Puntriano, Valderrama y Gonzales (2019) las características del contrato de trabajo son:

- **Consensual.** - Llega a su perfección mediante el consenso entre las partes.

- **Bilateral.** - Tiene esta característica porque para que exista un contrato necesariamente deben contar con dos partes (trabajado y empleador).
- **Oneroso.** - El objetivo principal del contrato es que ambas partes obtengan una ventaja económica de la prestación de la contra parte: el empleador pretende beneficiarse del servicio prestado, mientras que el trabajador busca percibir la remuneración por su actividad desplegada.
- **Principal.** - Es independiente porque no necesita de otro acto para subsistir por sí solo.
- **De trato sucesivo.** - Es decir que las obligaciones de las partes se desarrollan a través del tiempo.
- **Típico.** - Esta reconocido por la legislación laboral conforme a tipologías específicas.
- **Dirigido o normado.** - El estado fija gran parte del contenido del contrato, estableciendo los límites mínimos y máximos a los que se encuentran sujetas las partes, esto con la finalidad de nivelar la desigualdad presente entre trabajador y empleador.
- **Conmutativo.** - Las pretensiones del contrato son equivalentes.
- **Personalísimo.** - El contrato es *intuitu personae*, porque se trata al trabajador por sus habilidades o destrezas específicas.

#### 2.2.2.3.3. Formalidad del contrato de trabajo

De acuerdo a la legislación para la formalización del contrato de trabajo, el consentimiento puede expresarse en forma expresa o tácita, la expresión tácita supone la existencia o producción de ciertos hechos que por deducción lógico acreditan la existencia del consentimiento, lo que constituye la base de la presunción; así entre el trabajador que presta el servicio y el empleador que recibe dicha prestación de servicios se presume la existencia de un contrato de trabajo, conforme lo prescribe el artículo 4 antes citado del D.S. N°003.97.TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, TUO del D. Leg. N° 728; “en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o

sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y son los requisitos que la presente ley establece. Añade también puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin límite alguno”. Es decir, la formalidad del contrato de trabajo, implica la forma que es el modo a través de la cual las partes pueden exteriorizar su voluntad contractual. El contrato a plazo indeterminado no sujeto a plazo fijo puede celebrarse por escrito o en forma verbal; en cambio los contratos a plazo fijo, a plazo determinado o sujetos a modalidad, o de carácter especial deben celebrarse observando la formalidad escrita y los requisitos establecidos por la norma jurídicas, registrado ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de las 72 horas que inicie el trabajador a prestar sus servicios. (Díaz y Benavides, 2014, p.333-334).

#### **2.2.2.3.4. Elementos esenciales del contrato del trabajo**

##### **2.2.2.3.4.1. La prestación personal de servicios**

Es aquella que implica la puesta a disposición de la fuerza de trabajo del individuo de forma personalísima. Así el trabajador presta servicios por cuenta ajena esto es por cuenta de su empleador y estos deben ejecutarse personalmente sin delegarlos a una tercera persona ya que es el empleador quien evaluará las cualidades personales por la que fue contratado. (Delgado, 2019).

Es aquella que se trata de una obligación personalísima en la cual el trabajador debe realizar la labor sin el concurso de otros utilizando su propia fuerza y inteligencia. (Zavala, 2015).

##### **2.2.2.3.4.2. La remuneración**

Es todo lo que percibe el trabajador como retribución a los servicios prestados ya sea en dinero o especies siempre que sea de libre disposición. (Delgado, 2019).

Es aquella donde el trabajador debe recibir un pago por su labor efectuada lo que debe ser entregada en dinero o en especies y es de libre disposición. (Zavala, 2015).

### **2.2.2.3.4.3. La subordinación**

Es aquella entendida como la sujeción jurídica del trabajador al ejercicio de determinadas facultades por parte del empleador. (Delgado, 2019).

Es aquella donde el empleador puede dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador, ya que el acreedor del trabajo, que es el empleador recibe la actividad del deudor de la relación laboral, que es el trabajador y por tal motivo se encuentra en capacidad de conducir el trabajo. (Zavala, 2015).

### **2.2.2.4. El principio de primacía de la realidad en la relación laboral**

#### **2.2.2.4.1. Concepto del principio de primacía de la realidad**

“Es aquella que opera cuando existe una discrepancia entre los hechos y aquello que ha sido declarado en los documentos, en todo tipo de formalidades”. (Zavala, 2015).

consiste en que, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o contratos, debe otorgarse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede y se aprecia en el terreno de los hechos. Así, en virtud de este principio laboral, aun cuando exista un contrato (formalizado por escrito) de naturaleza civil, lo que determina la naturaleza de una relación contractual entre las partes es la forma como en la práctica se ejecuta dicho contrato; es decir la preeminencia de la realidad material sobre lo estipulado en el contrato. (Gaceta Laboral, 2017).

### **2.2.2.5. Clases de contratos laborales**

#### **2.2.2.5.1. Contrato de trabajo a plazo indeterminado**

Es el contrato tradicional y ordinario del derecho individual del trabajo que tiene la peculiaridad de no tener plazo, por darse para el cumplimiento del objeto y funciones normales y ordinarias de la empresa, y podrá extenderse en el tiempo desde el ingreso del trabajador hasta la fecha de su jubilación, aun cuando se pueda extinguir por diversas causas. (Díaz y Benavides, 2014).

Es aquel que corresponde al principio de continuidad de la relación laboral pues al ser un contrato de tracto sucesivo, se agota en la ejecución de un determinado acto, sino que tiende a prolongarse en el tiempo. (Delgado, 2019).

#### **2.2.2.5.2. Contrato de trabajo a plazo determinado o sujes a modalidad**

Son aquellos contratos formales y casuales, por cuanto para su suscripción es necesario exigir la formalidad expresa en un documento escrito ya que deben precisar las causas que motivan la contratación con un inicio y un fin de la relación laboral. (Díaz y Benavides, 2014).

Es aquella que detmina la celebración del contrato cuando exista una causa objetiva que justifique la contratación temporal para cada modalidad contractual y debe selebrarse por escrito detallando la causa que sustente su celebración. (Delgado, 2019).

#### **2.2.2.5.3. Contrato de locación de servicios**

Es aquella que tiene por objeto la realización de un servicio, es decir, de una actividad sin sujetarse a las órdenes de quien la encarga. El ejecutante del servicio debe efectuarlo según sus conocimientos, experiencia, habilidad, pero sin asegurar un resultado, aunque se entiende que debe hacerlo ajustándose a un término medio de eficiencia o a nivel de eficiencia y especialidad que se pacte. (Gómez, 2015, p. 91).

Por el contrato de locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución. Esta relación se encuentra regulada en el Código Civil, arts. 1764° y siguientes, señalando que pueden ser materia de este tipo de contrato toda clase de servicios materiales e intelectuales. (Vilela , s.f).

#### **2.2.2.5.4. Contratos administrativos de servicios – CAS**

Es aquel que constituye una modalidad especial propia del derecho administrativo y privado del estado que se celebra entre el representante de la entidad del estado y una persona natural quien se compromete a prestar un servicio no autónomo, subordinado y dependiente en las instalaciones de la entidad contratante, la misma que proporciona los medios para que cumpla con las tareas objeto de la contratación. (Díaz y Benavides, 2014, p. 485).

#### **2.2.2.5.4.1. Regulación de los contratos administrativos de servicios - CAS**

La norma que regula este tipo de contratos es el Decreto Legislativo N° 1057 (27.06.08), que indica que es una modalidad contractual de la Administración Pública, privativa del Estado, que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera no autónoma. En concordancia con el Decreto Supremo N° 075. 2008 – PCM (Reglamento). (Jurista Editores, 2019).

#### **2.2.2.5.5. Desnaturalización de contratos**

Los contratos se consideran desnaturalizados cuando. a). El trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de la prórroga pactadas, si éstas exceden el límite máximo permitido; b). Cuando se trata de un contrato de obra determinada o de servicios específico, si el trabajador continúa prestando servicios específicos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haber operado renovación; c). Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuará laborando; d). Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la ley. (Berrio, 2018).

Sobre la desnaturalización de contratos Gómez, (2015) agrega que no hay menor duda que las empresas que triangulan los contratos de trabajo presentan un doble riesgo para los dependiente que lo ejecutan, ya que los elementos del contrato no están integrados sino que parte de ellos son tomados en cuenta, por lo que, el legislador se ha colocado en dos hipótesis. La reconducción tácita del contrato, que surge cuando el contrato supera el plazo contractual fijado de antemano por las partes; que habiendo concluido el servicio o la obra por la cual fue contratado prosigue con las mismas u otras labores.

#### **2.2.2.5.5.1. Desnaturalización del contrato en el expediente seleccionado**

Según el expediente se determinó que hubo una desnaturalización del contrato de trabajo bajo los siguientes hechos, Que los vínculos contractuales laborales bajo los cuales se prestó los servicios fueron, bajo locación de servicios y contrato CAS. En el análisis respecto a la desnaturalización del contrato, se pudo comprobar la existencia

una prestación bajo los requisitos y elementos esenciales de una relación contractual como son, la prestación personal de servicios, ya que no podía ser remplazado por otra persona en su cargo; existía una retribución económica, por lo que, percibía una remuneración fija mensual y periódica y había una subordinación, pues reportaba el trabajo al jefe de área, quien fiscalizaba y ordenaba que es lo que tenía que hacer y estando sujeto a un control de ingreso y salida del centro de trabajo. Por lo que, conforme al principio de primacía de la realidad se dió preferencia a los hechos. (Expediente N° 00031-2013-0-1618-JM-LA-01, 2013).

## **2.2.2.6. Los beneficios sociales laborales**

### **2.2.2.6.1. Concepto**

Son aquellos conceptos que perciben los trabajadores por o con ocasión del trabajo dependiente. No importa su origen (legal o convencional); el monto o la oportunidad de pago; la naturaleza remunerativa del beneficio; la relación de género-especie; la obligatoriedad o voluntariedad; etc., lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición de tal. (Toyama, s.f, p. 202).

### **2.2.2.6.2. Tipos de beneficios sociales laborales**

#### **2.2.2.6.2.1. Las remuneraciones**

Es todo lo que percibe el trabajador como retribución de sus servicios califica como retribución sea en dinero o en especie, siempre que sea de libre disposición. (Delgado, 2019).

El Artículo 26° de la Constitución Política del Perú prescribe: “En la relación laboral se respetan los siguientes principios: (...) 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. (...)” Artículo 25° de la Constitución Política del Perú. 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 (énfasis nuestro pago de vacaciones no gozadas indemnización: no es

propriadamente una remuneración, sino una indemnización por falta de descanso vacacional, equivalente a una remuneración cuyo monto será el que se encuentre percibiendo en la oportunidad en que se efectúe el pago). (Ramírez, 2016).

#### **2.2.2.6.2.2. Regulación de las remuneraciones**

Norma para el salario mínimo Decreto Ley N° 14222, que indica que toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria; Decreto Supremo N° 004-2018-TR, incremento de la remuneración mínima vital de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada. (Jurista Editores, 2019).

#### **2.2.2.6.2.2. Las gratificaciones**

Son pagos que el empleador adicionalmente a la remuneración ordinaria hace a sus trabajadores, en unos casos por que lo determina a ley, como en los casos de navidad, año nuevo y fiestas patrias y en otros casos porque devienen de pactos o convenios colectivos. Tienen derecho a gratificaciones todos los trabajadores de la actividad privada sean cual fuera su modalidad de contrato y el tiempo de prestación de servicios. (Díaz Benavides, 2014, p. 595).

#### **2.2.2.6.2.3. Clases de gratificaciones**

##### **1. Ordinarias**

“Son de carácter obligatorio porque devienen del mandato legal o por pacto o convenio colectivo, así mismo en los casos de ser otorgadas por más de dos años consecutivos, como en el caso de resoluciones judiciales que sientan precedente”. (Díaz Benavides, 2014, p. 595).

##### **2. Truncas**

Son aquellas que se constituye como trunca en el caso de que el trabajador no tenga vínculo laboral vigente en la fecha que le corresponda percibir el beneficio. Este derecho se origina al momento del cese del trabajador siempre que cumpla con el requisito referido, este se determina de manera proporcional a los meses completos en el periodo de enero - junio o julio – diciembre según corresponda. (Díaz Benavides, 2014).



### **3. Extraordinarias**

Son aquellas que son otorgadas por el empleador al trabajador por un acto de liberalidad, pudiendo dejar de otorgarle, siempre que no le haya otorgado por dos años consecutivos, en cuyo caso se convierte en gratificaciones ordinarias pasando a ser de carácter obligatorio. (Díaz Benavides, 2014, p. 596).

#### **2.2.2.6.2.4. Regulación de las gratificaciones**

Las normas que regulan las gratificaciones son. Ley N° 27735, que indica que es un derecho a percibir dos gratificaciones al año, por fiestas patrias y navidad a los trabajadores de la actividad privada; Ley N° 29351; Decreto Supremo N° 005-2002-TR, regula el otorgamiento de gratificaciones para trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad (Jurista Editores, 2019).

#### **2.2.2.6.3. Vacaciones laborales**

##### **2.2.2.6.3.1. Concepto**

Es aquel derecho que todo trabajador tiene luego de cumplir con ciertos requisitos, para disfrutar de 30 días calendario de descanso físico y remunerado computada por cada año completo de servicios. El trabajador de la micro y pequeña empresa que cumpla el récord establecido en el artículo 10 del decreto legislativo N°. 713, ley de consolidación de descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, tendrá derecho como mínimo a 15 días calendario de descanso por cada año. (Haro, 2010).

Es el derecho que todo trabajador tiene luego de cumplir con ciertos requisitos, (detallados en el punto 2 y 3 del presente tríptico) a disfrutar de 30 días calendarios de descanso físico remunerado de manera ininterrumpida por cada año completo de servicios. La remuneración vacacional se abonará antes del inicio del descanso del trabajador, lo cual constará tanto en la Planilla como en la Boleta de Pago. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, s.f).

##### **2.2.2.6.3.2. Vacaciones laborales trucas**

###### **2.2.2.6.3.2.1. Concepto**

Son aquellas donde el trabajador debe acreditar como mínimo un mes de servicio para que proceda en abono del récord trunco. (Berrio, 2018).

Es la situación por la cual un trabajador, al cesar en su empleo, ve interrumpir precisamente el récord vacacional que venía acumulando mientras laboraba. De ahí el término de récord “trunco” o “vacaciones truncas”. el récord trunco vacacional es compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado el trabajador. El récord trunco vacacional debe ser compensado porque, pese a que el trabajador no cumplirá con los requisitos para el goce del derecho, sí existía la expectativa de que podía cumplirlos en caso no hubiera cesado. (García, 2018, p. 17-18).

Las vacaciones truncas se originan cuando el trabajador ha cesado sin haber cumplido con el requisito de un año de servicios y el respectivo récord vacacional para generar derecho a gozar de vacaciones; en ese caso, se le abonará como vacaciones truncas tantos dozavos de la remuneración vacacional como meses efectivos haya laborado, las fracciones de mes (días) se calcularán por treintavos. Para que proceda el abono del récord trunco vacacional, el trabajador debe acreditar por lo menos un mes de servicios a su empleador. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, s.f).

#### **2.2.2.6.4. Remuneración vacacional**

##### **2.2.2.6.4.1. Concepto**

Es aquella que el trabajador percibiría si continuase laborando con normalidad. Por lo tanto, los incrementos que se otorguen o entren en vigencia mientras el trabajador se encuentra de vacaciones, tendrán que ser percibidos y formarán parte de la remuneración vacacional. (García, 2018, p. 16).

##### **2.2.2.6.4.2 Regulación de las vacaciones**

La norma que establece la regunación de los descansos vacacionales se encuentra en el Decreto Legislativo N° 713, que regula el derecho el derecho de todo trabajador a tener descanso semanal, en dias de feriados y anuales. Decreto Supremo N° 012-92-

TR, reglamento sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada. (Jurista Editores, 2019).

#### **2.2.2.6.5. Asignación familiar**

##### **2.2.2.6.5.1. Concepto**

“Es aquel beneficio otorgado a los trabajadores de la actividad privada siempre que tengan hijos menores a su cargo o que siendo menores estén cursando estudios superiores y que sus remuneraciones no se regulen por negocio colectivo”. (Díaz Benavides, 2014, p. 598).

Es aquel beneficio otorgado a todos los trabajadores que tienen hijos menores de edad de la actividad privada es de beneficio de perioridad mensual y de naturaleza remunerativa y por ende incide en el pago de todos los beneficios laborales cuyo base de calculo es la remuneración incluidos los aportes y contribucones a los régimens de la seguridad social en salud y pensiones. (Delgado, 2019).

##### **2.2.2.6.5.2. Acreditacion del beneficio al derecho de asignacion familiar**

El trabajador tiene derecho desde el primer día de ingreso al centro de trabajo o desde que tiene un hijo previa acreditación que efectivamente tiene un hijo a su cargo. La empresa podrá establecer los criterios que concidere convenientes, entre los documentos que puedan probar este derecho tenemos a la partida de nacimiento y/o la partida de bautizo si ser necesario para gozar de este beneficio que se trate hijos matrimoniales. La prueba para la existencia de este derecho a este beneficio recae en el trabajador. (Toyama, s.f).

##### **2.2.2.6.5.3. Regulación de la asignación familiar**

La norma que regula este beneficio es. LEY N° 25129, que indica que tienen derecho a esta bonificación los trabajadores de la actividad privada que tengan hijos menores de 18 años o se encuentre curando estudios superiores, y el Decreto Supremo N° 035-90-TR), asignación familiar para los trabajadores de la actividad privado, cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva. (Jurista Editores, 2019).

### **2.2.2.6.6 Compensación por tiempo de servicio CTS**

#### **2.2.2.6.6.1. Concepto**

“Es aquella que es considerado como un mecanismo adecuado para evitar fluctuaciones bruscas de los ingresos de los trabajadores en la eventualidad del desempleo”. (Díaz Benavides, 2014, p. 607).

“Son aquellas que tienen la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia”. (Berrio, 2018, p. 21).

Es considerado también por la doctrina jurídica como una remuneración diferida, es decir, que forma parte de la remuneración ordinaria. (Haro, 2010).

#### **2.2.2.6.6.2 . Finalidad de la compensación por tiempo de servicios CTS**

Es aquella que tiene como propósito fundamental prever el riesgo que origina el cese de una relación laboral y la consecuente pérdida de ingresos en la vida de una persona y su familia, consecuentemente su función es actuar como fondo de previsión para contingencias, permitiéndole al trabajador moderar las consecuencias que lleva consigo, la no percepción de la remuneración que venía percibiendo, que afecta no solo al trabajador sino también a quienes dependen económicamente de él. (Díaz Benavides, 2014, p. 612).

#### **2.2.2.6.6.3. Regulación**

La CTS, se encuentra regulada por el D. L. N° 650, que indica que es un beneficio social de previsión a causa del cese del trabajo con la que va solventar la familia hasta que consiga un nuevo trabajo, para cuyo Texto Único Ordenado fue aprobado por Decreto Legislativo N° 001-97TR, Se encuentran reglamentadas según el D.S. N°004-97-TR. (Jurista Editores, 2019).

### **2.2.2.6.7. Participación en las utilidades**

#### **2.2.2.6.7.1. Concepto**

Es aquel donde el trabajador es participe de las ganancias obtenidas por la empresa y de otra a contribuir a que fluyan los intereses del empleador en los resultados económicos que otorga la empresa al término del ejercicio. (Delgado, 2019).

Es un derecho de los trabajadores a tener acceso a los ingresos netos de la empresa y podría calificar como un concepto remunerativo en tanto contraprestativo (los trabajadores finalmente contribuyen al resultado del negocio). (Toyama, s.f).

*Se refiere a la repartición de las ganancias de una empresa entre sus trabajadores y normalmente se realiza entre los meses de marzo y abril. El porcentaje varía dependiendo de los sectores donde labore el colaborador. Es importante resaltar que este beneficio se genera sólo en las empresas privadas que generan rentas de tercera categoría.*

#### **2.2.2.6.7.2. Regulación**

Decreto Legislativo N° 677 (07/10/1991) que regulan la participación en la utilidad, gestión y propiedad de los trabajadores de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría y que están sujetos al régimen laboral de la actividad privada; Decreto Legislativo N° 892 (11/11/1996) que regulan el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría; Decreto Supremo N° 009-98-TR (06/08/1998) reglamento para la aplicación del derecho de los trabajadores de la actividad privada a participar en las utilidades que generen las empresas donde prestan servicios; Decreto Supremo N° 017-2011-TR (28/10/2011) que modifica el Decreto Supremo 009-98-TR para optimizar la utilización de los remanentes a cargo de Fondo Empleo. (Jurista Editores, 2019).

#### **2.2.2.6.8. Bonificación por escolaridad**

##### **2.2.2.6.8.1. Concepto**

Es aquella bonificación que se otorga a favor de los funcionarios y servidores nombrados y contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo 276 y la Ley 29944; de los docentes universitarios a los que se refiere la Ley 30220 y del personal de la

salud contemplado en el Decreto Legislativo 1153. También favorece a los obreros permanentes y eventuales del sector público, al personal de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú y a los pensionistas a cargo del Estado comprendidos en los regímenes de la Ley 15117, los Decretos Leyes 19846 y 20530, el Decreto Supremo 051-88-PCM y la Ley 28091. Los trabajadores del sector público que se encuentran bajo el régimen laboral de la actividad privada perciben la bonificación por escolaridad, conforme al numeral 7.2 del artículo 7 de la Ley 30693 (Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019). (Quispe, 2020).

### **2.3. MARCO CONCEPTUAL**

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

#### **Sentencia de calidad de rango muy alta**

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

#### **Sentencia de calidad de rango alta**

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

#### **Sentencia de calidad de rango mediana**

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

#### **Sentencia de calidad de rango baja**

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

**Sentencia de calidad de rango muy baja**

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

### **III. HIPÓTESIS**

#### **3.1. Hipótesis general**

De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, en el expediente N° 00031-2013-0-1618-JM-LA-01, del Distrito Judicial de La Libertad – La Esperanza, ambas son de rango muy alta, respectivamente.

#### **3.2. Hipótesis específicas**

**3.2.1.** De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre pago de beneficios sociales del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta.

**3.2.2.** De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre pago de beneficios sociales del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta.



## IV. METODOLOGÍA

### 4.1. Tipo y nivel de la investigación

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **4.2. Diseño de la investigación**

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

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

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

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

#### **4.3. Unidad de análisis**

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

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

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

En el presente estudio, la unidad de análisis está representada por un expediente judicial N° 00031-2013-0-1618-JM-LA-01, que trata sobre pago de beneficios sociales

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

#### **4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores**

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

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

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

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

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

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

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

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

Asimismo; el número de indicadores para cada una de las sub dimensiones de la variable solo fueron cinco, esto fue, para facilitar el manejo de la metodología diseñada para el presente estudio; además, dicha condición contribuyó a delimitar en cinco niveles o rangos la calidad prevista, estos fueron: muy alta, alta, mediana, baja y muy baja (ver anexo 4).

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

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

#### **4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos**

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

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

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

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

critérios o ítems a recolectar en el texto de las sentencias; se trata de un conjunto de parámetros de calidad, preestablecidos en la línea de investigación, para ser aplicados a nivel pre grado.

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

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

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

##### **4.6.1. De la recolección de datos**

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

##### **4.6.2. Del plan de análisis de datos**

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

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

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

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

Estas actividades se evidencian desde el instante en que el investigador(a) aplica la observación y el análisis en el objeto de estudio; es decir las sentencias, que resulta ser un fenómeno acontecido en un momento exacto del decurso del tiempo, lo cual quedó documentado en el expediente judicial; como es natural a la primera revisión la intención no es precisamente recoger datos; sino, reconocer, explorar su contenido, apoyado en las bases teóricas que conforman la revisión de la literatura.

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

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

#### **4.7. Matriz de consistencia lógica**

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



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

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

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

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

#### **TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN**

CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES, EN EL EXPEDIENTE N° 00031-2013-0-1618-JM-LA-01, DEL DISTRITO JUDICIAL DE LA LIBERTAD- LA ESPERANZA. 2020

<b>G/E</b>	<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>HIPÓTESIS</b>
<b>General</b>	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el expediente N° 00031-2013-0-1618-JM-LA-01, del Distrito Judicial de La Libertad - La Esperanza. 2020?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el expediente N°00031-2013-0-1618-JM-LA-01, del Distrito Judicial de La Libertad - La Esperanza. 2020.	De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el expediente N° 00031-2013-0-1618-JM-LA-01, del Distrito Judicial de La Libertad- La Esperanza; 2020, ambas son de rango muy alta, respectivamente.
<b>Específicos</b>	¿Cuál es la calidad de la sentencia de primera instancia sobre pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	1. Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	1. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre pago de beneficios sociales del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta

	¿Cuál es la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	2. Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	2. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre pago de beneficios sociales del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta
--	--	---	---

#### 4.8. Principios éticos

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

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

## V. RESULTADOS

### 5.1. Resultados

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

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

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

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

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

Cuadro 2. Calidad de la sentencia de segunda instancia. Primera Sala Especializada Laboral – Corte superior de Justicia La Libertad

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

	<b>resolutiva</b>	<b>Aplicación del Principio de congruencia</b>													
		<b>Descripción de la decisión</b>					<b>X</b>		[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					

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

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

## 5.2. Análisis de resultado

*Primer resultado:*

**La parte expositiva reveló:** que se registraron todos los aspectos relevantes del encabezamiento de la sentencia conforme a lo establecido por la normativa que determinan esta parte. No queda duda, que el juez detalló correctamente el número de resolución, la fecha y todos los datos concernientes a las partes procesales. **La parte considerativa.** El juez se pronunció conforme a la motivación de los hechos y la prueba presentada por el demandante; sobre el contrato de locación de servicios al que suscribieron las partes, determinando que, el contrato suscrito no pertenecía a la naturaleza de las labores ni adecuado al tipo de prestación de servicios desarrollado al contrato suscrito, ya que, existía subordinación, prestación de servicios, y remuneración fija constante, amparándose en el principio de la realidad conforme al Decreto Legislativo N° 728, por lo que el fraude y simulación del contrato fue evidente para determinar la desnaturalización del contrato. Sobre el contrato Administrativo CAS, se pronunció el demandado no puede ir en contra del ordenamiento jurídico vigente evadiendo las formalidades de contratación de este tipo de contratos, por lo que, determinó que existió fraude a las normas laborales, determinando la desnaturalización del contrato CAS. Conforme a los beneficios sociales corresponde el derecho de los pagos solicitados ya que, al existir una relación contractual y declararse la desnaturalización de los contratos y por pertenecer al régimen de la actividad privada a plazo indeterminado, y conforme al principio de igualdad de derechos consagrada en el artículo 2 de la Constitución del Estado indicando que no se debe excluir de los derechos o privilegios que se le conceden a otra, por lo que, corresponde dichos beneficios acorde a su remuneración y récord laboral. En lo que concierne a la motivación del derecho, el juez utilizó la norma recaída en el Decreto Legislativo 728, para determinar el derecho y posición del trabajador y la doctrina para reconfirmar la posición tomada. En la parte final, se pronunció conforme al principio de congruencia se atendió la pretensión planteada, se declaró fundada en parte el pago de beneficios sociales; la desnaturalización de los contratos suscritos en los periodos comprendidos entre el 10 de mayo del 2004 hasta el 30 de junio de 2008 y 01 de julio

de 2008 incorporándolo como trabajador a plazo indeterminado bajo el régimen de la actividad privada; cumplir con el pago de los beneficios correspondiente por pago de remuneración de quinquenios, asignación vacacional y gratificaciones por escolaridad; utilizo un lenguaje claro, sin vicios, determinando a quien le corresponde con el cumplimiento de la sentencia.

*Segundo resultado:*

Se consignó los datos principales de la sentencia destacando la pretensión impugnatoria. El colegiado precisó sobre los hechos y motivó sobre la existencia de la relación laboral invocada por el demandante y la acreditación de esta con la prestación personal, remuneración y subordinación ya que la relación contractual no fue negada por la parte demandada por lo que, constituyéndose un hecho admitido que el actor suscribió contratos de locación de servicios y administrativos CAS, produciéndose la desnaturalización del contrato ya que no era un trabajo autónomo sino que presentaba servicios con subordinación y obligado a rendir informe al jefe de área, con un horario establecido, existido una relación contractual y presumiéndose la existencia de un vínculo laboral a plazo indeterminado por haber existido los tres elementos del contrato; utilizando la ley y la norma correcta que fundaron sus posiciones. Se resolvió confirmar la sentencia de primera instancia que declaró fundada en parte la demanda pronunciando conforme al principio de congruencia, sobre pago de beneficios sociales ordenando cumplir con el pago correspondiente e incorporar al trabajador al régimen de la actividad privada como trabajador a plazo indeterminado. recomendándole al juez de primera instancia algunos puntos para futuras sentencias.



## **VI. CONCLUSIONES**

La primera sentencia, reveló una calidad de muy alta: el juez tomó en cuenta los contratos suscritos y los hechos que llevaron a la desnaturalización del contrato aplicando el principio de primacía de la realidad para asegurar la estabilidad del trabajo a plazo indeterminado, además aplicó el principio de igualdad para determinar la remuneración y el pago de los beneficios sociales como derecho del trabajador por pertenecer al régimen de la actividad privada

La segunda sentencia, también fue muy alta, el colegiado se pronunció conforme a los fundamentos de la sentencia de primera instancia valorando los hechos y los medios probatorios motivados por el juez, por lo que, el colegiado ratificó declarándola fundada, con las recomendaciones al juez de primera instancia para futuras sentencias.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abad, S., y Morales, J. (2005). *El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar*. En: *Gaceta Jurídica*. (2005). *La Constitución Comentada. Análisis artículo por artículo. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País*. (pp.81-116). Lima, Perú: Gaceta Jurídica.

Aguila, G. (2015). *El ABC del derecho procesal civil*. Lima, Perú: San Marcos.

Arévalo, J. (s.f). *Ministerio de justicia y derechos humanos*. Los medios de prueba en la nueva ley procesal de trabajo. Recuperado de:

[https://javierarevalovela.weebly.com/uploads/4/7/1/3/4713504/los\\_medios\\_de\\_prueba\\_en\\_la\\_nueva\\_ley\\_procesal\\_del\\_trabajo,\\_febrero\\_2012](https://javierarevalovela.weebly.com/uploads/4/7/1/3/4713504/los_medios_de_prueba_en_la_nueva_ley_procesal_del_trabajo,_febrero_2012)

Bardales, P. (2015). *Los principios en la nueva ley procesal de trabajo N° 29497*. Recuperado de:

<https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/528dfe00490b56e29da89d0ace91a86e/PRINCIPIOS+NLPT-Pedro+Puente+Bardales.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=528dfe00490b56e29da89d0ace91a86e>

Basombrío, C. (2017). *Ministerio del Interior*. El principal problema de la justicia en el Perú es la corrupción. Recuperado de:

<https://www.mininter.gob.pe/content/%E2%80%9Cel-principal-problema-de-la-justicia-en-el-per%C3%BA-es-la-corrupci%C3%B3n%E2%80%9D>

Berrio, V. (2018). *Nuevo manual de la ley procesal de trabajo Ley N° 29497 "para el trabajador del sector privado"*. Lima, Perú: Berrio.

Campos, H. (2018). *Leguis Ámbito Jurídico*. Obtenido de Crisis de la justicia en Perú:

un problema y una posibilidad:

<https://www.ambitojuridico.com/noticias/informe/relaciones-exteriores-e-internacional/crisis-de-la-justicia-en-peru-un-problema-y>

Campos, W. (2010). *Apuntes de Metodología de la Investigación Científica*. Magister SAC. Consultores Asociados. Recuperado de:

<https://issuu.com/wbcliz/docs/wbcl.apuntesmic2>

Cañote, M. (2019). *Poder Judicial del Perú*. La inadmisibilidad de la demanda y los principios que inspiran a la nueva ley procesal de trabajo. Recuperado de: [https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/08/Revista-Nueva-Ley-Procesal-del-Trabajo-Legis.pe\\_.pdf](https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/08/Revista-Nueva-Ley-Procesal-del-Trabajo-Legis.pe_.pdf)

Capa, M. (2019). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales en el expediente N° 07988-2017-0-1801-JP-LA-06, del distrito judicial de Lima - Lima 2019*. (Tesis pre grado, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote). Recuperado de:

[http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/15867/CALIDAD\\_PAGO\\_BENEFICIOS\\_SOCIALES\\_CAPA\\_BARRIOS\\_LEYDEN\\_MARIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/15867/CALIDAD_PAGO_BENEFICIOS_SOCIALES_CAPA_BARRIOS_LEYDEN_MARIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Carrión , J. (2016). *Manual del derecho procesal civil*. Lima, Perú: Ediciones Jurídicas.

Carvalho, F. (2018). *RPP Noticias*. Cada día es más urgente reformar la Justicia en el Perú. Recuperado de: <https://rpp.pe/politica/actualidad/opinion-cada-dia-es-mas-urgente-reformar-la-justicia-en-el-peru-noticia-1141441?ref=rpp>

Casal, J., y Mateu, E. (2003). *En Rev. Epidem. Med. Prev. 1: 3-7. Tipos de Muestreo*. CReSA. Centre de Recerca en Sanitat Animal / Dep. Sanitat i Anatomia Animals, Universitat Autònoma de Barcelona, 08193-Bellaterra, Barcelona. Recuperado de:

[http://www.mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20\(Cómo%20disenñar%20una%20encuesta\)/TiposMuestreo1.pdf](http://www.mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20(Cómo%20disenñar%20una%20encuesta)/TiposMuestreo1.pdf)

Castillo, L. (2010). El objeto de la prueba. Recuperado de:

<http://derechoprobatorio2.blogspot.com/2010/05/objeto-de-la-prueba.html>

Centty, D. (2006). *Manual Metodológico para el Investigador Científico. Facultad de Economía de la U.N.S.A. Sin edición. Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores & Consultores.*

Recuperado de:

<http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALIS>

Chihuan, K. (2019). *El principio de irrenunciabilidad con el cobro de beneficios sociales en la municipalidad distrital de Acoria - 2018.* (Tesis pre grado, Universidad Nacional de Huancavelica). Recuperado de:

[http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2799/TESIS-2019-DERECHO%20CHIHUAN%20QUISPE.pdf?sequence=1&isAllowed=y&fbclid=IwAR2Fj1fJ2Veq7ufN1bzeFIOq-gJui9ONjy0E6nTkMWdyllMn15JIO3gKO\\_I](http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2799/TESIS-2019-DERECHO%20CHIHUAN%20QUISPE.pdf?sequence=1&isAllowed=y&fbclid=IwAR2Fj1fJ2Veq7ufN1bzeFIOq-gJui9ONjy0E6nTkMWdyllMn15JIO3gKO_I)

Delgado, V. (2019). *Derecho individual del trabajo.* Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.

Díaz, T., y Benavides, C. (2014). *Derecho individual del trabajo.* Lima, Perú: Grijley.

Expediente N° 00031-2013-0-1618-JM-LA-01. (2013). Distrito Judicial del La Libertad - Trujillo.

Falconí, M. (2005). *La conciliación extrajudicial en el Perú: ilusión o realidad.* Arequipa, Perú: Asdrus. Recuperado de:

<https://andrescusi.files.wordpress.com/2020/07/la-conciliacion-extrajudicial-en-el-peru-ilusion-o-realidad-marco-falconi-picardo.pdf>

Favela, J. (2016). *Teoría general del proceso. Setima edición*. México: Litoprocess.

Franciskovic, B. (2014). *Manual del derecho procesal civil*. Lima, Perú: Universitaria.

Gaceta Jurídica. (2015). *Manual del proceso civil. Todas la figuras procesales a través de sus fuentes doctrinarias y jurisprudenciales. Tomo I*. Lima, Perú: El Búho.

Gaceta Laboral. (2017). *Gaceta Laboral. ¿Qué es la primacía de la realidad?*. Recuperado de: <http://gacetalaboral.com/que-es-la-primacia-de-la-realidad/>

García, Á. (2018). *Vaciones, permisos y otros descansos remunerados*. Lima, Peru: Gaceta Jurídica.

Gómez, F. (2014). *Derecho del trabajo. Nueva ley procesal de trabajo N°29497*. Lima, Perú: San Marcos.

Gómez, F. (2015). *Derecho de trabajo individual. Cuarta edición*. Lima, Perú: San Marcos.

Haro, J. (2010). *Derecho individual del trabajo*. Lima, Perú: Ediciones Legales.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación. Quinta edición*. México: Mc Graw Hill.

Hurtado, M. (2014). *Estudios del derecho procesal civil. Tomo II*. Lima,Perú: Moreno.

Instituto Alemán para la Normalización, DIN 55 350-11,1979. En ISO 9001 calidad. *Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000*. (s.f.). Recuperado de: <http://iso9001calidad.com/que-es-calidad-13.html>

Jara, L. (2019). *Poder Judicial del Perú*. El ejercicio del deber de dirección del órgano jurisdiccional en la etapa de la actuación probatoria. Recuperado de: [https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/08/Revista-Nueva-Ley-Procesal-del-Trabajo-Legis.pe\\_.pdf](https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/08/Revista-Nueva-Ley-Procesal-del-Trabajo-Legis.pe_.pdf)

Jurista Editores. (2019). *Legislación laboral. Régimen privado y sector público*. Lima, Perú: Jurista editores.

Ledezma, M. (2017). *La prueba en el proceso civil*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.

Lenise, M., Quelopana, A., Compean, L., y Reséndiz, E. (2008). *Lenise, M., Quelopana, A., CompeaEl diseño en la investigación cualitativa*. En: Lenise Do Prado, M., De Souza, M. y Carraro, T. *Investigación cualitativa en enfermería: contexto y bases conceptuales. Serie PALTEX Salud y Sociedad 2000 N° 9*. (pp. 87-100). Washington: Organización Panamericana de la Salud.

Llamo, L. (2018). *Evasión de beneficios sociales y su influencia en la satisfacción laboral de la empresa consorcio arboleda Chiclayo 2016*. (Tesis pre grado, Universidad Señor de Sipán). Recuperado de:

<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4532/Llamo%20Corrales.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mejía, J. (2004). *Sobre la Investigación Cualitativa. Nuevos Conceptos y campos de desarrollo*. *Investigaciones Sociales*, 8(13), 277 - 299. Recuperado de: <https://doi.org/10.15381/is.v8i13.6928>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (s.f). *Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*. Recuperado de: Vacaciones:

[https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/informacion/TRABAJADORES/INF\\_VACACIONES.pdf](https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/informacion/TRABAJADORES/INF_VACACIONES.pdf)

- Montero, J. (2005). *La prueba en el proceso civil*. España: Thomsom.
- Muñoz, D. (2014). *Constructos propuestos por la asesora del trabajo de investigación en el IV Taller de Investigación-Grupo-B-Sede-Central*. Chimbote, Perú: ULADECH Católica.
- Murillo, F. (2008). *Cátedra judicial*. Fijación de puntos controvertidos. Recuperado de:  
  
<http://catedrajudicial.blogspot.com/2008/09/fijacin-de-puntos-controvertidos.html>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., y Villagómez, A. (2013). *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis. Tercera edición*. Lima – Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Ocupa, O. (2019). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales expediente N° 00168-2008-0-1706-JR-LA04, del distrito judicial de Lambayeque - Chilcayo. 2018*. (Tesis pre grado, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote). Recuperado de:  
  
[http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/9058/PAGO\\_DE\\_BENEFICIOS\\_SOCIALES\\_SENTENCIA\\_AVELLANEDA\\_OCUPA\\_ONIRIA\\_PETRONILA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/9058/PAGO_DE_BENEFICIOS_SOCIALES_SENTENCIA_AVELLANEDA_OCUPA_ONIRIA_PETRONILA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Paredes, J. (2019). *LP Pasión por el derecho*. Trabajo, libertad de trabajo y derecho al trabajo. Recuperado de: <https://lpderecho.pe/trabajo-libertad-trabajo-derecho-trabajo/>
- Peña, C., y Acevedo, J. (2011). *Manual del derecho procesal laboral*. Lima, Perú: Jurista Editores.

Poder Judicial del Perú Consejo Ejecutivo. (2014). Etapas del proceso ordinario laboral . Ley 29497. Recuperado de:

<https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/27b0b1804874cf3a94bd9450d8336ffa/Triptico+Proceso+Ordinario+Laboral.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=27b0b1804874cf3a94bd9450d8336ffa&fbclid=IwAR2TA6DBCMN2EMg4XUmpPIcmT4t77DASvwjXcaQItkbIw5KAr5rBZIGsNqc>

Puntriano, C., Valderrama, L., y Gonzales, L. (2019). *Los contratos de trabajo*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.

Quispe, M. (2020). *La República*. Bono por escolaridad 2020: todos los detalles del dinero que recibirán los trabajadores públicos. Recuperado de:

<https://larepublica.pe/economia/1388484-bono-escolaridad-derecho-percibir/>

Quispe, M., y Bravo, E. (2014). *Manual del derecho procesal civil*. Lima, Perú: Jurista Editores.

Ramírez, W. (2016). *La Constitución comentada. Antecedentes - comentado y actualizado. Republica del Perú*. Lima, Perú: Edigrabe.

Rioja, A. (2017). *Compendio de derecho procesal civil*. Lima, Perú: Adrus D&L Editores.

Rodríguez, J. (2018). *Manual práctico del proceso laboral*. Lima, Perú: Motivesa.

Romero, F. (2012). *El nuevo proceso laboral*. Lima, Perú: Grijley.

Sánchez, F. (2019). Los principios del proceso laboral Peruano:

[https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/08/Revista-Nueva-Ley-Procesal-del-Trabajo-Legis.pe\\_.pdf](https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/08/Revista-Nueva-Ley-Procesal-del-Trabajo-Legis.pe_.pdf)



- SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social . (s.f). *Instrumentos de evaluación. Gobierno de Chile.* . Recuperado de: [http://www.sence.cl/601/articulos-4777\\_recurso\\_10.pdf](http://www.sence.cl/601/articulos-4777_recurso_10.pdf)
- Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social . (2013). *Homenaje aniversario de la SPDTSS.* Lima, Perú: El Búho.
- Supo, J. (2012). *Seminarios de investigación científica. Tipos de investigación .* Recuperado de: [https://kupdf.net/download/investigacion-cientifica-jose-acute-supos-pdf\\_58f42a6adc0d60c24cda983e\\_pdf](https://kupdf.net/download/investigacion-cientifica-jose-acute-supos-pdf_58f42a6adc0d60c24cda983e_pdf)
- Toyama, J. (s.f). Los beneficios sociales análisis comparativo. Recuperado de: <https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Advocatus/article/view/2290/2233>
- UnDiario. (2019). *Juzgado de Investigación preparatoria de la Provincia Pacasmayo en crisis por retiro injustificado de personal.* Recuperado de: <https://undiario.pe/2019/10/02/juzgado-de-investigacion-preparatoria-de-provincia-pacasmayo-en-crisis-por-retiro-injustificado-de-personal>
- Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. (2019). *Línea de investigación: “Tendencias de las instituciones jurídicas” – Área de Investigación: Administración de Justicia en el Perú – Aprobado por Resolución N° 1334-2019-CU-ULADECH - Católica - Del 14 de noviembre del 2019.* Recuperado de: . Registrado en el Vicerrectorado de Investigación - ULADECH Católica.
- Universidad de Celaya. (2011). *Manual para la publicación de tesis de la Universidad de Celaya.*
- Valderrama, S. (s.f). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica. Primera edición.* Lima, Perú: San Marcos.
- Vilela , A. (s.f). *Contrato de trabajo y contrato de locación de servicios.* Recuperado de: [http://www.adapt.it/boletinespanol/fadocs/NL\\_3\\_1.pdf](http://www.adapt.it/boletinespanol/fadocs/NL_3_1.pdf)

Vinatea, R., y Toyama, J. (2019). *Nueva ley procesal del trabajo. Análisis y comentarios*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.

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

A  
N  
N  
E  
X  
O  
S

**Anexo 1. Evidencia empírica del objeto de estudio: sentencias de primera y segunda instancia del expediente: N° 031-2013-0-1618-JM-LA-01**

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD MÓDULO BÁSICO  
DE JUSTICIA DE LA ESPERANZA JUZGADO MIXTO PERMANENTE**

---

EXPEDIENTE N° : 031-2013-0-1618-JM-LA-01  
DEMANDANTE : A  
DEMANDADO : B  
MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTRO  
JUEZ : C  
SECRETARIO : D

**S E N T E N C I A**

**RESOLUCIÓN NÚMERO CUATRO:**

La Esperanza, siete de noviembre del año dos mil trece.

VISTOS; dado cuenta con el presente proceso laboral para expedir sentencia.-  
RESULTA DE AUTOS; que mediante escrito de folios 87 a 94, subsanada a fojas 101, Don A, acude ante este Órgano Jurisdiccional para interponer demanda de Pago de Beneficios Sociales y Otros, contra el B, con conocimiento del X ; a fin de que se declare el pago de Asignación por Escolaridad, pago de Asignación o Bonificación Vacacional, pago de Remuneración Personal (Quinquenios) por todo su récord laboral; así como, el pago de los intereses legales, costas y costos procesales.

Del escrito postulatorio de DEMANDA y de lo expuesto en la audiencia de juzgamiento, el recurrente argumenta principalmente: - Que ingresó a laborar para B, desde el 10 de mayo del 2004, en forma continua, encontrándose con vínculo laboral vigente, desempeñándose en el cargo permanente de Chofer, siendo su última remuneración ordinaria la suma de S/.1,400.00 nuevos soles. - Que, conforme se

observa del Presupuesto Analítico de Personal del Y, al personal en planilla por las mismas labores que realizaba o realiza se le hacía un pago de S/.1,800.00 nuevos soles, suma que debe tomarse en cuenta para el pago de los conceptos demandados. - Ha cumplido con un horario de trabajo, ha tenido como superior jerárquico, al jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica, y que en aplicación del Principio de Veracidad y de la Primacía de la Realidad su relación real con la demandada ha sido de carácter laboral. – Asimismo, manifiesta que los contratos suscritos se han desnaturalizado, y que conforme a los documentos que ha anexado a su escrito postulatorio la prestación que desempeño durante todo su récord laboral ha estado caracterizado por los siguientes elementos constitutivos, que dan origen al contrato de trabajo, como son: personal, al desempeñar directamente y de manera personal su labor; subordinada, es decir, que su ingreso y salida del centro laboral ha sido controlada, siendo el superior jerárquico quien determinaba las obligaciones que debería cumplir; y remunerada, porque existía una contraprestación por el trabajo realizado; y, que los contratos administrativos de servicios suscritos atenta contra el principio de irrenunciabilidad de derechos y otros, que corresponden a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada; por lo que le corresponde el pago de los beneficios sociales solicitados.

La demanda es ADMITIDA a trámite mediante resolución número Dos, de fecha 28 de agosto del 2013, que obra de folios 102 a 103, señalándose día y hora para la AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, la misma que se llevó a cabo el día 02 de octubre del 2013, conforme se advierte del acta de su propósito que obra de folios 139 a 140, y CD Rom a fojas 141, en el cual participaron ambas partes procesales, quienes contestaron la demanda; asimismo, luego de las deliberaciones del caso y con la participación activa de la Magistrada, los justiciables NO ARRIBARON A ACUERDO CONCILIATORIO ALGUNO, manteniéndose en sus pretensiones por lo que se dio por frustrada la conciliación; fijándose las pretensiones que son materia de juicio; y, se señaló día y hora para la realización de la Audiencia de Juzgamiento.

Por su parte la demandada B, en su contestación de demanda que obra de fojas 130 a 138, y de lo expuesto en la audiencia de juzgamiento, manifiesta básicamente que: - El actor prestó servicios mediante contrato individual de locación de servicios, como

Apoyo en la conducción de vehículo y traslado de personal, recibiendo por sus servicios la suma mensual de S/. 900.00 nuevos soles, por lo que no se encuentra en el Presupuesto Analítico de Personal, al encontrarse bajo una relación de naturaleza civil. - El demandante desde el 01 de julio del 2008 hasta la fecha ha prestado servicios bajo el régimen de contrato administrativo de servicios, el que constituye un régimen especial de contratación, como una modalidad contractual administrativa y privada del estado, sin que ello implique una ilegalidad o la irrenunciabilidad de derechos. - Que es falso que los contratos de locación de servicios y contratos administrativos de servicios, se hayan desnaturalizado, y que exista una relación laboral, ya que el actor no ha presentado en autos medio probatorio alguno que demuestre la subordinación, que es el elemento diferenciador entre un contrato civil y un contrato de trabajo, agregando que es falso que dichos contratos atenten contra los principios de irrenunciabilidad de derechos y otros que corresponden a los trabajadores sujetos al régimen laboral común. - Y con respecto a los conceptos de asignación por escolaridad, remuneración personal o quinquenios, asignación vacacional, la demandada no le ha cancelado a razón que no le correspondía dichos pagos, al encontrarse el actor suscribiendo diferentes contratos de locación de servicios, así como, dichos beneficios no abarcan a quienes son trabajadores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 1057.

La P mediante escrito a folios 108, a 111, y de folios 113 a 121, se apersona, delega facultades y contesta demanda, en términos similares a la demandada B.

La AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO, se llevó a cabo el día 07 de noviembre del 2013, conforme se advierte del acta de su propósito que obra en autos de folios 151 a 153 y CD Rom a folios 154, en la que participó el recurrente, la demandada B y la C. Se procedió a la confrontación de posiciones, en donde ambas partes procesales a través de sus abogados expusieron brevemente sus alegatos de inicio; pasando a la etapa probatoria, describiendo los hechos que necesitaban de actuación probatoria:

Determinar si corresponde o no el pago de asignación por escolaridad, por todo su récord laboral, esto es desde el 2005 al 2013.

Determinar si corresponde o no el pago de asignación o bonificación vacacional, que le corresponden por 08 periodos, esto es desde el 2004 hasta el 2012.

Determinar si corresponde o no el pago de remuneración personal (quinquenos), a partir del 11 de mayo del 2009.

Determina si resulta procedente el pago de intereses legales y costos del proceso.

Asimismo, es de precisarse que la parte demandada, en sus alegatos de inicio, solicita en caso se declare fundada la demanda, se incluya la siguiente pretensión: *la deducción de renta de quinta categoría, sistema de salud y sistema previsional.*

Acto seguido se admitió los medios probatorios ofrecidos por las partes procesales, consistentes en documentales, exhibicional y declaración de parte; formulando ambas demandadas la cuestión probatoria de oposición a la exhibicional de libros de planillas de los trabajadores, boletas de pago, presupuesto analítico personal, y escalas remunerativas, resolviéndose que será resuelta conjuntamente con la sentencia. Pasando al juramento conjunto de las partes; procediéndose a la actuación de los medios probatorios de las partes procesales; precisándose que la demandada B no cumplió con la exhibicional de las documentales consistentes en planillas de los trabajadores de la demandada, contratos administrativos de servicios, boletas de pago y presupuestos analíticos del personal del X , por lo que debe tenerse en cuenta la conducta procesal de la demandada B, en la presente resolución, dándose por cierto los hechos alegados por el demandante, al no cumplir con la exhibicional indicada. Pasando luego los abogados de las partes procesales a brindar sus alegatos finales, fijándose día y hora para la lectura del fallo con la reserva del caso, dado la excesiva carga procesal; y, siendo su estado se pasa a expedir la que corresponde; y, CONSIDERANDO:

PRIMERO.- El artículo 1° de la *CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ*, señala: “*La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado*”; por su parte el Principio de Igualdad consagrado en el inciso 2 del artículo 2° de la citada Constitución Política del Estado, a la vista del *TRIBUNAL CONSTITUCIONAL* -en la Sentencia recaída en el Expediente N° 0271-2003-AA/TC-

sostiene que: *“La igualdad es un principio de derecho que instala a las personas situadas en idéntica condición, en un plano de equivalencia (...), de modo tal que no se establezcan excepciones o privilegios que excluyan a una persona de los derechos que se conceden a otra, en paridad sincrónica o por concurrencia de razones y que además el derecho a la igualdad supone tratar igual a los que son iguales y desigual a los que son desiguales; constituyéndose así como la exteriorización de la garantía a los Derechos Humanos”*; asimismo, el artículo III del Título Preliminar de la *NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO* - Ley N° 29497, sostiene que: *“En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto deben procurar alcanzar la igualdad real de las partes”*.

SEGUNDO.- El artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 29497, prescribe que el *Proceso Laboral se inspira entre otros, en los Principios de Inmediación, Oralidad, Concentración, Celeridad, Economía Procesal y Veracidad*; así, los autores Luís Vinatea Recoba y Jorge Toyama Miyagusuku, citando a Américo Plá Rodríguez, en su libro *“Análisis y Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo”*, refiriéndose a dichos conceptos ontológicos, exponen que: *“El proceso laboral, al ser uno especial, que cuenta con una fisonomía propia que lo distingue de otros tipos de procesos, posee principios propios, los que pueden definirse como aquellas líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”*. Es así que el descrito artículo incluye al *PRINCIPIO DE VERACIDAD*, en virtud del cual el *FONDO PREVALECE SOBRE LA FORMA*, que concuerda con el Artículo III del Título Preliminar de la citada ley procesal, el mismo que prescribe: *“(…) los jueces (...), privilegian el fondo sobre la forma”*; pues la naturaleza de la Nueva Ley Procesal del Trabajo está enfocada a que el Juez alcance la verdad real y sobre la base de ésta emita su fallo final; por consiguiente, esto no es sino la manifestación de que el proceso laboral actual no es uno de naturaleza formalista como lo es el derecho civil o el derecho notarial; sino, es uno de naturaleza finalista, donde la fin del proceso es conseguir la verdad de los hechos invocados, oportunamente por las partes. Por otro



lado, el artículo 29° del cuerpo normativo procesal antes referido dispone que: *“El juez puede extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a su conducta asumida en el proceso. Esto es particularmente relevante cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes. Entre otras circunstancias, se entiende que se obstaculiza la actuación probatoria cuando no se cumple con las exhibiciones ordenadas, se niega la existencia de documentación propia de su actividad jurídica o económica, se impide o niega el acceso al juez, los peritos o los comisionados judiciales al material probatorio o a los lugares donde se encuentre, se niega a declarar, o responde evasivamente”*.

TERCERO.- El Juez laboral cuenta con amplias facultades para inquirir en las afirmaciones expuestas por las partes; pero, no por la mera voluntad del Juzgador de querer favorecer a una de ellas, sino, por la naturaleza del Derecho de Trabajo, el cual es TUITIVO, y del Proceso Laboral el cual es FINALISTA, como ya se ha expuesto, ello concordante con el *PRINCIPIO DE SUPLENCIA DE QUEJA DEFICIENTE*, que implica la FACULTAD QUE SE OTORGA AL JUEZ COMPETENTE PARA INTERPRETAR EN CONJUNTO LA DEMANDA Y LOS CONCEPTOS DE VIOLACIÓN; de modo tal, que a pesar que el demandante en su demanda no haya reclamado o planteado literalmente una cierta violación constitucional, sin importar que esa violación no se haya considerado en la litis del proceso, el Juez al momento de sentenciar de plano y sin forma de sustanciación, podrá o deberá, según sea el caso, suplir ese defecto o deficiencia de la demanda, otorgando la PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL, por una razón o por un hecho que nunca se conoció o mencionó en el proceso. Ello no quiere decir que el Operador Jurisdiccional trasgreda o infrinja el *PRINCIPIO DE CONGRUENCIA PROCESAL*, pues al tratarse de un proceso laboral que persigue la verdad material privilegiando el fondo sobre la forma se debe ordenar delimitadamente lo pretendido por la parte accionante cuando se trate de la vulneración a algún derecho constitucional; así lo ha considerado el Tribunal Constitucional en el noveno fundamento de la sentencia expedida en el Expediente N° 02148-2010-PA/TC – LORETO, de fecha 31 de enero de 2011.

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

QUINTO.- Por otro lado, *LA PRUEBA* es un derecho de aportación que hacen las partes a fin de hacer valer sus pretensiones, y conforme al numeral 23.1 del artículo 23° de la Ley N° 29497, se establece que: *“La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales”*; asimismo, el numeral 23.2 de la misma norma señala que: *“Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”*; por su parte, el numeral 23.4, en sus literales “a” y “b” dispone que el empleador debe acreditar en el trámite del proceso: *“El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad”* y *“La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado”*; finalmente, el numeral 23.5 de la norma citada señala que: *“En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes.”*

SEXTO.- En ese orden de ideas, el Juzgador imbuido de las facultades y prerrogativas que impone la Constitución Política del Perú, las normas y leyes antes señaladas,

deberá en todo proceso laboral redefinir el fondo de la pretensión materia de litis propuesta por el demandante, si advierte que en ella se alega la vulneración de algún derecho constitucional; siendo ello así, este Juzgado ha determinado que la pretensión principal y de fondo planteado por el recurrente es la DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS que ha suscrito con la entidad demandada B; pues se alega que la demandada vendría vulnerando el Derecho al Trabajo y a la Igualdad; toda vez que, no se está cumpliendo con el pago de los beneficios laborales que la ley establece para los trabajadores con contratos a plazo indeterminado, sometiéndolo a un trato desigual frente a otros trabajadores; puesto que, según el actor los Contratos de Locación de Servicios y Contratos Administrativos de Servicios, se han desnaturalizados por el fraude de normas laborales; por lo que, solicita el reconocimiento del vínculo laboral, se le declare la condición de trabajador permanente, sujeto a un contrato de trabajo indeterminado, bajo el Decreto Legislativo N° 728; y, que se cumpla con el pago de los beneficios sociales que le corresponden como trabajador a plazo indeterminado; pretensión de fondo que ha quedado esclarecida a partir del acto de intermediación y del sustento oral de las pretensiones generado en la Audiencia de Juzgamiento, ello como consecuencia de las alegaciones expuestas, tanto de la parte demandante como de la defensa de las codemandadas; asimismo, puede advertirse que la pretensión de la desnaturalización de los contratos por incumplimiento a las normas laborales también se desarrolla en el escrito postulatorio de demanda en el ítem III, referido a la “*Fundamentación fáctica de la demanda*”, que obra de folios 87 a 90; y, así también lo ha asumido y lo ha contradecido la demandada en su escrito postulatorio de contestación de demanda.

SÉTIMO.- Siendo ello así, y atendiendo a las diversas pretensiones planteadas por el actor y la dependencia que existe entre ellas; en principio, este Juzgado va a determinar si es amparable o no la solicitud de la Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios y de los Contratos Administrativos de Servicios, y la eventual determinación de la existencia de un contrato de trabajo de carácter indeterminado entre las partes y, consecuentemente, la declaración de la condición de trabajador permanente; para ello, se tendrá en cuenta las pruebas aportadas, la actuación de las mismas; así como, el Principio de la Primacía de la Realidad y de Laboralidad y de las

presunciones establecidas en el Nuevo Modelo de Justicia Laboral que viene implementándose en el Perú.

OCTAVO.- Respecto de la eventual determinación de la existencia de un contrato de trabajo de carácter indeterminado entre las partes y, consecuentemente, la declaración de la condición de trabajador del demandante; se debe recordar que si bien la demandada pertenece al Estado, aquella cuenta con normas que la facultan a contratar bajo las reglas del régimen laboral de la actividad privada, regulada por el Decreto Supremo N° 003-97-TR -Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, teniendo este Juzgado competencia por la materia para conocer de los diversos conflictos que se susciten dentro del mismo, incluyendo el reconocimiento del propio contrato de trabajo; siendo ello así, de la evaluación y análisis minucioso de los medios probatorios que obran en autos se puede establecer que los vínculos contractuales bajo los cuales se prestó servicios fueron, desde el 10 de mayo del 2004 al 30 de junio del 2008, bajo Contratos de Locación de Servicios (de folios 03 a 31), y desde el 01 de julio de 2008 hasta la fecha, bajo Contratos Administrativos de Servicios (como lo asume la propia demandada).

NOVENO.- Ahora bien, debe tenerse en cuenta para el análisis respecto de la desnaturalización de los contratos, si en la relación contractual suscrita entre el actor y la entidad demandada existen los tres elementos esenciales de una relación contractual laboral: a) LA PRESTACIÓN PERSONAL DE SERVICIOS, que se genera cuando una persona natural es quien presta servicios y esta lo hace de modo infungible, es decir, no puede ser reemplazada por otra dentro de la misma relación jurídica; encontrándose su sustento legal en el artículo 5° del D. L. N° 728 - D.S. N° 003-97-TR indicando que *los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural (...)*; b) LA RETRIBUCIÓN ECONÓMICA, parte del carácter sinalagmático del contrato, supone que por los contratos prestados el contratado deberá recibir una contraprestación económica por estos; conforme lo señala el artículo 6 del D. L. N° 728 - D.S. N° 003-97-TR: *“Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro 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 disposición (...)*"; y, c) LA SUBORDINACIÓN supone que el contratado pone su fuerza de trabajo a disposición del contratante o jefe de área, quien o quienes dentro de los límites de legalidad, podrá disponer de los mismos para la obtención de determinados fines propuestos, dirigiendo, fiscalizando o eventualmente sancionando su actividad y desempeño dentro de su trabajo, tal y como así se precisa en el artículo 9° del Decreto Legislativo antes señalados: *"Por la subordinación, el trabajador sus servicios bajo la dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador (...)*. En conclusión, cuando concurren los tres elementos antes citados nos encontramos indefectiblemente ante una RELACIÓN LABORAL, sin importar lo que las partes pudiesen haber pactado verbal o documentadamente. Así, en aplicación del PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD, se dará preferencia a lo comprobado en la ejecución efectiva del contrato, incluso por encima de lo que las partes hayan formalmente pactado en este, mucho más si de dichos contratos se advierte que se estarían dejando de lado derechos irrenunciables, relativizándose inclusive el principio de buena fe o la teoría de los hechos propios.

DÉCIMO. - En cuanto al elemento de la PRESTACIÓN PERSONAL DE SERVICIOS, en autos no se ha cuestionado el carácter personal de los servicios que el demandante ha prestado a favor de la demandada; por lo que, a criterio de este Juzgado carece de objeto pronunciarse en este extremo; sin embargo, debe precisarse no habiendo cuestionamiento a la prestación personal, queda latente la presunción de la existencia de un contrato laboral. Respecto de la RETRIBUCIÓN ECONÓMICA, cabe advertir, que ésta se ha dado en forma mensual (conforme se verifica de los contratos de LS que obran de fojas 03 a 31); asimismo, debe precisarse que en los casos de los Contratos de Locación de Servicios la oportunidad del pago, de conformidad con el artículo 1759° del Código Civil, se realiza: *"Después de prestado el servicio o aceptado su resultado, salvo cuando por convenio, por la naturaleza del contrato, o por la costumbre, deba pagarse por adelantado o periódicamente"*; esto

es, el pago o la retribución económica en la locación de servicios es la contraprestación por un servicio profesional el cual es muy independiente de cualquier otra actividad que realice el comitente; sin embargo, como se ha observado en reiterados procesos similares que este Juzgado ha resuelto, de las boletas de retribución por locación de servicios presentados, se ha advertido que dicha retribución ha sido sujeta a diferentes descuentos, por conceptos que le corresponden a un trabajador, más no a un locador propiamente dicho, como descuentos por conceptos de: CAFAE, comedor sede central, comedor San José y Bocatoma, aniversario del Y , entre otros; hecho que a este Juzgado le ha hecho suponer que las remuneraciones pactadas entre el demandante y la entidad demandada, no se ajustan a los términos de los contratos de naturaleza civil, sino, por el contrario que obedece al pago remunerativo de una relación contractual de naturaleza laboral, sujeta a descuentos de ley y que son carga pasiva del trabajador, más no de un locador propiamente dicho; aunado a que la parte demandante ha ofrecido como medio probatorio de su escrito postulatorio de demanda, la exhibicional de planillas de los trabajadores de la demandada, contratos administrativos de servicios, boletas de pago y presupuestos analíticos del personal del Y, por parte de la demandada, el que no ha cumplido como se verifica de autos, por lo que en mérito al artículo 29°, que prescribe: *“El juez puede extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a su conducta asumida en el proceso. Esto es particularmente relevante cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes. Entre otras circunstancias se entiende que se obstaculiza la actuación probatoria cuando no se cumple con las exhibiciones ordenadas, se niega la existencia de documentación propia de su actividad jurídica o económica...”*; siendo así, debe tenerse en cuenta la conducta procesal de la demandada B, dándose por cierto los hechos alegados por el demandante, al no cumplir la demandada con la exhibicional de los documentos indicados; por ende, se ha acreditado una retribución económica de carácter laboral antes que de carácter civil.

DÉCIMO PRIMERO. - En cuanto al elemento de la SUBORDINACIÓN, la Doctrina y la Jurisprudencia han fortalecido lo que se conoce como los *INDICIOS DE LABORALIDAD*, que son aquellos que nos permiten presumir la existencia de subordinación, y por tanto, la de una relación laboral. Dichos indicios, entre otros, son

los siguientes: a) La incorporación del contratado a la estructura organizativa del contratante, donde la actividad de la persona contratada se encuentra dentro del engranaje de actividades preestablecidas que son de naturaleza permanente y no obedecen a oscilaciones externas y que son de potestad del empleador para organizarlas y coordinar que persona desarrollará tal o cual actividad; b) Lugar de Trabajo, esto es el sitios donde el contratado presta los servicios, los cuales son determinados por el contratante, entendiéndose generalmente que el indicio opera con mayor contundencia cuando el lugar fijado para el desarrollo de las actividades del trabajador es el principal centro de operaciones del contratante; c) Horario y Jornada de trabajo, el contratante fija el tiempo en el cual el contratado prestará sus servicios, ya sea desde el número de horas que dura su prestación o los momentos en el día en el que este ejecutará sus obligaciones; d) Exclusividad, supone que el contratado no podrá prestar servicios a personas distintas del contratante; e) Provisión de herramientas de trabajo, el contratante provee las herramientas para la ejecución del servicio; f) Retribución fija y periódica, significa que el contratado recibe una contraprestación por sus servicios de modo preestablecido, y no en función a alguna particular circunstancia concreta, sino que es constante e idéntica por los periodos contratados; esto es, se refiere a que esta contraprestación se percibe cada tiempo determinado y no en función de cada oportunidad de ejecución del servicio. Así, con este indicio queda demostrado que el grado de sujeción es tal que la relación es de tracto sucesivo, y no en función de determinadas coyunturas; g) Imposibilidad de rechazar encargos, el contratado no puede considerarse autónomo cuando la asignación de encargos es de naturaleza tal que por su prestación de servicios no puede negarse ante un requerimiento del contratante.

En el caso materia de autos, se puede apreciar de las documentales que obran de folios 40 a 76, consistentes en informes, a través de los cuales el demandante reportaba al Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica, las actividades o funciones que realizaba cada mes; desempeñando el actor un cargo de carácter permanente, esto es, de chofer, conforme se verifica de autos y de lo manifestado por las propias partes procesales en audiencia de juzgamiento, documentales de los cuales se verifica que el actor se encontraba sujeto a un superior jerárquico, a quien le reportaba mensualmente las

funciones que se le encomendaba y que cumplía, asimismo, es lógico que por el cargo desempeñado de chofer, la demandada le ha proveído de herramientas de trabajo, como son los vehículos, mediante los cuales trasladaba al personal del Y , estando sujeto a un control de ingreso y salida al centro de trabajo, asimismo, conforme se verifica de los informes y contratos de locación de servicios que obran en autos, el actor percibía una remuneración mensual fija y periódica, por parte de la demandada, así como, también se le impartía instrucciones que debía cumplir para la prestación de algunas actividades; ello implica, que el trabajador estaba sujeto a un control y bajo la dirección de la demandada, la que reglamento sus labores, dictó órdenes e instrucciones necesarias para la ejecución de sus labores, acreditándose de esta manera la subordinación a la se encontraba el actor frente a la demandada; documentales que no han sido materia de impugnación alguna por la demandada; y, en virtud del artículo 19° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, se debe tomar como ciertos los hechos no contradichos, ya que prescribe; (...) *si el demandado no niega expresamente los hechos expuestos en la demanda, estos son considerados admitidos.* (...). En audiencia de juzgamiento, en la declaración de parte del actor, este alega que las labores que realizaba desde su ingreso hasta la fecha, son las mismas, el de chofer, trasladando a diferentes sitios al personal o abogados del Área de Asesoría Jurídica. Asimismo, de los contratos de locación de servicios, que obran de fojas 03 a 10, presentados por el demandante, mediante el cual en su Cláusula Cuarta, prescribe: *“La prestación del servicio materia del presente contrato, será supervisada por el (la) Jefe de Asesoría Jurídica.”*; y en su Cláusula Sexta, señala las obligaciones a la que se encontraba sujeta el actor; documentales que implican que el trabajador estaba sujeto a una dirección, control y mando por parte de la demandada, quien era la que reglamentaba sus labores, dictaba órdenes e instrucciones necesarias para la ejecución de sus labores. Por lo expuesto anteriormente, del análisis, valoración de los medios probatorios y lo manifestado por las propias partes procesales en audiencia, se concluye que en el caso materia de litis si existió subordinación.

DÉCIMO SEGUNDO. - El Contrato de Locación de Servicios, de acuerdo a lo preestablecido en el artículo 1764° del Código Civil, es por el cual el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestar servicios por determinado periodo de



tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución. Dicha modalidad de contrato se diferencia con el contrato de trabajo en la subordinación, mientras que en el contrato de Locación de Servicios no existe, en el contrato de trabajo si lo hay; pues en el primero se realiza la prestación de manera independiente y en segundo existe una situación de dependencia de la persona contratada para brindar el servicio. *Resulta evidente entonces que la locación de servicios se entenderá desnaturalizada en la medida que entre el comitente y el locador exista una situación de dependencia que se materialice generalmente a través de la impartición de órganos o directrices y/o aplicación de sanciones*; esto es, en dicha circunstancia existirá fraude o simulación a las normas laborales. Es por ello que, si de los medios probatorios presentados en la demanda y de lo alegado por las partes en la audiencia de juzgamiento, se detecta la presencia de subordinación, la relación se entenderá desnaturalizada; encontrándose el empleador en la obligación de pagar los beneficios sociales que pudieran corresponder; por consiguiente, para que una relación de naturaleza civil se entienda desnaturalizada, es necesario que se manifieste de manera clara los elementos esenciales del contrato de trabajo; siendo necesario para determinar tal situación, la aplicación del PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD.

DÉCIMO TERCERO.- Este Juzgado sintetizando en su conjunto a todos indicios antes expuestos, concluye que las funciones del recurrente se encuentran dentro de la estructura organizativa del contratante (chofer); el recurrente desempeña sus funciones dentro de las áreas que pertenecen a la entidad demandada, con un periodo de continuidad; el recurrente viene cumpliendo con un horario y una jornada de trabajo; el recurrente ha desarrollado sus labores a exclusividad para la entidad demandada, mientras mantenía el vínculo contractual; la entidad demandada le ha proveído las herramientas de trabajo (vehículos) para el cumplimiento de sus funciones, por la que percibía una retribución fija y mensual, la misma que ha estado sujeta a descuentos por conceptos de naturaleza laboral, reconociendo de manera tácita el vínculo laboral; y, para concluir, el recurrente se ha visto imposibilitado de rechazar encargos o de omitir directivas dispuestas por su empleadora, pues como se verifica de la Cláusula Séptima de los Contratos de Locación de Servicios, que obra en autos de folios 03 a 10, era obligación del proyecto asignar las tareas, metas, y requerimientos por ejecutar y

supervisar la prestación de servicio; así mismo, conforme la Cláusula Sexta del mismo contrato, constituía obligación del “Locador”, efectuar la prestación del servicio, en la forma más diligente posible y conforme a las actividades contratadas. Siendo ello así, NO CABE DUDA QUE LAS RELACIONES CONTRACTUALES SUSCRITAS POR EL RECURRENTE CON LA DEMANDADA HAN SIDO DE NATURALEZA LABORAL; pues, la utilización del contrato de locación de servicios no resulta acorde ni adecuada al tipo de prestación de servicios desarrollado por el actor, es decir, que existe un marcado fraude a la ley laboral, el mismo que: *“consiste en eludir la regulación de la ley aplicable al hecho (ley defraudada), amparándose en una ley en estricto no aplicable a él (ley de cobertura)”*; en estos casos no interesa la intención del agente, puesto que: *“si una ley imperativa prohíbe llegar a determinado fin mediante un negocio, entonces tampoco puede alcanzarse aquél a través de otro negocio (...) el efecto es regir al acto por la ley defraudada”*; por lo que, al margen de la denominación del contrato empleado por la entidad demandada o la norma en la cual sustenta su celebración, lo real, cierto y concreto es que los Contratos por Locación de Servicios están reservados para la prestación de servicios autónomos e independientes, pero no puede servir para encubrir reales contratos de trabajo; por lo que, en el caso de autos, los Contratos de Locación de Servicios suscritos por el demandante desde el 10 de mayo del 2004 hasta el 30 de junio del año 2008, y los Contratos Administrativos de Servicios, del 01 de julio del año 2008 hasta la fecha, resultan ser nulos al haberse suscrito bajo la existencia de simulación y fraude a las normas laborales al haberse acreditado una relación contractual de naturaleza laboral de conformidad a lo detallado en el considerando precedente; así también, lo ha dejado establecido la Primera Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de la República, que es de obligatorio cumplimiento, por sentar precedente de observancia obligatoria, en la Casación N° 1739-2003-PUNO, que para mayor ilustración la citamos expresamente: *“Sexto: Que, es por ello que la recurrida en el considerando cuarto señala que los sucesivos contratos a plazo determinado o a plazo fijo suscritos a partir del primero de enero de mil novecientos noventidós, son celebrados con fraude a la ley (...), por tanto dichos contratos a plana fijo celebrados con posterioridad a la fecha señalada son nulos, de conformidad con lo establecido por el artículo setenta y siete inciso d) del Decreto Supremo número cero tres guion*

*noventa guion TR". Sétimo: Que, si bien en la norma analizada e invocada por el ad quem se regula los supuestos en que los contratos bajo modalidad se desnaturalizan; mientras que en el artículo setenta y siete inciso d) del Decreto Supremo número cero tres guion noventa guion TR no se menciona expresamente que los contratos celebrados con fraude a ley devienen en nulos; sin embargo al interpretar dicha norma el Colegiado haciendo una interpretación extensiva de la misma la concuerda acertadamente con el artículo quinto del Título Preliminar del Código Civil, norma que expresamente señala 'es nulo el acto jurídico contrario a las leyes que interesan al orden público o a las buenas costumbres', pues este gesto fraudulento de la demandada de suscribir contratos de naturaleza civil con el demandante para sustraer derechos sociales que nacen de todo contrato de trabajo subordinado, contraviene obviamente las leyes que interesan al orden público, consecuentemente dichos contratos carecen de eficacia jurídica."*

DÉCIMO CUARTO.- Así pues, de la valoración conjunta de los mencionados medios probatorios y de los diferentes elementos de juicio derivados de los actuados, en concordancia con las reglas de la sana crítica y de la apreciación razonada, el Juzgado concluye en la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado entre las partes, pues de la naturaleza de los servicios prestados y de la continuidad de los mismos por más de nueve años de servicios no son sostenibles bajo la modalidad de un contrato de locación de servicios, ni consecuentemente a través de contratos administrativos de servicios, tal y como lo exponemos en el considerando que sigue; además, debe tenerse en cuenta la existencia de una desigualdad o asimetría contractual entre los contratantes, que en este caso, el empleador es la parte más fuerte y el empleado es la parte más débil, que obedece la imposición del empleador con el fin de conservar su fuente de trabajo, considerando además que en este caso el empleador es el propio Estado; es así que, en mérito al PRINCIPIO DE VERACIDAD y ante las OMISIONES DE LA ENTIDAD DEMANDADA al cumplimiento de los mandatos ordenados por este Juzgado, debe entenderse que, existe vínculo laboral contractual desde el primer contrato suscrito entre la entidad demandada con el accionante; por lo tanto, debe reconocérsele al recurrente sus derechos como trabajador a plazo indeterminado, tanto del periodo comprendido desde el 10 de mayo del 2004

al 30 de junio del año 2008, y del periodo comprendido desde el 01 de julio del año 2008 hasta la fecha, tiempo durante el cual el actor ha adherido al conjunto de sus derechos constitucionales los relativos a los derechos laborales, los cuales no pueden ser mermados bajo ningún concepto o modelo contractual vigente.

DÉCIMO QUINTO.- Con respecto a los Contratos Administrativo de Servicios; pues el hecho que el actor haya suscrito los contratos de locación de servicios con pleno conocimiento y con su consentimiento expreso, no importa necesariamente que ellos gocen de validez jurídica, ya que contravendría una serie de principios laborales como el Principio de Primacía de la Realidad y el Principio de Irrenunciabilidad de Derechos entre otros; además, porque ningún negocio jurídico puede ir contra el ordenamiento jurídico vigente, conforme lo señala el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 2670-2002-AA/TC que en su fundamento 3 señala: “3. (...); *d) si bien el artículo 62° de la Constitución establece que la libertad de contratar garantiza que las partes puedan pactar según las normas vigentes al momento del contrato y que los términos contractuales no pueden ser modificados por leyes u otras disposiciones de cualquier clase, dicha disposición necesariamente debe interpretarse en concordancia con su artículo 2°, inciso 14), que reconoce el derecho a la contratación con fines lícitos, siempre que no se contravengan leyes de orden público. Por consiguiente, y a despecho de lo que pueda suponer una conclusión apresurada, es necesaria una lectura sistemática de la Constitución que, acorde con lo citado, permita considerar que el derecho a la contratación no es ilimitado, sino que se encuentra evidentemente condicionado en sus alcances, incluso, no sólo por límites explícitos, sino también implícitos; e). Límites explícitos a la contratación, conforme a la norma pertinente, son la licitud como objetivo de todo contrato y el respeto a las normas de orden público. Límites implícitos, en cambio, serían las restricciones del derecho de contratación frente a lo que pueda suponer el alcance de otros derechos fundamentales y la correlativa exigencia de no poder pactarse contra ellos. Asumir que un acuerdo de voluntades, por más respetable que parezca, puede operar sin ningún referente valorativo, significaría no precisamente reconocer un derecho fundamental, sino un mecanismo de eventual desnaturalización de los derechos; (...); g) si como se ha precisado con anterioridad, el contrato se transforma en un*

*mecanismo que distorsiona derechos laborales o no permite garantizarlos del modo más adecuado, no cabe la menor duda de que el objetivo de licitud predicado por la norma fundamental se ve vulnerado, a lo que se suma el hecho de facilitar que derechos que se consideran constitucionalmente adquiridos e irrenunciables, puedan verse vaciados de contenido”.*

DÉCIMO SEXTO.- Este Juzgado, atendiendo a la formalidad para la suscripción de los contratos de locación de servicios y de los contratos administrativos de servicios, debe señalar que el primer vínculo contractual fue la suscripción del Contrato de Locación de Servicios, de fecha 10 de mayo del 2004, el cual prorrogó la vigencia de sus cláusulas, con la consecutiva suscripción de otros contratos y adendas, hasta el día 30 de junio del año 2008, para luego suscribir un hipotético contrato sujeto a modalidad, desde el 01 de julio del año 2008 a la actualidad, contratos que tal y como ya se han analizado devienen en desnaturalizados. Asimismo, queda evidenciado el fraude a las normas procesales con la suscripción de sendos contratos de Contrato Administrativo de Servicios, el que se da bajo las normas del Contrato Administrativo de Servicio; sin embargo, a la fecha de la suscripción del citado contrato, se encontraba ya vigente el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, que hasta antes de su modificación con el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, de fecha 27 de julio de 2011, establecía: *“3.1. Para suscribir un contrato administrativo de servicios las entidades públicas deben observar un procedimiento que incluye las siguientes etapas: 1. Preparatoria: Comprende el requerimiento del órgano o unidad orgánica usuaria, que incluye la descripción del servicio a realizar y los requisitos mínimos y las competencias que debe reunir el postulante, así como la descripción de las etapas del procedimiento, la justificación de la necesidad de contratación y la disponibilidad presupuestaria determinada por la oficina de presupuesto o la que haga sus veces de la entidad. No son exigibles los requisitos derivados de procedimientos anteriores a la vigencia del Decreto Legislativo N.º 1057 y de este reglamento. 2. Convocatoria: Comprende la publicación de la convocatoria en el portal institucional en Internet y en un lugar visible de acceso público del local o de la sede central de la entidad convocante, sin perjuicio de utilizarse, a criterio de la entidad convocante, otros medios de información. La publicación de la convocatoria debe hacerse y mantenerse publicada*

*desde, cuando menos, cinco días hábiles previos al inicio de la etapa de selección”;* es así que, de la “*Cláusula Primera en algunos o Cláusula Segunda en otros, referido a los Antecedentes*” de los referidos contratos CAS, se enuncia claramente el requerimiento de contratación y la disponibilidad presupuestal; sin embargo, no se hace referencia a convocatoria pública alguna, más aún cuando en las “*Cláusulas sobre la Base Legal*”, se detalla al Decreto Supremo N° 075-2008-PCM; por lo que, dicho procedimiento u omisión, evidencia para el Juzgador el indicio de que la empleadora únicamente cambió la formalidad contractual de locación de servicios a la de contrato administrativo de servicios, pues el actor siguió cumpliendo las mismas funciones en el mismo horario y siempre bajo subordinación; asimismo, para ahondar en el uso indiscriminado del Decreto Legislativo N° 1057, se tiene probado que la entidad demandada ha denominado CAS a “*PLAZO FIJO*” y posteriormente CAS “*POR SUSTITUCIÓN*”; es decir, ha impuesto nomenclatura inexistente en el citado decreto legislativo; esto es, cambió sólo la denominación al contrato de locación de servicios.

DÉCIMO SÉTIMO.- Con ello se induce que la entidad demandada pretendía encubrir una relación laboral, para lo cual simplemente se limitaba a cambiar la formalidad a la relación contractual adecuándola supuestamente a un régimen laboral de acuerdo al Decreto Legislativo N°1057, expuesto así, se acredita la continuidad del actuar de la entidad demandada para suscribir contratos con fraude a las normas laborales; en ese orden de ideas, el Tribunal Constitucional en el fundamento Nueve, del Expediente N° 01154-2011-PA/TC, señala que: “*atendiendo al carácter irrenunciable de los derechos laborales que preconiza el artículo 26° de Constitución, resulta relevante resaltar la continuidad de las labores administrativas realizadas por el demandante independientemente de la modalidad de su contratación, hecho que permite concluir que los supuestos Contratos de Locación de Servicios y Contratos Administrativos de Servicios encubrieron, en realidad una relación de naturaleza laboral y no civil (...)*”; es decir, A LA FECHA DE LA CONTRATACIÓN EN LA MODALIDAD DE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS EL TRABAJADOR YA HABÍA ADQUIRIDO LOS DERECHOS DE UN CONTRATO DE TRABAJO, pues en realidad la modalidad contractual civil inmediatamente anterior encubría una relación laboral; evidenciándose así un contrato de trabajo a tiempo indeterminado;

por lo que, se llega a establecer que, el demandante laboró bajo la aparente influencia de los contratos CAS; sin embargo, ello sólo es el resultado de la continuación del régimen laboral primigenio (contrato de locación de servicios desnaturalizado); por lo que, cambiar su estatus de un trabajador a plazo indeterminado a uno bajo las normas de los Contratos Administrativos de Servicios, significaría reducirle sus derechos laborales, efecto proscrito por la Constitución Política del Perú.

DÉCIMO OCTAVO. - Entonces, al haberse desnaturalizado el Contrato de Locación de Servicios el accionante tiene la condición de ser trabajador bajo la modalidad de contrato de trabajo a tiempo indeterminado, y por ende la adquisición de los derechos propios del derecho del trabajo. Siendo así entonces, al momento de celebrarse los contratos CAS, el trabajador ya había obtenido los descritos derechos, y reducirle esos beneficios implica vulnerar el contenido de nuestra Constitución, en el sentido que los derechos laborales son irrenunciables; por tal motivo, como trabajador bajo la modalidad de contrato de trabajo a tiempo indeterminado, obtiene la calidad de trabajador permanente, debiendo incorporársele en las planillas respectivas, sujeto al régimen legal del Decreto Legislativo N° 728. Por ello, para efectos del cálculo de los beneficios sociales se tendrá como récord laboral el comprendido desde el 10 de mayo del 2004, (fecha que han coincidido las partes), hasta el periodo solicitado y liquidado en el petitorio de su escrito postulatorio de demanda.

DÉCIMO NOVENO. - Que, esta Juez, considera necesario pronunciarse respecto a lo solicitado por el actor en lo referente a la remuneración computable (Rem. Básica) para el pago de los conceptos demandados. El actor manifiesta que conforme se ha observado del Presupuesto Analítico de Personal (PAP), los trabajadores que han desempeñado las mismas funciones que él, como chofer, y que se encontraban en planillas han percibido una remuneración mensual básica de S/.1,800.00 nuevos soles, que deberá ser el monto que debe tenerse en cuenta, para el correspondiente pago de los conceptos demandados, por corresponder además, al nivel remunerativo STB, alegando también que la diferencia no se sustentaba en causas objetivas como una mayor preparación, desarrollo del cargo, de mayor responsabilidad o factores de calificación especiales, sino única y exclusivamente por el hecho de encontrarse

incorporados a planillas, cancelándole la demandada una remuneración mensual inferior, ascendente a S/ 1,400.00 nuevos soles. Por su parte la demandada, indica que la suma de S/ 1,800.00 nuevos soles, le corresponde a un personal, chofer, que presta servicios bajo el Decreto Legislativo N° 728, siendo un régimen diferente al personal contratado bajo contratos administrativos de servicios, en el que se encuentra el actor. Al respecto, esto induce a manifestar la existencia de una discriminación y por ende la vulneración al Principio de la Igualdad, consagrado en el inciso 2, del artículo 2° de la Constitución Política del Estado, el cual según lo expuesto por el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente N° 0271-2003-AA/TC: *“La igualdad es un principio de derecho que instala a las personas situadas en idéntica condición, en un plano de equivalencia (...), de modo tal que no se establezcan excepciones o privilegios que excluyan a una persona de los derechos que se conceden a otra, en paridad sincrónica o por concurrencia de razones y que además el derecho a la igualdad supone tratar igual a los que son iguales y desigual a los que son desiguales; constituyéndose así como la exteriorización de la garantía a los Derechos Humanos”*. Estando a lo expuesto, la remuneración ha merecido especial protección a nivel constitucional, confiriéndosele la calidad de irrenunciable; pues, el pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tienen prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador, ya que le sirve de sustento no sólo a él, sino también a su familia; asimismo, debe ser uniforme tal y como lo prescribe nuestra Constitución en el artículo 26°: *“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”*; en consecuencia, está proscrita la discriminación salarial en cualquiera de sus manifestaciones, así el Tribunal Constitucional en el octavo fundamento de la sentencia recaída en el Expediente N° 2974-2010-PA/TC, sostiene que: *“Estas precisiones deben complementarse con el adecuado discernimiento entre dos categorías jurídico-constitucionales, a saber, diferenciación y discriminación. En principio debe precisarse que la diferenciación está constitucionalmente admitida, atendiendo a que no todo trato desigual es discriminatorio; es decir, se estará frente a una diferenciación cuando el trato desigual se funde en causas objetivas y razonables. Por*



*el contrario cuando esa desigualdad de trato no sea ni razonable ni proporcional, se está frente a una discriminación y, por tanto, frente a una desigualdad de trato constitucionalmente intolerable”;* asimismo, en la Casación N° 100-2004 Lima, se señala que *“Procede el pago de reintegro de beneficios sociales, si por las circunstancias objetivas y subjetivas no resulta razonable la diferencia remunerativa existente entre el actor y otro trabajador que desempeña en realidad su misma función, lo cual conlleva a discriminación”;* pues no debe darse tratos desiguales cuando objetivamente no existan elementos que justifiquen la diferenciación; así que, por el mismo trabajo debe corresponder igual remuneración, ello a pesar de que en la práctica los empleadores asignan remuneraciones diferentes a trabajadores de igual o similar categoría, ya sea por criterios de confianza y consideración a uno u otro.

VIGÉSIMO.- En el presente caso, en los considerandos anteriores se ha determinado que el actor en realidad estuvo bajo un contrato de trabajo a plazo indeterminado, regulado por el Decreto Legislativo N° 728, asimismo, teniéndose en cuenta la documental presentada por el demandante de fojas 32 a 39, consistente en el Cuadro para Asignación de Personal (CAP) de fecha 08 de junio del 2005, que no ha sido objeto de impugnación alguna, se verifica que el cargo de chofer pertenece al nivel remunerativo TB; aunado a que la parte demandante ha ofrecido como medio probatorio de su escrito postulatorio de demanda, la exhibicional de planillas de los trabajadores de la demandada, contratos administrativos de servicios, boletas de pago y Presupuestos Analíticos del Personal del Y , vigentes desde el año 2004 a la fecha, por parte de la demandada, este último con la finalidad de probar que el personal que se encuentra en planillas por las mismas labores que realiza el actor, se les cancelaba una remuneración mensual de S/1,800.00 nuevos soles (correspondiente al nivel remunerativo TB), y los montos diminutos cancelados al actor; exhibicional que la demandada no ha cumplido como se verifica en autos, por lo que, se ha tenido en cuenta la conducta procesal de la demandada B, dándose por cierto los hechos alegados por el demandante. Agregando, que se debe tener presente también lo manifestado por la propia demandada y el demandante, este último ha sustentado desde el inicio que ha realizado siempre las mismas funciones o labores hasta la actualidad, hecho que la demandada no ha logrado desvirtuar o contradecir. Por lo que se determina que la

remuneración básica mensual a tenerse en cuenta para el cálculo de los beneficios solicitados sobre pago de remuneración personal, asignación por escolaridad y asignación vacacional, será en la suma de S/. 1,800.00 nuevos soles.

VIGÉSIMO PRIMERO. - RESPECTO AL PAGO DE REMUNERACIÓN PERSONAL (QUINQUENIOS).-

El actor señala que mediante Resolución Directoral Ejecutiva N° 29.1-86-INADE-8401, de fecha 30 de abril de 1986, luego de establecer la disponibilidad presupuestal pertinente, la demandada procedió a reconocer y otorgar a todos los trabajadores del B de manera permanente la Remuneración Personal, a razón del 5% de la remuneración básica por cada quinquenio de servicios al Estado, por cada (cinco) 05 años de servicios, hasta un máximo de ocho quinquenios; la demandada alega que no le canceló dicho concepto al suscribir el actor con la demandada contratos de locación de servicios. De la resolución antes señalada que obra en autos de fojas 77 a 79, se observa que la demandada de manera libre y voluntaria procede a otorgar a los trabajadores del B dicho beneficio, siendo el único requisito para poder percibirlo acreditar haber laborado para el Estado.

Que, tal como se observa de la documentación que obra en autos, se aprecia que el trabajador de acuerdo a la desnaturalización de los contratos ha sido incorporado al régimen de la actividad privada, asimismo, de la Resolución Directoral Ejecutiva de fojas 77 a 79, que se otorga dicho beneficio de la remuneración personal, se observa que esta se otorgó de manera libre y voluntaria con el propósito de aumentar el poder adquisitivo de los trabajadores de la demandada, y que el origen de dicho derecho es Resolución Directoral Ejecutiva N° 29.1-86-INADE-8401 de fecha 30 de abril de 1986 y que no tiene nada que ver con el derecho que es otorgado por el Decreto Legislativo N° 276, que corresponde al régimen público; como ha sido lo ha dejado establecido La *Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la Republica*, al resolver la Casación N° 4439-2009-LA LIBERTAD que señala: “OCTAVO.- (...), luego de la compulsu de los hechos y de la prueba actuada en el proceso, y del análisis jurídico, al establecer que la Resolución Directoral Ejecutiva N° 29.1-86-INADE-8401 del treinta de abril de mil novecientos

*ochenta y seis dio origen a la bonificación personal del cinco por ciento de la remuneración básica por cada quinquenio, a partir del primero de enero de mil novecientos ochenta y seis, en armonía con la política de remuneraciones del INADE, en concordancia con el propósito del Gobierno Central de aumentar el poder adquisitivo de los trabajadores. De ello se tiene que la bonificación fue parte de una política salarial del INADE y del Gobierno a fin de mejorar la capacidad adquisitiva de los trabajadores de B, y si bien el nombre y los requisitos para su obtención son los mismos para los trabajadores de la actividad pública, y la demandante pertenece al régimen laboral privada, también lo es que su otorgamiento forma parte de una política salarial del propio Gobierno, por lo que no existe contravención alguna al Decreto Legislativo N° 276, aspecto que se ve reforzado por el hecho que la propia entidad en la Resolución Gerencial N° 094-2006-GR-LL/PECH-01 del dieciocho de abril del dos mil seis, restituye su otorgamiento, tomando en cuenta el Informe Legal N° 268-2007-GR-LL-PECH/04 que precisa que dicha bonificación fue recortada unilateralmente a partir de enero de mil novecientos noventa y cuatro a los trabajadores y que era procedente su restitución”.*

Así, al no encontrarse acreditado que la demandada B, haya cumplido con el pago conforme lo determina el inciso a) del numeral 23.4 del artículo 23° de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo, resulta procedente ordenar el pago de la remuneración personal luego que el actor cumplió cinco años de servicios, esto es, desde el mes de mayo del 2009, le corresponde su primer quinquenio, debiendo pagársele el periodo solicitado; siendo así, conforme al periodo liquidado en su escrito postulatorio de demanda; efectuándose el cálculo correspondiente, al actor se le adeuda por dicho concepto, la suma de S/. 3,960.00 nuevos soles.

PERIODO	REM. BAS	QUINQ	MESES	IMPORTE
May.2009 a dic.2012	1,800.00	5%	44	S/. 3,960.00

VIGÉSIMO SEGUNDO. - RESPECTO AL PAGO DE ASIGNACIÓN VACACIONAL.

Que, se encuentra regulada en el Decreto Legislativo N° 713, y en su artículo 10° prescribe que: “*El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios (...)*”, es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando, y *de acuerdo al artículo 16° la remuneración vacacional será abonada al trabajador antes de inicio del descanso.* Al respecto, el demandante pretende que se le pague el concepto de Asignación Vacacional, señalando que la demandada B viene otorgando a todos los trabajadores una asignación vacacional, que es una remuneración mensual adicional a la remuneración por descanso vacacional, conforme lo prescribe el Reglamento Interno de Trabajo del Y, en el punto 17, regula las bonificaciones, gratificaciones y subsidios, así como, también de los contratos de trabajo a plazo fijo que firman algunos trabajadores del Y, hecho no contradicho por la demandada; es decir, que la demandada ha otorgado de manera libre y voluntaria la Asignación Vacacional a sus trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada; por ello, efectuando la liquidación respectiva conforme al periodo liquidado en su escrito postulatorio de demanda, resulta un monto a pagar a favor del actor, en la suma de S/. 14,400.00 nuevos soles, como a continuación se detalla:

PERIODO	REM. BAS	ASIG. VAC
2004-2005	1800	1,800.00
2005-2006	1800	1,800.00
2006-2007	1800	1,800.00
2007-2008	1800	1,800.00
2008-2009	1800	1,800.00
2009-2010	1800	1,800.00
2010-2011	1800	1,800.00
2011-2012	1800	1,800.00
TOTAL, S/.		14,400.00

VIGÉSIMO TERCERO. - RESPECTO AL PAGO DE GRATIFICACIÓN POR ESCOLARIDAD.

En cuanto al extremo de asignación escolar, conforme lo ha establecido el artículo segundo de la Resolución Directoral Ejecutiva N° 29.1-86-INADE-8401, que obra en autos de fojas 77 a 79, y documentales de fojas 80 a 85, la demandada B resolvió otorgar a todos los trabajadores de B, una gratificación por escolaridad equivalente a una remuneración efectiva en el mes de marzo de cada año; siendo así, en el presente caso la demandada al haber contratado inicialmente al actor bajo contratos de locación de servicios, y posteriormente bajo contratos administrativos de servicios, es lógico que no ha cumplido con dicha obligación, y al no haber acreditado el cumplimiento del pago por este concepto, conforme lo exige el artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Ley N° 29497, dicha pretensión de pago de gratificación por escolaridad, debe ser amparada, teniendo presente el periodo solicitado y liquidado en su escrito postulatorio de demanda, el que asciende a la suma de S/. 16,200.00 nuevos soles, como a continuación se detalla:

AÑO	REM. BAS	ESCOLARIDAD
2005	1800	1800
2006	1800	1800
2007	1800	1800
2008	1800	1800
2009	1800	1800
2010	1800	1800
2011	1800	1800
2012	1800	1800
2013	1800	1800
TOTAL, S/.		16,200.00

VIGÉSIMO CUARTO. - RESPECTO A LA PRETENSIÓN SOLICITADA POR LA PARTE DEMANDADA REFERENTE AL DESCUENTO DE RENTA DE QUINTA CATEGORÍA, SISTEMA DE SALUD Y SISTEMA PREVISIONAL.

Que, en Audiencia de Juzgamiento, que obra de folios 151 a 153 y CD Rom a folios 154, la representante legal de las demandadas, solicitó en sus alegatos de inicio, que se incorpore como pretensión adicional, en caso se declare fundada la demandada: “La

deducción por conceptos de renta de quinta categoría, del sistema de salud y del sistema previsional”. Al respecto, debe tenerse en cuenta el PRINCIPIO DE PRECLUSIÓN DE LOS ACTOS PROCESALES y el PRINCIPIO DE CONGRUENCIA PROCESAL, toda vez que, la oportunidad para presentar y determinarse las pretensiones materia de juicio, de conformidad con el nuevo modelo de justicia procesal laboral, corresponde en el acto de interposición de la contestación de la demanda, la misma que en el proceso ordinario se realiza en la Audiencia de Conciliación; siendo que, dicha pretensión no fue formulada en sus escritos de contestaciones, conforme se advierte en autos; así también, en la diligencia de la Audiencia de Conciliación, según consta en el acta de su propósito que obra de folios 139 a 140, y CD Rom a folios 141, no ha sido propuesta; por lo que, al no haber sido presentadas dichas pretensiones en su oportunidad, resulta improcedente atenderlas en este estadio, toda vez que ello motivaría e incentivaría a que las partes demandadas o demandantes, puedan presentar pretensiones en cualquier etapa del proceso, y de atenderlas, resultaría en una evidente contravención al artículo 19° de la Ley N° 29497, y por ende una vulneración al Debido Proceso; más aún, si los principios arriba señalados exigen al Juzgador encaminar al proceso con orden y resolver sobre lo pretendido oportunamente; por consiguiente, la pretensión propuesta por la parte demandada en la audiencia de juzgamiento, resulta IMPROCEDENTE.

VIGÉSIMO QUINTO. - RESPECTO A LA CUESTION PROBATORIA PROPUESTA POR LA PARTE DEMANDADA.

En audiencia de juzgamiento, la Representante Legal de las demandadas B y C, proponen cuestión probatoria de Oposición a la exhibición de las documentales consistentes en planillas de los trabajadores de la demandada, boletas de pago, y presupuestos analíticos del personal del Y, como lo ha oralizado, resolviéndose que será resuelta conjuntamente con la sentencia. Al respecto, debe precisarse que de conformidad al artículo 301° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al Derecho Laboral, señala que la oposición contra los medios probatorios se interpone en el plazo que establece cada vía procedimental, contando desde notificada la resolución que los tiene por ofrecidos, *precisándose con claridad los fundamentos en que se sustentan y acompañándose la prueba respectiva*; asimismo, indica la norma

que la oposición que no cumpla con los medios probatorios indicados serán declarados inadmisibles de plano, por el Juez en decisión inimpugnable, y que la actuación de los medios probatorios se realiza en la audiencia de pruebas; ello también de conformidad con lo prescrito en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Ley N° 29497; siendo así, en el caso de autos, las demandadas han ofrecido y han sustentado su cuestión probatoria; asimismo, teniéndose presente el cargo desempeñado por el demandante, de chofer, y de lo resuelto en los considerandos anteriores respecto a la determinación de trabajador sujeto a un contrato de trabajo indeterminado, se determina que los documentales señalados anteriormente son documentos necesarios y trascendentes que coadyuvarían a dilucidar el fondo de la controversia, y que están al alcance de la demandada; por ello, se resuelve declarar INFUNDADA la oposición contra la exhibicional de las documentales citadas, interpuesta por las demandadas.

VIGESIMO SEXTO. - Respecto al pago de intereses legales y costos del proceso. Que, en relación al pago de intereses legales y costos del proceso, la emplazada debe cancelar los intereses legales devengados desde la fecha en que se genera la obligación de pago de cada concepto reclamado hasta la fecha de su cancelación, en mérito al Art. 3 de la Ley 25920. Y respecto del pago de costas, si bien es cierto el Art. 413 del Código Procesal Civil, establece que el Estado se encuentra exonerado del pago de costos y costas procesales, también lo es que la norma especial aplicable a los procesos laborales es la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497, la que en su Séptima Disposición Complementaria establece que “En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos”, por ello, le corresponde a la demandada asumir el pago de los costos procesales; lo cuales se liquidaran en ejecución de sentencia.

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

FALLO:

FUNDADA EN PARTE LA DEMANDA, de folios 87 a 94, subsanada a fojas 101, interpuesta por Don A, contra el C y el B; en consecuencia, declárese la DESNATURALIZACIÓN de los contratos suscritos entre el demandante y B, de los periodos comprendidos entre el 10 de mayo del 2004 hasta el 30 de junio de 2008 y 01 de julio de 2008 hasta la fecha; por consiguiente, y ORDENO que la entidad demandada incorpore al accionante como trabajador a plazo indeterminado, bajo el régimen de la actividad privada del Decreto Legislativo N° 728.

CUMPLA la demandada B, con cancelar a favor del demandante la suma de S/. 34,560.00 NUEVOS SOLES (TREINTA Y CUATRO MIL QUINIENTOS SESENTA CON 00/100 NUEVOS SOLES), por los conceptos disgregados de la siguiente manera: pago de Remuneración Personal (Quinquenio), en la suma de S/. 3,960.00; pago de Asignación Vacacional, en la suma de S/. 14,400.00; y pago de Gratificación por Escolaridad, en la suma de S/. 16,200.00 nuevos soles.

IMPROCEDENTE la solicitud de considerar como pretensión adicional el descuento de Renta de Quinta Categoría, Sistema de Salud y Sistema Previsional, solicitada por las demandadas.

INFUNDADA la cuestión probatoria de Oposición a la exhibición de las documentales consistentes en planillas de los trabajadores de la demandada, boletas de pago, y presupuestos analíticos del personal del Y, formulados por las demandadas.

CUMPLA la demandada B con el pago de los INTERESES LEGALES correspondientes desde la fecha del incumplimiento de pago de los conceptos señalados hasta su total cancelación, y pago de COSTOS procesales, conforme será liquidado en ejecución de sentencia.

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



**Sentencia de segunda instancia**

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

---

EXPEDIENTE N° : 00031-2013-0-1618-JM-LA-01  
DEMANDANTE : A  
DEMANDADO : B  
MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS.

RESOLUCIÓN NÚMERO SIETE. -

Trujillo, diez de junio  
del año dos mil catorce. -

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

I. PRETENSIÓN IMPUGNATORIA. -

Viene en apelación de la SENTENCIA (resolución número cuatro) de fecha 07 de noviembre de 2013 de fojas 155-171, que declaró fundada en parte la demanda, y en consecuencia declaró la desnaturalización de los contratos suscritos entre el demandante y B, de los periodos comprendidos entre el 10 de mayo de 2004 hasta el

30 de junio de 2008 y 01 de julio de 2008 hasta la fecha; por consiguiente, ordenó que la entidad demandada incorpore al accionante como trabajador a plazo indeterminado, bajo el régimen de la actividad privada del Decreto Legislativo número 728; ordena el pago de la suma de S/. 34,560.00 nuevos soles por concepto de pago de remuneración personal (quinquenio), pago de asignación vacacional y gratificación por escolaridad. Declaró improcedente la solicitud de considerar como pretensión adicional el descuento de renta de quinta categoría, sistema de salud y sistema previsional; infundada la cuestión probatoria formulada por la demandada. y manda el pago de costos procesales e intereses legales.

La demandada con escrito de folios 175-188, interpuso recurso de apelación contra la sentencia fundamentando su pretensión en lo siguiente:

En la sentencia se advierte un error de derecho, al aplicar indebidamente el artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral; asimismo, de la prueba documental aparece que B y el demandante estuvieron ligados por una relación de trabajo independiente y no subordinada de naturaleza civil, que no genera obligación de pago de beneficios sociales.

No se ha valorado que el demandante se encuentra incorporado al Proyecto bajo el régimen del Decreto Legislativo número 1057, y que, bajo el principio de veracidad, en las conclusiones arribadas por la Juez, tampoco tuvo en cuenta que la parte demandada no ha negado los regímenes bajo los cuales el accionante ha prestado servicios o labores; careciendo de objeto aportar pruebas que no tenían como por ejemplo planillas.

No se ha tenido en cuenta la defensa alegada por la demandada a través de la aplicación de las sentencias del Tribunal Constitucional del régimen Contrato Administración de Servicios (CAS), recaída en el expediente número 02-2010-PI/TC, Sentencia número 3138-2009-PA/TC y que de ningún modo se ha sometido a un trato desigual.

No ha existido fraude por simulación por parte del Proyecto, debiendo aplicarse las sentencias del Tribunal Constitucional antes indicadas. No pudiéndose concluir que, por el hecho de estar previsto en la estructura organizativa de la entidad, las actividades de chofer, no puedan contratarse bajo el régimen CAS y que las actividades de apoyo

mediante los contratos de locación de servicios para las unidades móviles de la institución, sean declarados nulos, sin haber sido peticionado.

La A quo ha realizado una motivación deficiente al señalar que el accionante tiene un contrato de trabajo a tiempo indeterminado al haberse desnaturalizado los contratos de locación de servicios dejando de aplicar lo previsto en el artículo IV de la Ley número 29497, sobre el modo de impartir justicia con arreglo a ley, pues, indicó erróneamente que cuando se suscribió los contratos CAS el trabajador ya había obtenido ciertos derechos laborales.

En lo referente el pago de su remuneración básica no le corresponde ser aplicada de acuerdo al PAP, con la finalidad de percibir una remuneración mensual de S/. 1,800.00 nuevos soles, con el nivel STB, y el indicar que dicha remuneración mensual pertenece a trabajadores de otro régimen no implica discriminación, ya que el CAS es constitucional no habiéndose transgredido el principio de pluralidad.

No corresponde al actor el pago de asignación vacacional; escolaridad, no le corresponde pago alguno al demandante, por haber prestado servicios de naturaleza civil y luego bajo el régimen CAS. Y si el superior lo considera deberá tomarse en cuenta las remuneraciones percibidas al año por los servidores públicos. Respecto a las vacaciones fueron gozadas.

Respecto a la cuestión probatoria, el demandante está solicitando documentos de los cuales se desconoce su existencia.

Al no estar conforme la demandada sobre la suma de beneficios laborales que se le adeuden al demandante, no debe cancelarse suma alguna por concepto de intereses, ni asumir los costos del proceso.

## II. CONSIDERANDOS:

Que, teniendo en cuenta el escrito de apelación de la demandada, corresponde a este Colegiado pronunciarse por los siguientes aspectos: 1) La naturaleza civil o laboral de la relación contractual de las partes; 2) Respecto a si el periodo de Contratación Administrativa de Servicios –CAS- en el presente caso, puede desasociarse completamente del periodo de servicios bajo una contratación de naturaleza civil, y si resulta oponible al mismo; 3) En cuanto al cargo y nivel remunerativo realmente

ostentados por el demandante, que determinarán la remuneración realmente computable para el pago de beneficios; 4) El derecho al pago de los beneficios demandados: asignación por escolaridad, asignación vacacional y remuneración personal o quinquenio; y 6) Si existe incongruencia en la sentencia recurrida que acarrea la nulidad de la misma.

Que, en lo que respecta al primer punto, debemos manifestar que la relación contractual existente entre las partes es de naturaleza laboral, en principio porque el demandante ha acreditado la prestación personal de servicios para la demandada desde el 10 de mayo de 2004, prestación de servicios que ha sido invocada por el demandante en su escrito de demanda (de fojas 87-94) y admitida por las codemandadas, puesto que no ha sido negada expresamente ni en el escrito de contestación de demanda B (en adelante Y ) (a fojas 130-138), ni en la contestación de demanda de la C (a fojas 113-121), es decir, la prestación de servicios del actor desde el 10 de mayo de 2004 constituye un hecho admitido por la demandada por no haber sido negado en la contestación, y por haber aceptado que el actor suscribió contratos de locación de servicios durante el primer periodo ( 10 de mayo de 2004 al 30 de junio de 2008), e incluso si revisamos el contenido de los escritos postulatorios de ambas codemandadas, estos resultan ser similares, en cuanto a su estructura y argumentos de defensa.

Que, estando acreditada la prestación de servicios por parte del actor al B, y activándose por ende la presunción de laboralidad prevista en el artículo 23.2 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley número 29497 - en adelante NLPT -, según el cual: *“Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”*; la carga de la prueba respecto a la naturaleza autónoma (no laboral) de los servicios prestados por el actor y el pago y cumplimiento de las obligaciones laborales que le impone la ley a la empleadora se traslada a la parte demandada de conformidad con el artículo 23.4 de la NLPT, quien es la llamada a desvirtuar la presunción de laboralidad, sin embargo, en el caso de autos, no hace más que ofrecer como medios probatorios *los contratos de locación de servicios presentados por el demandante*, siendo el demandante quien

cumplió con presentar los contratos de locación de servicios, de folios 03-31, de cuyo texto se advierte uno suscrito para el periodo 10 de mayo de 2004 al 31 de mayo de 2004 (folios 5), correspondientes al primer periodo laborado por el actor bajo el régimen de contratación civil, y sin que la parte demandada haya cumplido con adjuntar algún medio probatorio que le permita a la A quo determinar la veracidad de sus argumentos. Por lo tanto, no existe medio probatorio que demuestre el carácter autónomo de los servicios prestados por el actor, tal como alegan las codemandadas, pudiendo advertirse por ejemplo de los contratos de locación de servicios que presentó el actor, que en su cláusula tercera al referirse a la naturaleza del servicio se señaló: “*EL PROYECTO, necesita contar con los servicios de EL LOCADOR, para realizar la (las) siguientes (s) actividades: Apoyo en la conducción de vehículo, traslado de personal, las mismas que son de naturaleza temporal y no implican prestaciones de carácter permanente (...)*”; asimismo en el contrato de folios 8-10, en su cláusula segunda en su numeral 2.1 se señaló: “*El presente contrato de locación de servicios se rige por el artículo 1764° del Código Civil, que estipula que por la Locación de Servicios el Locador se obliga, sin estar subordinado al Comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución*”; sin embargo, de los informe de folios 40-76, no sólo se advierte la subordinación sino que el actor estaba obligado a informar al Jefe de Oficina de Asesoría Jurídica, las labores realizadas durante cada mes; por lo que, habiéndose admitido los servicios prestados por el actor, considerando la deficiente defensa de la demandada y el material probatorio insertado en autos por el actor, cabe atribuirle a la prestación de servicios del accionante el efecto general contemplado en el artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo número 003-97-TR - en adelante LPCL -. En consecuencia, la demandada no ha cumplido con desvirtuar la presunción de laboralidad que fue activada cuando el demandante cumplió con acreditar la prestación de servicios, de conformidad al artículo 23.2 de la NLPT, por lo que se puede inferir válidamente que desde el 10 de mayo de 2004 existió un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

A mayor abundamiento, aun cuando la prestación de servicios del actor a favor de la demandada constituye un hecho no necesitado de prueba, de conformidad al artículo

46.1 de la NLPT; respecto a la prestación de servicios del actor, en autos, no solo la parte demandada no ha negado expresamente dicho extremo en su escrito postulatorio, sino también, que reconoció una prestación de servicios pero bajo la suscripción de contratos de locación de servicios, habiendo señalado incluso en su recurso de apelación a folios 181, que al demandante no le corresponde aplicar haberes de acuerdo al Presupuesto Analítico de Personal (PAP), con la finalidad de percibir una remuneración mensual de S/. 1,800.00 nuevos soles con el STB, sin expresar mayor argumento ni prueba que permita verificar su afirmación, es más si tenemos en cuenta el Cuadro de Asignación de Personal (CAP), presentado por el actor de folios 32-39, verificamos que al cargo de chofer de la Unidad Orgánica: Oficina de Asesoría Jurídica le corresponde el nivel remunerativo TB y la clasificación SP-AP.

Por lo tanto, habiéndose determinado la existencia de una prestación de servicios personales, subordinados y remunerados por parte del actor a favor de la demandada B, elementos esenciales del contrato de trabajo previstos en el artículo 4 de LPCL, debe confirmarse la resolución recurrida en el extremo que declaró la nulidad de los Contratos de Locación de Servicios por el periodo comprendido desde el 10 de mayo de 2004 hasta el 30 de junio de 2008, y los Contratos de Administración de Servicios, en adelante CAS, suscritos a partir del 01 de julio de 2008 a la fecha de la demanda, por pretender ocultar con los mismos, la existencia de una relación laboral sujeta a plazo indeterminado desde el 10 de mayo de 2004, pues, conforme lo antes indicado, los contratos de locación de servicios ocultaban una relación laboral, y lo que pretendía la demandada era simular una prestación de servicios de carácter civil, conducta que corresponde a un fraude a la ley; ya que, la real naturaleza de la prestación de servicios del actor fue laboral, contratos que estarían desnaturalizados, consecuentemente de ello, no correspondía el cambio del régimen laboral adquirido por el actor hasta el 30 de junio de 2008 (Laboral del Decreto Legislativo número 728), por el régimen CAS.

Respecto a si el periodo de Contratación Administrativa de Servicios –CAS- en el presente caso puede desasociarse completamente del periodo de servicios precedente. Al respecto, ya la Corte Casatoria ha zanjado la cuestión en numerosas sentencias; citamos por todas la casación número 007-2012, su fecha 11 de mayo de 2012, caso

seguido por M , cuyos hechos son similares al presente caso porque en ambos se suscribieron en un inicio, contratos civiles de locación de servicios para ocultar un auténtico contrato de trabajo (contratos civiles que en sede jurisdiccional fueron declarados nulos), y luego, el trabajador suscribió sin solución de continuidad los contratos CAS. La Corte Casatoria ha establecido como *ratio decidendi* que, sin poner en discusión la constitucionalidad de la contratación administrativa de servicios, ésta no puede reemplazar o sustituir, cuando no media interrupción de los servicios personales, a un contrato de trabajo a plazo indeterminado pre-existente, establecido jurisdiccionalmente por desnaturalización de una contratación civil de locación de servicios, porque no obstante el carácter laboral del contrato administrativo de servicios (y su indiscutible adecuación a la Constitución, como lo ha dejado sentado el Tribunal Constitucional), dicho contrato posee una *menor entidad protectora*, es decir otorga menores derechos y beneficios laborales que el contrato de trabajo tipo o a plazo indeterminado, por lo tanto, no es *posible jurídicamente* admitir la *desmejora* o la modificación *in pejus* de la *estatus* jurídico que el trabajador ya ha incorporado a su *patrimonio de derechos*, merced al contrato *realidad* que ha iniciado con la demandada y que ha mantenido sin interrupción alguna; este razonamiento está respaldado por el derecho constitucional al trabajo consagrado por el artículo 22 de la Constitución del Estado.

Sustentan esta *aplicación e interpretación* de nuestro sistema jurídico laboral, a la presente controversia en concreto, la regla de la *condición más beneficiosa* según la cual no cabe desmejorar la situación del trabajador, obtenida previamente de una fuente no normativa (por ejemplo el contrato de trabajo); lo cual ocurre en el presente caso, porque el patrimonio de derechos adquiridos por el demandante, proviene del contrato de trabajo habido entre las partes desde el inicio de sus servicios, conclusión ineludible al establecerse la invalidez de la contratación civil a la que indebidamente fue sometido el accionante, por infracción del artículo 4 de la LPCL que contiene una regla que integra el orden público laboral y cuya infracción torna nulo el acto jurídico infractor, como lo prevé expresamente el artículo V del Título Preliminar del Código Civil, según el cual es nulo el acto jurídico contrario al orden público.´

Sin duda uno de esos derechos es el de la estabilidad en el empleo, reconocido por la ley (artículo 22 de la LPCL), por lo tanto, es nulo el acto jurídico de disposición del derecho a la estabilidad laboral, mediante la suscripción de un contrato de trabajo que desmejore el derecho a la estabilidad laboral. Recordemos que, en el contrato administrativo de servicios, la estabilidad laboral se limita al plazo de duración del contrato, mientras que en el régimen laboral 728 –aplicable al demandante- la estabilidad laboral equivale a la indeterminación del plazo. De igual manera, el contrato administrativo de servicios, aun teniendo naturaleza laboral, no otorga a los trabajadores beneficios como la CTS, por ejemplo, lo cual lo hace menos beneficioso que el régimen general; en tales circunstancias, en este caso en particular, no puede admitirse la *eficacia* del contrato administrativo de servicios, aun admitiendo su constitucionalidad, pues colisiona con un estatuto contractual ya adquirido previamente, el cual se encuentra además protegido por el artículo 62 de la Constitución; se afectaría además, el contenido esencial del derecho al trabajo consagrado en el A Artículo 22 de la Constitución, que consagra el derecho a *acceder* a un empleo, a *permanecer* en él mientras no se incurra en causa justa de despido y a la *protección* contra el despido arbitrario.

Recordemos también que el artículo 78 de la LPCL, prohíbe inclusive la contratación *modal* en el mismo régimen 728, dentro del *año* siguiente a la finalización de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, norma prohibitiva que sin duda tiene sustento en los mismos valores y principios del Derecho del Trabajo que se acaban de anotar. Lo dicho, nos permite concluir que el presente caso no es idéntico a los que el Tribunal Constitucional ha resuelto en vía de amparo, citándose por todos a la Sentencia del Tribunal Constitucional número 3818-2009-PA/TC, porque en aquel proceso, el Supremo Intérprete de la Constitución dejó sentadas las limitaciones de cognición plena propias de un proceso *urgente* como es el amparo, sin estación probatoria, diseñado para otorgar una tutela de emergencia, frente a la alegación de lesión de un derecho fundamental, para el que no exista tutela específica en otros procesos constitucionales, como el hábeas corpus o el hábeas data, situación que no se presenta en este proceso, el cual goza de cognición plena y en el cual se ha podido alegar y probar la invalidez de la contratación civil a la que el trabajador fue



indebidamente sometido, de cuyo análisis *emerge* un contrato a plazo indeterminado incorporado al patrimonio de derechos del trabajador, que luego no puede ser desmejorado por un contrato posterior que, aun siendo constitucional, disminuye *el estatus jurídico* adquirido al amparo de los artículos 22 y 23 de la Constitución que garantizan el derecho al trabajo, como ya hemos señalado, y que tajantemente declaran que *ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador*.

En cuanto al cargo y nivel remunerativo realmente ostentadas por el demandante, se debe considerar inicialmente que el trabajador acredita en el escrito postulatorio de demanda haber realizado las labores de apoyo en la conducción y traslado de personal, lo que se corrobora tanto con los informes anexados de fojas 40 a 76, como con el contrato de locación de servicios de fojas 4; asimismo la parte demandada en el minuto 13:02 de la audiencia de juzgamiento, menciona que, en efecto, el trabajador realizó dichas funciones, lo que además es incluido en el escrito de contestación de demanda de fojas 113. Por otro lado, en el recurso materia de grado, el recurrente alega que *“no se puede concluir que por el hecho de estar previsto en la estructura organizativa de la entidad, las actividades de chofer, no puedan contratarse bajo régimen CAS”*, lo que importa una conformidad o allanamiento respecto a este extremo, es decir, en modo alguno, se observa que la demandada admite que las labores realizadas por el actor encajan dentro de la actividad de un chofer común, de manera que declarándose inválida la contratación administrativa de servicios en base a los argumentos esbozados ut supra, se colige que las funciones y tareas encargadas al demandante eran idénticas a las que existía dentro del PAP para cualquier chofer común, indistintamente del régimen laboral al que pertenezcan. Queda acreditado entonces, prima facie en este extremo, que el cargo que ostentaba el actor y sus funciones eran las de chofer de la entidad demandada, específicamente en el área de asesoría jurídica, las mismas que han sido detalladas por el trabajador, incluso durante la audiencia de juzgamiento (minuto 40:50 al 41:25) y no fueron negadas por la emplazada.

En cuanto a la remuneración que le corresponde percibir al actor, en la demanda como en la contestación de la demanda se ha aludido que el monto remunerativo relativo al

cargo de chofer en la entidad demandada es de S/. 1,800.00; siendo un hecho admitido por ambas partes. Asimismo, debe tenerse en cuenta, la conducta procesal asumida por la demandada en el presente proceso. Así, se observa que junto con el escrito de contestación de demanda se interpusieron sendas cuestiones probatorias (oposiciones) a las exhibiciones solicitadas por el demandante, a saber, contra el libro de planillas y boletas de pago, y contra la exhibición de los presupuestos analíticos de personal B, sustentando como argumento la demandada el desconocimiento de su existencia, y que no se le puede exigir presentar dichos documentos en atención a que, por régimen especial al que estaba sujeto el actor no se encontraba obligada a tenerlos; sin embargo, conforme lo antes indicado, el actor estaba sujeto al régimen laboral privado del Decreto Legislativo número 728; por lo tanto, de conformidad con lo prescrito en el artículo 2 del Decreto Supremo número 018-2007-TR, la demandada como empleadora si se encontraba obligada a llevar planilla electrónica y presentarla ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y de conformidad con lo prescrito en el artículo 1 de la Resolución Ministerial número 020-2008-TR, también estaba obligada a entregar el original de la boleta de pago al trabajador. Impidiendo de este modo, la actuación de medios probatorios necesarios e imprescindibles en este proceso, dados los márgenes de la controversia, obstaculizando el acceso a los medios de prueba necesarios para dilucidar la asistencia o no del derecho demandado.

Así, respecto a las cuestiones probatorias presentadas por la parte demandada, en ningún caso pueden eximir a ninguna de las partes del cumplimiento mínimo de las cargas probatorias distribuidas por el artículo 23 de la NLPT, no solo por la vulneración a la buena fe procesal que podría producirse de no existir motivos razonables, sino incluso por el estado de indefensión en que podría colocarse al trabajador al impedir el acceso a las pruebas idóneas, precisas y obligatorias para acreditar su derecho, máxime si se tiene en cuenta que en la relaciones de trabajo la balanza de poder se inclina siempre a favor el empleador quien por tal condición posee mayor acceso a los medios probatorios, desventaja que ha sido tarea de corrección por el derecho laboral a nivel general, y no menos así por nuestro sistema.

No resulta pertinente entonces, el argumento de la demandada al esgrimir la inexistencia de los documentos cuya exhibición se solicita, ya que no es razonable pensar que la misma no guarda un registro los comprobantes de pago emitidos a favor del demandante, o no registra en planillas a sus trabajadores, o la designación de las escalas remunerativas no se realice de acuerdo a una Presupuesto Analítico de Personal. De todo ello se concluye que se materializa el supuesto referido en el artículo 29 de la NLPT, esto es “la obstaculización de la actividad probatoria por una de las partes”, a través del “incumplimiento de las exhibicionales ordenadas” o “se niega la existencia de documentación”, facultando la norma al Juzgador, en esos caso, la posibilidad de extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes, por lo que así las conclusiones arribadas respecto al cargo y el nivel remunerativo, se refuerzan en base a la aplicación de esta presunción.

Que, respecto al pago de asignación vacacional, cabe recordar primigeniamente que según la carga probatoria del artículo 23 inciso 3 literal a) de la NLPT, corresponde al trabajador acreditar “la fuente de la existencia normativa de los derechos alegados, de origen distinto al constitucional o legal”, en ese sentido, la fuente de origen de los derechos o beneficios autónomos establecidos por el empleador unilateral y deliberadamente a favor del trabajador, merecen ser demostrados en el proceso, de manera que se pueda determinar su certera existencia, y en consecuencia analizar la pertinencia del pago. En el caso de autos, si bien, el trabajador no ha aportado medio probatorio que acredite lo aludido, en lo relativo a la asignación vacacional, cumpliendo con la carga probatoria fijada por la norma; la demandada en su escrito de contestación de demanda, en fojas 116, alega que el pago de este derecho no le corresponde al actor por haber sido contratado bajo locación de servicios, que dicho derecho le es asistible solo a los trabajadores de la entidad demandada; lo que también ha sido reconocido en la audiencia de juzgamiento (minuto 38:17 al 38:24) por la demandada, mencionando que dicho derecho, así como la bonificación por escolaridad y el derecho al quinquenio o remuneración personal, son otorgados a todos los trabajadores que se hayan bajo el régimen de actividad privada. Ello significa que no hay incertidumbre respecto a la existencia o no de este derecho, y de si el mismo se cancela a los trabajadores adscritos al régimen al cual el demandante pretende se le incluya.

A tenor de lo anterior, y a las conclusiones esgrimidas y sustentadas sobre la existencia real de una relación de trabajo entre las partes intervinientes en la litis, se deduce que sí le corresponde el derecho al pago de este beneficio, máxime si ello es admitido incluso por el recurrente en su tesis de apelación, al señalar que *“no le corresponde suma alguna sobre el pago de asignación vacacional”* pero *“si el superior jerárquico considera que se le debe otorgar dicho beneficio, que se le liquide de conformidad con los montos percibidos como prestación de servicios y bajo el régimen de contratación administrativa de servicios”*; argumento que a todas luces conlleva tácitamente un allanamiento sobre la asistencia de este derecho al actor, lo que de manera implícita reconoce la presencia a priori de una relación de trabajo entre las partes, deviniendo en contradictorio el sentido de este alegado que admite por un lado la relación laboral y luego pide se le liquiden los derechos que de ella derivan en razón a la contraprestación percibida en la locación de servicios y en la contratación administrativa de servicio. Deviene en impertinente, por cierto, el argumento del recurrente en lo que refiere al pago de vacaciones, dado que ese no es el concepto petitionado y que forma parte de la litis, sino la asignación vacacional, disímiles tanto conceptualmente, como por su origen, deviniendo uno de la ley y el otro del acto unilateral que exclusivamente la demandada otorga a favor de sus trabajadores.

Que, es de mérito pronunciarse también en relación a los demás conceptos demandados, esto es la bonificación por escolaridad y al quinquenio o remuneración personal. Así, para sustentar la existencia de ambos, se observa el informe obrante a fojas 83, también en este extremo la demandada en audiencia de juzgamiento (minuto 38:17 al 38:24) ha aceptado su aplicación a los trabajadores sujetos al régimen laboral de actividad privada, lo que se verifica también en la contestación de la demandada, en fojas 115 y 116. Así, y con razonamiento similar al esbozado en el considerando anterior, siendo que está demostrada la existencia de ambos derechos económicos, unilaterales y autónomos, aplicables además a todos los trabajadores suscritos en la entidad demandada, y aduciendo que la verdadera relación que el actor sostuvo con ésta fue de carácter laboral en torno a lo ya hasta aquí bastante mencionado, en consecuencia le corresponde el pago por dichos conceptos, a tenor también del allanamiento implícito argumentado en idénticas condiciones al ya analizado para la

asignación vacacional ut supra, como se observa en el escrito de apelación, específicamente a fojas 183.

Que, en cuanto al pedido de nulidad del recurrente por incongruencia entre el petitorio de la demanda y el extracto resolutive de la resolución recurrida, se observa que el primero incluye el reclamo de obligaciones de dar como son el pago por “asignación por escolaridad, pago por asignación vacacional, por remuneración personal o quinquenio por todo el récord, así como el pago de intereses, costas y costos”; no consignando en ningún momento, como bien afirma la demandada, la solicitud de desnaturalización de los contratos de locación de servicios y los contratos administrativos de servicios, o la nulidad de los mismos. Sin perjuicio de ello, la A quo, en el extremo resolutive de la sentencia, falla por un lado declarando la desnaturalización de los contratos suscritos entre el actor y el Y, y por el otro ordenando la incorporación del “*accionante como trabajador a tiempo indeterminado*”. Resulta necesario, entonces, analizar ambas disimilitudes en cuanto bien podrían importar una incongruencia, tal cual se esgrime, determinando consecuentemente una nulidad.

Así, tanto el artículo 31 de la NLPT, como el 122 del Código Procesal Civil, exigen implícitamente que el contenido de la sentencia deba construirse sobre las bases del debido proceso, esto es, en observancia exacta a los principios procesales. Siendo el principio de congruencia procesal, integral dentro del debido proceso, además de responder a otro que es el principio de iniciativa de las partes que dirige el sistema jurídico procesal, limitando las actuaciones inquisitivas u oficiales del órgano jurisdiccional, debiendo este responder exclusivamente al pedido de las partes; resulta que la fórmula lógica precisa que se requiere en la construcción de las resoluciones judiciales, es la conexión estricta entre lo sometido a controversia por las partes y lo resuelto por el Juez. En el caso de autos, en relación a la declaración de la desnaturalización, se comprueba la inobservancia de dicha fórmula argumentativa, es decir, que lo resuelto en este extremo no guarda relación lógica con lo solicitado en el petitorio de la demanda por el trabajador, máxime si se denota que este invoca solo el cumplimiento de obligaciones de dar, las que responden a una sentencia de condena,

mas no a obligaciones de hacer que importan, por el contrario, una sentencia declarativa como la que ha expedido la A quo. Se denota, por consiguiente, la inexistencia de relación lógica entre ellas, advirtiendo un fallo extra petita por parte del Juez, lo que, en respuesta a la tesis de la demandada, genera la nulidad de la recurrida en este extremo. Es menester acotar la disimilitud de las particularidades del caso con otros similares resueltos también por este Colegiado, donde lo requerido es la incorporación a planillas como trabajador a tiempo indeterminado, de los cuales el análisis de la nulidad y de la verificación de la congruencia procesal sería manifiestamente distinto.

Que, no obstante lo anterior, la falta de inclusión formal de la desnaturalización en el petitorio de la demanda, no excluye la prerrogativa del Juez de analizar ni de pronunciarse al respecto, máxime cuando forma parte intrínseca de la causa petendi del pago de los beneficios sociales reclamados, según se desprende de la fundamentación fáctica de la demanda y de los hechos controvertidos del proceso sometidos a debate oral, además, en la audiencia de juzgamiento; más aún si se comprende que la determinación de la existencia de una relación de trabajo es condición a priori para sentenciar la asistencia del derecho al pago de los beneficios demandados, es decir, que no resultaría verosímil pronunciarse sobre lo segundo, obviando al primero. Sin embargo, ello no exime que en rigor el vicio formal de incongruencia exista, y que corresponda a este Colegiado determinar su nulidad.

Que, al haberse concluido que al trabajador le asiste el pago de los derechos demandados, implícitamente se acepta que existen una relación de trabajo entre este y la recurrente, lo cual genera como consecuencia inmediata que su condición dentro de la entidad demandada deba ser considerada como tal, por cuanto le asiste inexorablemente también este derecho. En ese sentido, si bien la A quo resuelve fallar la incorporación del trabajador a tiempo indeterminado, lo que de la revisión de autos tampoco ha sido pedido, denotándose la inobservancia en rigor de la formula lógica descrita en los considerandos anteriores, comprobándose una incongruencia procesal, en ningún caso tal falencia podría configurar a diferencia del caso anterior, una nulidad. Proceder de ese modo, sería no solo negar un derecho que evidentemente le corresponde al actor según lo analizado tanto por la Juzgadora en primera instancia,

como en esta Sala de mérito; sino generar un conflicto en la aplicación pragmática de la sentencia, obligando al demandante a iniciar un nuevo proceso, con los gastos y riesgos que ello implica, solo para obtener la condición de trabajador sujeto a plazo indeterminado, situación que ha sido bastante examinada en este proceso.

Por ende, corresponde hacer una demarcación limítrofe entre aquellos vicios o falencias formales que bien pueden importar una nulidad insalvable, o bien puede ser justificados a fin de no entorpecer la eficiencia del proceso, generando con ello mayores inconvenientes de los que por sí existen para el trabajador ya desde que el empleador no le reconoce sus derechos, y debe recurrir al órgano jurisdiccional para obtener tutela efectiva sobre los mismos. Es en esa línea el artículo IX del Título Preliminar del Código Procesal Civil, establece la facultad del Juzgador de adecuar el cumplimiento de las formalidades al logro de los fines del proceso, de manera que, en casos como el sub judice, donde la nulidad de la incorporación del trabajador como sujeto a tiempo indeterminado implica la desprotección de un derecho que sí le corresponde al actor, y posiblemente el desconocimiento futuro del empleador del pago de los beneficios sociales amparados ahora por no cumplir con la condición anterior; resulta correcto evitar exámenes formales rigurosos, prefiriendo caer en incongruencias formales, que en incongruencias pragmáticas con repercusión directa en la esfera de derechos del trabajador. Se concluye, entonces, que, respecto al extremo de incorporación como trabajador a tiempo indeterminado, no existe vicio de nulidad.

Que, respecto al argumento impugnatorio de la recurrente de que no se ha tenido en cuenta la defensa alegada por la demandada a través de la Aplicación de las sentencias del Tribunal Constitucional del régimen CAS recaída en el expediente número 02-2010-PI/TC, Sentencia número 3138-2009-PA/TC y que de ningún modo se ha sometido a un trato desigual, debe señalarse que estas sentencias expedidas por el supremo interprete, si bien desarrollan temas a tener en cuenta como criterios pre establecidos, no corresponden ser aplicadas al presente caso, por no estar en discusión ni ser materia de cuestionamiento alguno la validez del régimen CAS, como régimen especial y constitucionalmente válido, sino la naturaleza de la prestación de servicios del actor en el B, desde que ingreso a laborar el 10 de mayo de 2004, como chofer,

como una situación jurídica particular e individual, la cual inició bajo la contratación bajo el régimen de contratación civil, de manera fraudulenta para posteriormente ser pasado al régimen CAS, cuando ya había adquirido el derecho a una relación laboral sujeta a plazo indeterminado.

Respecto al pago de los costos del proceso (Honorarios Profesionales), en principio, debemos indicar que de acuerdo a lo establecido en el artículo 14 de la Ley número 29497, los costos se regulan conforme a las reglas de la norma procesal civil, en este sentido, según lo previsto por el artículo 414 del Código Procesal Civil, la regulación de los costos procesales se efectúa en función de las incidencias del proceso; así, se constituyen en un reembolso a favor de la parte vencedora por los gastos que ésta haya efectuado por concepto de los honorarios profesionales de su (s) abogado (s) defensor (es). En efecto, la determinación de los costos procesales deben obedecer a la estimación razonable del conjunto de factores y parámetros legales y fácticos que lo rodean, tales como la duración, la naturaleza y su complejidad, el importe ordenado a pagar por el órgano jurisdiccional (sumas líquidas o liquidables), teniéndose muy en cuenta la calidad de la defensa en la estructuración de la teoría del caso y de la forma en que ésta ha sido traducida en las actuaciones procesales, pero también en la calidad de la litigación del abogado en el marco del nuevo proceso laboral, sin dejar de advertir el grado de complejidad de la *causa*, correspondiendo por tanto desestimar el argumento impugnatorio de la demandada recurrente, que cuestionó el pago de los costos procesales y de los intereses legales sin expresar un motivo razonable para ser desestimados y al no expresar algún sustento legal que ampare su argumento.

Que, en el presente caso la A quo lesiona la economía y celeridad en el proceso cuando difiere en su vigésimo sexto considerando, para la ejecución, la determinación de los costos u honorarios del abogado, cuando el artículo 31 de la NLPT exige que se lo determine en la sentencia, lo cual además simplifica la ejecución de la sentencia, por lo que debe recomendarse al Juez del proceso que cumpla con fijar, en todo proceso tramitado con la NLPT, los costos del proceso en monto líquido o en porcentaje en la sentencia, justificando su decisión, teniendo en cuenta la calidad de la defensa del



abogado del trabajador, en especial su contribución para consolidar la *oralidad* como técnica de litigación y la claridad, concisión y concreción de las actuaciones escritas y orales.

Que, constituye un error técnico de la A quo permitir la comparecencia tanto del procurador público del gobierno regional y del B, porque se genera una duplicidad de defensas, cuando quien está legitimado para intervenir en el proceso es quien tiene la calidad de *entidad* (artículo I del Título Preliminar de la Ley número 27444 y artículo 13 del Decreto Supremo número 013-2008-JUS, Ley del Proceso Contencioso Administrativo), que en este caso, la tiene el G, al que se encuentra adscrito B, por lo tanto, constituye un dispendio de energías procesales el emplazamiento hecho en este proceso, como en otros, lo cual debe ser corregido por la A quo, quien tiene el deber de conducir el proceso adecuadamente, conforme al artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil y el artículo III de la NLPT. Repitiendo innecesariamente la misma defensa, la que debe ser realizada sólo por quien está *legitimado* en el proceso, evitando así un esfuerzo procesal que bien puede ser soslayado para precisarse sobre lo que exclusivamente va a ser materia de controversia, a fin además del principio de economía procesal, y con la intención de evitar futuros conflictos o anomalías procesal como ya se han suscitado en casos similares dilucidados por este Colegiado.

Finalmente, debe recomendarse a la parte demandada, que optimice la calidad de su defensa técnica en juicio, tanto en la fase escrita como en la fase oral, porque se observa en este proceso y otros similares que son vistos por este Colegiado, un deficiente despliegue que pone en serio riesgo de indefensión a la demandada y con ello a los intereses públicos, por tratarse de una entidad pública. Contestaciones inconsistentes; actuaciones en audiencia deficitarias, asunción de defensores el mismo día de la audiencia, todo lo cual denota falta de cuidado por articular los adecuados mecanismos para la defensa de los intereses del Estado en juicio. La demandada debería efectuar una reingeniería de su defensa en juicio, considerando, entre otras razones, que están en juego importantes sumas de dinero; entonces, la defensa no sólo debe limitarse a la *formalidad* de presentarse al proceso, sino a un esfuerzo *real* por traer una teoría del caso creíble, consistente y sobre todo aportando la información

necesaria para sustentar cualquier posición defensiva que pudiera adoptarse. Nuestro sistema procesal nos *informa* que el Estado no tiene ningún privilegio en el proceso, salvo el mecanismo de ejecución de las sentencias de obligaciones de dar, por lo que el Juez Laboral está obligado a impartir justicia dependiendo de los argumentos y las pruebas traídas por las partes. Si estas son deficitarias o simplemente no existen, la *jurisdicción* está obligada a fallar en contra de quien no aportó lo que la ley le exige aportar (artículos 11, 23 y 29 de la NLPT). Esto debe tenerlo muy claro la *defensa* del Estado en el proceso y la propia entidad demandada para tomar oportunamente las medidas administrativas, organizacionales y financieras que sean necesarias para proveer a los intereses del Estado la defensa en juicio que merece, por representar a los intereses de la colectividad.

POR ESTOS FUNDAMENTOS:

CONFIRMARON la sentencia de fojas 155-171, de fecha 07 de noviembre del 2013, que DECLARA fundada en parte la demanda interpuesta por don A, contra el C y el B, sobre pago de beneficios sociales; ORDENARON a la demandada cumpla con pagar a favor del actor la suma de S/. 34,560.00 (TREINTA Y CUATRO MIL QUINIENTOS SESENTA Y 00/100 NUEVOS SOLES). NULO el extremo que declara la desnaturalización de los contratos suscritos entre el demandante y B. ORDENARON la incorporación del demandante como trabajador sujeto a plazo indeterminado; y la CONFIRMARON en lo demás que contiene; RECOMENDARON a la Juez del proceso que cumpla con fijar, en todo proceso tramitado con la NLPT, los costos del proceso en monto líquido o en porcentaje en la sentencia, conforme lo dispuesto en el vigésimo cuarto considerando de la presente resolución; y RECOMENDARON a la demandada tener en cuenta lo expuesto en el vigésimo sexto considerando de la presente resolución; con lo demás que contiene; y los devolvieron al Juzgado Mixto de La Esperanza. JUEZ SUPERIOR PONENTE, Q  
F. V. Z

## Anexo 2. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

Aplica sentencia de primera instancia

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

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

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

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

Aplica sentencia de segunda instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
S E N T E N C I A	CALIDAD DE LA SENTENCIA	EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El <b>encabezamiento</b> evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> <b>Si cumple</b></p> <p>2. Evidencia el <b>asunto</b>: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver.</i> <b>Si cumple</b></p> <p>3. Evidencia <b>la individualización de las partes</b>: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso.</i> <b>Si cumple</b></p> <p>4. Evidencia <b>los aspectos del proceso</b>: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> <b>Si cumple</b></p> <p>5. Evidencia <b>claridad</b>: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> <b>Si cumple</b></p>
			Postura de las partes	<p>1. Evidencia <b>el objeto de la impugnación</b>/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). <b>Si cumple</b></p> <p>2. <b>Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación</b>/o la consulta. <b>Si cumple</b></p> <p>3. Evidencia <b>la pretensión(es) de quién formula la impugnación</b>/o de quién ejecuta la consulta. <b>Si cumple</b></p> <p>4. Evidencia <b>la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante</b>/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. <b>Si cumple</b></p>

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



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

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

### Anexo 3. Instrumento de recolección de datos (Lista de cotejo)

#### SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

##### 1. PARTE EXPOSITIVA

###### 1.1. Introducción

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

**2. Evidencia el asunto:** *¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre, lo que se decidirá? Si cumple*

**3. Evidencia la individualización de las partes:** *se individualiza al demandante, al demandado, y al tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple*

**4. Evidencia los aspectos del proceso:** *el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple*

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

###### 1.2. Postura de las partes

**1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple**

**2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple**

**3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple**

**4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto al(os) cuales se resolverá. Si cumple**

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

## **1. PARTE CONSIDERATIVA**

### **2.1. Motivación de los hechos**

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

**2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas.** *(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple*

**3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta.** *(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de la prueba, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple*

**4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia.** *(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple*

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

## **2.2. Motivación del derecho**

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

**2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas.** (*El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez*) **Si cumple**

**3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales.** (*La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad*). **Si cumple**

**4. Las razones se orientan, a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión.** (*El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo*). **Si cumple**

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

## **3. Parte resolutive**

### **2.3. Aplicación del principio de congruencia**

**1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa). Si cumple**

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

**3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple**

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

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

### **2.4. Descripción de la decisión**

**1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple**

**2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple**

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

**4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple**

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

## SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

### 1. PARTE EXPOSITIVA

#### 1.1. Introducción

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

2. Evidencia el **asunto**: *¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple*

3. Evidencia **la individualización de las partes**: *se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple*

4. Evidencia **los aspectos del proceso**: *el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple*

5. Evidencia **claridad**: *el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos,*

*argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple*

## **1.2. Postura de las partes**

**1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta** (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). **Si cumple**

**2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta.** **Si cumple**

**3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta.** **Si cumple**

**4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal.** **Si cumple**

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

## **2. PARTE CONSIDERATIVA**

### **2.1. Motivación de los hechos**

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

**2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas.** *(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la*



*prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez).* **Si cumple**

**3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta.** *(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).* **Si cumple**

**4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia.** *(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).* **Si cumple**

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

## **2.2. Motivación del derecho**

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

**2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas.** *(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez.)* **Si cumple**

**3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales.** *(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).* **Si cumple**

**4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión.** *(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).* **Si cumple**

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

### **3. PARTE RESOLUTIVA**

#### **3.1. Aplicación del principio de congruencia**

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

**2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda)** *(No se extralimita) /Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado).* **Si cumple**

**3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia.** **Si cumple**

**4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente.** **Si cumple**

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

### **3.2. Descripción de la decisión**

**1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple**

**2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple**

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

**4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple**

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

## **Anexo 4. Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable**

### **1. CUESTIONES PREVIAS**

- 1.** De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), se denomina objeto de estudio a las sentencias de primera y segunda instancia.
- 2.** La variable de estudio viene a ser la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia según los parámetros doctrinarios, normativos y

jurisprudenciales pertinentes.

3. La variable tiene dimensiones, los cuales son tres por cada sentencia, estos son: la parte expositiva, considerativa y resolutive, respectivamente.
4. Cada dimensión de la variable tiene sus respectivas sub dimensiones.

#### **En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.**

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

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

4.3. Las sub dimensiones de la dimensión parte resolutive son 2: *aplicación del principio de congruencia y descripción de la decisión.*

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

5. Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.
6. Para asegurar la objetividad de la medición, en cada sub dimensión se ha previsto 5 parámetros, que son criterios o indicadores de calidad, extraídos indistintamente de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia los cuales se registran en la lista de cotejo.
7. **De los niveles de calificación:** la calidad de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio se califica en 5 niveles que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta, respectivamente.
8. **Calificación:**
  - 8.1. De los parámetros: el hallazgo o inexistencia de un parámetro, en el texto de la sentencia en estudio, se califica con las expresiones: si cumple y no cumple
  - 8.2. De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.
  - 8.3. De las dimensiones: se determina en función a la calidad de las sub dimensiones, que presenta.
  - 8.4. De la variable: se determina en función a la calidad de las dimensiones
9. **Recomendaciones:**
  - 9.1. Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 2.

- 9.2.Examinar con exhaustividad: el proceso judicial existente en el expediente.
- 9.3.Identificar las instituciones procesales y sustantivas existentes en el proceso judicial existente en el expediente, incorporarlos en el desarrollo de las bases teóricas del trabajo de investigación, utilizando fuentes doctrinarias, normativas y jurisprudenciales.
- 9.4.Empoderarse, sistemáticamente, de los conocimientos y las estrategias previstas facilitará el análisis de la sentencia, desde el recojo de los datos, hasta la defensa de la tesis.
- 10. El presente anexo solo describe el procedimiento de recojo y organización de los datos.
- 11. Los cuadros de presentación de los resultados evidencian su aplicación.

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

**Cuadro 1**

### Calificación aplicable a los parámetros

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

#### Fundamentos:

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

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

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

## Cuadro 2

### Calificación aplicable a cada sub dimensión

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

#### Fundamentos:

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

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

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

**Cuadro 3**

**Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutiva**

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

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

**Fundamentos:**

- ✦ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 2), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutiva, cada una, presenta dos sub dimensiones.
- ✦ Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5 (Cuadro 2). Por esta razón, el valor máximo que le corresponde a una dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10.
- ✦ Por esta razón el valor máximo que le corresponde a la parte expositiva y parte resolutiva, es 10.
- ✦ Asimismo, para los efectos de establecer los 5 niveles de calidad, se divide 10 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 2.
- ✦ El número 2, indica que cada nivel de calidad presenta 2 niveles de calidad
- ✦ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; éstos a su vez orientan la determinación de la calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 3.

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

**Valores y nivel de calidad:**

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

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

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

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

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

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

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

Se realiza por etapas.

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

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

**Cuadro 4**

**Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa**

<b>Cumplimiento de criterios de evaluación</b>	<b>Ponderación</b>	<b>Valor numérico (referencial)</b>	<b>Calificación de calidad</b>
Si se cumple 5 de los 5 parámetros previstos	2x 5	10	Muy alta
Si se cumple 4 de los 5 parámetros previstos	2x 4	8	Alta



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

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

### **Fundamentos:**

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

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

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

**Cuadro 5**

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

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

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

**Fundamentos:**

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

dividir 20 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 4.

- ✦ El número 4 indica, que en cada nivel de calidad hay 4 valores.
- ✦ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 5.
- ✦ La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

### **Valores y nivel de calidad:**

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

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

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

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

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

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

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

#### **Fundamento:**

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

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

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

Se realiza por etapas

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

Examinar el cuadro siguiente:

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

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

		Aplicación del principio de congruencia							[5 - 6]	Mediana					
		Descripción de la decisión				X			[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					

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

### Fundamentos

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

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

### Determinación de los niveles de calidad.

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

### Valores y niveles de calidad

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

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

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

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

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

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

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

### **Fundamento:**

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

2

**Anexo 5. Cuadros descriptivos de resultados de sentencia de primera y segunda instancia**

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

Parte expositiva de la sentencia de primera	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9- 10]
<b>Introducción</b>	<p><b>EXPEDIENTE N° : 031-2013-0-1618-JM-LA-01</b></p> <p><b>DEMANDANTE : A</b></p> <p><b>DEMANDADO : B</b></p> <p><b>MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES</b></p> <p><b>Y OTRO</b></p> <p><b>JUEZ : C</b></p> <p><b>SECRETARIO : D</b></p> <p style="text-align: center;"><b><u>SENTENCIA</u></b></p> <p><b>RESOLUCIÓN NÚMERO CUATRO:</b> La Esperanza, siete de noviembre del año dos mil trece.</p> <p style="text-align: center;"><b>VISTOS;</b> dado cuenta con el presente proceso laboral para expedir sentencia.- <b>RESULTA DE AUTOS;</b> que mediante escrito de folios 87 a 94, subsanada a fojas 101, Don A , acude ante este Órgano Jurisdiccional para interponer demanda de Pago de Beneficios Sociales</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? Si cumple</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple</i></p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular; sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</i></p>										<b>X</b>

	<p>y Otros, contra él Y , con conocimiento del G ; a fin de que se declare el pago de Asignación por Escolaridad, pago de Asignación o Bonificación Vacacional, pago de Remuneración Personal (Quinquenios) por todo su récord laboral; así como, el pago de los intereses legales, costas y costos procesales.</p>	<p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>											
<p style="text-align: center;"><b>Postura de las partes</b></p>	<p>Del escrito postulatorio de <b>DEMANDA</b> y de lo expuesto en la audiencia de juzgamiento, el recurrente argumenta principalmente:</p> <p>- Que ingresó a laborar para el Y, desde el 10 de mayo del 2004, en forma continua, encontrándose con vínculo laboral vigente, desempeñándose en el cargo permanente de Chofer, siendo su última remuneración ordinaria la suma de S/.1,400.00 nuevos soles. - Que, conforme se observa del Presupuesto Analítico de Personal del Y, al personal en planilla por las mismas labores que realizaba o realiza se le hacía un pago de S/.1,800.00 nuevos soles, suma que debe tomarse en cuenta para el pago de los conceptos demandados. - Ha cumplido con un horario de trabajo, ha tenido como superior jerárquico, al jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica, y que en aplicación del Principio de Veracidad y de la Primacía de la Realidad su relación real con la demandada ha sido de carácter laboral. – Asimismo, manifiesta que los contratos suscritos se han desnaturalizado, y que conforme a los documentos que ha anexado a su escrito postulatorio la prestación que desempeño durante todo su récord laboral ha estado caracterizado por los siguientes elementos constitutivos, que dan origen al contrato de trabajo, como son: <u>personal</u>, al desempeñar directamente y de manera personal su labor; <u>subordinada</u>, es decir, que su ingreso y salida del centro laboral ha sido controlada, siendo el superior jerárquico quien determinaba las obligaciones que debería cumplir; y <u>remunerada</u>, porque existía una contraprestación por el trabajo realizado; y, que los contratos administrativos de servicios suscritos atenta contra el principio de irrenunciabilidad de derechos y otros, que corresponden a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada; por lo que le corresponde el pago de los beneficios sociales solicitados.</p>	<p>1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. <b>Si cumple</b>  2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. <b>Si cumple</b>  3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. <b>Si cumple</b>  4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. <b>Si cumple</b>  5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>					<p style="text-align: center;"><b>X</b></p>						<p style="text-align: center;"><b>10</b></p>



<p>La demanda es ADMITIDA a trámite mediante resolución número Dos, de fecha 28 de agosto del 2013, que obra de folios 102 a 103, señalándose día y hora para la AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, la misma que se llevó a cabo el día 02 de octubre del 2013, conforme se advierte del acta de su propósito que obra de folios 139 a 140, y CD Rom a fojas 141, en el cual participaron ambas partes procesales, quienes contestaron la demanda; asimismo, luego de las deliberaciones del caso y con la participación activa de la Magistrada, los justiciables NO ARRIBARON A ACUERDO CONCILIATORIO ALGUNO, manteniéndose en sus pretensiones por lo que se dio por frustrada la conciliación; fijándose las pretensiones que son materia de juicio; y, se señaló día y hora para la realización de la Audiencia de Juzgamiento.</p> <p>Por su parte la demandada <b>Y</b>, en su <b>contestación de demanda</b> que obra de fojas 130 a 138, y de lo expuesto en la audiencia de juzgamiento, manifiesta básicamente que: - El actor prestó servicios mediante contrato individual de locación de servicios, como Apoyo en la conducción de vehículo y traslado de personal, recibiendo por sus servicios la suma mensual de S/. 900.00 nuevos soles, por lo que no se encuentra en el Presupuesto Analítico de Personal, al encontrarse bajo una relación de naturaleza civil. - El demandante desde el 01 de julio del 2008 hasta la fecha ha prestado servicios bajo el régimen de contrato administrativo de servicios, el que constituye un régimen especial de contratación, como una modalidad contractual administrativa y privada del estado, sin que ello implique una ilegalidad o la irrenunciabilidad de derechos. - Que es falso que los contratos de locación de servicios y contratos administrativos de servicios, se hayan desnaturalizado, y que exista una relación laboral, ya que el actor no ha presentado en autos medio probatorio alguno que demuestre la subordinación, que es el elemento diferenciador entre un contrato civil y un contrato de trabajo, agregando que es falso que dichos contratos atenten contra los principios de irrenunciabilidad de derechos y otros que corresponden a los trabajadores sujetos al régimen laboral común. - Y con respecto a los conceptos de asignación por escolaridad, remuneración personal o quinquenios, asignación vacacional, la demandada no le ha cancelado a</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>razón que no le correspondía dichos pagos, al encontrarse el actor suscribiendo diferentes contratos de locación de servicios, así como, dichos beneficios no abarcan a quienes son trabajadores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 1057.</p> <p>La H, mediante escrito a folios 108, a 111, y de folios 113 a 121, se apersona, delega facultades y contesta demanda, en términos similares a la demandada Y.</p> <p>La <b>AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO</b>, se llevó a cabo el día 07 de noviembre del 2013, conforme se advierte del acta de su propósito que obra en autos de folios 151 a 153 y CD Rom a folios 154, en la que participó el recurrente, la demandada Y G, Se procedió a la confrontación de posiciones, en donde ambas partes procesales a través de sus abogados expusieron brevemente sus alegatos de inicio; pasando a la etapa probatoria, describiendo los hechos que necesitaban de actuación probatoria:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Determinar si corresponde o no el pago de asignación por escolaridad, por todo su récord laboral, esto es desde el 2005 al 2013.</li> <li>2. Determinar si corresponde o no el pago de asignación o bonificación vacacional, que le corresponden por 08 periodos, esto es desde el 2004 hasta el 2012.</li> <li>3. Determinar si corresponde o no el pago de remuneración personal (quinquenios), a partir del 11 de mayo del 2009.</li> <li>4. Determina si resulta procedente el pago de intereses legales y costos del proceso.</li> </ol> <p>Asimismo, es de precisarse que la parte demandada, en sus alegatos de inicio, solicita en caso se declare fundada la demanda, se incluya la siguiente pretensión: <i>la deducción de renta de quinta categoría, sistema de salud y sistema previsional.</i></p> <p>Acto seguido se admitió los medios probatorios ofrecidos por las partes procesales, consistentes en documentales, exhibicional y declaración de</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>parte; formulando ambas demandadas la cuestión probatoria de Oposición a la exhibicional de libros de planillas de los trabajadores, boletas de pago, presupuesto analítico personal, y escalas remunerativas, resolviéndose que <b>será resuelta conjuntamente con la sentencia</b>. Pasando al juramento conjunto de las partes; procediéndose a la actuación de los medios probatorios de las partes procesales; precisándose que la demandada Proyecto Especial de Chavimochic no cumplió con la exhibicional de las documentales consistentes en planillas de los trabajadores de la demandada, contratos administrativos de servicios, boletas de pago y presupuestos analíticos del personal del P, por lo que debe tenerse en cuenta <b>la conducta procesal de la demandada Y , en la presente resolución</b>, dándose por cierto los hechos alegados por el demandante, al no cumplir con la exhibicional indicada. Pasando luego los abogados de las partes procesales a brindar sus alegatos finales, fijándose día y hora para la lectura del fallo con la reserva del caso, dado la excesiva carga procesal; y, siendo su estado se pasa a expedir la que corresponde.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 00031-2013-0-1618-JM-LA-01

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

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

Parte considerativa de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17-20]
Motivación de los hechos	<p><b>II) P PARTE CONSIDERATIVA</b></p> <p><b>INT INTRODUCCION:</b></p> <p><b>PRIMERO.</b>- El artículo 1° de la <b>CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ</b>, señala: “<i>La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado</i>”; por su parte el Principio de Igualdad consagrado en el inciso 2 del artículo 2° de la citada Constitución Política del Estado, a la vez el artículo 1° de la <b>TRIBUNAL CONSTITUCIONAL</b> -en la Sentencia recaída en el Expediente N° 0271-2003-AA/TC- señala que: “<i>La igualdad es un principio de derecho que instala a las personas situadas en idéntica condición de plano de equivalencia (...), de modo tal que no se establezcan excepciones o privilegios que excluyan a una persona de los derechos que se conceden a otra, en paridad sincrónica o por concurrencia de razones, además el derecho a la igualdad supone tratar igual a los que son iguales y desigual a los que son desiguales, constituyéndose así como la exteriorización de la garantía a los Derechos Humanos</i>”; asimismo, el artículo 1° del Título Preliminar de la <b>NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO</b> - Ley N° 29497, sostiene que: “<i>En el proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto deben procurar alcanzar la igualdad real de las partes</i>”.</p> <p><b>SEGUNDO.</b>- El artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 29497, prescribe que el <i>Proceso Laboral se caracteriza, entre otros, en los Principios de Inmediación, Oralidad, Concentración, Celeridad, Economía Procesal y Veracidad</i>; así, los autores Luis Vinatea Recoba y Jorge Toyama Miyagusuku, citando a Américo Plá Rodríguez en su libro “Análisis y Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo”, refiriéndose a dichos conceptos ontológicos, exponen que: “<i>El proceso laboral, al ser uno especial, que cuenta con una fisonomía propia que lo distingue de otros tipos de procesos, posee principios propios, los que pueden ser:</i></p>	<p><b>1.</b> Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (<i>Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es).</i>) <b>Si cumple</b></p> <p><b>2.</b> Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (<i>Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez).</i>) <b>Si cumple.</b></p>										

<p>definióse como aquellas líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas y orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos". Es así que el descripto incluye al <b>PRINCIPIO DE VERACIDAD</b>, en virtud del cual el <b>FONDO PREVALECE SOBRE LA FORMA</b> que concuerda con el Artículo III del Título Preliminar de la citada ley procesal, el mismo que prescribe <i>los jueces (...), privilegian el fondo sobre la forma</i>"; pues la naturaleza de la Nueva Ley Procesal del Trabajo está enfocada a que el Juez alcance la verdad real y sobre la base de ésta emita su fallo final; por consiguiente esto no es sino la manifestación de que <b>el proceso laboral actual no es uno de naturaleza formalista como es el derecho civil o el derecho notarial</b>; sino, es uno de naturaleza finalista, donde la fin del proceso es conseguir la verdad de los hechos invocados, oportunamente por las partes. Por otro lado, el artículo 17 del cuerpo normativo procesal antes referido dispone que: <i>"El juez puede extraer conclusiones en contra de los hechos probados atendiendo a su conducta asumida en el proceso. Esto es particularmente relevante cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes. Entre otras circunstancias, se evidencia cuando se obstaculiza la actuación probatoria cuando no se cumple con las exhibiciones ordenadas, se niega la existencia de documentación propia de su actividad jurídica o económica, se impide o niega el acceso a los peritos o los comisionados judiciales al material probatorio o a los lugares donde se encuentre, se niega declarar, o responde evasivamente"</i>.</p> <p><b>TERCERO.</b>- El Juez laboral cuenta con amplias facultades para inquirir en las afirmaciones expuestas por las partes; pero, no por la mera voluntad del Juzgador de querer favorecer a una de ellas, sino, por la naturaleza del Derecho de Trabajo, el cual es TUITIVO, y del Proceso Laboral el cual es FINALISTA, como ya se ha expresado en el artículo concordante con el <b>PRINCIPIO DE SUPLENCIA DE QUEJA DEFICIENTE</b>, que implica la <b>FACULTAD QUE SE OTORGA AL JUEZ COMPETENTE PARA INTERPRETAR EN CONJUNTO LA DEMANDA Y LOS CONCEPTOS DE VIOLACIÓN</b>; de modo tal, que a pesar que el demandante no haya reclamado o planteado literalmente una cierta violación constitucional, sin importar que la violación no se haya considerado en la litis del proceso, el Juez al momento de sentenciar de plano y sin necesidad de sustanciación, podrá o deberá, según sea el caso, suplir ese defecto o deficiencia de la demanda, otorgando la <b>PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL</b>, por una razón o por un hecho que nunca se conoció o mencionó en el proceso. Ello no quiere decir que el Operador Jurisdiccional trasgreda o infrinja el <b>PRINCIPIO DE CONGRUENCIA PROCESAL</b>, pues al tratarse de un proceso laboral que persigue la verdad real, privilegiando el fondo sobre la forma se debe ordenar delimitadamente lo pretendido por la parte accionada cuando se trate de la vulneración a algún derecho constitucional; así lo ha considerado el Tribunal Constitucional en el noveno fundamento de la sentencia expedida en el Expediente N° 02148-2010-PA/TC – LORETO, fecha 31 de enero de 2011.</p>	<p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado).</i> <b>Si cumple/</b></p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i> <b>Si cumple</b></p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> <b>Si cumple.</b></p>				X					
	<p><b>QUINTO.</b>- Siendo ello así, y complementando lo expuesto en los considerando precedentes, debe tenerse presente el <b>PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD</b>, que no es sino, aquel principio que permite determinar si una relación contractual entre dos personas debe ser considerada como laboral o no; y por ende de aplicación la disciplina del Derecho de Trabajo, entendido ello, supone que, ante cualquier situación que se produzca una discordancia entre lo que los sujetos dicen que ocurre y lo que efectivamente sucede...</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y</p>								

<b>Motivación del derecho</b>	<p>Derecho Laboral prefiere la realidad antes que lo que las partes pueden manifestar o hayan pactado a través de algún documento.</p> <p><b>QUINTO.-</b> Por otro lado, <b>LA PRUEBA</b> es un derecho de aportación que hacen las partes a fin de hacer valer sus pretensiones, y conforme al numeral 23.1 del artículo 23° de la Ley N° 29497, se establece que: “<i>La prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los convalida alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales</i>”; asimismo, el numeral 23.2 de la misma norma establece que: “<i>Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral de naturaleza indeterminada, salvo prueba en contrario</i>”; por su parte, el numeral 23.4, en sus literales “a” y “b” dispone que <b>el empleador debe acreditar</b> en el trámite del proceso: “<i>El pago, el cumplimiento de las normas laborales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad</i>” y “<i>La existencia de un vínculo razonable distinto al hecho lesivo alegado</i>”; finalmente, el numeral 23.5 de la norma citada señala que “<i>aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas de su proporcionalidad. Los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes.</i>”</p> <p><b>SEXTO.-</b> En ese orden de ideas, el Juzgador imbuido de las facultades y prerrogativas que imparte la Constitución Política del Perú, las normas y leyes antes señaladas, deberá en todo proceso laboral redefinir el fondo de la pretensión materia de litis propuesta por el demandante, si advierte que en ella se alega la vulneración de algún derecho constitucional; siendo ello así, <b>este Juzgado ha determinado que la pretensión principal de fondo planteado por el recurrente es la DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS celebrados y suscritos con la entidad demandada Proyecto Especial Chavimochic</b>; pues se alega que la demandada vulnera el Derecho al Trabajo y a la Igualdad; toda vez que, no se está cumpliendo con el pago de los beneficios laborales que la ley establece para los trabajadores con contratos a plazo indeterminado, sometidos a un trato desigual frente a otros trabajadores; puesto que, según el actor los Contratos de Locación de Servicios y Contratos Administrativos de Servicios, se han desnaturalizados por el fraude de normas laborales; que, al solicitar el reconocimiento del vínculo laboral, se le declare la condición de trabajador permanente, en lugar de un contrato de trabajo indeterminado, bajo el Decreto Legislativo N° 728; y, que se cumpla con el pago de los beneficios sociales que le corresponden como trabajador a plazo indeterminado; pretensión de fondo que ha quedado esclarecida a partir del acto de inmediación y del sustento oral de las pretensiones generadas en la Audiencia de Juzgamiento, ello como consecuencia de las alegaciones expuestas, tanto de la parte demandante como de la defensa de las codemandadas; asimismo, puede advertirse que la pretensión de la desnaturalización de los contratos por incumplimiento a las normas laborales también se desarrolla en el escrito postulatorio de la demanda en el ítem III, referido a la “<i>Fundamentación fáctica de la demanda</i>”, que obra de folios 87 a 90, así también lo ha asumido y lo ha contradecido la demandada en su escrito postulatorio de contestación de la demanda.</p>	<p>pretensiones <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuánto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</i></p> <p><b>2.</b> Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple</i></p> <p><b>3.</b> Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple</i></p> <p><b>4.</b> Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el</i></p>				<b>X</b>				
-------------------------------	--	---	--	--	--	----------	--	--	--	--

<p><b>SÉTIMO.-</b> Siendo ello así, y atendiendo a las diversas pretensiones planteadas por el actor y la deper que existe entre ellas; en principio, <b>este Juzgado va a determinar si es amparable o no la solicitud de Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios y de los Contratos Administrati Servicios, y la eventual determinación de la existencia de un contrato de trabajo de ca indeterminado entre las partes y, consecuentemente, la declaración de la condición de trab permanente;</b> para ello, se tendrá en cuenta las pruebas aportadas, la actuación de las mismas; así co Principio de la Primacía de la Realidad y de Laboralidad y de las presunciones establecidas en el Nuevo N de Justicia Laboral que viene implementándose en el Perú.</p> <p><b>OCTAVO.-</b> Respecto de la eventual determinación de la existencia de un contrato de trabajo de c indeterminado entre las partes y, consecuentemente, la declaración de la condición de trabajad demandante; se debe recordar que si bien la demandada pertenece al Estado, aquella cuenta con normas <b>facultan a contratar bajo las reglas del régimen laboral de la actividad privada, regulada por el D Supremo N° 003-97-TR -Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728,</b> teniendo este Jt competencia por la materia para conocer de los diversos conflictos que se susciten dentro del mismo, inclu el reconocimiento del propio contrato de trabajo; siendo ello así, de la evaluación y análisis minucioso medios probatorios que obran en autos se puede establecer que los vínculos contractuales bajo los cu prestó servicios fueron, desde el 10 de mayo del 2004 al 30 de junio del 2008, bajo Contratos de Locac Servicios (de folios 03 a 31), y desde el 01 de julio de 2008 hasta la fecha, bajo Contratos Administrati Servicios (como lo asume la propia demandada).</p> <p><b>NOVENO.-</b> Ahora bien, debe tenerse en cuenta para el análisis respecto de la desnaturalización de los cor si en la relación contractual suscrita entre el actor y la entidad demandada existen los tres elementos ese de una relación contractual laboral: <b>a) LA PRESTACIÓN PERSONAL DE SERVICIOS,</b> que se cuando una persona natural es quien presta servicios y esta lo hace de modo infungible, es decir, no pue reemplazada por otra dentro de la misma relación jurídica; encontrándose su sustento legal en el artículo D. L. N° 728 - D.S. N° 003-97-TR indicando que <i>los servicios para ser de naturaleza laboral, del prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural (...);</i> <b>RETRIBUCIÓN ECONÓMICA,</b> parte del carácter sinalagmático del contrato, supone que por los co prestados el contratado deberá recibir una contraprestación económica por estos; conforme lo señala el a 6 del D. L. N° 728 - D.S. N° 003-97-TR: <i>“Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominaci tenga, siempre que sean de su disposición (...);”</i>; y, <b>c) LA SUBORDINACIÓN</b> supone que el contratad su fuerza de trabajo a disposición del contratante o jefe de área, quien o quienes dentro de los lím legalidad, podrá disponer de los mismos para la obtención de determinados fines propuestos, dirig fiscalizando o eventualmente sancionando su actividad y desempeño dentro de su trabajo, tal y como precisa en el artículo 9° del Decreto Legislativo antes señalados: <i>“Por la subordinación, el trabajad servicios bajo la dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariame labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a car</i></p>	<p><i>correspondiente respaldo normativo).</i> <b>Si cumple</b></p> <p><b>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</b></p>														
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>trabajador (...). En conclusión, cuando concurren los tres elementos antes citados nos encontramos indefectiblemente ante una RELACIÓN LABORAL, sin importar lo que las partes pudiesen haber pactado verbal o documentadamente. Así, en aplicación del PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD, se da preferencia a lo comprobado en la ejecución efectiva del contrato, incluso por encima de lo que las partes formalmente pactado en este, mucho más si de dichos contratos se advierte que se estarían dejando derechos irrenunciables, relativizándose inclusive el principio de buena fe o la teoría de los hechos propios.</p> <p><b>DÉCIMO.</b> - En cuanto al elemento de la <b>PRESTACIÓN PERSONAL DE SERVICIOS</b>, en autos no se ha cuestionado el carácter personal de los servicios que el demandante ha prestado a favor de la demandada, lo que, a criterio de este Juzgado carece de objeto pronunciarse en este extremo; sin embargo, debe precisarse que no habiendo cuestionamiento a la prestación personal, queda latente la presunción de la existencia de un contrato laboral. Respecto de la <b>RETRIBUCIÓN ECONÓMICA</b>, cabe advertir, que ésta se ha dado en forma mensual (conforme se verifica de los contratos de LS que obran de fojas 03 a 31); asimismo, debe precisarse que en los casos de los Contratos de Locación de Servicios la oportunidad del pago, de conformidad con el artículo 1631 del Código Civil, se realiza: <i>“Después de prestado el servicio o aceptado su resultado, salvo cuando el contrato, por la naturaleza del contrato, o por la costumbre, deba pagarse por adelantado o periódicamente”</i>; esto es, el pago o la retribución económica en la locación de servicios es la contraprestación por un servicio profesional el cual es muy independiente de cualquier otra actividad que realice el comitente; sin embargo, se ha observado en reiterados procesos similares que este Juzgado ha resuelto, de las <b>boletas de retribución por locación de servicios presentados, se ha advertido que dicha retribución ha sido sujeta a diferentes descuentos, por conceptos que le corresponden a un trabajador, más no a un locador propiamente dicho</b>, como descuentos por conceptos de: CAFAE, comedor sede central, comedor San José y Bocatoma, anexo al PECH, entre otros; hecho que a este Juzgado le ha hecho suponer que las remuneraciones pactadas con el demandante y la entidad demandada, no se ajustan a los términos de los contratos de naturaleza civil, sino al contrario que obedece al pago remunerativo de una relación contractual de naturaleza laboral, si bien los descuentos de ley y que son carga pasiva del trabajador, más no de un locador propiamente dicho; aunado a lo que la parte demandante ha ofrecido como medio probatorio de su escrito postulatorio de demanda, la exhibición de planillas de los trabajadores de la demandada, contratos administrativos de servicios, boletas de retribución y presupuestos analíticos del personal del PECH, por parte de la demandada, el que no ha cumplido con lo que se verifica de autos, por lo que en mérito al <b>artículo 29º</b>, que prescribe: <i>“El juez puede extraer conclusiones de los hechos probados contra de los intereses de las partes atendiendo a su conducta asumida en el proceso. Esto es particularmente relevante cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes. Entre otras circunstancias entiende que se obstaculiza la actuación probatoria cuando no se cumple con las exhibiciones ordenadas y se niega la existencia de documentación propia de su actividad jurídica o económica...”</i>; siendo así, debe tenerse en cuenta la conducta procesal de la demandada Proyecto Especial de Chavimochic, dándose por ciertos los hechos alegados por el demandante, al no cumplir la demandada con la exhibición de los documentos indicados; por ende, <b>se ha acreditado una retribución económica de carácter laboral</b> antes que de carácter civil.</p>															
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



<p><b>DÉCIMO PRIMERO.</b> - En cuanto al elemento de la <b>SUBORDINACIÓN</b>, la Doctrina y la Jurisprudencia fortalecida lo que se conoce como los <b>INDICIOS DE LABORALIDAD</b>, que son aquellos que nos permiten presumir la existencia de subordinación, y, por tanto, la de una relación laboral. Dichos indicios, entre otros son los siguientes: <b>a) La incorporación del contratado a la estructura organizativa del contratante</b>, la actividad de la persona contratada se encuentra dentro del engranaje de actividades preestablecidas que de naturaleza permanente y no obedecen a oscilaciones externas y que son de potestad del empleador organizarlas y coordinar que persona desarrollará tal o cual actividad; <b>b) Lugar de Trabajo</b>, esto es el lugar donde el contratado presta los servicios, los cuales son determinados por el contratante, entendiendo generalmente que el indicio opera con mayor contundencia cuando el lugar fijado para el desarrollo de las actividades del trabajador es el principal centro de operaciones del contratante; <b>c) Horario y Jornada de Trabajo</b>, el contratante fija el tiempo en el cual el contratado prestará sus servicios, ya sea desde el número de horas que dura su prestación o los momentos en el día en el que este ejecutará sus obligaciones; <b>d) Exclusividad</b>, supone que el contratado no podrá prestar servicios a personas distintas del contratante; <b>e) Provisión de herramientas de trabajo</b>, el contratante provee las herramientas para la ejecución del servicio; <b>f) Retribución fija y periódica</b>, significa que el contratado recibe una contraprestación por sus servicios de manera preestablecida, y no en función a alguna particular circunstancia concreta, sino que es constante e idéntica en los periodos contratados; esto es, se refiere a que esta contraprestación se percibe cada tiempo determinado no en función de cada oportunidad de ejecución del servicio. Así, con este indicio queda demostrado que el grado de sujeción es tal que la relación es de tracto sucesivo, y no en función de determinadas coyunturas; <b>g) Imposibilidad de rechazar encargos</b>, el contratado no puede considerarse autónomo cuando la asignación de encargos es de naturaleza tal que por su prestación de servicios no puede negarse ante un requerimiento del contratante.</p> <p>En el caso materia de autos, se puede apreciar de las documentales que obran de folios 40 a 76, consisten en informes, a través de los cuales el demandante reportaba al Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica las actividades o funciones que realizaba cada mes; desempeñando el actor un cargo de carácter permanente como chofer, conforme se verifica de autos y de lo manifestado por las propias partes procesales en audiencia de juzgamiento, documentales de los cuales se verifica que el actor se encontraba sujeto a un superior jerárquico a quien le reportaba mensualmente las funciones que se le encomendaba y que cumplía, asimismo, es evidente que por el cargo desempeñado de chofer, la demandada le ha proveído de herramientas de trabajo, como vehículos, mediante los cuales trasladaba al personal del PECH, estando sujeto a un control de ingreso y salida al centro de trabajo, asimismo, conforme se verifica de los informes y contratos de locación de servicios que obran en autos, el actor percibía una remuneración mensual fija y periódica, por parte de la demandada, como, también se le impartía instrucciones que debía cumplir para la prestación de algunas actividades, lo que implica, que el trabajador estaba sujeto a un control y bajo la dirección de la demandada, la que reglamenta sus labores, dictó órdenes e instrucciones necesarias para la ejecución de sus labores, acreditándose de esta manera la subordinación a la se encontraba el actor frente a la demandada; documentales que no han sido materia de impugnación alguna por la demandada; y, en virtud del artículo 19° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo debe tomarse como ciertos los hechos no contradichos, ya que prescribe; (...) <i>si el demandado no expresamente los hechos expuestos en la demanda, estos son considerados admitidos.</i> (...). En audiencia...</p>									
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>juzgamiento, en la declaración de parte del actor, este alega que las labores que realizaba desde su ingreso a la fecha, son las mismas, el de chofer, trasladando a diferentes sitios al personal o abogados del Área de Asesoría Jurídica. Asimismo, de los contratos de locación de servicios, que obran de fojas 03 a 10, presentados por el demandante, mediante el cual en su Cláusula Cuarta, prescribe: <i>"La prestación del servicio materia del presente contrato, será supervisada por el (la) Jefe de Asesoría Jurídica."</i>; y en su Cláusula Sexta, señala las obligaciones a la que se encontraba sujeta el actor; documentales que implican que el trabajador estaba sujeta a una dirección, control y mando por parte de la demandada, quien era la que reglamentaba sus labores, emitía órdenes e instrucciones necesarias para la ejecución de sus labores. Por lo expuesto anteriormente, del análisis y valoración de los medios probatorios y lo manifestado por las propias partes procesales en audiencia pública, concluye que en el caso materia de litis si existió subordinación.</p> <p><b>DÉCIMO SEGUNDO.</b> - El Contrato de Locación de Servicios, de acuerdo a lo preestablecido en el artículo 1764º del Código Civil, es por el cual el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestar su servicio por determinado periodo de tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución. La modalidad de contrato se diferencia con el contrato de trabajo en la subordinación, mientras que en el contrato de Locación de Servicios no existe, en el contrato de trabajo si lo hay; pues en el primero se realiza la prestación de manera independiente y en segundo existe una situación de dependencia de la persona contratada para la prestación del servicio. <i>Resulta evidente entonces que la locación de servicios se entenderá desnaturalizada en la medida en que entre el comitente y el locador exista una situación de dependencia que se materialice generalmente a través de la impartición de órganos o directrices y/o aplicación de sanciones;</i> esto es, en dicha circunstancia existirá fraude o simulación a las normas laborales. Es por ello que, si de los medios probatorios presentados en la demanda y de lo alegado por las partes en la audiencia de juzgamiento, se detecta la presencia de subordinación, la relación se entenderá desnaturalizada; encontrándose el empleador en la obligación de otorgar los beneficios sociales que pudieran corresponder; por consiguiente, para que una relación de naturaleza laboral se entienda desnaturalizada, es necesario que se manifieste de manera clara los elementos esenciales del contrato de trabajo; siendo necesario para determinar tal situación, la aplicación del <b>PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD.</b></p> <p><b>DÉCIMO TERCERO.</b>- Este Juzgado sintetizando en su conjunto a todos indicios antes expuestos, concluye que <b>las funciones del recurrente se encuentran dentro de la estructura organizativa del contrato (chofer); el recurrente desempeña sus funciones dentro de las áreas que pertenecen a la entidad demandada, con un periodo de continuidad; el recurrente viene cumpliendo con un horario y una jornada de trabajo; el recurrente ha desarrollado sus labores a exclusividad para la entidad demandada, manteniéndose el vínculo contractual; la entidad demandada le ha proveído las herramientas de trabajo (vehículo) para el cumplimiento de sus funciones, por la que percibía una retribución fija y mensual, la misma que se encuentra sujeta a descuentos por conceptos de naturaleza laboral, reconociendo de manera tácita el vínculo laboral; y, para concluir, el recurrente se ha visto imposibilitado de rechazar encargos o de omitir diligencias dispuestas por su empleadora,</b> pues como se verifica de la Cláusula Séptima de los Contratos de Locación de Servicios, que obra en autos de fojas 03 a 10, era obligación del Proyecto asignar las tareas, mediante requerimientos por ejecutar y supervisar la prestación de servicio; así mismo, conforme la Cláusula Séptima de los Contratos de Locación de Servicios, el recurrente se comprometió a cumplir con las obligaciones que se le asignaran.</p>									
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>mismo contrato, constituía obligación del “Locador”, efectuar la prestación del servicio, en la forma diligente posible y conforme a las actividades contratadas. Siendo ello así, NO CABE DUDA QUE LAS RELACIONES CONTRACTUALES SUSCRITAS POR EL RECURRENTE CON LA DEMANDADA SON DE NATURALEZA LABORAL; pues, la utilización del contrato de locación de servicios no acorde ni adecuada al tipo de prestación de servicios desarrollado por el actor, es decir, que existe un fraude a la ley laboral, el mismo que: “<i>consiste en eludir la regulación de la ley aplicable al hecho de la defraudada, amparándose en una ley en estricto no aplicable a él (ley de cobertura)</i>”; en estos casos no importa la intención del agente, puesto que: “<i>si una ley imperativa prohíbe llegar a determinado fin mediante un negocio, entonces tampoco puede alcanzarse aquél a través de otro negocio (...) el efecto es regir al contrato por la ley defraudada</i>”; por lo que, al margen de la denominación del contrato empleado por la entidad demandada o la norma en la cual sustenta su celebración, lo real, cierto y concreto es que los Contratos por Locación de Servicios están reservados para la prestación de servicios autónomos e independientes, pero no pueden utilizarse para encubrir reales contratos de trabajo; por lo que, en el caso de autos, los Contratos de Locación de Servicios suscritos por el demandante desde el 10 de mayo del 2004 hasta el 30 de junio del año 2008, y los Contratos Administrativos de Servicios, del 01 de julio del año 2008 hasta la fecha, resultan ser nulos al haberse suscritos bajo la existencia de simulación y fraude a las normas laborales al haberse acreditado una realidad contractual de naturaleza laboral de conformidad a lo detallado en el considerando precedente. Asimismo, también, lo ha dejado establecido la Primera Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de la República, que es de obligatorio cumplimiento, por sentar precedente de observancia obligatoria en la Casación N° 1739-2003-PUNO, que para mayor ilustración la citamos expresamente: “<b>Sexto:</b> Que, ello que la recurrida en el considerando cuarto señala que los sucesivos contratos a plazo determinado suscritos a partir del primero de enero de mil novecientos noventa y dos, son celebrados con fraude a la ley (...), por tanto dichos contratos a plazo determinado celebrados con posterioridad a la fecha señalada son de conformidad con lo establecido por el artículo setentisiete inciso d) del Decreto Supremo número cero treinta y nueve guion TR”. <b>Sétimo:</b> Que, si bien en la norma analizada e invocada por el actor se reglamentó que los contratos bajo modalidad de desnaturalización; mientras que en el artículo setentisiete inciso d) del Decreto Supremo número cero treinta y nueve guion TR no se menciona expresamente que los contratos celebrados con fraude a la ley devienen en nulos; sin embargo al interpretar dicha norma el College de abogados haciendo una interpretación extensiva de la misma la concuerda acertadamente con el artículo quinto del Preliminar del Código Civil, norma que expresamente señala ‘es nulo el acto jurídico contrario a las leyes que interesan al orden público o a las buenas costumbres’, pues este gesto fraudulento de la demandada de suscribir contratos de naturaleza civil con el demandante para sustraer derechos sociales que nacen de todo contrato de trabajo subordinado, contraviene obviamente las leyes que interesan al orden público, consecuentemente dichos contratos carecen de eficacia jurídica.”</p> <p><b>DÉCIMO CUARTO.-</b> Así pues, de la valoración conjunta de los mencionados medios probatorios y de los diferentes elementos de juicio derivados de los actuados, en concordancia con las reglas de la sana crítica y la apreciación razonada, <b>el Juzgado concluye en la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado entre las partes, pues de la naturaleza de los servicios prestados y de la continuidad de los mismos por más de nueve años de servicios no son sostenibles bajo la modalidad de un contrato de locación de servicios.</b></p>														
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>de servicios, ni consecuentemente a través de contratos administrativos de servicios, tal y como exponemos en el considerando que sigue; además, debe tenerse en cuenta la existencia de una desigualdad o asimetría contractual entre los contratantes, que en este caso, el empleador es la parte más fuerte y el empleado es la parte más débil, que obedece la imposición del empleador con el fin de conservar su fuente de trabajo, considerando además que en este caso el empleador es el propio Estado; es así que, en mérito al <b>PRINCIPIO DE VERACIDAD</b> y ante las <b>OMISIONES DE LA ENTIDAD DEMANDADA</b> al cumplimiento de los mandatos ordenados por este Juzgado, debe entenderse que, <b>existe vínculo laboral contractual desde el momento del contrato suscrito entre la entidad demandada con el accionante; por lo tanto, debe reconocérsele al recurrente sus derechos como trabajador a plazo indeterminado, tanto del periodo comprendido desde el 10 de mayo del 2004 al 30 de junio del año 2008, y del periodo comprendido desde el 01 de julio del año 2008 hasta la presente fecha</b>, tiempo durante el cual el actor ha adherido al conjunto de sus derechos constitucionales los relativos a los derechos laborales, los cuales no pueden ser mermados bajo ningún concepto o modelo contractual viciado.</p> <p><b>DÉCIMO QUINTO.-</b> Con respecto a los <b>Contratos Administrativo de Servicios</b>; pues el hecho que el actor haya suscrito los contratos de locación de servicios con pleno conocimiento y con su consentimiento no importa necesariamente que ellos gocen de validez jurídica, ya que contravendría una serie de principios laborales como el Principio de Primacía de la Realidad y el Principio de Irrenunciabilidad de Derechos Laborales; además, porque ningún negocio jurídico puede ir contra el ordenamiento jurídico vigente, como señala el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 2670-2002-AA/TC que en su fundamento 3 señala: “3. (...); <b>d</b>) si bien el artículo 62° de la Constitución establece que la libertad de contratación garantiza que las partes puedan pactar según las normas vigentes al momento del contrato y que los términos contractuales no pueden ser modificados por leyes u otras disposiciones de cualquier clase, dicha disposición necesariamente debe interpretarse en concordancia con su artículo 2°, inciso 14), que reconoce el derecho a la contratación con fines lícitos, siempre que no se contravengan leyes de orden público. Por consiguiente, el desdén de lo que pueda suponer una conclusión apresurada, es necesaria una lectura sistemática de la Constitución que, acorde con lo citado, permita considerar que el derecho a la contratación no es ilimitado sino que se encuentra evidentemente condicionado en sus alcances, incluso, no sólo por límites explícitos sino también implícitos; <b>e</b>). Límites explícitos a la contratación, conforme a la norma pertinente, son la licitud del objeto de todo contrato y el respeto a las normas de orden público. Límites implícitos, en cambio, son las restricciones del derecho de contratación frente a lo que pueda suponer el alcance de otros derechos fundamentales y la correlativa exigencia de no poder pactarse contra ellos. Asumir que un acuerdo de voluntades, por más respetable que parezca, puede operar sin ningún referente valorativo, significa precisamente reconocer un derecho fundamental, sino un mecanismo de eventual desnaturalización de los derechos; (...); <b>g</b>) si como se ha precisado con anterioridad, el contrato se transforma en un mecanismo que distorsiona derechos laborales o no permite garantizarlos del modo más adecuado, no cabe la menor duda que el objetivo de licitud predicado por la norma fundamental se ve vulnerado, a lo que se suma el hecho de que se facilitan derechos que se consideran constitucionalmente adquiridos e irrenunciables, puedan ser vaciados de contenido”.</p>									
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><b>DÉCIMO SEXTO.-</b> Este Juzgado, <b>atendiendo a la formalidad para la suscripción de los contratos de locación de servicios y de los contratos administrativos de servicios</b>, debe señalar que el primer contrato contractual fue la suscripción del Contrato de Locación de Servicios, de fecha 10 de mayo del 2004, prorrogó la vigencia de sus cláusulas, con la consecutiva suscripción de otros contratos y adendas, hasta el 30 de junio del año 2008, para luego suscribir un hipotético contrato sujeto a modalidad, desde el 01 de julio del año 2008 a la actualidad, contratos que tal y como ya se han analizado devienen en desnaturalización. Asimismo, queda evidenciado el fraude a las normas procesales con la suscripción de sendos contratos administrativos de servicios, el que se da bajo las normas del Contrato Administrativo de Servicios, sin embargo, a la fecha de la suscripción del citado contrato, se encontraba ya vigente el Decreto Supremo N° 2008-PCM, que hasta antes de su modificación con el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, de fecha 17 de julio de 2011, establecía: “3.1. Para suscribir un contrato administrativo de servicios las entidades públicas deben observar un procedimiento que incluye las siguientes etapas: 1. Preparatoria: Comprende el requerimiento del órgano o unidad orgánica usuaria, que incluye la descripción del servicio a realizar, los requisitos mínimos y las competencias que debe reunir el postulante, así como la descripción de las etapas del procedimiento, la justificación de la necesidad de contratación y la disponibilidad presupuestaria determinada por la oficina de presupuesto o la que haga sus veces de la entidad. No son exigibles los requisitos de los procedimientos anteriores a la vigencia del Decreto Legislativo N° 1057 y de este reglamento.”</p> <p><b>Convocatoria:</b> Comprende la publicación de la convocatoria en el portal institucional en Internet y en un lugar visible de acceso público del local o de la sede central de la entidad convocante, sin perjuicio de utilizar otros medios de información. La publicación de la convocatoria debe hacerse y mantenerse publicada desde, cuando menos, cinco días hábiles previos al inicio de la etapa de selección, así que, de la “Cláusula Primera en algunos o Cláusula Segunda en otros, referido a los Antecedentes” de los referidos contratos CAS, se enuncia claramente el requerimiento de contratación y la disponibilidad presupuestal; sin embargo, no se hace referencia a convocatoria pública alguna, más aún cuando en la “Cláusulas sobre la Base Legal”, se detalla al Decreto Supremo N° 075-2008-PCM; por lo que, <b>procedimiento u omisión, evidencia para el Juzgador el indicio de que la empleadora únicamente con el actor siguió cumpliendo las mismas funciones en el mismo horario y siempre bajo subordinación</b> asimismo, para ahondar en el uso indiscriminado del Decreto Legislativo N° 1057, se tiene probado que la entidad demandada ha denominado CAS a “PLAZO FIJO” y posteriormente CAS “POR SUSTITUCIÓN”, es decir, ha impuesto nomenclatura inexistente en el citado decreto legislativo; esto es, cambió su denominación al contrato de locación de servicios.</p> <p><b>DÉCIMO SÉTIMO.-</b> Con ello se induce que la entidad demandada pretendía encubrir una relación laboral para lo cual simplemente se limitaba a cambiar la formalidad de la relación contractual adecuadamente a un régimen laboral de acuerdo al Decreto Legislativo N°1057, expuesto así, se acredita la continuidad del actuar de la entidad demandada para suscribir contratos con fraude a las normas laborales. En ese orden de ideas, el Tribunal Constitucional en el fundamento Nueve, del Expediente N° 01154-2011-1181 señala que: “atendiendo al carácter irrenunciable de los derechos laborales que preconiza el artículo 1, inciso 1, de la Constitución, resulta relevante resaltar la continuidad de las labores administrativas realizadas</p>															
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>demandante independientemente de la modalidad de su contratación, hecho que permite concluir en supuestos Contratos de Locación de Servicios y Contratos Administrativos de Servicios encubren en realidad una relación de naturaleza laboral y no civil (...)</i>"; es decir, A LA FECHA DE LA CONTRATACIÓN EN LA MODALIDAD DE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS EL TRABAJADOR HABÍA ADQUIRIDO LOS DERECHOS DE UN CONTRATO DE TRABAJO, pues en realidad la modalidad contractual civil inmediatamente anterior encubría una relación laboral; evidenciándose así un contrato de trabajo a tiempo indeterminado; por lo que, se llega a establecer que, el demandante laboró bajo la influencia de los contratos CAS; sin embargo, ello sólo es el resultado de la continuación del régimen primigenio (contrato de locación de servicios desnaturalizado); por lo que, cambiar su estatus de un trabajador a plazo indeterminado a uno bajo las normas de los Contratos Administrativos de Servicios, significaría restar sus derechos laborales, efecto proscrito por la Constitución Política del Perú.</p> <p><b>DÉCIMO OCTAVO.</b> - Entonces, al haberse desnaturalizado el Contrato de Locación de Servicios el <b>actor tiene la condición de ser trabajador bajo la modalidad de contrato de trabajo a tiempo indeterminado</b>, y por ende la adquisición de los derechos propios del derecho del trabajo. Siendo así en el momento de celebrarse los contratos CAS, el trabajador ya había obtenido los descritos derechos, y restar esos beneficios implica vulnerar el contenido de nuestra Constitución, en el sentido que los derechos laborales son irrenunciables; por tal motivo, como trabajador bajo la modalidad de contrato de trabajo a tiempo indeterminado, obtiene la calidad de trabajador permanente, debiendo incorporarse en las planillas respectivas sujeto al régimen legal del Decreto Legislativo N° 728. Por ello, para efectos del cálculo de los beneficios sociales se tendrá como récord laboral el comprendido desde el <b>10 de mayo del 2004</b>, (fecha que han coincidido en las partes), hasta el periodo solicitado y liquidado en el petitorio de su escrito postulatorio de demanda.</p> <p><b>DÉCIMO NOVENO.</b> - Que, esta Juez, considera necesario pronunciarse respecto a lo solicitado por el actor en lo referente a la remuneración computable (Rem. Básica) para el pago de los conceptos demandados. El actor manifiesta que conforme se ha observado del Presupuesto Analítico de Personal los trabajadores que han desempeñado las mismas funciones que él, como chofer, y que se encuentran en las planillas han percibido una remuneración mensual básica de S/1,800.00 nuevos soles, que deberá ser el que debe tenerse en cuenta, para el correspondiente pago de los conceptos demandados, por corresponder además, al nivel remunerativo STB, alegando también que la diferencia no se sustentaba en causas objetivas como una mayor preparación, desarrollo del cargo, de mayor responsabilidad o factores de calificativos especiales, sino única y exclusivamente por el hecho de encontrarse incorporados a planillas, cancelándose a la demandada una remuneración mensual inferior, ascendente a S/ 1,400.00 nuevos soles. Por su parte la demandada, indica que la suma de S/ 1,800.00 nuevos soles, le corresponde a un personal, chofer, que presta servicios bajo el Decreto Legislativo N° 728, siendo un régimen diferente al personal contratado bajo los contratos administrativos de servicios, en el que se encuentra el actor. Al respecto, esto induce a manifestar la existencia de una discriminación y por ende la vulneración al Principio de la Igualdad, consagrado en el inciso 2° del artículo 2° de la Constitución Política del Estado, el cual según lo expuesto por el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente N° 0271-2003-AA/TC: <i>"La igualdad es un principio de derecho que se aplica a las personas situadas en idéntica condición, en un plano de equivalencia (...), de modo tal que</i></p>									
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>establezcan excepciones o privilegios que excluyan a una persona de los derechos que se conceden a la paridad sincrónica o por concurrencia de razones y que además el derecho a la igualdad supone tratar los que son iguales y desigual a los que son desiguales; constituyéndose así como la exteriorización de la garantía a los Derechos Humanos". Estando a lo expuesto, <b>la remuneración</b> ha merecido especial protección a nivel constitucional, confiriéndosele la <b>calidad de irrenunciable</b>; pues, el pago de la remuneración y beneficios sociales del trabajador tienen prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador, ya que de sustento no sólo a él, sino también a su familia; asimismo, debe ser uniforme tal y como lo prescribe la Constitución en el artículo 26°: <i>"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"</i>; en consecuencia, proscribita la discriminación salarial en cualquiera de sus manifestaciones, así el Tribunal Constitucional en su octavo fundamento de la sentencia recaída en el Expediente N° 2974-2010-PA/TC, sostiene que: <i>las precisiones deben complementarse con el adecuado discernimiento entre dos categorías jurídicas constitucionales, a saber, diferenciación y discriminación. En principio debe precisarse que la diferenciación está constitucionalmente admitida, atendiendo a que no todo trato desigual es discriminatorio; es discriminatorio cuando esa desigualdad de trato no sea ni razonable ni proporcional, se está frente a discriminación y, por tanto, frente a una desigualdad de trato constitucionalmente intolerable"</i>; asimismo, la Casación N° 100-2004 Lima, se señala que <i>"Procede el pago de reintegro de beneficios sociales, si las circunstancias objetivas y subjetivas no resulta razonable la diferencia remunerativa existente entre el trabajador y otro trabajador que desempeña en realidad su misma función, lo cual conlleva a discriminación"</i>; por lo tanto, debe darse tratos desiguales cuando objetivamente no existan elementos que justifiquen la diferenciación, que, por el mismo trabajo debe corresponder igual remuneración, ello a pesar de que en la práctica los empleadores asignan remuneraciones diferentes a trabajadores de igual o similar categoría, ya sea por cuestiones de confianza y consideración a uno u otro.</p> <p><b>VIGÉSIMO.-</b> En el presente caso, en los considerandos anteriores se ha determinado que el actor en cuestión estuvo bajo un contrato de trabajo a plazo indeterminado, regulado por el Decreto Legislativo N° 728, asimismo, teniéndose en cuenta la documental presentada por el demandante de fojas 32 a 39, consistente en el Certificado de Asignación de Personal (CAP) de fecha 08 de junio del 2005, que no ha sido objeto de impugnación; se verifica que el cargo de chofer pertenece al nivel remunerativo TB; aunado a que la parte demandada ofreció como medio probatorio de su escrito postulatorio de demanda, la exhibición de planillas de salarios de los trabajadores de la demandada, contratos administrativos de servicios, boletas de pago y Presupuestos Anuales del Personal del PECH, vigentes desde el año 2004 a la fecha, por parte de la demandada, este último con la finalidad de probar que el personal que se encuentra en planillas por las mismas labores que realiza el actor les cancelaba una remuneración mensual de S/1,800.00 nuevos soles (correspondiente al nivel remunerativo TB), y los montos diminutos cancelados al actor; exhibición que la demandada no ha cumplido con exhibir, se verifica en autos, por lo que, se ha <b>tenido en cuenta la conducta procesal de la demandada Proyecto Expediente de Chavimochic</b>, dándose por cierto los hechos alegados por el demandante. Agregando, que se debe tener presente también lo manifestado por la propia demandada y el demandante, este último ha sustentado d</p>															
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>inicio que ha realizado siempre las mismas funciones o labores hasta la actualidad, hecho que la demandada ha logrado desvirtuar o contradecir. Por lo que se determina que la remuneración básica mensual a tener en cuenta para el cálculo de los beneficios solicitados sobre pago de remuneración personal, asignación de escolaridad y asignación vacacional, será en la suma de S/. 1,800.00 nuevos soles.</p> <p><b>VIGÉSIMO PRIMERO. - RESPECTO AL PAGO DE REMUNERACIÓN PERSONAL (QUINQUENIOS).</b></p> <p>El actor señala que mediante Resolución Directoral Ejecutiva N° 29.1-86-INADE-8401, de fecha 30 de abril de 1986, luego de establecer la disponibilidad presupuestal pertinente, la demandada procedió a reconocer y otorgar a todos los trabajadores del Proyecto Especial CHAVIMOCHIC de manera permanente la Remuneración Personal, a razón del 5% de la remuneración básica por cada quinquenio de servicios al Estado, por cada 5 años de servicios, hasta un máximo de ocho quinquenios; la demandada alega que no le canceló dicho concepto al suscribir el actor con la demandada contratos de locación de servicios. De la resolución señalada que obra en autos de fojas 77 a 79, se observa que la demandada de manera libre y voluntaria permitió a otorgar a los trabajadores del Proyecto Especial CHAVIMOCHIC dicho beneficio, siendo el único requisito para poder percibirlo acreditar haber laborado para el Estado.</p> <p>Que, tal como se observa de la documentación que obra en autos, se aprecia que el trabajador de acuerdo a la desnaturalización de los contratos ha sido incorporado al régimen de la actividad privada, asimismo de la Resolución Directoral Ejecutiva de fojas 77 a 79, que se otorga dicho beneficio de la remuneración personal, se observa que esta se otorgó de manera libre y voluntaria con el propósito de aumentar el poder adquisitivo de los trabajadores de la demandada, y que el origen de dicho derecho es Resolución Directoral Ejecutiva N° 29.1-86-INADE-8401 de fecha 30 de abril de 1986 y que no tiene nada que ver con el derecho que es otorgado por el Decreto Legislativo N° 276, que corresponde al régimen público; como ha sido lo ha dejado establecido por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República al resolver la Casación N° 4439-2009-LA LIBERTAD que señala: “<b>OCTAVO.</b>- (...), luego de la compulsión de los hechos y de la prueba actuada en el proceso, y del análisis jurídico, al establecer que la Resolución Directoral Ejecutiva N° 29.1-86-INADE-8401 del treinta de abril de mil novecientos ochenta y seis dio origen a la bonificación personal del cinco por ciento de la remuneración básica por cada quinquenio, a partir del primer de enero de mil novecientos ochenta y seis, en armonía con la política de remuneraciones del INADE, que concuerda con el propósito del Gobierno Central de aumentar el poder adquisitivo de los trabajadores, ello se tiene que la bonificación fue parte de una política salarial del INADE y del Gobierno a fin de mejorar la capacidad adquisitiva de los trabajadores del Proyecto Especial Chavimochic, y si bien el nombre del beneficio no reúne los requisitos para su obtención son los mismos para los trabajadores de la actividad pública, y la demandada pertenece al régimen laboral privada, también lo es que su otorgamiento forma parte de una política salarial del propio Gobierno, por lo que no existe contravención alguna al Decreto Legislativo N° 276, aspecto que es reforzado por el hecho que la propia entidad en la Resolución Gerencial N° 094-2006-GR-LL/PECH/04 dieciocho de abril del dos mil seis, restituye su otorgamiento, tomando en cuenta el Informe Legal N° 268-2006-GR-LL-PECH/04 que precisa que dicha bonificación fue recortada unilateralmente a partir de enero del dos mil seis a los trabajadores y que era procedente su restitución”.</p>									
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--



Así, al no encontrarse acreditado que la demandada Proyecto Especial CHAVIMOCHIC, haya cumplido pago conforme lo determina el inciso a) del numeral 23.4 del artículo 23° de la Ley N° 29497 – Nuevo Procesal del Trabajo, resulta procedente ordenar el pago de la remuneración personal luego que el actor cumpla cinco años de servicios, esto es, desde el mes de mayo del 2009, le corresponde su primer quinquenio, de pagárselo el periodo solicitado; siendo así, conforme al periodo liquidado en su escrito postulatorio de demanda efectuándose el cálculo correspondiente, al actor se le adeuda por dicho concepto, la suma de **S/. 3,960.00 nuevos soles**.

PERIODO	REM. BAS	QUINQ	MESES	IMPORTE
May.2009 a dic.2012	1,800.00	5%	44	<b>S/. 3,960.00</b>

**VIGÉSIMO SEGUNDO. - RESPECTO AL PAGO DE ASIGNACIÓN VACACIONAL.**

Que, se encuentra regulada en el Decreto Legislativo N° 713, y en su artículo 10° prescribe que: “*El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios (o equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando, y de acuerdo al artículo 16° la remuneración vacacional será abonada al trabajador antes de inicio del descanso. Al respecto el demandante pretende que se le pague el concepto de Asignación Vacacional, señalando que la demandada Proyecto Especial Chavimochic viene otorgando a todos los trabajadores una asignación vacacional, que es remuneración mensual adicional a la remuneración por descanso vacacional, conforme lo prescribe el Reglamento Interno de Trabajo del PECH, en el punto 17, regula las bonificaciones, gratificaciones y subsidios, así como, también de los contratos de trabajo a plazo fijo que firman algunos trabajadores del PECH, hechas contradicho por la demandada; es decir, que la demandada ha otorgado de manera libre y voluntaria la Asignación Vacacional a sus trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada; por ello, efectuada la liquidación respectiva conforme al periodo liquidado en su escrito postulatorio de demanda, resulta un pago a favor del actor, en la suma de **S/. 14,400.00 nuevos soles**, como a continuación se detalla:*

PERIODO	REM. BAS	ASIG. VAC
2004-2005	1800	1,800.00
2005-2006	1800	1,800.00
2006-2007	1800	1,800.00
2007-2008	1800	1,800.00
2008-2009	1800	1,800.00
2009-2010	1800	1,800.00
2010-2011	1800	1,800.00
2011-2012	1800	1,800.00

**TOTAL, S/.**

**14,400.00**

**VIGÉSIMO TERCERO. - RESPECTO AL PAGO DE GRATIFICACIÓN POR ESCOLARIDAD**

En cuanto al extremo de asignación escolar, conforme lo ha establecido el artículo segundo de la Resolución Directoral Ejecutiva N° 29.1-86-INADE-8401, que obra en autos de fojas 77 a 79, y documentales de fojas 85, la demandada Proyecto Especial Chavimochic resolvió otorgar a todos los trabajadores del Proyecto Especial CHAVIMOCHIC, una gratificación por escolaridad equivalente a una remuneración efectiva en el mes de cada año; siendo así, en el presente caso la demandada al haber contratado inicialmente al actor bajo contrato de locación de servicios, y posteriormente bajo contratos administrativos de servicios, es lógico que cumplido con dicha obligación, y al no haber acreditado el cumplimiento del pago por este concepto, como lo exige el artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Ley N° 29497, dicha pretensión de pago de gratificación por escolaridad, debe ser amparada, teniendo presente el periodo solicitado y liquidado en su postulatorio de demanda, el que asciende a la suma de **S/. 16,200.00 nuevos soles**, como a continuación se detalla:

AÑO	REM. BAS	ESCOLARIDAD
2005	1800	1800
2006	1800	1800
2007	1800	1800
2008	1800	1800
2009	1800	1800
2010	1800	1800
2011	1800	1800
2012	1800	1800
2013	1800	1800
<b>TOTAL, S/.</b>		<b>16,200.00</b>

**VIGÉSIMO CUARTO. - RESPECTO A LA PRETENSIÓN SOLICITADA POR LA DEMANDADA REFERENTE AL DESCUENTO DE RENTA DE QUINTA CATEGORÍA, SISTEMA DE SALUD Y SISTEMA PREVISIONAL.**

Que, en Audiencia de Juzgamiento, que obra de folios 151 a 153 y CD Roma folios 154, la representante de las demandadas, solicitó en sus alegatos de inicio, que se incorpore como pretensión adicional, en el presente expediente, la demanda: "La deducción por conceptos de renta de quinta categoría, del sistema de salud y del sistema previsional". Al respecto, debe tenerse en cuenta el PRINCIPIO DE PRECLUSIÓN DE ACTOS PROCESALES y el PRINCIPIO DE CONGRUENCIA PROCESAL, toda vez que, la oportunidad

<p>presentar y determinarse las pretensiones materia de juicio, de conformidad con el nuevo modelo de proceso laboral, corresponde en el acto de interposición de la contestación de la demanda, la misma que en el proceso ordinario se realiza en la Audiencia de Conciliación; siendo que, dicha pretensión no fue formulada en sus escritos de contestaciones, conforme se advierte en autos; así también, en la diligencia de la Audiencia de Conciliación, según consta en el acta de su propósito que obra de folios 139 a 140, y CD ROM a folios 139 a 140, no ha sido propuesta; por lo que, al no haber sido presentadas dichas pretensiones en su oportunidad, es improcedente atenderlas en este estadio, toda vez que ello motivaría e incentivaría a que las partes demandadas o demandantes, puedan presentar pretensiones en cualquier etapa del proceso, y de atenderlas, resultaría evidente contravención al artículo 19° de la Ley N° 29497, y por ende una vulneración al Debido Proceso. Aún, si los principios arriba señalados exigen al Juzgador encaminar al proceso con orden y resolver sus pretensiones oportunamente; por consiguiente, la pretensión propuesta por la parte demandada en la audiencia de juzgamiento, resulta <b>IMPROCEDENTE</b>.</p> <p><b><u>VIGÉSIMO QUINTO. - RESPECTO A LA CUESTION PROBATORIA PROPUESTA POR LA PARTE DEMANDADA.</u></b></p> <p>En audiencia de juzgamiento, la Representante Legal de las demandadas Proyecto Especial Chavimochic, Procuraduría Pública del Gobierno Regional, proponen cuestión probatoria de Oposición a la exhibición de los documentales consistentes en planillas de los trabajadores de la demandada, boletas de pago, y presu- puestas analíticas del personal del PECH, como lo ha oralizado, resolviéndose que será resuelta conjuntamente con la sentencia. Al respecto, debe precisarse que de conformidad al artículo 301° del Código Procesal Civil y su aplicación supletoria al Derecho Laboral, señala que la oposición contra los medios probatorios se interpone dentro del plazo que establece cada vía procedimental, contando desde notificada la resolución que los tiene ofrecidos, <i>precisándose con claridad los fundamentos en que se sustentan y acompañándose la prueba respectiva</i>; asimismo, indica la norma que la oposición que no cumpla con los medios probatorios interpus- tos serán declarados inadmisibles de plano, por el Juez en decisión inimpugnable, y que la actuación de los medios probatorios se realiza en la audiencia de pruebas; ello también de conformidad con lo prescrito en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Ley N° 29497; siendo así, en el caso de autos, las demandadas han ofrecido su cuestión probatoria; asimismo, teniéndose presente el cargo desempeñado por el demandado chofer, y de lo resuelto en los considerandos anteriores respecto a la determinación de trabajador su- jeto a contrato de trabajo indeterminado, se determina que los documentales señalados anteriormente son docu- mentales necesarios y trascendentes que coadyuvarían a dilucidar el fondo de la controversia, y que están al alcance de la demandada; por ello, se resuelve declarar <b>INFUNDADA</b> la oposición contra la exhibición de los documentales citadas, interpuesta por las demandadas.</p> <p><b><u>VIGÉSIMO SEXTO. - Respecto al pago de intereses legales y costos del proceso.</u></b> Que, en relación con el pago de intereses legales y costos del proceso, la emplazada debe cancelar los intereses legales devengados desde la fecha en que se genera la obligación de pago de cada concepto reclamado hasta la fecha de su cancelación. De acuerdo al mérito al Art. 3 de la Ley 25920. Y respecto del pago de costas, si bien es cierto el Art. 413 del Código Procesal Civil, establece que el Estado se encuentra exonerado del pago de costos y costas procesales, también lo establece la norma especial aplicable a los procesos laborales es la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497, la</p>															
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>su Séptima Disposición Complementaria establece que “En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos”, por ello, le corresponde a la demandada asumir el pago de los costos procesales; lo cual liquidaran en ejecución de sentencia.</p> <p>Por estas consideraciones y de conformidad con los artículos 138° y 143° de la Constitución Política del Perú y el artículo 51° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, impartiendo Justicia a nombre de la Nación:</p>														
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N°: N° 031-2013-0-1618-JM-LA-01

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



	<p>4. <b>INFUNDADA</b> la cuestión probatoria de Oposición a la exhibición de las documentales consistentes en planillas de los trabajadores de la demandada, boletas de pago, y presupuestos analíticos del personal del PECH, formulados por las demandadas.</p> <p>5. <b>CUMPLA</b> la demandada PROYECTO ESPECIAL CHAVIMOCHIC con el pago de los <b>INTERESES LEGALES</b> correspondientes desde la fecha del incumplimiento de pago de los conceptos señalados hasta su total cancelación, y pago de <b>COSTOS</b> procesales, conforme será liquidado en ejecución de sentencia.</p> <p>6. <b>CONSENTIDA</b> o <b>EJECUTORIADA</b> que sea la presente resolución <b>ARCHÍVESE</b> el expediente en el modo y forma de Ley. - <b>NOTIFÍQUESE</b>. -</p>	<p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> <b>Si cumple</b></p>										10
Descripción de la decisión		<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple.</b></p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple.</b></p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. <b>Si cumple.</b></p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. <b>Si cumple.</b></p>				X						

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

Fuente: Expediente N° 00031-2013-0-1618-JM-LA-01

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

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

Parte expositiva de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia						
			Muy Baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]		

<b>Introducción</b>	<p><b>EXPEDIENTE N.º: 00031-2013-0-1618-JM-LA-01</b>  <b>DEMANDANTE: (...)</b>  <b>DEMANDADO: PROYECTO ESPECIAL CHAVIMOCHIC.</b>  <b>PROCURADOR REGIONAL.</b>  <b>MATERIA: PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS.</b></p> <p><b>RESOLUCIÓN NÚMERO SIETE. -</b>  Trujillo, diez de junio  del año dos mil catorce. -</p> <p><b>VISTOS. -</b> En Audiencia Pública, la Primera Sala Especializada Laboral de esta Corte Superior de Justicia de La Libertad, expide la siguiente <b>sentencia de vista:</b></p> <p><b><u>PRETENSIÓN IMPUGNATORIA. -</u></b></p> <p><b>1. Viene en apelación de la SENTENCIA (resolución número cuatro) de fecha 07 de noviembre de 2013 de fojas 155-171,</b> que declaró fundada en parte la demanda, y en consecuencia declaró la desnaturalización de los contratos suscritos entre el demandante y el Proyecto Especial Chavimochic, de los periodos comprendidos entre el 10 de mayo de 2004 hasta el 30 de junio de 2008 y 01 de julio de 2008 hasta la fecha; por consiguiente, ordenó que la entidad demandada incorpore al accionante como trabajador a plazo indeterminado, bajo el régimen de la actividad privada del Decreto Legislativo número 728; ordena el pago de la suma de S/. 34,560.00 nuevos soles por concepto de pago de remuneración personal (quinquenio), pago de asignación vacacional y gratificación por escolaridad. Declaró improcedente la solicitud de considerar como pretensión adicional el descuento de renta de quinta categoría, sistema de salud y sistema previsional; infundada la cuestión probatoria formulada por la demandada. y manda el pago de costos procesales e intereses legales.</p> <p><b>2. La demandada con escrito de folios 175-188,</b> interpuso recurso de apelación contra la sentencia fundamentando su pretensión en lo siguiente:</p>	<p><b>1.</b> El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple.</i></p> <p><b>2.</b> Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple.</i></p> <p><b>3.</b> Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple.</i></p> <p><b>4.</b> Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple.</i></p> <p><b>5.</b> Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor</i></p>					<b>X</b>						<b>10</b>
---------------------	---	--	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	-----------



	<p><b>a)</b> En la sentencia se advierte un error de derecho, al aplicar indebidamente el artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral; asimismo, de la prueba documental aparece que Chavimochic y el demandante estuvieron ligados por una relación de trabajo independiente y no subordinada de naturaleza civil, que no genera obligación de pago de beneficios sociales.</p> <p><b>b)</b> No se ha valorado que el demandante se encuentra incorporado al Proyecto bajo el régimen del Decreto Legislativo número 1057, y que, bajo el principio de veracidad, en las conclusiones arribadas por la Juez, tampoco tuvo en cuenta que la parte demandada no ha negado los regímenes bajo los cuales el accionante ha prestado servicios o labores; careciendo de objeto aportar pruebas que no tenían como por ejemplo planillas.</p> <p><b>c)</b> No se ha tenido en cuenta la defensa alegada por la demandada a través de la aplicación de las sentencias del Tribunal Constitucional del régimen Contrato Administración de Servicios (CAS), recaída en el expediente número 02-2010-PI/TC, Sentencia número 3138-2009-PA/TC y que de ningún modo se ha sometido a un trato desigual.</p> <p><b>d)</b> No ha existido fraude por simulación por parte del Proyecto, debiendo aplicarse las sentencias del Tribunal Constitucional antes indicadas. No pudiéndose concluir que, por el hecho de estar previsto en la estructura organizativa de la entidad, las actividades de chofer, no puedan contratarse bajo el régimen CAS y que las actividades de apoyo mediante los contratos de locación de servicios para las unidades móviles de la institución, sean declarados nulos, sin haber sido peticionado.</p>	<p><i>decodifique las expresiones ofrecidas.</i> <b>Si cumple.</b></p>										
<p><b>Postura de las partes</b></p>	<p><b>e)</b> La A quo ha realizado una motivación deficiente al señalar que el accionante tiene un contrato de trabajo a tiempo indeterminado al haberse desnaturalizado los contratos de locación de servicios dejando de aplicar lo previsto en el artículo IV de la Ley número 29497, sobre el modo de impartir justicia con arreglo a ley, pues, indicó erróneamente que cuando se suscribió los contratos CAS el trabajador ya había obtenido ciertos derechos laborales.</p> <p><b>f)</b> En lo referente al pago de su remuneración básica no le corresponde ser aplicada de acuerdo al PAP, con la finalidad de percibir una remuneración mensual de S/. 1,800.00 nuevos soles, con el nivel STB, y el indicar que dicha remuneración mensual pertenece a trabajadores de otro régimen no implica</p>	<p><b>1.</b> Evidencia el objeto de la impugnación/<i>la consulta</i> (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). <b>Si cumple.</b></p> <p><b>2.</b> Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/<i>la consulta</i>. <b>Si cumple.</b></p> <p><b>3.</b> Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/<i>de quien ejecuta la consulta</i>. <b>Si cumple.</b></p> <p><b>4.</b> Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado</p>					<p>X</p>					

	<p>discriminación, ya que el CAS es constitucional no habiéndose transgredido el principio de pluralidad.</p> <p><b>g)</b> No corresponde al actor el pago de asignación vacacional; escolaridad, no le corresponde pago alguno al demandante, por haber prestado servicios de naturaleza civil y luego bajo el régimen CAS. Y si el superior lo considera deberá tomarse en cuenta las remuneraciones percibidas al año por los servidores públicos. Respecto a las vacaciones fueron gozadas.</p> <p><b>h)</b> Respecto a la cuestión probatoria, el demandante está solicitando documentos de los cuales se desconoce su existencia.</p> <p><b>i)</b> Al no estar conforme la demandada sobre la suma de beneficios laborales que se le adeuden al demandante, no debe cancelarse suma alguna por concepto de intereses, ni asumir los costos del proceso.</p>	<p>en consulta/o explícita el silencio o inactividad procesal. <b>Si cumple.</b></p> <p><b>5.</b> Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></p> <p><b>Si cumple.</b></p>												
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 00031-2013-0-1618-JM-LA-01

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



	<p>según el cual: <i>“Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”</i>; la carga de la prueba respecto a la naturaleza autónoma (no laboral) de los servicios prestados por el actor y el pago y cumplimiento de las obligaciones laborales que le impone la ley a la empleadora se traslada a la parte demandada de conformidad con el artículo 23.4 de la NLPT, quien es la llamada a desvirtuar la presunción de laboralidad, sin embargo, en el caso de autos, no hace más que ofrecer como medios probatorios <i>los contratos de locación de servicios presentados por el demandante</i>, siendo el demandante quien cumplió con presentar los contratos de locación de servicios, de folios 03-31, de cuyo texto se advierte uno suscrito para el periodo 10 de mayo de 2004 al 31 de mayo de 2004 (folios 5), correspondientes al primer periodo laborado por el actor bajo el régimen de contratación civil, y sin que la parte demandada haya cumplido con adjuntar algún medio probatorio que le permita a la A quo determinar la veracidad de sus argumentos. Por lo tanto, no existe medio probatorio que demuestre el carácter autónomo de los servicios prestados por el actor, tal como alegan las codemandadas, pudiendo advertirse por ejemplo de los contratos de locación de servicios que presentó el actor, que en su cláusula tercera al referirse a la naturaleza del servicio se señaló: <i>“EL PROYECTO, necesita contar con los servicios de EL LOCADOR, para realizar la (las) siguientes (s) actividades: Apoyo en la conducción de vehículo, traslado de personal, las mismas que son de naturaleza temporal y no implican prestaciones de carácter permanente (...)”</i>; asimismo en el contrato de folios 8-10, en su cláusula segunda en su numeral 2.1 se señaló: <i>“El presente contrato de locación de servicios se rige por el artículo 1764° del Código Civil, que estipula que por la Locación de Servicios el Locador se obliga, sin estar subordinado al Comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución”</i>; sin embargo, de los informe de folios 40-76, no sólo se advierte la subordinación sino que el actor estaba obligado a informar al Jefe de Oficina de Asesoría Jurídica, las labores realizadas durante cada mes; por lo que, <u>habiéndose admitido los servicios prestados por el actor</u>, considerando la deficiente defensa de la demandada y el material probatorio insertado en autos por el actor, cabe atribuirle a la prestación de servicios del accionante el efecto general contemplado en el artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo número 003-97-TR - en adelante LPCL -. En consecuencia, la demandada no ha cumplido con desvirtuar la presunción de laboralidad que fue activada cuando el demandante cumplió con acreditar la prestación de servicios, de conformidad al artículo 23.2 de la NLPT, por lo que se puede inferir válidamente que desde el 10 de mayo de 2004 existió un contrato de trabajo a plazo indeterminado.</p>	<p><i>interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple.</i></p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple.</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>													
<p><b>Motivación del derecho</b></p>	<p><u>CUARTO.-</u> A mayor abundamiento, aun cuando la prestación de servicios del actor a favor de la demandada constituye un hecho no necesitado de prueba, de conformidad al artículo 46.1 de la NLPT; respecto a la prestación de servicios del actor, en autos, no solo la parte demandada no ha negado expresamente dicho extremo en su escrito postulatorio, sino también, que reconoció una prestación de servicios pero bajo la suscripción de contratos de locación de servicios, habiendo señalado incluso en su recurso de apelación a folios 181, que al demandante no le corresponde aplicar haberes de acuerdo al Presupuesto Analítico de Personal (PAP), con la finalidad de percibir una remuneración mensual de S/. 1,800.00 nuevos soles con el STB, sin expresar mayor argumento ni prueba que permita verificar su afirmación, es más si tenemos en cuenta el Cuadro de Asignación de Personal (CAP), presentado por el actor de folios 32-39, verificamos que al cargo de chofer de la Unidad Orgánica: Oficina de Asesoría Jurídica le corresponde el nivel remunerativo TB y la clasificación SP-AP.</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple.</i></p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple.</i></p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia</i></p>					<p>X</p>								<p>20</p>

<p><b>QUINTO.-</b> Por lo tanto, habiéndose determinado la existencia de una prestación de servicios personales, subordinados y remunerados por parte del actor a favor de la demandada Proyecto Especial Chavimochic, elementos esenciales del contrato de trabajo previstos en el artículo 4 de LPCL, debe confirmarse la resolución recurrida en el extremo que declaró la nulidad de los Contratos de Locación de Servicios por el periodo comprendido desde el 10 de mayo de 2004 hasta el 30 de junio de 2008, y los Contratos de Administración de Servicios, en adelante CAS, suscritos a partir del 01 de julio de 2008 a la fecha de la demanda, por pretender ocultar con los mismos, la existencia de una relación laboral sujeta a plazo indeterminado desde el 10 de mayo de 2004, pues, conforme lo antes indicado, los contratos de locación de servicios ocultaban una relación laboral, y lo que pretendía la demandada era simular una prestación de servicios de carácter civil, conducta que corresponde a un fraude a la ley; ya que, la real naturaleza de la prestación de servicios del actor fue laboral, contratos que estarían desnaturalizados, consecuentemente de ello, no correspondía el cambio del régimen laboral adquirido por el actor hasta el 30 de junio de 2008 (Laboral del Decreto Legislativo número 728), por el régimen CAS.</p> <p><b>SEXTO.-</b> Respecto a si el periodo de Contratación Administrativa de Servicios –CAS- en el presente caso puede desasociarse completamente del periodo de servicios precedente. Al respecto, ya la Corte Casatorias ha zanjado la cuestión en numerosas sentencias; citamos por todas la casación <b>número 007-2012</b>, su fecha 11 de mayo de 2012, caso seguido por (...) contra <b>Municipalidad Distrital de Casa Grande</b>, cuyos hechos son similares al presente caso porque en ambos se suscribieron en un inicio, contratos civiles de locación de servicios para ocultar un auténtico contrato de trabajo (contratos civiles que en sede jurisdiccional fueron declarados nulos), y luego, el trabajador suscribió sin solución de continuidad los contratos CAS. La Corte Casatorias ha establecido como <i>ratio deciden di</i> que, sin poner en discusión la <b>constitucionalidad</b> de la contratación administrativa de servicios, ésta no puede reemplazar o sustituir, cuando no media interrupción de los servicios personales, a un contrato de trabajo a plazo indeterminado preexistente, establecido jurisdiccionalmente por desnaturalización de una contratación civil de locación de servicios, porque no obstante el carácter laboral del contrato administrativo de servicios (y su indiscutible adecuación a la Constitución, como lo ha dejado sentado el Tribunal Constitucional), dicho contrato posee una <i>menor entidad protectora</i>, es decir otorga menores derechos y beneficios laborales que el contrato de trabajo tipo o a plazo indeterminado, por lo tanto, no es <i>posible jurídicamente</i> admitir la <i>desmejora</i> o la modificación <i>in pejes</i> de la <i>estatus</i> jurídico que el trabajador ya ha incorporado a su <i>patrimonio de derechos</i>, merced al contrato <i>realidad</i> que ha iniciado con la demandada y que ha mantenido <u>sin interrupción</u> alguna; este razonamiento está respaldado por el derecho constitucional al trabajo consagrado por el artículo 22 de la Constitución del Estado.</p> <p><b>SÉPTIMO.-</b> Sustentan esta <i>aplicación e interpretación</i> de nuestro sistema jurídico laboral, a la presente controversia en concreto, la regla de la <i>condición más beneficiosa</i> según la cual no cabe desmejorar la situación del trabajador, obtenida previamente de una fuente no normativa (por ejemplo el contrato de trabajo); lo cual ocurre en el presente caso, porque el patrimonio de derechos adquiridos por el demandante, proviene del <b>contrato de trabajo</b> habido entre las partes desde el inicio de sus servicios, conclusión ineludible al establecerse la invalidez de la contratación civil a la que indebidamente fue sometido el accionante, por infracción del</p>	<p><i>aplicación de la legalidad</i>). <b>Si cumple.</b></p> <p><b>4.</b> Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo)</i>. <b>Si cumple.</b></p> <p><b>5.</b> Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas)</i>. <b>Si cumple.</b></p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>artículo 4 de la LPCL que contiene una regla que integra el orden público laboral y cuya infracción torna nulo el acto jurídico infractor, como lo prevé expresamente el artículo V del Título Preliminar del Código Civil, según el cual es nulo el acto jurídico contrario al orden público.’</p> <p><b>OCTAVO.-</b> Sin duda uno de esos derechos es el de la estabilidad en el empleo, reconocido por la ley (artículo 22 de la LPCL), por lo tanto, es nulo el acto jurídico de disposición del derecho a la estabilidad laboral, mediante la suscripción de un contrato de trabajo que desmejore el derecho a la estabilidad laboral. Recordemos que, en el contrato administrativo de servicios, la estabilidad laboral se limita al plazo de duración del contrato, mientras que en el régimen laboral 728 –aplicable al demandante- la estabilidad laboral equivale a la indeterminación del plazo. De igual manera, el contrato administrativo de servicios, aun teniendo naturaleza laboral, no otorga a los trabajadores beneficios como la CTS, por ejemplo, lo cual lo hace menos beneficioso que el régimen general; en tales circunstancias, en este caso en particular, no puede admitirse la <i>eficacia</i> del contrato administrativo de servicios, aun admitiendo su constitucionalidad, pues colisiona con un estatuto contractual ya adquirido previamente, el cual se encuentra además protegido por el artículo 62 de la Constitución; se afectaría además, el contenido esencial del derecho al trabajo consagrado en el artículo 22 de la Constitución, que consagra el derecho a <i>acceder</i> a un empleo, a <i>permanecer</i> en él mientras no se incurra en causa justa de despido y a la <i>protección</i> contra el despido arbitrario.</p> <p><b>NOVENO.-</b> Recordemos también que el artículo 78 de la LPCL, prohíbe inclusive la contratación <i>modal</i> en el mismo régimen 728, dentro del <i>año</i> siguiente a la finalización de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, norma prohibitiva que sin duda tiene sustento en los mismos valores y principios del Derecho del Trabajo que se acaban de anotar. Lo dicho, nos permite concluir que el presente caso no es idéntico a los que el Tribunal Constitucional ha resuelto en vía de amparo, citándose por todos a la Sentencia del Tribunal Constitucional número 3818-2009-PA/TC, porque en aquel proceso, el Supremo Intérprete de la Constitución dejó sentadas las limitaciones de cognición plena propias de un proceso <i>urgente</i> como es el amparo, sin estación probatoria, diseñado para otorgar una tutela de emergencia, frente a la alegación de lesión de un derecho fundamental, para el que no exista tutela específica en otros procesos constitucionales, como el hábeas corpus o el hábeas data, situación que no se presenta en este proceso, el cual goza de cognición plena y en el cual se ha podido alegar y probar la invalidez de la contratación civil a la que el trabajador fue indebidamente sometido, de cuyo análisis <i>emerge</i> un contrato a plazo indeterminado incorporado al patrimonio de derechos del trabajador, que luego no puede ser desmejorado por un contrato posterior que, aun siendo constitucional, disminuye <i>el estatus jurídico</i> adquirido al amparo de los artículos 22 y 23 de la Constitución que garantizan el derecho al trabajo, como ya hemos señalado, y que tajantemente declaran que <i>ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.</i></p> <p><b>DÉCIMO.-</b> En cuanto al cargo y nivel remunerativo realmente ostentadas por el demandante, se debe considerar inicialmente que el trabajador acredita en el escrito postulatorio de demanda haber realizado las labores de apoyo en la conducción y traslado de personal, lo que se corrobora tanto con los informes anexados de fojas 40 a 76, como con el contrato de locación</p>														
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>de servicios de fojas 4; asimismo la parte demandada en el minuto 13:02 de la audiencia de juzgamiento, menciona que, en efecto, el trabajador realizó dichas funciones, lo que además es incluido en el escrito de contestación de demanda de fojas 113. Por otro lado, en el recurso materia de grado, el recurrente alega que <b>“no se puede concluir que por el hecho de estar previsto en la estructura organizativa de la entidad, las actividades de chofer, no puedan contratarse bajo régimen CAS”</b>, lo que importa una conformidad o allanamiento respecto a este extremo, es decir, en modo alguno, se observa que <b>la demandada admite que las labores realizadas por el actor encajan dentro de la actividad de un chofer común</b>, de manera que declarándose inválida la contratación administrativa de servicios en base a los argumentos esbozados ut supra, se colige que las funciones y tareas encargadas al demandante eran idénticas a las que existía dentro del PAP para cualquier chofer común, indistintamente del régimen laboral al que pertenezcan. Queda acreditado entonces, prima facie en este extremo, que el cargo que ostentaba el actor y sus funciones eran las de chofer de la entidad demandada, específicamente en el área de asesoría jurídica, las mismas que han sido detalladas por el trabajador, incluso durante la audiencia de juzgamiento (minuto 40:50 al 41:25) y no fueron negadas por la emplazada.</p> <p><b>UNDÉCIMO.-</b> En cuanto a la remuneración que le corresponde percibir al actor, en la demanda como en la contestación de la demanda se ha aludido que el monto remunerativo relativo al cargo de chofer en la entidad demandada es de S/. 1,800.00; siendo un hecho admitido por ambas partes. Asimismo, debe tenerse en cuenta, la conducta procesal asumida por la demandada en el presente proceso. Así, se observa que junto con el escrito de contestación de demanda se interpusieron sendas cuestiones probatorias (oposiciones) a las exhibiciones solicitadas por el demandante, a saber, contra el libro de planillas y boletas de pago, y contra la exhibición de los presupuestos analíticos de personal del Proyecto Especial Chavimochic (PECH), sustentando como argumento la demandada el desconocimiento de su existencia, y que no se le puede exigir presentar dichos documentos en atención a que, por régimen especial al que estaba sujeto el actor no se encontraba obligada a tenerlos; sin embargo, conforme lo antes indicado, el actor estaba sujeto al régimen laboral privado del Decreto Legislativo número 728; por lo tanto, de conformidad con lo prescrito en el artículo 2 del Decreto Supremo número 018-2007-TR, la demandada como empleadora si se encontraba obligada a llevar planilla electrónica y presentarla ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y de conformidad con lo prescrito en el artículo 1 de la Resolución Ministerial número 020-2008-TR, también estaba obligada a entregar el original de la boleta de pago al trabajador. Impidiendo de este modo, la actuación de medios probatorios necesarios e imprescindibles en este proceso, dados los márgenes de la controversia, obstaculizando el acceso a los medios de prueba necesarios para dilucidar la asistencia o no del derecho demandado.</p> <p><b>DUODÉCIMO.-</b> Así, respecto a las cuestiones probatorias presentadas por la parte demandada, en ningún caso pueden eximir a ninguna de las partes del cumplimiento mínimo de las cargas probatorias distribuidas por el artículo 23 de la NLPT, no solo por la vulneración a la buena fe procesal que podría producirse de no existir motivos razonables, sino incluso por el estado de indefensión en que podría colocarse al trabajador al impedir el acceso a las pruebas idóneas, precisas y obligatorias para acreditar su derecho, máxime si se tiene en cuenta que en la relaciones de trabajo la balanza de poder se inclina siempre a favor el empleador quien por tal</p>														
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>condición posee mayor acceso a los medios probatorios, desventaja que ha sido tarea de corrección por el derecho laboral a nivel general, y no menos así por nuestro sistema.</p> <p><b><u>DECIMOTERCERO.-</u></b> No resulta pertinente entonces, el argumento de la demandada al esgrimir la inexistencia de los documentos cuya exhibición se solicita, ya que no es razonable pensar que la misma no guarda un registro los comprobantes de pago emitidos a favor del demandante, o no registra en planillas a sus trabajadores, o la designación de las escalas remunerativas no se realice de acuerdo a una Presupuesto Analítico de Personal. De todo ello se concluye que se materializa el supuesto referido en el artículo 29 de la NLPT, esto es “la obstaculización de la actividad probatoria por una de las partes”, a través del “incumplimiento de las exhibiciones ordenadas” o “se niega la existencia de documentación”, facultando la norma al Juzgador, en esos caso, la posibilidad de extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes, por lo que así las conclusiones arribadas respecto al cargo y el nivel remunerativo, se refuerzan en base a la aplicación de esta presunción.</p> <p><b><u>DECIMOCUARTO.-</u></b> Que, respecto al pago de asignación vacacional, cabe recordar primigeniamente que según la carga probatoria del artículo 23 inciso 3 literal a) de la NLPT, corresponde al trabajador acreditar “la fuente de la existencia normativa de los derechos alegados, de origen distinto al constitucional o legal”, en ese sentido, la fuente de origen de los derechos o beneficios autónomos establecidos por el empleador unilateral y deliberadamente a favor del trabajador, merecen ser demostrados en el proceso, de manera que se pueda determinar su certera existencia, y en consecuencia analizar la pertinencia del pago. En el caso de autos, si bien, el trabajador no ha aportado medio probatorio que acredite lo aludido, en lo relativo a la asignación vacacional, cumpliendo con la carga probatoria fijada por la norma; la demandada en su escrito de contestación de demanda, en fojas 116, alega que el pago de este derecho no le corresponde al actor por haber sido contratado bajo locación de servicios, que dicho derecho le es asistirle solo a los trabajadores de la entidad demandada; lo que también ha sido reconocido en la audiencia de juzgamiento (<b>minuto 38:17 al 38:24</b>) por la demandada, mencionando que dicho derecho, así como la bonificación por escolaridad y el derecho al quinquenio o remuneración personal, son otorgados a todos los trabajadores que se hayan bajo el régimen de actividad privada. Ello significa que no hay incertidumbre respecto a la existencia o no de este derecho, y de si el mismo se cancela a los trabajadores adscritos al régimen al cual el demandante pretende se le incluya.</p> <p><b><u>DECIMOQUINTO.-</u></b> A tenor de lo anterior, y a las conclusiones esgrimidas y sustentadas sobre la existencia real de una relación de trabajo entre las partes intervinientes en la litis, se deduce que sí le corresponde el derecho al pago de este beneficio, máxime si ello es admitido incluso por el recurrente en su tesis de apelación, al señalar que <i>“no le corresponde suma alguna sobre el pago de asignación vacacional”</i> pero <i>“si el superior jerárquico considera que se le debe otorgar dicho beneficio, que se le liquide de conformidad con los montos percibidos como prestación de servicios y bajo el régimen de contratación administrativa de servicios”</i>; argumento que a todas luces conlleva tácitamente un allanamiento sobre la asistencia de este derecho al actor, lo que de manera implícita reconoce la presencia a priori de una relación de trabajo entre las partes, deviniendo en contradictorio el sentido de este alegado que admite por un lado la relación laboral y luego pide se le liquiden los derechos que de ella derivan en razón a la contraprestación percibida en la locación de servicios y en la contratación</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



<p>administrativa de servicio. Deviene en impertinente, por cierto, el argumento del recurrente en lo que refiere al pago de vacaciones, dado que ese no es el concepto peticionado y que forma parte de la litis, sino la asignación vacacional, disímiles tanto conceptualmente, como por su origen, deviniendo uno de la ley y el otro del acto unilateral que exclusivamente la demandada otorga a favor de sus trabajadores.</p> <p><b>DECIMOSEXTO.-</b> Que, es de mérito pronunciarse también en relación a los demás conceptos demandados, esto es la bonificación por escolaridad y al quinquenio o remuneración personal. Así, para sustentar la existencia de ambos, se observa el informe obrante a fojas 83, también en este extremo la demandada en audiencia de juzgamiento (<b>minuto 38:17 al 38:24</b>) ha aceptado su aplicación a los trabajadores sujetos al régimen laboral de actividad privada, lo que se verifica también en la contestación de la demandada, en fojas 115 y 116. Así, y con razonamiento similar al esbozado en el considerando anterior, siendo que está demostrada la existencia de ambos derechos económicos, unilaterales y autónomos, aplicables además a todos los trabajadores suscritos en la entidad demandada, y aduciendo que la verdadera relación que el actor sostuvo con ésta fue de carácter laboral en torno a lo ya hasta aquí bastante mencionado, en consecuencia le corresponde el pago por dichos conceptos, a tenor también del allanamiento implícito argumentado en idénticas condiciones al ya analizado para la asignación vacacional ut supra, como se observa en el escrito de apelación, específicamente a fojas 183.</p> <p><b>DECIMOSÉPTIMO.-</b> Que, en cuanto al pedido de nulidad del recurrente por incongruencia entre el petitorio de la demanda y el extracto resolutive de la resolución recurrida, se observa que el primero incluye el reclamo de obligaciones de dar como son el pago por “asignación por escolaridad, pago por asignación vacacional, por remuneración personal o quinquenio por todo el récord, así como el pago de intereses, costas y costos”; no consignando en ningún momento, como bien afirma la demandada, la solicitud de desnaturalización de los contratos de locación de servicios y los contratos administrativos de servicios, o la nulidad de los mismos. Sin perjuicio de ello, la A quo, en el extremo resolutive de la sentencia, falla por un lado declarando la desnaturalización de los contratos suscritos entre el actor y el PECH, y por el otro ordenando la incorporación del “<i>accionante como trabajador a tiempo indeterminado</i>”. Resulta necesario, entonces, analizar ambas disimilitudes en cuanto bien podrían importar una incongruencia, tal cual se esgrime, determinando consecuentemente una nulidad.</p> <p><b>DECIMOCTAVO.-</b> Así, tanto el artículo 31 de la NLPT, como el 122 del Código Procesal Civil, exigen implícitamente que el contenido de la sentencia deba construirse sobre las bases del debido proceso, esto es, en observancia exacta a los principios procesales. Siendo el principio de congruencia procesal, integral dentro del debido proceso, además de responder a otro que es el principio de iniciativa de las partes que dirige el sistema jurídico procesal, limitando las actuaciones inquisitivas u oficiales del órgano jurisdiccional, debiendo este responder exclusivamente al pedido de las partes; resulta que la fórmula lógica precisa que se requiere en la construcción de las resoluciones judiciales, es la conexión estricta entre lo sometido a controversia por las partes y lo resuelto por el Juez. En el caso de autos, en relación a la declaración de la desnaturalización, se comprueba la inobservancia de dicha fórmula argumentativa, es decir, que lo resuelto en este extremo no guarda relación lógica con lo solicitado en el petitorio de la demanda por el trabajador, máxime si se denota que este invoca solo el cumplimiento de obligaciones de dar, las que responden a una sentencia de condena, mas</p>														
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>no a obligaciones de hacer que importan, por el contrario, una sentencia declarativa como la que ha expedido la A quo. Se denota, por consiguiente, la inexistencia de relación lógica entre ellas, <b>advirtiendo un fallo extra petita por parte del Juez</b>, lo que, en respuesta a la tesis de la demandada, genera la nulidad de la recurrida en este extremo. Es menester acotar la disimilitud de las particularidades del caso con otros similares resueltos también por este Colegiado, donde lo requerido es la incorporación a planillas como trabajador a tiempo indeterminado, de los cuales el análisis de la nulidad y de la verificación de la congruencia procesal sería manifiestamente distinto.</p> <p><b>DECIMONOVENO.-</b> Que, no obstante lo anterior, la falta de inclusión formal de la desnaturalización en el petitorio de la demanda, no excluye la prerrogativa del Juez de analizar ni de pronunciarse al respecto, máxime cuando forma parte intrínseca de la causa petendi del pago de los beneficios sociales reclamados, según se desprende de la fundamentación fáctica de la demanda y de los hechos controvertidos del proceso sometidos a debate oral, además, en la audiencia de juzgamiento; más aún si se comprende que la determinación de la existencia de una relación de trabajo es condición a priori para sentenciar la asistencia del derecho al pago de los beneficios demandados, es decir, que no resultaría verosímil pronunciarse sobre lo segundo, obviando al primero. Sin embargo, ello no exime que en rigor el vicio formal de incongruencia exista, y que corresponda a este Colegiado determinar su nulidad.</p> <p><b>VIGÉSIMO.-</b> Que, al haberse concluido que al trabajador le asiste el pago de los derechos demandados, implícitamente se acepta que existen una relación de trabajo entre este y la recurrente, lo cual genera como consecuencia inmediata que su condición dentro de la entidad demandada deba ser considerada como tal, por cuanto le asiste inexorablemente también este derecho. En ese sentido, si bien la A quo resuelve fallar la incorporación del trabajador a tiempo indeterminado, lo que de la revisión de autos tampoco ha sido pedido, denotándose la inobservancia en rigor de la fórmula lógica descrita en los considerandos anteriores, comprobándose una incongruencia procesal, en ningún caso tal falencia podría configurar a diferencia del caso anterior, una nulidad. Proceder de ese modo, sería no solo negar un derecho que evidentemente le corresponde al actor según lo analizado tanto por la Juzgadora en primera instancia, como en esta Sala de mérito; sino generar un conflicto en la aplicación pragmática de la sentencia, obligando al demandante a iniciar un nuevo proceso, con los gastos y riegos que ello implica, solo para obtener la condición de trabajador sujeto a plazo indeterminado, situación que ha sido bastante examinada en este proceso.</p> <p><b>VIGÉSIMO PRIMERO.-</b> Por ende, corresponde hacer una demarcación limítrofe entre aquellos vicios o falencias formales que bien pueden importar una nulidad insalvable, o bien puede ser justificados a fin de no entorpecer la eficiencia del proceso, generando con ello mayores inconvenientes de los que por sí existen para el trabajador ya desde que el empleador no le reconoce sus derechos, y debe recurrir al órgano jurisdiccional para obtener tutela efectiva sobre los mismos. Es en esa línea el artículo IX del Título Preliminar del Código Procesal Civil, establece la facultad del Juzgador de adecuar el cumplimiento de las formalidades al logro de los fines del proceso, de manera que, en casos como el sub judice, donde la nulidad de la incorporación del trabajador como sujeto a tiempo indeterminado implica la desprotección de un derecho que sí le corresponde al actor, y posiblemente el desconocimiento futuro del empleador</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>del pago de los beneficios sociales amparados ahora por no cumplir con la condición anterior; resulta correcto evitar exámenes formales rigurosos, prefiriendo caer en incongruencias formales, que en incongruencias pragmáticas con repercusión directa en la esfera de derechos del trabajador. <b>Se concluye, entonces, que, respecto al extremo de incorporación como trabajador a tiempo indeterminado, no existe vicio de nulidad.</b></p> <p><b><u>VIGÉSIMO SEGUNDO.-</u></b> Que, respecto al argumento impugnatorio de la recurrente de que no se ha tenido en cuenta la defensa alegada por la demandada a través de la Aplicación de las sentencias del Tribunal Constitucional del régimen CAS recaída en el expediente número 02-2010-PI/TC, Sentencia número 3138-2009-PA/TC y que de ningún modo se ha sometido a un trato desigual, debe señalarse que estas sentencias expedidas por el supremo interprete, si bien desarrollan temas a tener en cuenta como criterios pre establecidos, no corresponden ser aplicadas al presente caso, por no estar en discusión ni ser materia de cuestionamiento alguno la validez del régimen CAS, como régimen especial y constitucionalmente válido, sino la naturaleza de la prestación de servicios del actor en el Proyecto Especial Chavimochic, desde que ingreso a laborar el 10 de mayo de 2004, como chofer, como una situación jurídica particular e individual, la cual inició bajo la contratación bajo el régimen de contratación civil, de manera fraudulenta para posteriormente ser pasado al régimen CAS, cuando ya había adquirido el derecho a una relación laboral sujeta a plazo indeterminado.</p> <p><b><u>VIGÉSIMO TERCERO.-</u></b> <b>Respecto al pago de los costos del proceso (Honorarios Profesionales)</b>, en principio, debemos indicar que de acuerdo a lo establecido en el artículo 14 de la Ley número 29497, los costos se regulan conforme a las reglas de la norma procesal civil, en este sentido, según lo previsto por el artículo 414 del Código Procesal Civil, la regulación de los costos procesales se efectúa en función de las incidencias del proceso; así, se constituyen en un reembolso a favor de la parte vencedora por los gastos que ésta haya efectuado por concepto de los honorarios profesionales de su (s) abogado (s) defensor (es). En efecto, la determinación de los costos procesales deben obedecer a la estimación razonable del conjunto de factores y parámetros legales y fácticos que lo rodean, tales como la duración, la naturaleza y su complejidad, el importe ordenado a pagar por el órgano jurisdiccional (sumas líquidas o liquidables), teniéndose muy en cuenta la calidad de la defensa en la estructuración de la teoría del caso y de la forma en que ésta ha sido traducida en las actuaciones procesales, pero también en la calidad de la litigación del abogado en el marco del nuevo proceso laboral, sin dejar de advertir el grado de complejidad de la <i>causa</i>, correspondiendo por tato desestimar el argumento impugnatorio de la demandada recurrente, que cuestionó el pago de los costos procesales y de los intereses legales sin expresar un motivo razonable para ser desestimados y al no expresar algún sustento legal que ampare su argumento.</p> <p><b><u>VIGÉSIMO CUARTO.-</u></b> Que, en el presente caso la A quo lesiona la economía y celeridad en el proceso cuando difiere en su vigésimo sexto considerando, para la ejecución, la determinación de los costos u honorarios del abogado, cuando el artículo 31 de la NLPT exige que se lo determine en la sentencia, lo cual además simplifica la ejecución de la sentencia, por lo que <b><u>debe recomendarse al Juez del proceso que cumpla con fijar, en todo proceso tramitado con la NLPT, los costos del proceso en monto líquido o en porcentaje en la sentencia, justificando su decisión, teniendo en cuenta la calidad de la defensa del abogado del</u></b></p>														
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><b><u>trabajador, en especial su contribución para consolidar la oralidad como técnica de litigación y la claridad, concisión y concreción de las actuaciones escritas y orales.</u></b></p> <p><b><u>VIGÉSIMO QUINTO.-</u></b> Que, constituye un error técnico de la A quo permitir la comparecencia tanto del procurador público del gobierno regional y del Chavimochic, porque se genera una duplicidad de defensas, cuando quien está legitimado para intervenir en el proceso es quien tiene la calidad de <i>entidad</i> (artículo I del Título Preliminar de la Ley número 27444 y artículo 13 del Decreto Supremo número 013-2008-JUS, Ley del Proceso Contencioso Administrativo), que en este caso, la tiene el Gobierno Regional, al que se encuentra adscrito Chavimochic, por lo tanto, constituye un dispendio de energías procesales el emplazamiento hecho en este proceso, como en otros, lo cual debe ser corregido por la A quo, quien tiene el deber de conducir el proceso adecuadamente, conforme al artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil y el artículo III de la NLPT. Repitiendo innecesariamente la misma defensa, la que debe ser realizada sólo por quien está <i>legitimado</i> en el proceso, evitando así un esfuerzo procesal que bien puede ser soslayado para precisarse sobre lo que exclusivamente va a ser materia de controversia, a fin además del principio de economía procesal, y con la intención de evitar futuros conflictos o anomalías procesal como ya se han suscitado en casos similares dilucidados por este Colegiado.</p> <p><b><u>VIGÉSIMO SEXTO.-</u></b> Finalmente, debe recomendarse a la parte demandada, que optimice la calidad de su defensa técnica en juicio, tanto en la fase escrita como en la fase oral, porque se observa en este proceso y otros similares que son vistos por este Colegiado, un deficiente despliegue que pone en serio riesgo de indefensión a la demandada y con ello a los intereses públicos, por tratarse de una entidad pública. Contestaciones inconsistentes; actuaciones en audiencia deficitarias, asunción de defensores el mismo día de la audiencia, todo lo cual denota falta de cuidado por articular los adecuados mecanismos para la defensa de los intereses del Estado en juicio. La demandada debería efectuar una reingeniería de su defensa en juicio, considerando, entre otras razones, que están en juego importantes sumas de dinero; entonces, la defensa no sólo debe limitarse a la <i>formalidad</i> de presentarse al proceso, sino a un esfuerzo <i>real</i> por traer una teoría del caso creíble, consistente y sobre todo aportando la información necesaria para sustentar cualquier posición defensiva que pudiera adoptarse. Nuestro sistema procesal nos <i>informa</i> que el Estado no tiene ningún privilegio en el proceso, salvo el mecanismo de ejecución de las sentencias de obligaciones de dar, por lo que el Juez Laboral está obligado a impartir justicia dependiendo de los argumentos y las pruebas traídas por las partes</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 00 031-2013-0-1618-JM-LA-01

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



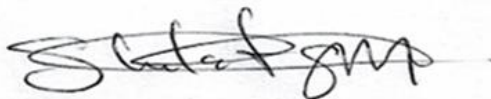
	(...)	<i>asegura de no anular; o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</i>										10
Descripción de la decisión		<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple</b></p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple</b></p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. <b>Si cumple</b></p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. <b>Si cumple</b></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular; o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>				X						

Fuente: Expediente N° 00031-2013-0-1618-JM-LA-01

El anexo 5.6 evidencia que la calidad de la parte resolutive es de rango muy alta; porque, la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión fueron de rango muy alta, y muy alta calidad, respectivamente

## **Anexo 6. Declaración de compromiso ético y no plagio**

Mediante el presente documento denominado *declaración de compromiso ético y no plagio* el autor(a) del presente trabajo de investigación titulado: **CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES , EN EL EXPEDIENTE N° 00031-2013-0-1618-JM-LA-01, DEL DISTRITO JUDICIAL DE LA LIBERTAD- LA ESPERANZA; 2020** declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumpla con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación, dentro del cual se tiene como objeto de estudio las sentencias, se aplicó un diseño metodológico común, por lo tanto, es posible que tenga similitud en ese sentido y se explica, porque forma parte de dicha línea. También se declara que al examinar las sentencias se tuvo acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, a cada uno se les asignó un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales, siendo el único aspecto inserto en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. El análisis aplicado se hizo en ejercicio del derecho establecido en el artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal acorde con la línea de investigación del cual se deriva, trabajado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, de modo *que al utilizar las fuentes para su elaboración no hay copia, ni uso de ideas, apreciaciones, citas parafraseadas o citas textuales, etc. Tomadas de cualquier fuente sean en versión física o digital, sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, por el contrario, en todos los casos se ha incorporado la cita y referencias respectivas conforme orienta las normas APA, previsto en la Universidad. En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor(a) se firma el presente documento. Trujillo, junio 2020.*



---

GRANDA MARTIN, SHILAT AMPARITO  
ORCID: 0000-0002-4651-1901  
Código N° 1606132068  
DNI 70256708



### Anexo 7. Cronograma de actividades

N°	Actividades	Año 2020															
		Semestre I				Semestre II				Semestre I				Semestre II			
		Mes				Mes				Mes				Mes			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del Proyecto	X															
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación		X	X													
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación			X	X												
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación				X	X											
5	Mejora del marco teórico y Metodológico					X	X										
6	Elaboración y validación del instrumento de recolección de Datos						X	X									
7	Elaboración del consentimiento informado (*)	No aplica															
8	Recolección de datos						X	X	X	X							
9	Presentación de Resultados								X								
10	Análisis e Interpretación de los Resultados									X	X						
11	Redacción del informe preliminar									X	X	X	X				
13	Revisión del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación											X	X				
14	Aprobación del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación											X	X				
15	Presentación de ponencia en jornadas de investigación											X	X				
16	Redacción de artículo científico												X	X			



## Anexo 8. Presupuesto

<b>Presupuesto desembolsable – Titular de la investigación</b>			
<b>Categoría</b>	<b>Base</b>	<b>% o Número</b>	<b>Total (S/.)</b>
<b>Suministros (*)</b>			
• Impresiones			
• Fotocopias			
• Empastado			
• Papel bond A-4 (500 hojas)			
• Lapiceros			
<b>Servicios</b>			
• Uso de Turnito	50.00	2	100.00
<b>Sub total</b>			
<b>Gastos de viaje</b>			
• Pasajes para recolectar información			
<b>Sub total</b>			
<b>Total, de presupuesto desembolsable</b>			
<b>Presupuesto no desembolsable (Universidad)</b>			
<b>Categoría</b>	<b>Base</b>	<b>% o Número</b>	<b>Total (S/.)</b>
<b>Servicios</b>			
• Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD)	30.0 0	4	120.00
• Búsqueda de información en base de datos	35.0 0	2	70.00
• Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP Universitario - MOIC)	40.0 0	4	160.00
• Publicación de artículo en repositorio institucional	50.0 0	1	50.00
<b>Sub total</b>			400.00
<b>Recurso humano</b>			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.0 0	4	252.00
<b>Sub total</b>			252.00
<b>Total presupuesto no desembolsable</b>			652.00
<b>Total (S/.)</b>			