



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**CALIDAD DE LAS SENTENCIAS DE PRIMERA Y
SEGUNDA INSTANCIA SOBRE BENEFICIOS SOCIALES,
EN EL EXPEDIENTE N° 01474-2012-0-2001-JR-LA-01, DEL
DISTRITO JUDICIAL DE PIURA – PIURA 2017.**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

**AUTORA
RENY AZUCENA MELENDRES PORRAS**

**ASESOR
Mgtr. ELVIS MARLON GUIDINO VALDERRAMA**

PIURA – PERÚ

2017

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR

MGTR. CARLOS CESAR CUEVA ALCÁNTARA
PRESIDENTE

MGTR. MARÍA VIOLETA DEL LAMA VILLASECA
SECRETARIO

MGTR. RAFAEL HUMBERTO BAYONA SÁNCHEZ
MIEMBRO

MGTR. ELVIS MARLON GUIDINO VALDERRAMA
ASESOR

AGRADECIMIENTO

A Dios:

A Dios, por ser lo más importante en mi vida, mi guía y punto de partida, sin él no hubiera podido alcanzar nada de lo que he logrado.

A mis padres:

A Mi Segunda Mamá MARÍA VICTORIA, Me Dejaste De Una Manera Inesperada, Pero Sé Que Desde El Cielo Estarás Feliz Por Este Gran Paso En Mi Carrera Profesional, Jamás Te Olvidaré Mi Ángel.

A Mis Padres, Por Dar-me Un Hogar Por Formarme En Base A Valores Sólidos Que Perdurarán Conmigo A Lo Largo De La Vida, Por Ser Mi Fortaleza, Empuje Y Motivación Para Que Pudiera Lograr Mis Sueños Y No Rendirme Ante Los Obstáculos Que Se Interpongan En El Camino, Son Lo Mejor De Mi Vida.

A Mi Hermano Erick, Por Ser Mi Fiel Compañero Y Amigo En Tantas Experiencias Compartidas, Siempre Estaremos Unidos Ante Todo. Gracias Hermano Por Apoyarme Y Compartir A Mi Lado Una Lucha De Sacrificios Constantes, Llenos De Diversas Emociones Gracias A La Unión De Un Sentimiento Sincero. A Todos Ellos En Conjunto, Por Ser Mí Amada Familia.

A mi Docente Tutor:

Agradezco Infinitamente A Me Orientaron De Manera Incondicional En La Parte Metodológica Y Teórica Para La Realización De Esta Tesis gracias Abog. ELVIS GUIDINO VALDERRAMA por su valiosa guía, y asesoramiento en esta investigación.

MELENDRES PORRAS RENY AZUCENA

DEDICATORIA

Este proyecto se la dedico a mi Dios quién supo guiarme por el buen camino, darme fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentaban, enseñándome a encarar las adversidades sin perder jamás la dignidad ni desfallecer en el intento.

A mis padres quienes por ellos soy lo que soy, su apoyo, consejos, comprensión, amor, ayuda en los momentos difíciles, y por ayudarme con los recursos necesarios para estudiar. Me han dado todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi carácter, mi empeño, mi perseverancia, mi coraje para conseguir mis objetivos.

A mi hermano por estar siempre presente, acompañándome para poderme realizar. A mi segunda mama María victoria mi ángel protector quien ha sido mi motivación, inspiración y felicidad.

MELENDRES PORRAS RENY AZUCENA

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general, determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre, Beneficios Sociales según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N°01474-2012-0-2001-JR- LA-01 del Distrito Judicial de Piura – Piura 2017. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La recolección de datos se realizó, de un expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia, utilizando 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 fueron de rango: alta, alta y mediana; y de la sentencia de segunda instancia: alta, alta y mediana. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera Y de segunda instancia, fueron de rango alta y alta, respectivamente.

Palabras clave: Trabajo, motivación, Beneficios Sociales y sentencia.

ABSTRACT

The overall objective research was to determine the quality of judgments of first and second instance on Economic, Social Benefits under relevant regulatory, doctrinal and jurisprudential parameters, file N°. 01474-2012-0-2001-JR-LA-01 Judicial District of Piura - Piura 2017.

It kind of qualitative quantitative, descriptive exploratory level, not experimental, retrospective and cross-sectional design. Data collection was performed, a selected file by convenience sampling, using the techniques of observation, and content analysis, and a checklist, validated by expert judgment. The results revealed that the quality of the exhibition, preamble and operative part belonging to: the judgment of first instance were range: high, medium and high; and the judgment of second instance: high, medium and high. It was concluded that the quality of the judgments of first and second instance were high and high respectively range.

Keywords: Work, motivation, social benefits and sentence.

ÍNDICE

	Pág.
Carátula.....	i
Jurado evaluador.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Resumen.....	v
Abstract.....	vi
Índice general.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	8
2.1. ANTECEDENTES.....	8
2.2.1. Desarrollo de Instituciones Jurídicas Sustantivas relacionadas con las sentencias en estudio.....	12
2.2.1.1. La Potestad Jurisdiccional Del Estado.....	12
2.2.2. MARCO TEÓRICO.....	12
2.2.1. DESARROLLO DE INSTITUCIONES JURÍDICAS PROCESALES RELACIONADAS CON LAS SENTENCIAS EN ESTUDIO	
2.2.1.1. LA POTESTAD JURISDICCIONAL DEL ESTADO.....	12
2.2.1.1.1. La jurisdicción.....	12
2.2.1.1.1.1. Definiciones.....	12
2.2.1.1.1.2. Características de la jurisdicción.....	12
2.2.1.1.1.3. Elementos de la jurisdicción.....	12
2.2.1.1.1.4. Principios constitucionales relacionados con la función Jurisdiccional.....	13
2.2.1.1.1.4.1. El Principio de la Observancia del debido proceso y la tutela Jurisdiccional.....	13

2.2.1.1.1.4.2. El Principio de la Motivación escrita de las resoluciones judiciales.	
2.2.1.1.1.4.3. El Principio de la Pluralidad de Instancia.....	13
2.2.1.1.1.4.4. El Principio de no ser privado del derecho de defensa en ningún estado del proceso.....	13
2.2.2. LA COMPETENCIA.....	14
2.2.2.1. Definiciones	
2.2.2.2. Criterios para determinar la competencia en materia laboral.....	14
2.2.3. LA PRETENSIÓN.	14
2.2.3.1. Definiciones.....	14
2.2.3.2. Elementos de la pretensión.....	15
2.2.4. EL PROCESO.....	16
2.2.4.1. Definiciones.....	16
2.2.4.2. Funciones del proceso.....	16
2.2.4.3. El proceso como garantía constitucional.....	16
2.2. 5. EL PROCESO LABORAL.....	16
2.2. 5.1. Definiciones, Beneficios	
Sociales.....	16
2.2. 5.2. Principios procesales relacionados con el proceso laboral	
2.2. 5.2.1. Tutela Jurisdiccional efectiva.....	17
2.2. 5.2.2. Principio de Iniciativa de Parte y Conducta Procesal.....	17
2.2. 5.2.3. Principio De La Primacía De La Realidad.....	17
2.2. 5.2.4. EL PRINCIPIO DE LA IGUALDAD DE REMUNERACIÓN.....	18
2.2. 5.2.5. Principio de Congruencia Procesal.....	18
2.2.6. El proceso Ordinario Laboral.....	21
2.2.6.1. Definiciones.....	21
2.2.6.2. Trámite del proceso Ordinario Laboral.....	21
2.2.6.2.3. Sujetos del proceso	21
2.2.6.2.4. El Juez.....	21

2.2.6.2.5. Las partes.....	21
2.2.6.2. 6. El demandante.....	21
2.2.6.2.7. El demandado.....	21
2.2.6.2.8. La demanda y la contestación de la demanda.....	22
2.2.6.7. Las excepciones y defensas previas.....	23
2.2.6.7.1. Definiciones.....	23
2.2.6.7.2. Regulación.....	23
2.2.6.7.3. Las excepciones y defensas previas en el proceso judicial en estudio.....	23
2.2.6.8. Las Audiencias.....	24
2.2.6.8.1.	
Definiciones.....	24
2.2.6.8.2. Regulación.....	24
2.2.6.8.3. Las audiencias en el caso concreto en estudio.....	24
2.2.6.9. Los puntos Contravertidos.....	24
2.2.6.9.1. Definiciones.....	24
2.2.6.9.2. Los puntos controvertidos en el caso concreto en estudio.....	24
2.2.7. LOS MEDIOS DE PRUEBA.....	25
2.2.7.1. La prueba.....	25
2.2.7.1.1. Definiciones.....	25
2.2.7.2. Concepto de prueba para el juez.....	25
2.2.7.3. El objeto de la prueba.....	25
2.2.7.4. Valoración y apreciación de la prueba.....	26
2.2.8. LA RESOLUCIÓN JUDICIAL.....	26
2.2.8.1. Definiciones.....	26
2.2.8.2. Clases de resoluciones judiciales.....	26

2.2.8.2.1. El decreto.....	26
2.2.8.2.2. El auto.....	26
2.2.8.2.3. La sentencia.....	27
2.2.9. LA SENTENCIA.....	27
2.2.9.1. Definiciones.....	27
2.2.9.2. Estructura contenido de la sentencia.....	28
2.3. Marco conceptual.....	33
3. METODOLOGÍA.....	36
3.1. Tipo y nivel de investigación.....	36
3.2. Diseño de investigación.....	36
3.3. Objeto de estudio y variable de estudio.....	37
3.4. Fuente de recolección de datos.....	37
3.5. Procedimiento de recolección de datos y Plan de Análisis de datos.....	37
3.6. Consideraciones éticas.....	38
3.7. Rigor científico.....	58
CONCLUSIONES – RECOMENDACIONES	
REFERENCIAS	
BIBLIOGRÁFICAS.....	89
Anexo 1: Operacionalización de la variable.....	93
Anexo2: Cuadro descriptivo del procedimiento de recolección, organización, calificación de datos, y determinación de la variable.....	114
Anexo 3: Declaración de Compromiso Ético.....	124
Anexo4: Sentencias de primera y de segunda instancia.....	125

INTRODUCCION

Los temas de investigación es pragmático abordan los aspectos teóricos y prácticos de todos aquellos conceptos que se realizan al momento de presentar una demanda en el derecho laboral hasta temas que perciben los trabajadores con ocasión de sus labores prestadas de manera dependiente como son las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, la asignación familiar, la bonificación por tiempo de servicios.

El desarrollo del tema de investigación inicia con una parte introductoria del Derecho laboral en el ámbito nacional, requisitos para poder tramitar una demanda, la jurisdicción, función del juez. Medios impugnatorios, para luego pasar a definir la remuneración dentro de ello como elementos encontraremos la subordinación y el trabajo personal, constituyen junto con la remuneración, los tres elementos necesarios y suficientes para tipificar la relación laboral. Esta relación laboral es la base sobre la cual se constituye el derecho del trabajo. Para el empleador la remuneración es el costo que tiene que pagar por la mano de obra que emplea. Para el trabajador es la ganancia que obtiene gracias a la venta de su trabajo personal. Por lo tanto, el trabajo es un fin en sí mismo ya que dignifica al hombre, es también un medio a través del cual obtiene los bienes necesarios para su subsistencia; a lo que nosotros llamamos indistintamente remuneración y/o salario. Al cumplir tan importante rol, es que el derecho del trabajo se ocupa en forma especial de la remuneración y finalmente que conceptos tienen naturaleza remunerativa, por ejemplo la asignación familiar.

EN EL ÁMBITO NACIONAL:

La Organización Internacional del Trabajo en el Convenio N° 95, describe al salario utilizando como término equivalente a la remuneración como "... la ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a su trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.

EN EL PERÚ:

Los beneficios sociales, son todas aquellas ventajas patrimoniales, adicionales a la remuneración básica recibida por el trabajador en su condición de tal. No importa su carácter remunerativo, el monto o la periodicidad del pago, lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición y por mandato legal.

Son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores con ocasión de sus labores prestadas de manera dependiente. Son los ingresos laborales que el trabajador recibe como consecuencia de su actividad, sin considerar su origen, el importe o la periodicidad del pago o su naturaleza remunerativa. Si bien es cierto la legislación no define el concepto de beneficios social, si lo ha mencionado en más de una oportunidad, se puede concebir esta como la dimensión social de la remuneración de origen legal que garantiza condiciones sociales que le permite al trabajador tener una ciudadanía plena. Cabe señalar que estas percepciones sociales también nacen como consecuencias de la negociación colectiva reguladas en los convenios colectivos convenidos entre las organizaciones sindicales y los empleadores.

Nuestra legislación prevé para los trabajadores seis beneficios económicos de origen legal que se abonan durante la relación laboral, de las cuales se señalan a continuación:

- a) Las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad
- b) La asignación laboral
- c) La bonificación por tiempo de servicios (sólo se entrega a trabajadores que adquirieron este derecho al mes de julio de 1995).
- d) El seguro de vida
- e) La participación laboral: las utilidades
- f) La compensación por tiempo de servicios. De los beneficios laborales señalados, la legislación considera que los tres primeros tienen carácter remunerativo y los tres últimos no. Los trabajadores y socios trabajadores de las empresas de servicios y de las cooperativas gozan de los derechos y beneficios que corresponden a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

EN EL ÁMBITO LOCAL:

PROTECCIÓN Y PRIVILEGIO DE LOS BENEFICIOS SOCIALES

En nuestro sistema jurídico se prevén una serie de disposiciones que buscan proteger al trabajador de las retenciones unilaterales del empleador o terceros.

El artículo 24 de la Constitución, establece que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procure a él y a su familia el bienestar Material y espiritual.

En el ámbito institucional universitario ULADECH Católica:

Conforme a los marcos legales, los estudiantes de todas las carreras realizan investigación tomando como referente las líneas de investigación. Respecto, a la carrera de derecho, la línea de investigación se denomina: “Análisis de Sentencias de Procesos Culminados en los Distritos Judiciales del Perú, en Función de la Mejora Continua de la Calidad de las Decisiones Judiciales” (ULADECH, 2011); para el cual los participantes seleccionan y utilizan un expediente judicial. En el presente trabajo será el expediente N° 01474-2012-0-2001-JR-LA-01, perteneciente al Distrito Judicial de Piura – Piura, donde la demandante N.E.P.L alega que ingresó a laborar para la demandada en la dependencia denominada División de Limpieza Pública y Relleno Sanitario, en calidad de Obrero, desempeñando funciones de trabajador de limpieza pública desde el dos de enero del año 1993, pero sólo reclama como periodo liquidable desde el 02 de junio del 2001, dado que se encuentra comprendido en el régimen de la actividad privada según Ley N° 27469, siendo que a los demás trabajadores que desempeñan igual función, pero que se encuentran en el libro de planillas, se le cancela una remuneración de S/ 1012.76.

- Asimismo señala que desde que ingresó a laborar la demandada y con el fin de eludir sus obligaciones laborales, no lo incluyó en la planillas de los trabajadores, ni le otorgaba boletas de pago, fue a partir del 03 de marzo del 2005 que fue incluido en libro de planillas, pero percibiendo un monto remunerativo inferior al de sus compañeros de igual categoría.

- Señala que respecto a la desnaturalización de los llamados contratos de servicios no personales, se debe tener en cuenta que la demandada para el cumplimiento de sus labores le entregaba insumos e instrumentos necesarios, le asignó zonas de barrido y recolección en los diferentes sectores de la ciudad, estaba sujeto a una dependencia.
- Indica que, ha prestado sus servicios de manera personal, como persona natural, y no como persona jurídica, sin que haya valido de otras personas o dependientes por lo demuestra que ha existido una prestación personal; y que por el hecho que se haya contratado en un inicio bajo los llamados contratos de servicios no personales no puede implicar de ninguna manera la existencia de un vínculo de naturaleza civil con la demandada, toda vez que el contrato civil no existe dependencia o subordinación.
- Agrega que, existe un trato salarial desigual y discriminatorio ya que tiene a cargo la función de trabajador de limpieza pública tan igual a otros compañeros que estaban considerados en el libro de planillas siendo que al demandante se le venía pagando una suma inferior que aquellos que estaban dentro del libro de planillas sin embargo no se le incluyó a planillas por lo que es justo se le reconozca los beneficios sociales en base a una remuneración justa. El Procurador Público en representación de la demandada se apersona, contestando la demanda solicitando se declare infundada en todos sus extremos.
- Indica que, el demandante pretende que su representada le cancele la suma de S/. 20,640.63 como trabajador permanente, adeudados supuestamente por concepto de pago de beneficios por el periodo comprendido entre el 01 de junio del 2001 al 03 de mayo del 2005, en dicho periodo se le contrato bajos parámetros de la ley del presupuesto y se le pago de acuerdo al contrato suscrito con la demandada, y que la pretensión del demandante no puede ser amparada ya que le generaría una indefensión a su representada y un distorsionamiento a aquellas normas de derecho público que tienen naturaleza prohibitiva.
- Señala que, se debe tener en cuenta el Artículo 48° del D.Leg. 276, ya que se encontraba contratado bajo los alcances de dicha norma; asimismo indica que el

artículo 40 de la Constitución Política del Estado, establece que el ingreso a la carrera administrativa, y los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos, y la persona que ostente la calidad de servidor público debe de ingresar a la carrera a través de un concurso público, y la citada plaza debe encontrarse presupuestada, el recurrente no ha acreditado que ha existido ni ha obtenido evaluación favorable previa participación en un concurso público que le permita ingresar a la carrera administrativa.

- Finalmente; indica que se debe tener en cuenta que el recurrente ingresa bajo un contrato de locación de servicios, el cual se encuentra dentro del campo del derecho civil, por lo que al recurrente no se le prometió estabilidad laboral, sino se le contrato por el plazo establecido en el acotado contrato y se cumplió con lo pactado, según la libertad contractual el contrato es parte entre las partes y añade que existe un informe emitido por la oficina de Logística en donde se acredita que la prestación realizada por el actor a favor de la municipalidad correspondió a locador de servicios no personales en los meses de junio del 2001 a febrero del 2005. La sentencia de primera instancia fue emitida por el Primer Juzgado Especializado Laboral de Piura donde Declaran FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por don N.E.P.L sobre REINTEGRO DE BENEFICIOS SOCIALES POR TRATO SALARIAL DESIGUAL contra R.A.M.P. En la sentencia de segunda instancia CONFIRMARON la sentencia emitida por el primer Juzgado, mediante la cual se declara fundada en parte la demanda interpuesta por don N.E.P.L contra R.A.M.P por reintegro de pago de beneficios sociales por trato salarial desigual.

Es así, que en base a la descripción precedente que surgió, la siguiente interrogante:

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre BENEFICIOS SOCIALES, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N°01474-2012-0-2001-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Piura – Piura, 2017?

Para resolver el problema planteado se traza un objetivo general. Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Beneficios Sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 01474-2012-0-2001-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Piura – Piura, 2017? Igualmente para alcanzar el objetivo general se traza objetivos específicos Respecto a la sentencia de primera instancia

1. Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.

2. Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos, del derecho, la pena y la reparación civil.

3. Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de correlación y la descripción de la decisión. Respecto de la sentencia de segunda instancia.

4. Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.

5. Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos, de la pena y la reparación civil.

6. Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de correlación y la descripción de la decisión. JUSTIFICACION La investigación se justifica en que en todo lugar sea internacional, nacional o local se da la administración de justicia con el único fin de poder establecer la seguridad del propio ciudadano y poder resolver situaciones en que este se encuentre involucrado, pero se sabe que en la actualidad es muy difícil que problemas de índole judicial se resuelvan de manera muy fehaciente ya que la demora es notoria, es por ello que los ciudadanos se muestran con mucha inseguridad al obtener una respuesta muy poco satisfactoria para su beneficio y tranquilidad.

El fin de presente trabajo es dar resultados útiles y sobre todo eficaces que se orienten a la justificación de una justicia ejemplar tal como lo es los resultados que son las sentencias resolutorias donde se obtendrá respuestas concretas brindadas de manera objetiva. El estudio se basa en poder determinar la calidad de las sentencias, teniendo en cuenta nuestra doctrina y jurisprudencia, es por ello que cada conclusión deberá ser brindada con la total responsabilidad ya que cada respuesta será utilizada para sustentar y sobre todo probar los hechos cometidos, principalmente estará dispuesta actuar bajo el mando de la ley. Lo ya narrado no nos dará una solución positiva a nuestros problemas, si no que tratara de actuar de manera responsable y sobre conforme a ley para de esa manera poder llegar a una conclusión justa para ambas partes y de mitigar el estado de las cosas mencionadas, esto sucede en el Perú. Es importante dar a conocer a los jueces que al momento de tomar una decisión firme es decir, de sentenciar ellos no solo deben tomar en cuenta lo expuesto ya sea por los abogados o el órgano supervisor revisor, si no que existen una tercera persona la conforma la ciudadanía la cual debería ser escuchada y sobre todo tenida en cuenta para la toma de decisiones, y así se pueda llegar adoptar a una justicia imparcial y a la vez verificar la culpabilidad del delito en distintos ámbitos. También servirá de escenario para ejercer un derecho de rango constitucional, previsto en el inciso 20 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú, que establece como un derecho el analizar y criticar las resoluciones judiciales, con las limitaciones de ley. El propósito es comenzar, a efectos como también servirá de escenario para ejercer un derecho de rango constitucional, previsto en el inciso 20 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú, que establece como un derecho el analizar y criticar las resoluciones judiciales, con las limitaciones de ley.

2. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LOS BENEFICIOS SOCIALES A PARTIR DEL SIGLO XVIII

Aunque los patrones tomaron en cuenta las prestaciones y servicios del empleado desde el periodo de sistemas gremiales en la Europa mediaval, empezaron a considerar como un aspecto separado de compensación para el empleado durante la Segunda Guerra Mundial.

Originalmente las iglesias, la caridad privada y la familia inmediata de las personas eran quienes ayudaban a las que no podían valerse por sí mismos en forma adecuada. Posteriormente, al empezar la economía mercantil y el sistema de gremios, la industria realizó sus primeros esfuerzos para valerse por sí misma. Durante los años veinte y treinta, el gobierno empezó a entender los problemas de edad, enfermedad, desempleo y muerte. Entre las muchas razones para el cambio respecto a la asistencia para los empleados, se contaban: el crecimiento de la industrialización, el aumento de la urbanización y el desarrollo de la economía capitalista. Estos cambios produjeron otros similares en la opinión pública y política.

LA REACCIÓN INDUSTRIAL INICIAL:

La provisión de prestaciones y servicios para el empleado empezó cuando la Industria inició los primeros planes de prestación sobre retiro y muerte, principio de este siglo XX. El siguiente paso importante en la evolución de prestaciones llegó en los años treinta, cuando el gobierno federal se interesó en la seguridad económica de los trabajadores industriales. Sin embargo, la mayor expansión de los programas de prestaciones ocurrió durante la Segunda Guerra Mundial, como resultado de la congelación de tasas de salarios, originada por los esfuerzos de los sindicatos; también se derivó de criterios y prácticas administrativas que se

enfrentaban a ofertas de trabajo muy reducidas.

LOS BENEFICIOS SOCIALES desde hace mucho tiempo y sin éxito hasta ahora, se han venido discutiendo varios proyectos de ley que hablan de la conveniencia o no de que determinadas empresas no paguen “beneficios sociales” a sus trabajadores. Sin embargo, parece que todos dan por sentado que los llamados “beneficios sociales” sí existen y que además están conformados más o menos por los siguientes conceptos:

- a) las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad,
- b) la compensación por tiempo de servicios o CTS,
- c) el pago durante las vacaciones,
- d) el pago por el sistema de pensiones y
- e) el pago por el seguro social de salud o EsSalud.

De hecho, cuando un trabajador renuncia, o cuando es despedido, y para que todo esté en regla, el empleador le hace la llamada "liquidación por beneficios sociales". Supuestamente la idea es que se le paguen los denominados "beneficios truncos", es decir, que se le paguen los días de vacaciones no gozados, la compensación por tiempo de servicios aún no pagada y las gratificaciones proporcionales devengadas, además, claro está de los días trabajados no pagados. Con ello pareciera que se limita el número de conceptos llamados "beneficios sociales", pero, pensándolo mejor, y llevándolo al extremo ¿Qué tipo de "beneficio social" hay en el hecho de que a un trabajador se le paguen los "días trabajados no pagados"?

Desde el punto de vista legalista, un beneficio es un derecho que corresponde por ley o por cualquier otro motivo similar y, por tanto, un beneficiario es la persona que resulta favorecida por dicha medida, de manera gratuita.

Es decir, este tipo de beneficio no implica una contraprestación económica o monetaria equivalente a la prestación recibida.

Si un peruano se casa con una ciudadana estadounidense, él consigue el derecho a obtener el permiso para residir y trabajar en EEUU, con los beneficios que ello implica para sus hijos también (acceso a educación

gratuita, asistencia social, etc), sin importar cuántos hijos sean. Obviamente él adquirirá también algunas obligaciones, pero que no tendrán proporción alguna con los beneficios obtenidos. Por ejemplo, si el trabajador peruano consigue un trabajo en el que gana la mitad que el estadounidense promedio, y por tanto tributa mucho menos que éste, no se le recortarán sus derechos a la mitad de beneficios, ni mucho menos. En este sentido, el beneficio es más un regalo que se recibe por diferentes motivos legales que no tienen un sustento económico directo sino más bien se relacionan con las políticas redistributivas y subsidiarias de cada país, es decir, con sus políticas sociales.

Existe un antecedente legislativo que ya no está vigente, pero que sin duda ilustra sobre el contenido del concepto beneficio social, pues éste continúa usándose desde prácticamente el inicio del Derecho del Trabajo en el país. Nos referimos al reglamento de la Ley N° 4916. La norma reguló la CTS en su fase primigenia y el seguro de vida, que según la definición reglamentaria no hay duda que tenían la calidad de “beneficios”, a los que los usos y costumbres plasmados en la legislación, jurisprudencia y también en la doctrina, se le agregó el calificativo de “sociales”; es decir: “beneficios sociales”, o como lo definiría Cabanellas: “beneficio laboral o de los trabajadores”.

Pues bien, todas las demás normas que las leyes vigentes estipulan a favor de trabajadores, tienen la calidad de “derechos o beneficios”, a los que debe agregarse el calificativo de “sociales”, que obviamente tienen una naturaleza distinta a la “remuneración”, que se abona al trabajador como contraprestación de su labor.

La Ley N° 4916 fue derogada por la Ley N° 26513 en 1995, quedando sin efecto su reglamento. Sin embargo, nadie puede dudar que al año 1995, hace 14 años, se encontraban plenamente regulados en el Perú a favor de los trabajadores derechos o beneficios sociales como los descansos remunerados, asignación familiar para trabajadores no sujetos a negociación colectiva, seguro de vida, participación de trabajadores en las utilidades, gratificaciones, CTS y descanso pre y posnatal, etcétera.

Existen además otras normas que consagran diversos beneficios sociales, como las gratificaciones legales (Ley N° 27735), la asignación familiar para los

trabajadores no sujetos a negociación colectiva (Ley N° 25129), la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa (D. Leg. N° 892), entre otras. La Ley de Productividad y Competitividad Laboral, cuyo TUO aprobó el DS N° 003-97-TR (LPCL), al regular el pacto de remuneración integral, fija que en él se pueda comprender“... todos los beneficios legales y convencionales aplicables a la empresa, con excepción de la participación en las utilidades”.

2.2.2. MARCO TEÓRICO CONCEPTUALIZADO

2.2.1. DESARROLLO DE INSTITUCIONES JURÍDICAS PROCESALES RELACIONADAS CON LAS SENTENCIAS EN ESTUDIO

2.2.1.1. LA POTESTAD JURISDICCIONAL DEL ESTADO

2.2.1.1.1. La jurisdicción:

- **POTESTAD JURISDICCIONAL.** La potestad jurisdiccional del Estado en materia laboral se ejerce por los órganos judiciales que contempla la Ley Orgánica del Poder Judicial.

2.2.1.1.1.2. Características de la jurisdicción:

- PÚBLICA
- ÚNICA
- EXCLUSIVA
- INDELEGABLE

2.2.1.1.1.3. Elementos de la jurisdicción:

- **Notion:** potestad de aplicar ley al caso concreto.
- **Vocatio:** Aptitud de reconocer la pretensión de un determinado sujeto procesal.
- **Coerio:** Potestad de precautelar los Intereses sometidos a su decisión que tiene.
- **Iudicio:** potestad de dicar una sentencia. Es el elemento fundamental de la jurisdicción.
- **Executio:** potestad que tiene un órgano jurisdiccional para ejecutar lo juzgado.

2.2.1.1.1.4. Principios constitucionales relacionados con la función

Jurisdiccional:

La motivación sustancialmente congruente

2.2.1.1.1.4.1. **El Principio de la Observancia del debido proceso y la tutela Jurisdiccional.**

- o Es uno de los derechos fundamentales o constitucionales que tiene todo sujeto que tiene todo sujeto de derecho al momento de acudir a un órgano jurisdiccional a fin de que se le imparta justicia

2.2.1.1.1.4.2. **El Principio de la Motivación** escrita de las resoluciones judiciales: Resolución del Tribunal Constitucional exp-3943-200

2.2.1.1.1.4.3. **El Principio de la Pluralidad de Instancia.**

Consiste en un principio y a la vez un derecho inherente a la naturaleza propia de la función jurisdiccional. Permite que una resolución judicial sea revisada en una segunda y hasta una tercera instancia. Es decir existe la posibilidad de un error, deficiencia o arbitrariedad contenida en una resolución expedida por un órgano jurisdiccional de instancia menor, pueda ser subsanado.

2.2.1.1.1.4.4. El Principio de no ser privado del derecho de defensa en ningún estado del proceso:

Toda persona será informada inmediatamente y por escrito de la causa de las razones de su detención. Tiene derecho a ser comunicado personalmente con un defensor de su elección y a ser asesorada por ese desde que es citada o detenida por cualquier autoridad.

2.2.2. LACOMPETENCIA

2.2.2.1. Definiciones:

- La competencia se determina por la situación de hecho existente al momento de interposición de la demandada o solicitud y no podrá ser modificada por los cambios de hecho o de derecho que ocurren posteriormente, salvo que la ley disponga lo contrario.

2.2.2.2. Criterios para determinar la competencia en materia laboral:

- A elección del demandante: Por el lugar donde se prestaron los servicios o en el domicilio principal del empleador.

2.2.3. LA PRETENSIÓN

2.2.3.1. Definiciones:

La pretensión es lo que se pide, pretende o solicita a otro sujeto. En la pretensión existen dos sujetos:

ACTIVO: Es el individuo que quiere obtener algo.

PASIVO: Es el individuo que debe realizar ese algo que el sujeto activo le solicita.

En palabras de Carlos Arellano García, la pretensión es “lo que concretamente solicita el sujeto activo del sujeto pasivo, independientemente de que tenga derecho o no a ello.”

(Es el objeto del proceso).

Figura eminentemente procesal, que consiste en realizar una manifestación de voluntad ante el ente jurisdiccional, para hacer valer un derecho o pedir el cumplimiento de una obligación.

Principalmente un acto jurídico que da lugar a la iniciación del proceso, pues esta manifestación se ve plasmada en la demanda del actor o demandante, quien en ejerciendo una acción legal pretende que el Juez le reconozca un derecho y se provea hacia el reo o demandado de manera coercitiva.

- La pretensión es una manifestación de la voluntad por el cual se exige la subordinación del interés ajeno al propio. Puede ser material o procesal.

La pretensión material se da fuera del proceso y se convierte en pretensión procesal cuando interviene el órgano jurisdiccional para la solución del conflicto de intereses o la incertidumbre jurídica. No debe confundirse con la demanda, ya que esta es un acto procesal. Tampoco puede confundirse con la acción, porque la acción es un derecho mientras que la pretensión es una simple manifestación de la voluntad.

La **pretensión consta de elementos subjetivos** (Demandante, Demandado y Juez) y elementos objetivos (petitorio y causa, los fundamentos de hecho y derecho).

- Se puede definir como la reclamación, la petición que una de las partes (el demandante) realiza frente al órgano judicial contra la otra parte (el demandado) para pedirle que resuelva la cuestión planteada a través de un ST con el efecto de cosa juzgada, si concurren los presupuestos necesarios.
- La pretensión procesal normalmente se instrumenta en la demanda, en el suplico de la demanda.

2.2.3.2. Elementos de la pretensión:

- **Los sujetos:** representados por el demandante, accionante o pretensionante (sujeto activo) y el demandado, accionado o pretensionado (sujeto pasivo), siendo el Estado (órgano jurisdiccional) un tercero imparcial, a quien corresponde el pronunciamiento de acoger o no la pretensión.

El objeto: está constituido por el determinado efecto jurídico perseguido (el derecho o la relación jurídica que se pretende o la responsabilidad del sindicado), y por consiguiente la tutela jurídica que se reclama; es lo que se

persigue con el ejercicio de la acción. El objeto de la pretensión, será la materia sobre la cual recae, conformado por uno inmediato, representado por la relación material o sustancial, y el otro mediato, constituido por el bien de la vida que tutela la reclamación. La razón: Es el fundamento que se le otorga a la pretensión, es decir, que lo reclamado se deduce de ciertos hechos que coinciden con los presupuestos fácticos de la norma jurídica, cuya actuación es solicitada para obtener los efectos jurídicos. La razón de la pretensión puede ser de hecho, contentiva de los fundamentos fácticos en que se fundamenta la misma, los cuales encuadrarán el supuesto abstracto de la norma para producir el efecto jurídico deseado; y de derecho, que viene dado por la afirmación de su conformidad con el derecho en virtud de determinadas normas de derecho material o sustancial.

2.2.4. EL PROCESO

2.2.4.1. Definiciones:

- ✓ El proceso es las diferentes fases o etapas de un acontecimiento, conjunto de autos actuaciones, en litigio sometido a conocimiento resolución de un tribunal.

2.2.4.2. El proceso como garantía constitucional:

El proceso es acepado como un instrumento para evenivizar la función jurisdiccional, consiguiendo un instrumento de importancia que permite hacer posible la actuación de un ordenamiento jurídico.

2.2.5. EL PROCESO LABORAL

2.2.5.1. Definiciones:

El proceso laboral es una rama del Derecho procesal que se encarga de regular y buscar solución a las controversias laborales, de forma individual o colectiva, que surgen en los procesos en materia de trabajo y seguridad social, que se dan entre empresas y trabajadores, sobre los contratos de trabajo o respecto de las prestaciones de seguridad

social entre el beneficiario y la administración. También se encarga de la relación entre la Administración Pública y su personal (todo aquel que no es funcionario público y por tanto se encuentra sujeto al Derecho laboral).

El objeto de estudio del proceso laboral son los asuntos originados en conflictos individuales de trabajo.

- Tiene por objeto la solución de las controversias y conflictos de trabajo.

2.2.5.2. Principios procesales relacionados con el proceso laboral:

- PRINCIPIOS DE INMEDIACIÓN
- PRINCIPIOS DE ORALIDAD
- PRINCIPIOS DE CONCENTRACIÓN
- PRINCIPIOS DE CELERIDAD
- PRINCIPIOS DE ECONOMÍA PROCESAL
- PRINCIPIOS DE VERACIDAD.

2.2.5.2.1. Tutela Jurisdiccional efectiva.

Es la posibilidad de reclamar a los órganos judiciales la apertura de un proceso para obtener una resolución motivada y argumentada sobre una petición amparada por ley.

2.2. 5.2.2. Principio De La Primacía De La Realidad:

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

2.2. 5.2.4.EL PRINCIPIO DE LA IGUALDAD DE REMUNERACIÓN:

El derecho a la igualdad y la prohibición de la discriminación constituyen principios que sustentan todos los derechos humanos.

Cuando hablamos de la igualdad de trato en el ámbito laboral nos referimos a que el empleador debe de otorgar un derecho a un trabajador en la misma igualdad y medida que se la da a otro trabajador, es decir, no puede ejercer un distingo allí donde la norma señala expresamente que no debe de darse desigualdades por raza, sexo, religión, idioma etc. Contempladas en la Constitución Política de Estado.

Es decir, sólo cabrá un trato distinto en situaciones iguales allí donde haya una justificación objetiva y razonable. Además, como los magistrados del Tribunal Constitucional señalan la igualdad además de ser un derecho fundamental, es también un principio del Estado Peruano y que la discriminación en materia de empleo u ocupación, tal como lo disponen la Constitución Política del Estado, los Tratados de Derechos Humanos y en particular el Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre discriminación en el empleo, todos ellos ratificados por el Perú, constituyen parámetro de interpretación constitucional y por tanto se proscriben el trato discriminatorio en el empleo.

2.2. 5.2.5.Principio de Congruencia Procesal:

El Sistema Dispositivo y el Sistema Inquisitivo son los grandes sistemas procesales.

"El principio dispositivo es aquel en el que se asigna a las partes, y no al Juez, la iniciativa del proceso, el ejercicio y el poder de renunciar a los actos del proceso. En el Inquisitivo, en cambio, es el órgano jurisdiccional el que tiene esos poderes; él es quien debe actuar por sí e investigar (*inquirere*). Un proceso está dominado por el principio dispositivo, entonces, cuando las partes pueden iniciarlo libremente y tienen la disponibilidad de este y de sus diversos actos. En el inquisitivo es el tribunal es el que lo inicia, averigua y decide con libertad, sin estar encerrado en los límites fijados por las partes."

Sin embargo, como sostiene el maestro Monroy Gálvez "la historia del derecho procesal no conoce un solo caso de vigencia real y efectiva de un ordenamiento procesal en el que alguno de los dos sistemas procesales esté presente sin ser afectado por el otro... "los sistemas citados no se presentan químicamente puros, lo que suele haber son tendencias mas o menos definidas que permiten advertir la primacía de uno sobre otro"-

Si se trata de ubicar al Proceso Laboral en uno de los grandes sistemas procesales, podemos concluir, sin lugar a dudas, que dicho proceso se ubica en el Sistema Inquisitivo. En efecto en el proceso laboral el Juez se encuentra dotado de una serie de facultades, atribuciones y prerrogativas que lo convierten en un principal impulsor del proceso y confieren por tanto un tinte marcadamente inquisitivo a dicho proceso.

Una de las manifestaciones de carácter inquisitivo del proceso laboral consiste en que el Juez Laboral se encuentra facultado para expedir sentencias que vayan más allá del petitorio contenido en la demanda, posibilidad que se encuentra proscrita en el proceso común o proceso civil en virtud de que en el mismo impera el principio de congruencia contemplado en el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Civil.

Refiriéndose a esta facultad del juzgador laboral el profesor de la Universidad Católica Mario Pasco Cosmópolis sostiene que "por economía procesal, por suplencia indirecta de la demanda, por protección de los derechos irrenunciables del trabajador, por prevalencia del fondo y de la verdad real sobre la verdad formal o aparente, el Derecho procesal del Trabajo admite pues, la posibilidad de un fallo que, despojándose de ataduras formales excesivas, desborde lo demandado. Cuando tal exceso es cuantitativo se denomina *ultra petita*, más allá de lo pedido; cuando es cualitativo se denomina *extra petita*, distinto de lo demandado.

FALLO ULTRA PETITA

Nos encontramos frente a un fallo ultra petita, cuando el Juez ordena el pago de un monto mayor a lo demandado si advierte errores aritméticos o de cálculo o errores en la fundamentación jurídica de la demanda o cuando percibe que se ha aplicado indebidamente una norma legal que tiene implicancia en el monto del fallo. Es decir, estamos ante un fallo ultra petita cuando la sentencia sobrepuja o excede a la demanda en

términos cuantitativos. Nuestro sistema procesal laboral confiere al Juzgador la facultad *ultra petita*, esto es, la posibilidad de expedir sentencias que en términos cuantitativos excedan a la demanda.

Según **Ernesto Krotoschin**: “La jurisprudencia, por lo general, ha comprendido en el sentido que acaba de exponerse, la facultad de sentenciar *ultra petita*. Aplicando este, criterio, se ha decidido que la antigüedad a los efectos de calcular la indemnización por despido debe computarse de conformidad con lo dispuesto por la ley vigente, aun cuando el demandante la haya calculado en forma menos favorable para él, o que corresponde disponer el pago de intereses sobre dicha indemnización en cambio, si sólo se reclama por indemnización, no entra en las facultades del juez condenar también al pago de salarios atrasados o de la retribución por vacaciones y del sueldo anual complementario, de horas extraordinarias de trabajo, ni de los días faltante para completar el mes de despido y otorgamiento de un certificado de trabajo.”

Por su parte para el doctor Mario Pasco Cosmópolis “Los requisitos para la incorporación en la sentencia de cantidades superiores o materias distintas son taxativos e inexcusables, a saber:

FALLO *EXTRA PETITA*

En cambio nos encontramos frente a un fallo *extra petita* cuando la sentencia rebasa el marco de la demanda en términos cualitativos, es decir, se pronuncia otorgando pretensiones que no han sido materia de la demanda, esto es, cuando se otorga conceptos o derechos que no formaban parte del peticitorio de la demanda.

Nuestro sistema procesal laboral no ha contemplado la posibilidad de que el Juez pueda en la sentencia exceder el marco de la demanda en términos cualitativos (facultad *extra petita*), esto es, el Juzgador no está facultado para disponer el otorgamiento de conceptos que no han sido materia de demanda, esto es, no podrá conceder pretensiones que no se encuentran contenidas en el acto postulatorio.

A guisa de ejemplo: si la demanda comprende las pretensiones acumuladas de pago de Compensación por Tiempo de Servicios y Vacaciones Truncas, el Juez no puede ordenar el pago de las gratificaciones aunque resulte evidente de la simple verificación

del libro de planillas que dicho pago por las festividades contempladas en la Ley 25139 (Aniversario Patrio y Navidad) no ha sido efectuado.

El fundamento central para proscribir la facultad de fallo *extra petita* en nuestro sistema procesal laboral radica en que constituiría infracción al debido proceso, -contemplado en el inciso 3 del artículo 139 de la Constitución Política-, que se disponga el otorgamiento de conceptos o extremos que no han sido materia de la demanda, pues el demandado no ha tenido la posibilidad de hacer valer su derecho de defensa frente a dichas pretensiones, derecho que incluye la posibilidad de ofrecer medios de prueba que respalden su contestación, y aún más, dichos extremos no demandados no han sido materia de debate, afectándose de esta manera el principio de bilateralidad

2.2.6. El proceso Ordinario Laboral

2.2.6.1. Definiciones:

El proceso ordinario es el centro o la regla general de la actuación procesal laboral. Así lo trata la LPL cuando afirma que estas reglas del proceso ordinario van a ser supletorias en todo aquello que no esté expresamente previsto en el resto de las modalidades procesales.

2.2.6.2. Trámite del proceso Ordinario Laboral

2.2.6.2.3. Sujetos del proceso

2.2.6.2.4. El Juez:

- Es el que posee la autoridad para instruir, tramitar juzgar, y sentenciar ejecutar el fallo en un pleito causa.
- El Juez dirige e impulsa el proceso para lograr una pronta y eficaz solución de las controversias que conoce.

2.2.6.2.5. Las partes:

- Demandante
- Demandado

2.2.6.2. 6. **El demandante:** persona que toma la iniciativa en un proceso y que asume, la triple carga de la alegación, de los hechos y de las pruebas.

2.2.6.2.7. **El demandado:** es la persona en contra quien se dirige las pretensiones de la demanda o frene a quien se formule.

2.2.6.2.8. La demanda y la contestación de la demanda:

❖ LA DEMANDA:

La demanda se presenta por escrito y debe cumplir los

Siguientes requisitos:

1. La designación del Juez ante quien se interpone.
2. El nombre o denominación, datos de identidad, dirección domiciliaria y domicilio procesal del demandante o el de su representante, si no pudiera comparecer o no comparece por sí mismo.
3. El nombre o denominación de la persona natural o jurídica demandada, con indicación de la dirección domiciliaria donde debe ser notificada.
4. La situación laboral del demandante, si es un trabajador individual, con indicación del tiempo de servicios, función o cargo desempeñados y la última remuneración percibida.
5. La determinación clara y concreta del petitorio contenido, con indicación de montos cuando los derechos tenga naturaleza económica o expresión monetaria.
6. La enumeración de los hechos y los fundamentos jurídicos de la pretensión.
7. Los medios probatorios.
8. La firma del demandante, su representante legal o su apoderado y del abogado patrocinante. En caso que el demandante sea analfabeto, certificará su huella digital ante el Secretario de Juzgado.

❖ ANEXOS DE LA DEMANDA.- A la demanda deberá acompañarse:

1. Copia legible del documento de identidad del demandante o en su caso, el del representante.
2. Copia del documento que contiene el poder para iniciar el proceso cuando se actúe por apoderado.
3. Copia del documento que acredite la representación legal del demandante, si se trata de personas jurídicas o naturales que no pueden comparecer por sí mismas. Tratándose de organizaciones sindicales, se estará a lo previsto en el Artículo 10 de esta Ley.
4. Todos los medios probatorios destinados a sustentar el petitorio. Se adjuntará por

separado, a este efecto, pliego cerrado de posiciones, interrogatorio para cada uno de los testigos y pliego abierto especificando los puntos sobre los que versará el dictamen pericial, de ser el caso.

CONTESTACION DE LA DEMANDA.- La demanda se contesta por escrito. El demandado debe:

1. Observar los requisitos previstos para la demanda en lo que corresponda.
2. Exponer los hechos en que funda su defensa en forma precisa, ordenada y clara, contradiciendo cada una de las pretensiones expuestas o allanándose a las mismas, de ser el caso.
3. Proponer la compensación de los créditos exigibles al demandante, de ser el caso.
4. Ofrecer los medios probatorios.
5. Proponer o deducir las oposiciones o tachas contra los medios probatorios ofrecidos por el demandante, así como el reconocimiento o negación de los documentos que se le atribuyen.
6. Incluir su firma o la de su representante o apoderado y la del abogado patrocinante. En caso que el demandado sea analfabeto, deberá certificar su huella digital ante el secretario del juzgado.
7. En el caso de las personas jurídicas que cuenten con más de un representante con facultades suficientes, al apersonarse al proceso deberán indicarlo a fin de que cualquiera de ellos pueda asistir a la audiencia.

2.2.6.7. Las excepciones y defensas previas o rebeldía:

2.2.6.7.1. Definiciones:

2.2.6.7.2. Regulación: Ley N.- 26636

2.2.6.7.3. Las excepciones y defensas previas, rebeldía en el proceso judicial en estudio

- ❖ **LA EXCEPCIÓN** de transacción será apreciada por el Juez, atendiendo al principio de irrenunciabilidad de derechos y las circunstancias que rodean dicha transacción. Lo resuelto por el Juez no implica prejuzgamiento.

Lo resuelto en un litigio en el que es parte un sindicato produce los efectos de la cosa juzgada para todos aquellos a los que representó.

REBELDIA.- Si transcurrido el plazo para contestar la demanda, el demandado no lo hace, incurre en rebeldía. Esta declaración causa presunción legal relativa sobre la verdad de los hechos expuestos en la demanda, salvo que habiendo varios emplazados en forma solidaria alguno conteste la demanda o cuando el Juez declare en resolución motivada que no le producen convicción. El rebelde puede incorporarse al proceso para continuar con éste en el estado en que se encuentre, pagando una multa equivalente a dos (2) URP.

2.2.6.8. Las Audiencias

2.2.6.8.1. Definiciones:

La palabra Audiencia proviene de la palabra audire, significa el acto de oír un juez o tribunal a las partes, para decidir los pleitos y causas.

2.2.6.8.2. Regulación: Ley N.-26636 **Artículo 63**

2.2.6.8.3. Las audiencias en el caso concreto en estudio:

SEÑALAMIENTO DE FECHA PARA AUDIENCIA.- Contestada la demanda, el juez notifica la misma al demandante concediéndole un plazo de 3 días para la absolución escrita de las excepciones y cuestiones probatorias propuestas por el demandado, quien absolverá las cuestiones probatorias propuestas contra sus pruebas en la audiencia única. En la misma resolución señala día y hora para dicha diligencia, la que debe realizarse dentro de un plazo máximo de quince (15) días.

2.2.6.9. Los puntos Controvertidos

2.2.6.9.1. Definiciones

2.2.6.9.2. Los puntos controvertidos en el caso concreto en estudio:

FIJACION DE PUNTOS CONTROVERTIDOS.- De no haber conciliación, con lo expuesto por las partes, el Juez procederá a enumerar los puntos controvertidos y, en especial, los que serán materia de prueba. A continuación, ordenará la actuación de los medios probatorios ofrecidos relativos a las cuestiones controvertidas en la misma audiencia.

2.2.7. LOS MEDIOS DE PRUEBA

2.2.7.1. La prueba: es la demostración de la verdad de una afirmación, de la existencia de una cosa o de la realidad de un hecho.

2.2.7.1.1. Definiciones:

Los medios probatorios en el proceso laboral tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto de los hechos controvertidos y fundamentar sus decisiones. Es admisible todo medio probatorio que sirva a la formación de la convicción del juez, siempre que no esté expresamente prohibido ni sea contrario al orden público o a la moral.

- "El arte del proceso no es esencialmente otra cosa que el arte de administrar las pruebas." Jeremías Bentham
- "Tanto vale no tener un derecho, cuanto tenerlo y no probarlo." Adagio Forense.
- Carnelutti: Es la demostración de la verdad formal o judicial, es la fijación formal de los hechos discutidos.
- Montero Aroca: Actividad procesal por la que se tiende a alcanzar el convencimiento psicológico del Juzgador sobre la existencia de datos aportados al proceso por las partes o a fijarlos conforme a una norma legal.

2.2.7.2. Concepto de prueba para el juez:

Se entiende por prueba en general "Un hecho supuestamente verdadero que se presume debe de servir de motivo de credibilidad sobre la existencia o inexistencia de otro hecho.

2.2.7.3. El objeto de la prueba:

Se entiende por objeto de prueba al hecho efectivamente acaecido en un lugar tiempo y determinados hacia el cual previamente se ha dirigido la hipótesis normativa.

- ¿Sobre qué recae?
- ¿Qué debe probarse?

Afirmaciones que las partes hacen acerca de los hechos.

Hechos que han sido alegados en el proceso.

2.2.7.4. Valoración y apreciación de la prueba:

VALORACION DE LA PRUEBA

Es aquella actividad del órgano judicial mediante la cual el juez o magistrado a la vista de las pruebas practicadas por las partes, alcanza un convencimiento o un rechazo sobre la existencia de unos determinados hechos. La valoración de la prueba es un juicio acerca de la veracidad de unos hechos.

En esta valoración de la prueba, el juez tiene que usar como instrumento las denominadas “máximas de la experiencia” es decir, aquellos juicios lógicos generales, extraídos de la experiencia, que luego pueden ser aplicados a los casos particulares.

Como regla general rige el principio de libre valoración de la prueba, es decir, que el juez a la hora de valorar las pruebas, goza de una libertad relativa porque debe actuar conforme a su “sana crítica” y las reglas de la lógica y la razón. Además el juez tiene que explicar en la ST porqué alcanzó un determinado convencimiento.

2.2.7.4.1. Sistema de valoración de prueba: Todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada.

2.2.8. LA RESOLUCIÓN JUDICIAL

2.2.8.1. Definiciones

Es el acto procesal proveniente de un tribunal, mediante el cual se resuelve las peticiones de las partes, o autoriza u ordena determinadas medidas.

2.2.8.2. Clases de resoluciones judiciales:

- Actos de decisión (Decreto, Auto, sentencia)
- Actos de comunicación (citación, notificación, emplazamiento)
- Actos de documentación (formación del expediente o autos)

2.2.8.2.1. El decreto: Resolución, mandato, decisión de una autoridad sobre asunto, negocio o materia de su competencia.

2.2.8.2.2. El auto: decreto judicial dado en alguna causa civil o criminal, expresa que el juez dirige el orden del proceso con sus auto sin interlocutorios o providencias, y decide la cuestión principal por medio de su sentencia.

2.2.8.2.3. La sentencia: dictamen, opinión, parecer propio. Decisión extrajudicial de la persona a quien se encomienda resolver una controversia, duda o dificultad.

2.2.9. LA SENTENCIA

2.2.9.1. Definiciones:

Según el Diccionario de la Real Academia Española, Sentencia es “Declaración del juicio y resolución del Juez”.

Alsina (citado en Ossorio, 2006), la define como el “Modo normal de extinción de la relación procesal”. (p. 878).

Para Couture. Sentencia es el “Acto procesal emanado de los órganos jurisdiccionales que deciden la causa o punto sometidos a su conocimiento”.

Por su parte, Ramírez Gronda, considera que la sentencia es la Decisión judicial que en la instancia pone fin al pleito civil o causa criminal, resolviendo respectivamente los derechos de cada litigante y la condena o absolución del procesado.

Finalmente, Cabanellas, señala que sentencia es la “Resolución judicial en una causa y fallo en la cuestión principal de un proceso”.

Puede concluirse, diciendo que la sentencia es un acto procesal del Juez, a través del cual pone fin al proceso o a una etapa del mismo.

- ✓ Exposición resumida de argumentos de las partes.
 - ✓ Consideraciones debidamente numeradas de los hechos probados y las normas que sirven de fundamento.
 - ✓ Pronunciamiento sobre la demanda, estableciendo montos líquidos de pago. Costas y **costos**, y multas si las hubiere.
-
- La sentencia es una resolución judicial dictada por un juez o tribunal que pone fin a la litis (civil, de familia, mercantil, laboral, contencioso administrativo, o causa civil).
 - La etimología de la palabra sentencia viene del verbo Sentir, esto refleja lo que el juez siente, lo que el tribunal siente con relación al problema

que se ha planteado. La sentencia contiene una estructura, es un juicio a manera Aristotélica, es decir, la Premisa mayor que es el caso concreto y la conclusión, que es el sentido de la sentencia.

- La sentencia declara o reconoce el derecho o razón de una de las partes, obligando a la otra a pasar por tal declaración y cumplirla.
- Se dicta sentencia como culminación del proceso, al término de la primera y de la segunda instancia, en los juicios escritos de doble instancia, y al terminar el proceso en sola instancia por el tribunal de instancia única, y al culminar las que recaen, cuando corresponde el recurso extraordinario, elevado por razones de inconstitucionalidad ante la Corte Suprema de Justicia.

2.2.9.2. Estructura contenido de la sentencia:

Usualmente se entiende también que la estructura de la sentencia incluyendo el encabezamiento, exordio o epígrafe, debe presentar tres partes: expositiva, considerativa y resolutive. (AMAG, 2015) Según el artículo 122 del Código Procesal Civil peruano (CPC), “la sentencia exigirá en su redacción la separación de sus partes expositiva, considerativa y resolutive”, es decir debe contener necesaria y explícitamente tres partes: expositiva, considerativa y resolutive. (Cárdenas Ticona, 2008) El Código Procesal Penal peruano (CPP) inciso 1° del art. 394 exige como requisito que la sentencia haga mención al Juzgado Penal, el lugar y la fecha en la que se la ha dictado, el nombre de los jueces, las partes y los datos personales del acusado. (Schönbohm, 2014).

1. Los antecedentes de hecho, los cuales consignan con claridad y concisión posibles y en párrafos separados y numerados, las pretensiones de las partes o interesados, los hechos en que las funden, que hubieren sido alegados oportunamente y tengan relación con las cuestiones que hayan de resolverse, las pruebas que se hubiesen propuesto y practicado y los hechos probados, en su caso.
2. Los fundamentos de derecho, que expresan, en párrafos separados y numerados, los puntos de hecho y de derecho fijados por las partes y los que ofrezcan las cuestiones controvertidas, dando las razones y fundamentos legales del fallo que

haya de dictarse, con expresión concreta de las normas jurídicas aplicables al caso.

3. El fallo, que contendrá, numerados, los pronunciamientos correspondientes a las pretensiones de las partes, aunque la estimación o desestimación de todas o algunas de dichas pretensiones pudiera deducirse de los fundamentos jurídicos, así como el pronunciamiento sobre las costas. También determinará, en su caso, la cantidad objeto de la condena, sin que pueda reservarse su determinación para la ejecución de la sentencia. (elderecho.com, 2011)

ESQUEMA GENERAL DE LA SENTENCIA

A. PARTE EXPOSITIVA:

Esta parte primera, contiene la narración breve, precisa, secuencial y cronológica de los principales actos procesales, desde la interposición de la demanda hasta el momento previo de la sentencia. Es correcto señalar que no debe incluirse criterio valorativo o calificativo. La finalidad de esta sección, es dar cumplimiento al mandato legal (artículo 122 del CPC), mediante el cual, el Magistrado o Juez debe descubrir y asimilar coherentemente el problema central del proceso que debe resolver. (Cárdenas Ticona, 2008)

B. PARTE CONSIDERATIVA:

Contiene la parte valorativa de la sentencia. En ella el juzgador expone la actividad valorativa que realiza para solucionar la controversia. El Magistrado o Juez establece el razonamiento jurídico para resolver el litigio o controversia. (AMAG, 2015)

En esta segunda parte, la finalidad, es cumplir con el mandato constitucional de fundamentación de las resoluciones, contenido en el inciso 5° del artículo 139° de la Constitución de 1993, el artículo 122 del Código Procesal Civil, y el artículo 12 del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Además de acceder a conocimiento de las partes y de la sociedad civil en general, las razones por las cuales una pretensión ha sido amparada o desestimada. (Cárdenas Ticona, 2008) En esta sección considerativa, el juzgador, teniendo en examen lo expuesto por el

Ministerio Público y por la Defensa según sea el caso, establece la norma que aplicará para resolver el caso. (AMAG, 2015).

C. PARTE RESOLUTIVA

Es la parte final de decisión y conclusión de todo lo anterior que permite dar por finalizado un litigio o declarar la responsabilidad penal. (AMAG, 2015)

En esta parte, el Juez, manifiesta su decisión conclusiva respecto de las pretensiones de las partes. Tiene como propósito, cumplir con el mandato legal (artículo 122 del CPC) y permitir a las partes conocer el sentido del fallo definitivo, permitiéndoles, ejercer su derecho impugnatorio.

La forma usual de concluir un proceso judicial es a través de la expedición de la sentencia, mediante ella, el órgano jurisdiccional se pronuncia declarando o reconociendo el derecho o razón de una de las partes en una situación controvertida, o en otro caso, sancionando o eximiendo al acusado. La sentencia es la resolución jurisdiccional de mayor jerarquía por la cual se determina el fin de un desacuerdo o discrepancia, y/o se dispone término a la pretensión punitiva del Estado, puesto que decide la situación jurídica del sujeto procesado, sea condenándolo o absolviéndolo del delito por el cual se le sometió a un proceso penal. (Rioja Bermúdez, 2009)

Según Binder citado por Rioja, la sentencia es el acto judicial por excelencia que construye la solución jurídica para los hechos planteados, solucionando o redefiniendo el conflicto social de base, que es reinstalado de un modo nuevo en el seno de la sociedad. (Rioja Bermúdez, 2009) Por ello, para el funcionamiento social, es fundamental que toda sentencia sea correctamente motivada y justificada, la motivación de las resoluciones es una de las principales garantías de la administración de justicia; implica el análisis y evaluación de todas las pruebas y diligencias actuadas en relación a la imputación que se formula contra el agente, precisando ante el colectivo social los fundamentos de derecho que amparen las conclusiones a que se lleguen como consecuencia de la legítima valoración de los hechos y de las pruebas. (Rioja Bermúdez, 2009).

LOS BENEFICIOS SOCIALES:

Concepto: Son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores con ocasión de sus labores prestadas de manera dependiente. No importa su carácter remunerativo, el monto o la periodicidad del pago, pues lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición de tal y por mandato legal.

Si bien es cierto la legislación no define el concepto de beneficios social, si lo ha mencionado en más de una oportunidad, se puede concebir esta como la dimensión social de la remuneración de origen legal que garantiza condiciones sociales que le permite al trabajador tener una ciudadanía plena.

Cabe señalar que estas percepciones sociales también nacen como consecuencias de la negociación colectiva reguladas en los convenios colectivos convenidos entre las organizaciones sindicales y los empleadores. Nuestra legislación prevé para los trabajadores seis beneficios económicos de origen legal que se abonan durante la relación laboral, de las cuales se señalan a continuación:

- a) Las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad
- b) La asignación laboral
- c) La bonificación por tiempo de servicios
- d) El seguro de vida
- e) La participación laboral: las utilidades
- f) La compensación por tiempo de servicios

De los beneficios laborales señalados, la legislación considera que los tres primeros tienen carácter remunerativo y los tres último no.

Los trabajadores y socios trabajadores de las empresas de servicios y de las cooperativas gozan de los derechos y beneficios que corresponden a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Según lo establece el artículo 7° de la Ley N° 27626. Los trabajadores y socios trabajadores de las empresas de servicios o cooperativas, cuando fueran destacados a un empleador usuario, tienen derecho durante dicho periodo de prestación de servicios, a percibir las mismas remuneraciones y condiciones de trabajo que el empleador usuario otorga a sus trabajadores, siempre que realicen labores análogas.

Asimismo, los socios trabajadores destacados tienen derecho a todos los beneficios sociales establecidos en el régimen laboral de la actividad privada que pudieran corresponderles por ley o por convención colectiva, que pudieran devengarse durante el tiempo en que desarrollan su prestación.

En caso de que los trabajadores estén sujetos a un régimen laboral temporal o a tiempo parcia, tienen derecho a los beneficios sociales siempre que para su percepción no se exija el cumplimiento del requisito de cuatro horas diarias de labor.

Se considera cumplido el requisito de cuatro horas en los casos en que la jornada semanal del trabajado dividida entre seis o cinco días según corresponda, resulte en promedio no menor a cuatro horas diarias, es decir, un trabajador a tiempo parcial tendrá derecho a percibir la asignación familiar, el seguro de vida, las gratificaciones de julio y diciembre y las utilidades, puesto que para tener derecho a estos dos beneficios no se exige el requisito de laborar como mínimo cuatro horas diarias.

Los trabajadores contratados bajo cualquier modalidad tienen derecho a percibir los mismo beneficios que por ley, pacto o costumbre tuvieran los trabajadores vinculados a un contrato de duración indeterminada, del respectivo centro de trabajo y a la estabilidad laboral durante el tiempo que dure el contrato, una vez superado el periodo de prueba.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

1. Según **OSSORIO MANUEL**: El **DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO** es un conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre patrones y trabajadores no de modo individual, sino en atención a los derechos comunes a los grupos profesionales.

OSSORIO MANUEL.- Diccionario De Ciencias Jurídicas, Políticas Y Sociales. Buenos Aires: Heliasta, 24va, 1997, Pagina317.

2. Según **GUILLERMO CABENELLAS** el **CONVENIO COLECTIVO** es donde se estipulan cláusulas que habrán de aplicarse a los contratos individuales de trabajo, ya que las partes conciernen condiciones que servirán para regir una actividad.

GUILLERMO CABENELLAS

3. SEGÚN **OSSORIO MANUEL EL DERECHO SUBJETIVO** es un conjunto de facultades que corresponden al individuo i ese pueda ejercitar para ser efectivas las potestades jurídicas que las normas legales le reconocen.

1. **Ossorio Manuel**.- Diccionario De Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Buenos Aires: Heliasta, 24va, 1997, Pág. 329.

4. Según **MARIO PASCO** Precisa que la **SUBORDINACIÓN** “Es el elemento esencial del contrato de trabajo, determina por si sola diferencias que se manifiestan en una múltiple desigualdad Jurídica, Económica, Social, que es por eso mismo fuente de tensión y de insatisfacción; por otra parte, los intereses de uno y otro no solo son diversos, lo que es connatural a toda vinculación comarcal, sino marcadamente opuestos”. La subordinación es el vínculo jurídico existente entre el trabajador y el empleador en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo confiriéndole el poder de conducirla.

FUNDAMENTOS DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.2da Ed. AELE, Lima 1997, Pág. 13.

5. Según el conocido jurista **AMÉRICO PLA RODRÍGUEZ** el **PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN** “lleva a no excluir todas aquellas diferenciaciones que colocan a un trabajador en una situación inferior o más desfavorable que el conjunto. y sin una razón válida de legitimidad...”

EMILIO MOREANO VALENZUELA, En Los “Los Principios Del Trabajo En El Derecho, Sociedad Peruana Del Trabajo Y De La Seguridad Social”, Lima, 2004, Pág. 528.

6. Según El conocido jurista **PLA RODRÍGUEZ** al referirse a este **PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD**, señala que “En la oposición entre el mundo real de los hechos efectivos y el mundo formal de los documentos, no cabe duda que debe preferirse el mundo de la realidad”.

PLA RODRÍGUEZ, Américo, *Los Principios Del Derecho Del Trabajo*, Ediciones De Depalma, Buenos Aires, 1978. Pág. 158.

7. **ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO:** De acuerdo a lo tipificado por el artículo 4º del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, se establece que el contrato de trabajo tiene tres elementos básicos para su existencia, los mismos que son, la prestación personal de servicios, la remuneración y la subordinación, y a continuación los analizaremos por separado.

□ **MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO 1997**
Decreto Supremo 003-97-TR. Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. 27 de marzo.

8. SEGÚN **PIÑA PEREZ** nos dice que el **ABANDONO DE TRABAJO** en la compleja intensidad de la vida laboral Moderna, es frecuente el caso de que los trabajadores dejen el trabajo a veces de manera transitoria y a veces de manera definitiva, ya de forma colectiva o de forma individual, bien con finalidades reivindicatorias de tipo gremial o por razones de disconformidad con el empleador.

PIÑA PEREZ CONSULTORES JURÍDICOS / Glosario De Términos Jurídicos - www.pina-perez.com

9. Para **BENITO DE CASTRO CID**; define a los **BENEFICIOS SOCIALES** que "...son aquel sector de los derechos humanos que intenta satisfacer en la organización social las exigencias derivadas del principio de la igualdad, especialmente dentro del ámbito de las relaciones económicas y sociales. Y ello, evidentemente, con la finalidad de corregir los graves desequilibrios que había llegado a provocar la incontrolada acción de una autonomía individual ilimitada. Puede y debe entenderse, por tanto, que la aparición y posterior consolidación de esos derechos constituye una prueba evidente de la quiebra del principio de la libertad bajo la presión de las exigencias de la igualdad."

CASTRO CID, BENITO de. Los derechos económicos, sociales y culturales. Análisis a la luz de la teoría general de los derechos humanos. León, Universidad de León, Pág... 128.

10. Para **GREGORIO PECES BARBA MARTÍNEZ** los **DERECHOS FUNDAMENTALES** "Una pretensión moral justificada, tendente a facilitar la autonomía y la independencia personal, enraizada en las ideas de libertad e igualdad, con los matices que aportan conceptos como solidaridad y seguridad jurídica, y construida por la reflexión racional en la historia del mundo moderno, con las aportaciones sucesivas e integradas de la filosofía moral y política liberal, democrática y socialista. Para hablar de pretensión moral justificada es necesario que desde el punto de vista de sus contenidos sea generalizable, susceptible de ser elevada a la Ley general, es decir, que

contenga un contenido igualitario, atribuible a todos los destinatarios posibles, ya sean los genéricos hombre o ciudadano o los situados trabajador, mujer, <administrado>, usuario o consumidor. Minusválido, niño, etc.”

- **PECES BARBA MARTÍNEZ, GREGORIO.** Curso de Derechos Fundamentales. Teoría General. Madrid, Universidad Carlos III, 1999, Pág. 109.

11.- El Trabajo Como Deber: no existe una obligación jurídica de trabajar, la gran mayoría de personas tiene la necesidad de hacerlo para poder subsistir por lo que las circunstancias de la vida misma les señala una cierta coerción. Además el sistema jurídico otorga algunas ventajas a los que trabajan, es decir, a quienes aportan su esfuerzo para crear riqueza en la sociedad. Para **JORGE RENDÓN VÁSQUEZ**, al decir que *“se alude al trabajo como un deber y no como una obligación, puesto que jurídicamente no se da la posibilidad de una sanción material aplicable coercitivamente cuando se produce su incumplimiento.”*

- **Rendón Vásquez, Jorge.** Derecho del Trabajo. Introducción. Lima: Tarpuy, 1988. pág.25.

12.- Según **Boza Guillermo** nos dice que **EL PRINCIPIO DE IGUALDAD**, no impide un trato diferenciado. Lo que no permite es un trato discriminatorio fundado en causas subjetivas o arbitrarias. Por ello, si en determinado supuesto, dos o más trabajadores se enfrentan a circunstancias que objetivamente son disímiles, sí sería posible un trato desigual entre ellos puesto que en tal situación se rompe la paridad que sirva de sustrato para la aplicación del principio”

- **BOZA, GUILLERMO.** Los Principios del Derecho del Trabajo en la Nueva Constitución. En: Asesoría Laboral. Enero 1994, Pág.36.

13.- **TRABAJO:** es la actividad desarrollada por el ser humano para transformar las cosas y conferirles un valor a él inherente y factor indispensable para el desarrollo de la civilización. El trabajo importa solamente como quehacer del ser humano y se distingue del esfuerzo irracional de los animales y del movimiento de una máquina.

- **ALONSO OLEA, MANUEL Y MARÍA EMILIA CASAS BAHAMONDE.** DERECHO DEL TRABAJO. OP.CIT.

3.- METODOLOGÍA

3.1. Tipo y nivel de investigación

3.1.1. Tipo de investigación: cuantitativo - cualitativo

Cuantitativo: la investigación, se inicia con el planteamiento de un problema delimitado y concreto; se ocupará de aspectos específicos externos del objeto de estudio, y el marco teórico que guiará el estudio será elaborado sobre la base de la revisión de la literatura, que a su vez, facilitará la operacionalización de la variable (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

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

3.1.2. Nivel de investigación: exploratorio - descriptivo

Exploratorio: porque la formulación del objetivo, evidencia que el propósito será examinar una variable poco estudiada; además, hasta el momento de la planificación de investigación, no se han encontrado estudios similares; mucho menos, con una propuesta metodológica similar. Por ello, se orientará a familiarizarse con la variable en estudio, teniendo como base la revisión de la literatura que contribuirá a resolver el problema (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Descriptivo: porque el procedimiento de recolección de datos, permitirá recoger información de manera independiente y conjunta, su propósito será identificar las propiedades o características de la variable (Hernández, Fernández & Batista, 2010). Será un examen intenso del fenómeno, bajo la permanente luz de la revisión de la literatura, orientada a identificar, si la variable en estudio evidencia, un conjunto de características que definen su perfil (Mejía, 2004).

3.2. Diseño de investigación: no experimental, transversal, retrospectivo

No experimental: porque no habrá manipulación de la variable; sino observación y análisis del contenido. El fenómeno será estudiado conforme se manifestó en su contexto natural, en consecuencia los datos reflejarán la evolución natural de los

eventos, ajeno a la voluntad de la investigador (Hernández, Fernández & Batista, 2010)|.

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

Transversal o transeccional: porque los datos pertenecerán a un fenómeno que ocurrió por única vez en el transcurso del tiempo (Supo, 2012; Hernández, Fernández & Batista, 2010). Este fenómeno, quedó plasmado en registros o documentos, que viene a ser las sentencias; por esta razón, aunque los datos se recolecten por etapas, siempre será de un mismo texto.

3.3. Objeto de estudio y variable en estudio

Objeto de estudio: estará conformado por las sentencias de primera y segunda instancia, **Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre BENEFICIOS SOCIALES, en el expediente N° 01474-2012-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de PIURA; PIURA 2017.**

Variable: la variable en estudio es, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre BENEFICIOS SOCIALES. La operacionalización de la variable se evidencia como Anexo 1.

3.4. Fuente de recolección de datos. Será, el expediente judicial **expediente N° 01474-2012-0-2001-JR-LA-01**, perteneciente al Primer Juzgado laboral, del Distrito Judicial de Piura, seleccionado, utilizando el muestreo no probabilístico por conveniencia, por cuestiones de accesibilidad (Casal, y Mateu; 2003).

3.5. Procedimiento de recolección, y plan de análisis de datos. Se ejecutará por etapas o fases, conforme sostienen Lenise Do Prado; Quelopana Del Valle; Compean Ortiz, y Reséndiz Gonzáles (2008). Estas etapas serán:

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

3.5.2. La segunda etapa: más sistematizada, en términos de recolección de datos. También, será una actividad orientada por los objetivos, y la revisión permanente de la literatura, porque facilitará la identificación e interpretación de los datos. Se aplicará las técnicas de la observación y el análisis de contenido, y los hallazgos serán trasladados literalmente, a un registro (hojas digitales) para asegurar la coincidencia; con excepción de los datos de identidad de las partes y toda persona particular, citados en el proceso judicial serán reemplazados por sus iniciales.

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

El instrumento para la recolección de datos, será una lista de cotejo validado, mediante juicio de expertos (Valderrama, s.f), estará compuesto de parámetros, normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, extraídos de la revisión de la literatura, que se constituirán en indicadores de la variable. Los procedimientos de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable, se evidencia como Anexo 2.

3.6. Consideraciones éticas

La realización del análisis crítico del objeto de estudio, estará sujeta a lineamientos éticos básicos de: objetividad, honestidad, respeto de los derechos de terceros, y relaciones de igualdad (Universidad de Celaya, 2011). El investigador asume estos principios, desde el inicio, 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). Se suscribirá una Declaración de Compromiso Ético, que se evidenciará como Anexo 3.

3.7. Rigor científico. Para asegurar la confirmabilidad y credibilidad; minimizar los sesgos y tendencias, y rastrear los datos en su fuente empírica (Hernández,

Fernández & Batista, 2010), se ha insertará el objeto de estudio: sentencias de primera y segunda instancia, que se evidenciará como Anexo 4.

Finalmente se informa que: la elaboración y validación del instrumento; la operacionalización de la variable (Anexo 1); Los procedimientos para la recolección, organización y calificación de los datos (Anexo 2); el contenido de la Declaración de Compromiso Ético (Anexo 3); el diseño de los cuadros para presentar los resultados, y el procedimiento aplicado para la determinación de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio, fue realizado por la Abog. Dione L. Muñoz Rosas (Docente en investigación – ULADECH Católica – Sede central: Chimbote - Perú).

<p><u>antecede</u>; en los seguidos por don N.E.P.L sobre PAGO DE REINTEGRO DE BENEFICIOS SOCIALES contra la R.A.P</p> <p style="text-align: center;">ANTECEDENTES</p> <p>PRIMERO: Demandante</p> <ul style="list-style-type: none"> • el demandante alega que ingresó a laborar para la demandada en la dependencia denominada División de Limpieza Pública y Relleno Sanitario, en calidad de Obrero, desempeñando funciones de trabajador de limpieza pública desde el dos de enero del año 1993, pero sólo reclama como periodo liquidable desde el 02 de junio del 2001, dado que se encuentra comprendido en el régimen de la actividad privada según Ley N° 27469, siendo que a los demás trabajadores que desempeñan igual función, pero que se encuentran en el libro de planillas, se le cancela una remuneración de S/ 1012.76. • Asimismo señala que desde que ingresó a laborar la demandada y con el fin de eludir sus obligaciones laborales, no lo incluyó en la planillas de los trabajadores, ni le otorgaba boletas de pago, fue a partir del 03 de marzo del 2005 que fue incluido en libro de planillas, pero percibiendo un monto remunerativo inferior al de sus compañeros de igual categoría. • Señala que respecto a la desnaturalización de los llamados contratos de servicios no personales, se debe tener en cuenta que la demandada para el cumplimiento de sus labores le entregaba insumos e instrumentos necesarios, le asigno zonas de 	<p>4. Evidencia los 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>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>barrido y recolección en los diferentes sectores de la ciudad, estaba sujeto a una dependencia.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indica que, ha prestado sus servicios de manera personal, como persona natural, y no como persona jurídica, sin que haya valido de otras personas o dependientes por lo demuestra que ha existido una prestación personal; y que por el hecho que se haya contratado en un inicio bajo los llamados contratos de servicios no personales no puede implicar de ninguna manera la existencia de un vínculo de naturaleza civil con la demandada, toda vez que el contrato civil no existe dependencia o subordinación. • Agrega que, existe un trato salarial desigual y discriminatorio ya que tiene a cargo la función de trabajador de limpieza pública tan igual a otros compañeros que estaban considerados en el libro de planillas siendo que al demandante se le venía pagando una suma inferior que aquellos que estaban dentro del libro de planillas sin embargo no se le incluyó a planillas por lo que es justo se le reconozca los beneficios sociales en base a una remuneración justa. <p>SEGUNDO. POSTURA DE LA DEMANDA</p> <ul style="list-style-type: none"> • la demandada se apersona, contestando la demanda solicitando se declare infundada en todos sus extremos. • Indica que, el demandante pretende que su representada le cancele la suma de S/. 20,640.63 como trabajador permanente, adeudados 												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>supuestamente por concepto de pago de beneficios por el periodo comprendido entre el 01 de junio del 2001 al 03 de mayo del 2005, en dicho periodo se le contrato bajos parámetros de la ley del presupuesto y se le pago de acuerdo al contrato suscrito con la demandada, y que la pretensión del demandante no puede ser amparada ya que le generaría una indefensión a su representada y un distorsionamiento a aquellas normas de derecho público que tienen naturaleza prohibitiva.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Señala que, se debe tener en cuenta el Artículo 48° del D.Leg. 276, ya que se encontraba contratado bajo los alcances de dicha norma; asimismo indica que el artículo 40 de la Constitución Política del Estado, establece que el ingreso a la carrera administrativa, y los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos, y la persona que ostente la calidad de servidor público debe de ingresar a la carrera a través de un concurso público, y la citada plaza debe encontrarse presupuestada, el recurrente no ha acreditado que ha existido ni ha obtenido evaluación favorable previa participación en un concurso público que le permita ingresar a la carrera administrativa. • Finalmente; indica que se debe tener en cuenta que el recurrente ingresa bajo un contrato de locación de servicios, el cual se encuentra dentro del campo del derecho civil, por lo que al recurrente no se le prometió estabilidad laboral, sino se le contrato por el plazo establecido en el acotado contrato y se cumplió con lo pactado, según la libertad 												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>contractual el contrato es parte entre las partes y añade que existe un informe emitido por la oficina de Logística en donde se acredita que la prestación realizada por el actor a favor de la municipalidad correspondió a locador de servicios no personales en los meses de junio del 2001 a febrero del 2005.</p>												
	<p>DESCRIPCION DE LA DECISION:</p> <p>CONSIDERANDO: PRIMERO. El Juez, considera que De conformidad con lo establecido en el artículo 27° de la Ley Procesal del Trabajo la carga de probar la existencia del vínculo laboral recae en el trabajador y la carga de acreditar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales, los convenios colectivos, la costumbre, el reglamento interno y el contrato individual de trabajo: corresponde al empleador.</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>											

	<p style="text-align: center;">ANTECEDENTES</p> <p>PRIMERO: Demandante</p> <ul style="list-style-type: none"> el demandante alega que ingresó a laborar para la demandada en la dependencia denominada División de Limpieza Pública y Relleno Sanitario, en calidad de Obrero, desempeñando funciones de trabajador de limpieza pública desde el dos de enero del año 1993, pero sólo reclama como periodo liquidable desde el 02 de junio del 2001, dado que se encuentra comprendido en el régimen de la actividad privada según Ley N° 27469, siendo que a los demás trabajadores que desempeñan igual función, pero que se encuentran en el libro de planillas, se le cancela una remuneración de S/ 1012.76. Asimismo señala que desde que ingresó a laborar la demandada y con el fin de eludir sus obligaciones laborales, no lo incluyó en la planillas de los trabajadores, ni le otorgaba boletas de pago, fue a partir del 03 de marzo del 2005 que fue incluido en libro de planillas, pero percibiendo un monto remunerativo inferior al de sus compañeros de igual categoría. Señala que respecto a la desnaturalización de los 	<p>1. Explica y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explica y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>3. Explica y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explica los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>											10
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----

	<p>llamados contratos de servicios no personales, se debe tener en cuenta que la demandada para el cumplimiento de sus labores le entregaba insumos e instrumentos necesarios, le asigno zonas de barrido y recolección en los diferentes sectores de la ciudad, estaba sujeto a una dependencia.</p> <ul style="list-style-type: none"> Indica que, ha prestado sus servicios de manera personal, como persona natural, y no como persona jurídica, sin que haya valido de otras personas o dependientes por lo demuestra que ha existido una prestación personal; y que por el hecho que se haya contratado en un inicio bajo los llamados contratos de servicios no personales no puede implicar de ninguna manera la existencia de un vínculo de naturaleza civil con la demandada, toda vez que el contrato civil no existe dependencia o subordinación. Agrega que, existe un trato salarial desigual y discriminatorio ya que tiene a cargo la función de trabajador de limpieza pública tan igual a otros compañeros que estaban considerados en el libro de planillas siendo que al demandante se le venía pagando una suma inferior que aquellos que estaban dentro del libro de planillas sin embargo no se le incluyó a planillas por lo que es justo se le reconozca los beneficios sociales en base a una remuneración justa. 												
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Postura de las partes</p>	<p>SEGUNDO. POSTURA DE LA DEMANDA</p> <ul style="list-style-type: none"> la demandada se apersona, contestando la demanda solicitando se declare infundada en todos sus 	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple</p>					<p style="text-align: center;">X</p>						

	<p>extremos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indica que, el demandante pretende que su representada le cancele la suma de S/. 20,640.63 como trabajador permanente, adeudados supuestamente por concepto de pago de beneficios por el periodo comprendido entre el 01 de junio del 2001 al 03 de mayo del 2005, en dicho periodo se le contrato bajos parámetros de la ley del presupuesto y se le pago de acuerdo al contrato suscrito con la demandada, y que la pretensión del demandante no puede ser amparada ya que le generaría una indefensión a su representada y un distorsionamiento a aquellas normas de derecho público que tienen naturaleza prohibitiva. • Señala que, se debe tener el cuenta el Artículo 48° del D.Leg. 276, ya que se encontraba contratado bajo los alcances de dicha norma; asimismo indica que el artículo 40 de la Constitución Política del Estado, establece que el ingreso a la carrera administrativa, y los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos, y la persona que ostente la calidad de servidor público debe de ingresar a la carrera a través de un concurso público, y la citada plaza debe encontrarse presupuestada, el recurrente no ha acreditado que ha existido ni ha obtenido evaluación favorable previa participación en un concurso público que le permita ingresar a la carrera administrativa. • Finalmente; indica que se debe tener en cuenta que el recurrente ingresa bajo un contrato de locación de servicios, el cual se encuentra dentro del campo 	<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>del derecho civil, por lo que al recurrente no se le prometió estabilidad laboral, sino se le contrato por el plazo establecido en el acotado contrato y se cumplió con lo pactado, según la libertad contractual el contrato es parte entre las partes y añade que existe un informe emitido por la oficina de Logística en donde se acredita que la prestación realizada por el actor a favor de la municipalidad correspondió a locador de servicios no personales en los meses de junio del 2001 a febrero del 2005.</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p>											
	<p>DESCRIPCION DE LA DECISION:</p> <p>CONSIDERANDO: PRIMERO. El Juez, considera que De conformidad con lo establecido en el artículo 27° de la Ley Procesal del Trabajo la carga de probar la existencia del vínculo laboral recae en el trabajador y la carga de acreditar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales, los convenios colectivos, la costumbre, el reglamento interno y el contrato individual de trabajo: corresponde al empleador.</p>	<p><i>3, 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>											

Cuadro diseñado por la Abog. Dionea L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° **01474-2012-O-2001-JR-LA-01**, del Distrito Judicial Piura, Piura 2017.

Nota. La búsqueda e identificación de los parámetros de la introducción, y de la postura de las partes, se realizó en el texto completo de la parte expositiva incluyendo la cabecera.

LECTURA. El cuadro 1, revela que la calidad de la **parte expositiva de la sentencia de primera instancia fue de rango: alta**. Se derivó de la calidad de la: introducción, y la postura de las partes, que fueron de rango: alta y baja, respectivamente. En, la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización del acusado; los aspectos del proceso; y la claridad. Asimismo, en la postura de las partes, se encontraron 2 de los 5 parámetros previstos: la descripción de los hechos; y la claridad; mientras que 3: la calificación jurídica del Juez; la formulación de las pretensiones de las partes se encontraron.

	<p>17.- Que, en la Municipalidad demandada en su escrito de contestación de la demanda alega en el punto quinto de su contestación de demanda de folios 30 a 33 sostiene que:</p> <p>“QUINTO.- Que se debe tener en cuenta que el recurrente ingresa bajo un contrato de locación de servicios, el cual</p>											
<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>se encuentra en dentro del campo del derecho civil, por lo que al recurrente no se le prometió estabilidad laboral, sino se le contrato por el plazo establecido en el acotado contrato y se cumplió con lo pactado, según el principio de libertad contractual; en consecuencia los contratos son ley entre las partes, además de aplicación del principio pacta sunt servanda, los contratos debían cumplirse tal cual se habían convenido... ”.</p> <p>18.- Ahora bien, de lo transcrito en el fundamento que antecede surgen las siguientes interrogantes: <i>¿Basta la sola alegación del empleador que no hay discriminación remunerativa porque el demandante ingresó bajo contrato de locación de servicios y en tal virtud no le correspondía que se le pague igual a un trabajador registrado en planillas? ¿En quién recae la carga de la prueba respecto a la acreditación de la discriminación remunerativa?</i> Y en relación a esto y desde el punto de vista del Principio de Protector: <i>¿Puede</i></p>	<p>1. Las razones evidencian la individualización de la pena de acuerdo con los parámetros normativos previstos en los artículos 45 (<i>Carencias sociales, cultura, costumbres, intereses de la víctima, de su familia o de las personas que de ella dependen</i>) y 46 del Código Penal (<i>Naturaleza de la acción, medios empleados, importancia de los deberes infringidos, extensión del daño o peligro causados, circunstancias de tiempo, lugar, modo y ocasión; móviles y fines; la unidad o pluralidad de agentes; edad, educación, situación económica y medio social; reparación espontánea que hubiere hecho del daño; la confesión sincera antes de haber sido descubierto; y las condiciones personales y circunstancias que lleven al conocimiento del agente; la habitualidad del agente al delito; reincidencia</i>) . (<i>Con razones, normativas, jurisprudenciales y doctrinarias, lógicas y completa</i>). Si cumple</p>				X						
	<p><i>que ha sufrido el bien jurídico protegido</i>). Si cumple</p> <p>3. Las razones evidencian proporcionalidad con la culpabilidad. (<i>Con razones, normativas, jurisprudenciales y doctrinarias, lógicas y</i></p>											

<p style="text-align: center;">Motivación de la pena</p>	<p><i>el Juez suplir la deficiencia procesal de las partes procesales, sobre todo la del empleador?</i> Se hace la precisión que se plantean estas interrogantes en vista que si bien la Corte Suprema de Justicia en la CAS N° 1212-2010 – Piura se estableció los criterios para determinar la homologación en algunos procesos la Sala Transitoria Laboral de Piura está declarando nulas las sentencias y ordenando <u>actuación de oficio de medios probatorios</u>; esto a pesar que la Sala Laboral Permanente ya viene emitiendo</p>	<p>completas). Si cumple 4. Las razones evidencian apreciación de las declaraciones del acusado. (<i>Las razones evidencian cómo, con qué prueba se ha destruido los argumentos del acusado</i>). Si cumple 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>					X					30
					X							

Cuadro 3: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia sobre Beneficios Sociales; con énfasis en la aplicación del principio de correlación y de la descripción de la decisión, en el expediente N°01474-2012-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial Piura, Piura 2017.

Parte resolutive de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de correlación, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]		

Aplicación del Principio de Correlación	<p>DECISIÓN</p> <p>CONFIRMARON la sentencia de fecha 17 de enero del 2014, mediante la cual se declara fundada en parte la demanda interpuesta por don CMO contra la MP sobre reintegro de pago de beneficios sociales por trato salarial desigual.</p> <p>ORDENARON a la demandada cumpla con pagar a favor del demandante la suma de S/8,619.23 (ocho mil seiscientos diecinueve nuevos soles con 23/100 céntimos), más intereses legales, a razón de: a) por reintegro de gratificaciones de S/. 5,746.16; b) por vacaciones: S/. 2,873.07.</p> <p>Asimismo, ORDENARON a la Municipalidad demandada proceda a depositar la suma de S/. 3,351.92 (tres mil trescientos cincuenta y uno nuevos soles con 92/100 céntimos) por compensación por tiempo de servicios, en una entidad financiera elegida por el demandante.</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple</p>											
Descripción de la decisión		<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. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>											9

Cuadro diseñado por la Abog. Dionea L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N°01474-2012-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial Piura, Piura 2017.

Nota. La búsqueda e identificación de los parámetros de la aplicación del principio de correlación, y la descripción de la decisión, se realizó en el texto completo de la parte resolutive.

LECTURA. El cuadro 3, revela que la calidad de la **parte resolutive de la sentencia de primera instancia fue de rango muy alta**. Se derivó de, la aplicación del principio de correlación, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: alta y muy alta, respectivamente. En, la aplicación del principio de correlación, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con los hechos expuestos y la calificación jurídica prevista POR EL JUEZ ; el pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con las pretensiones penales y civiles formuladas por el fiscal y la parte civil; el pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con las pretensiones de la defensa del acusado, y la claridad; mientras que 1: el pronunciamiento que evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, no se encontró. Por su parte, en la descripción de la decisión, se encontraron los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la identidad del sentenciado; el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara del delito atribuido al sentenciado; el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la pena y la reparación civil; el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara.

<p>sosteniendo que cuando se alega un tratamiento discriminatorio basado en diferencias de las personas, es preciso que se proponga un <i>tertium comparationis</i> válido, obligación que le asiste al demandante, pues es la parte afectada la que debe proponer un parámetro de comparación a efectos de poder ser evaluado, ya que dada la naturaleza de los procesos constitucionales, no existe etapa probatoria ni tampoco los jueces constitucionales tienen margen de actuación probatoria de oficio, cosa que es distinta en la justicia ordinaria.</p> <p>Agrega que el señor A. J. M. y F. R. Ll ingresó a laborar en 1989, tienen la calidad de obrero permanente, y sujeto al régimen de la actividad pública, motivo por el cual obtiene una diferencia en la acumulación de salario mensual en comparación con el demandante que como lo reconocen en su escrito postulatorio ha ingresado a laborar en el año 2009, bajo la condición de contratado a plazo indeterminado y sujeto al régimen de la actividad privada.</p> <p>MOTIVACION DE LOS HECHOS</p> <p>El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente. En mérito de este recurso, el juez, Tribunal o Sala Superior que conoce de la impugnación, luego de reexaminar la resolución del juez de primera instancia, decidirá si confirma, revoca o modifica dicha resolución.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Concedida la apelación, el superior por el principio de la plenitud, tiene las mismas facultades que el inferior, de tal manera que puede examinar la demanda en todos sus aspectos, analizar nuevamente la prueba y aún admitir y analizar cuestiones no consideradas por el inferior. Mas, esa regla general queda limitada en los casos en los que el recurso se interpone contra una parte determinada de la sentencia, pues entonces el revisor sólo podrá pronunciarse sobre lo que es materia del mismo, lo que se expresa en el aforismo latino <i>tantum devolutum quantum appellatum</i>, y circunscribe el debate a los extremos apelados.</p> <p>El artículo 24 de nuestra Constitución Política del Perú ha consagrado el derecho de todo trabajador a percibir una remuneración equitativa y suficiente que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. Por consiguiente la remuneración como retribución que recibe el trabajador en virtud del trabajo o servicio realizado para un empleador, debe ser entendida como un derecho fundamental. Además de adquirir una naturaleza alimentaría, tiene una estrecha relación con el derecho a la vida, acorde con el principio-derecho a la igualdad y la dignidad, amen que adquiere diversas consecuencias o efectos que serán de vital importancia para el desarrollo integral de la persona humana.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Bajo inspiración del sistema de la libre valoración de la prueba o de apreciación razonada, el artículo 30 de la Ley Procesal del Trabajo establece que todos los medios probatorios son valorados por el juez en forma conjunta utilizando su apreciación razonada. Dicha norma concuerda a plenitud con el artículo 197 del Código Procesal Civil que agrega la obligación del juzgador de expresar en la resolución las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión, de manera tal que “ (...)la ley no impone normas generales para acreditar algunos hechos, ni determina abstractamente el valor de las pruebas, sino que deja al juzgador en la libertad para admitir toda prueba que estime útil al esclarecimiento de la verdad y para apreciarla conforme a las reglas de la lógica y de la experiencia común; se trata de un convencimiento lógico y motivado, basado en elementos probatorios objetivos” (Casación N° 2558-2001-Puno; El Peruano 1 de abril del 2002). Más aún si ante cualquier dificultad probatoria, en el proceso laboral los actos, circunstancias o signos suficientemente acreditados a través de los medios probatorios, adquieren significación en su conjunto cuando conducen al juez a la certeza o convicción en torno a un hecho relacionado con la controversia y 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 tal como lo establece el artículo 41 de la Ley N° 26636.</p> <p>Es pretensión del actor, don C.A. M. O, el pago de reintegro de beneficios sociales por concepto de gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad, vacaciones</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>no gozadas, así como el pago de la compensación por tiempo de servicios por trato desigual en la suma total de S/. 20,640.63, <u>por el periodo del 1 de junio de 2001 al 3 de marzo de 2005.</u></p> <p>La única parte que interpone recurso de apelación es la demandada, N.E.P.L de P. Los agravios del Procurador Público se centran en señalar que no se ha acreditado en autos la existencia de una efectiva discriminación contra el demandante, además de no haberse demostrado violación al principio de igualdad, sino que esta ha sido interpretada de manera errada.</p> <p>Como derecho fundamental, la igualdad se encuentra reconocida en el inciso 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Estado. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha sostenido lo siguiente: <i>“...el principio-derecho a la igualdad, reconocido en el artículo 2º, numeral 2) de la Constitución, contiene las siguientes dos facetas: igualdad ante la ley e igualdad en la aplicación de la ley. Así, mientras que la primera faceta se configura básicamente como un límite al legislador; la segunda de ellas se manifiesta como un límite al accionar de los órganos jurisdiccionales o administrativos, y exige que los mismos, al momento de aplicar las normas jurídicas, no atribuyan distintas consecuencias jurídicas a dos supuestos de hecho que sean sustancialmente iguales (STC N.º 0004-2006-PI/TC, Fundamentos 123-124). 21. Asimismo, es postura reiterada de este Tribunal el concepto de que, para</i></p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>plantear un supuesto de tratamiento discriminatorio basado en la diferencia de las personas, es preciso que se proponga un <u>tertium comparationis válido</u>, esto es, un término de comparación que sea suficiente y adecuado, a partir del cual sea posible constatar que, ante situaciones fácticas iguales, uno de los sujetos de la relación ha sufrido un trato diferente, sin mediar razones objetivas y razonables que lo legitimen (STC N.º 4587-2004-AA/TC)...”.</i></p> <p>Por tal motivo, el principio de igualdad no se encuentra reñido con el reconocimiento legal de la diferencia de trato, en tanto ésta se sustente en una base objetiva, razonable, racional y proporcional. El tratamiento jurídico de las personas debe ser igual, salvo en lo atinente a la diferencia de sus calidades accidentales y a la naturaleza de las cosas que las vinculan coexistencialmente¹. Así, el Tribunal Constitucional en reiteradas ejecutorias (expediente N.º 0261-2003-AA/TC, expediente N.º 010-2002-AI/TC, y expedientes acumulados N.os 0001/0003-2003-AI/TC) ha definido la orientación jurisprudencial en el tratamiento del derecho a la igualdad como un principio-derecho que instala a las personas, situadas en idéntica condición, en un plano de equivalencia. Ello involucra una conformidad o identidad por coincidencia de naturaleza, circunstancia, calidad, cantidad o forma, de modo tal que no se establezcan excepciones o privilegios que excluyan a una persona de</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

1

<p>los derechos que se conceden a otra, en paridad sincrónica o por concurrencia de razones². En tal sentido la igualdad de oportunidades en estricto, igualdad de trato, obliga a que la conducta ya sea del Estado o de los particulares, en relación a las actividades laborales, no genere una diferenciación no razonable y, por ende, arbitraria.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro diseñado por la Abog. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N°01474-2012-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial Piura, Piura 2017.

Nota: La búsqueda e identificación de los parámetros de la introducción, y de la postura de las partes, se realizó en el texto completo de la parte expositiva incluyendo la cabecera.

LECTURA. El cuadro 4, revela que **la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia fue de rango mediana.** Se derivó de la calidad de la: introducción, y la postura de las partes, que fueron de rango: mediana y baja, respectivamente. En, la introducción, se encontraron 3 de los 5 parámetros previstos: el asunto, la individualización del acusado; y la claridad; mientras que 2: el encabezamiento; y los aspectos del proceso, no se encontraron. Asimismo, en la postura de las partes, se encontraron 2 de los 5 parámetros previstos: el objeto de la impugnación, y la claridad; mientras que 3: la congruencia con los fundamentos fácticos y jurídicos que sustentan la impugnación; la formulación de las pretensiones del impugnante; y las pretensiones penales y civiles de la parte contraria; no se encontraron.

Cuadro 5: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, sobre beneficios sociales; con énfasis en la calidad de la motivación de los hechos, del derecho, de la pena y de la reparación civil; en el expediente N°01474-2012-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial Piura, Piura 2017.

Parte considerativa de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos, del derecho, de la pena y de la reparación civil					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			2	4	6	8	10	[1- 8]	[9- 16]	[17- 24]	[25- 32]	[33- 40]
Motivación de los hechos	<p>El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente. En mérito de este recurso, el juez, Tribunal o Sala Superior que conoce de la impugnación, luego de reexaminar la resolución del juez de primera instancia, decidirá si confirma, revoca o modifica dicha resolución.</p> <p>Concedida la apelación, el superior por el principio de la plenitud, tiene las mismas</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a</p>				X						

	<p>facultades que el inferior, de tal manera que puede examinar la demanda en todos sus aspectos, analizar nuevamente la prueba y aún admitir y analizar cuestiones no consideradas por el inferior. Mas, esa regla general queda limitada en los casos en los que el recurso se interpone contra una parte determinada de la sentencia, pues entonces el revisor sólo podrá pronunciarse sobre lo que es materia del mismo, lo que se expresa en el aforismo latino <i>tantum devolutum</i></p> <p><i>quantum appellatum</i>, y circunscribe el debate a los extremos apelados.</p>	<p>establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>										
<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>El artículo 24 de nuestra Constitución Política del Perú ha consagrado el derecho de todo trabajador a percibir una remuneración equitativa y suficiente que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. Por consiguiente la remuneración como retribución que recibe el trabajador en virtud del trabajo o servicio realizado para un empleador, debe ser entendida como un derecho fundamental. Además de adquirir una naturaleza alimentaría, tiene una estrecha relación con el derecho a la vida,</p>	<p>1. Las razones evidencian la determinación de la tipicidad. (Adecuación del comportamiento al tipo penal) (Con razones normativas, jurisprudenciales o doctrinarias lógicas y completas). Si cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la determinación de la antijuricidad (positiva y negativa) (Con razones normativas, jurisprudenciales o doctrinarias, lógicas y completas). Si cumple</p> <p>3. Las razones evidencian la determinación de la culpabilidad. (Que se trata de un sujeto imputable, con conocimiento de la antijuricidad, no exigibilidad de otra conducta, o en su caso cómo se ha determinado lo contrario. (Con razones normativas, jurisprudenciales o doctrinarias lógicas y completas). no cumple</p> <p>4. Las razones evidencian el nexo (enlace) entre los hechos y el derecho aplicado que justifican la decisión.</p>				<p style="text-align: center;">X</p>						

	<p>acorde con el principio-derecho a la igualdad y la dignidad, amén que adquiere diversas consecuencias o efectos que serán de vital importancia para el desarrollo integral de la persona humana.</p> <p>Bajo inspiración del sistema de la libre valoración de la prueba o de apreciación razonada, el artículo 30 de la Ley Procesal del Trabajo establece que todos los medios probatorios son valorados por el juez en forma conjunta utilizando su apreciación razonada. Dicha norma concuerda a plenitud con el artículo 197 del Código Procesal Civil que agrega la obligación del juzgador de expresar en la resolución las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión, de manera tal que “ (...)la ley no impone normas generales para acreditar algunos hechos, ni determina abstractamente el valor de las pruebas, sino que deja al juzgador en la libertad para admitir toda prueba que estime útil al esclarecimiento de la verdad y para apreciarla conforme a las reglas de la lógica y de la experiencia común; se trata de un convencimiento lógico y motivado, basado en elementos probatorios objetivos” (Casación N° 2558-2001-Puno; El</p>	<p><i>(Evidencia precisión de las razones normativas, jurisprudenciales y doctrinarias, lógicas y completas, que sirven para calificar jurídicamente los hechos y sus circunstancias, y para fundar el fallo). Si cumple</i></p> <p><i>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</i></p>										
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Peruano 1 de abril del 2002). Más aún si ante cualquier dificultad probatoria, en el proceso laboral los actos, circunstancias o signos suficientemente acreditados a través de los medios probatorios, adquieren significación en su conjunto cuando conducen al juez a la certeza o convicción en torno a un hecho relacionado con la controversia y 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 tal como lo establece el artículo 41 de la Ley N° 26636.</p>												
	<p>Es pretensión del actor, don Carlos Arturo Mezones Oviedo, el pago de reintegro de beneficios sociales por concepto de gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad, vacaciones no gozadas, así como el pago de la compensación por tiempo de servicios por trato desigual en la suma total de S/. 20,640.63, <u>por el periodo del 1 de junio de 2001 al 3 de marzo de 2005.</u></p>			X									

<p style="text-align: center;">Motivación de la pena</p>	<p>La única parte que interpone recurso de apelación es la demandada, Municipalidad Provincial de Piura. Los agravios del Procurador Público se centran en señalar que no se ha acreditado en autos la existencia de una efectiva discriminación contra el demandante, además de no haberse demostrado violación al principio de igualdad, sino que esta ha sido interpretada de manera errada.</p> <p>Como derecho fundamental, la igualdad se encuentra reconocida en el inciso 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Estado. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha sostenido lo siguiente: <i>“...el principio-derecho a la igualdad, reconocido en el artículo 2º, numeral 2) de la Constitución, contiene las siguientes dos facetas: igualdad ante la ley e igualdad en la aplicación de la ley. Así, mientras que la primera faceta se configura básicamente como un límite al legislador, la segunda de ellas se manifiesta como un límite al accionar de los órganos jurisdiccionales o administrativos, y exige que los mismos, al momento de aplicar las</i></p>											
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>normas jurídicas, no atribuyan distintas consecuencias jurídicas a dos supuestos de hecho que sean sustancialmente iguales (STC N.º 0004-2006-PI/TC, Fundamentos 123-124). 21. Asimismo, es postura reiterada de este Tribunal el concepto de que, para plantear un supuesto de tratamiento discriminatorio basado en la diferencia de las personas, es preciso que se proponga un <u>tertium comparationis válido</u>, esto es, un término de comparación que sea suficiente y adecuado, a partir del cual sea posible constatar que, ante situaciones fácticas iguales, uno de los sujetos de la relación ha sufrido un trato diferente, sin mediar razones objetivas y razonables que lo legitimen (STC N.º 4587-2004-AA/TC)...”.</i></p> <p>Por tal motivo, el principio de igualdad no se encuentra reñido con el reconocimiento legal de la diferencia de trato, en tanto ésta se sustenta en una base objetiva, razonable, racional y proporcional. El tratamiento jurídico de las personas debe ser igual, salvo en lo atinente a la diferencia de sus calidades accidentales y a la naturaleza de las cosas que las vinculan coexistencialmente. Así, el</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Tribunal Constitucional en reiteradas ejecutorias (expediente N.º 0261-2003-AA/TC, expediente N.º 010-2002-AI/TC, y expedientes acumulados N.os 0001/0003-2003-AI/TC) ha definido la orientación jurisprudencial en el tratamiento del derecho a la igualdad como un principio-derecho que instala a las personas, situadas en idéntica condición, en un plano de equivalencia. Ello involucra una conformidad o identidad por coincidencia de naturaleza, circunstancia, calidad, cantidad o forma, 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. En tal sentido la igualdad de oportunidades en estricto, igualdad de trato, obliga a que la conducta ya sea del Estado o de los particulares, en relación a las actividades laborales, no genere una diferenciación no razonable y, por ende, arbitraria.</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro diseñado por la Abog. Dionea L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N°01474-2012-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial Piura, Piura 2017.

Nota 1. La búsqueda e identificación de los parámetros de la motivación de los hechos; del derecho; de la pena; y de la reparación civil, se realizó en el texto completo de la parte considerativa.

Nota 2. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

LECTURA. El cuadro 5, revela que **la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia fue de rango mediana.** Se derivó de la calidad de: la motivación de los hechos; la motivación del derecho; la motivación de la pena; y la motivación de la reparación civil, que fueron de rango: muy alta, muy alta, muy baja, y muy baja; respectivamente. En, la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian la aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencian la aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, y la claridad. En, la motivación del derecho, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la determinación de la tipicidad (objetiva y subjetiva); las razones evidencia la determinación de la antijuricidad; las razones evidencian la determinación de la culpabilidad; las razones evidencian el nexo (enlace) entre los hechos y el derecho aplicado que justifican la decisión, y la claridad; En, la motivación de la pena; no se encontraron ninguno de los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la individualización de la pena de acuerdo con los parámetros normativos previstos en los artículos 45 y 46 del Código Penal; las razones evidencian la proporcionalidad con la lesividad, las razones evidencian la proporcionalidad con la culpabilidad; las razones evidencian apreciación de las declaraciones del acusado, y la claridad; Finalmente en, la motivación de la reparación civil, no se encontraron ninguno de los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la apreciación del valor y la naturaleza del bien jurídico protegido; las razones evidencian la apreciación del daño o afectación causado en el bien jurídico protegido; las razones evidencian apreciación de los actos realizados por el autor y la víctima en las circunstancias específicas de la ocurrencia del hecho punible; las razones evidencian que el monto se fijó prudencialmente apreciándose las posibilidades económicas del obligado, en la perspectiva cierta de cumplir los fines reparadores, y la claridad.

		<p>recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. (El pronunciamiento es consecuente con las posiciones expuestas anteriormente en el cuerpo del documento - sentencia). No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>										
Descripción de la decisión	<p>DECISION CONFIRMARON la sentencia de siete de mayo del dos mil trece contenida en la resolución trece expedida por el Juzgado Penal Colegiado B conformado por los jueces M. M, C. CH y A. R, en los extremos que condena a la acusada C.V. M. S como cómplice secundaria del delito contra el Patrimonio, modalidad Extorsión en grado de Tentativa en agravio de H. M. Z, previsto en el artículo doscientos primer párrafo del Código Penal y le fija la suma de un mil nuevos soles como reparación civil, con costas; la REVOCARON en cuanto le impone siete años de pena privativa de la libertad; REFORMANDOLA impusieron a C. V. M. S CINCO años de pena privativa de la libertad que se computará desde el treinta de julio del dos mil trece vencerá el veintinueve de julio del dos mil dieciocho, fecha en que será puesta en libertad siempre y cuando no tenga otro mandato de detención dictado por autoridad competente; leyéndose en audiencia pública y notificándose a las partes. S.S. CH. S R. A LI C.</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la identidad del(os) sentenciado(s). Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara del(os) delito(s) atribuido(s) al sentenciado. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la pena (principal y accesoria, éste último en los casos que correspondiera) y la reparación civil. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la(s) identidad(es) del(os) agraviado(s). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>				X					9	

Cuadro diseñado por la Abog. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N°01474-2012-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial Piura, Piura 2017

Nota. El cumplimiento de los parámetros de “la aplicación del principio de correlación”, y “la descripción de la decisión”, se identificaron en el texto completo de la parte resolutive.

LECTURA. El cuadro 6 revela **que la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia fue de rango alta.** Se derivó de la calidad de la: aplicación del principio de correlación, y la descripción de la decisión, que fueron de rango alta y muy alta, respectivamente. En, la aplicación del principio de correlación, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; el pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio, el pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia, y la claridad; mientras que 1: el pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa, respectivamente, no se encontró. Por su parte en la descripción de la decisión, se encontraron los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la identidad del(os) sentenciado(s); el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara atribuido(s) a la demandada; el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la pena y la reparación civil; el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la(s) identidad(es) del(os) agraviado(s), y la claridad.

Cuadro 7: Calidad de la sentencia de primera instancia, sobre BENEFICIOS SOCIALES, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes; en el expediente N°01474-2012-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial Piura, Piura 2017

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 - 12]	[13-24]	[25-36]	[37-48]	[49 - 60]
			1	2	3	4	5						
Calidad de la sentencia de primera instancia	Parte expositiva	Introducción					X	10	[9 - 10]	Muy alta	49		
		Postura de las partes					X		[7 - 8]	Alta			
		Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8		10	[5 - 6]		Mediana	
					X					[3 - 4]		Baja	
			Motivación del derecho				X			[1 - 2]		Muy baja	
	Motivación de la pena					X	[33- 40]	Muy alta					
	Motivación de la reparación civil				X		[25 - 32]	Alta					
	Parte resolutive	Aplicación del Principio de correlación	1	2	3	4	5	[17 - 24]	Mediana				
						X		[9 - 16]	Baja				
		Descripción de la decisión					X	[1 - 8]	Muy baja				
							X	[9 - 10]	Muy alta				
								[7 - 8]	Alta				
								[5 - 6]	Mediana				

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

Cuadro diseñado por la Abog. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N°01474-2012-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial Piura, Piura 2017.

Nota. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

LECTURA. El Cuadro 7 revela, que **la calidad de la sentencia de primera instancia BENEFICIOS SOCIALES**, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes; en el expediente N°01474-2012-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial Piura, Piura 2017. **Fue de rango muy alta.** Se derivó de la calidad de la parte **expositiva, considerativa y resolutive** que fueron de rango: **mediana, muy alta y muy alta**, respectivamente. Dónde, el rango de la calidad de: introducción, y la postura de las partes, fueron: alta y baja; asimismo de: la motivación de los hechos; la motivación del derecho; FUE ALTA.

Cuadro 8: Calidad de la sentencia de segunda instancia, sobre BENEFICIOS SOCIALES, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes; en el expediente N01474-2012-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial Piura, Piura 2017.

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 - 12]	[13-24]	[25-36]	[37-48]	[49 - 60]
Calidad de la sentencia de segunda instancia	Parte expositiva	Introducción				X		10	[9 - 10]	Muy alta	45		
		Postura de las partes		X					[7 - 8]	Alta			
									[5 - 6]	Mediana			
									[3 - 4]	Baja			
									[1 - 2]	Muy baja			
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	25	[33- 40]	Muy alta			
		Motivación del derecho				X			[25 - 32]	Alta			
		Motivación de la pena		X					[17 - 24]	Mediana			
		Motivación de la reparación civil	X						[9 - 16]	Baja			
	Parte resolutive	Aplicación del Principio de correlación	1	2	3	4	5	10	[9 - 10]	Muy alta			
						X			[7 - 8]	Alta			
		Descripción de la decisión					X		[5 - 6]	Mediana			

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

• Cuadro diseñado por la Abog. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente. Sentencia de segunda instancia en el expediente N°01474-2012-0-2001-JR-LA-01, **del Distrito Judicial Piura, Piura 2017.**

Nota. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

LECTURA. El cuadro 8, revela que la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre **BENEFICIOS SOCIALES**, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes; en el expediente N°01474-2012-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial Piura, Piura 2017, fue de rango **alta**. Se derivó, de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron de rango: mediana, mediana y muy alta, respectivamente. Dónde, el rango de la calidad de la introducción, y la postura de las partes, fueron: mediana y baja; asimismo de la motivación de los hechos; la motivación del derecho.

Análisis de los resultados – preliminares

Conforme a los resultados se determinó que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre BENEFICIOS SOCIALES del expediente N° 01474-2012-0-2001-JR-LA-01, perteneciente al Distrito Judicial del **Piura, Piura 2017** fueron de rango muy alta y alta, esto es de conformidad con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, planteados en el presente estudio, respectivamente

CONCLUSIONES - RECOMENDACIONES

Se concluyó que la calidad de las sentencias de primera instancia y segunda instancia sobre beneficios sociales, en el expediente N° 01474-2012-0-2001-JR-LA-0 del Distrito Judicial del Piura, de la ciudad de Piura fueron de rango muy alta y alta, respectivamente, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio.

Respecto a la sentencia de primera instancia

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

La calidad de la introducción fue de rango muy alta; porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización del acusado; los aspectos del proceso; y la claridad.

La calidad de la postura de las partes fue de rango mediana; porque se encontraron se encontraron 3 de los 5 parámetros previstos: evidencia descripción de los hechos.

2. Se determinó que la calidad de su parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos, del derecho, de la pena y la reparación civil fue de rango muy alta.

La calidad de motivación de los hechos fue de rango muy alta; porque se encontraron los 5 parámetros previstos las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad.

3. Se determinó que la calidad de su parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de correlación y la descripción de la decisión, fue de rango muy alta

La calidad de la aplicación del principio de correlación fue de rango alta; porque en su contenido se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca de las partes) con los hechos expuestos y la calificación jurídica previstal; el pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con las pretensiones.

La calidad de la **descripción de la decisión** fue de rango muy alta; porque en su contenido se hallaron los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la identidad de la pretensión.

❖ **Respecto a la sentencia de segunda instancia:**

Fue emitida por el Primer Juzgado Especializado Laboral de Piura, donde se resolvió: confirmaron la sentencia de primera instancia seguido contra la señora C.V. M.S POR beneficios sociales Por lo cual **ORDENARON** a la demandada cumpla con pagar a favor del demandante la suma de **S/.8,619.23 (ocho mil seiscientos diecinueve nuevos soles con 23/100 céntimos)**, más intereses legales, a razón de: a) por reintegro de gratificaciones de S/. 5,746.16; b) por vacaciones: S/. 2,873.07.

Asimismo, **ORDENARON** a la M.P.DE P. demandada proceda a depositar la suma de **S/. 3,351.92 (tres mil trescientos cincuenta y uno nuevos soles con 92/100 céntimos)** por compensación por tiempo de servicios, en una entidad financiera elegida por el demandante.

Se determinó que su calidad fue de rango alta, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 8).

4. Se determinó que la calidad de su parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes, fue de rango alta.

La calidad de la **introducción** fue de rango muy alta; porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización del acusado; los aspectos del proceso, y la claridad.

La calidad de **la postura de las partes** fue de rango baja, porque en su contenido se encontró 2 de los 5 parámetros, previstos: el objeto de la impugnación; y la claridad; mientras que 3: evidencia congruencia con los fundamentos fácticos y jurídicos que sustentan la impugnación; evidencia la formulación de la(s) pretensión(es) evidencia la formulación de las pretensiones.

5. Se determinó que la calidad de su parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos, el derecho, la pena y la reparación civil fue de rango mediana.

La calidad de la motivación de los **hechos** fue de rango muy alta; porque en su contenido, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos

probados o improbadas: las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad.

La calidad de la **motivación**, fue de rango muy alta; porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones evidencian EL VINCULO LABORAL las razones evidencian apreciación de las declaraciones del acusado; y la claridad.

La calidad de **la motivación de la reparación civil**, fue de rango muy alta; porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones evidencian apreciación del valor y la naturaleza del bien jurídico protegido; las razones evidencian apreciación del daño o afectación causado en el bien jurídico protegido; las razones evidencian apreciación de los actos realizados por el autor y la víctima en las circunstancias específicas de la ocurrencia del hecho punible; las razones evidencian que el monto se fijó prudencialmente apreciándose las posibilidades económicas del obligado, en la perspectiva cierta de cubrir los fines reparadores; y la claridad.

6. Se determinó que la calidad de su parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de correlación y la descripción de la decisión, fue de rango muy alta.

La calidad del principio de la aplicación del principio de correlación fue de rango alta; porque en su contenido se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; el pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; el pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate en segunda instancia; y la claridad; mientras que 1: el pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, no se encontró.

Finalmente, la calidad de la descripción de la decisión fue de rango muy alta; porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la identidad el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara.

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.

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.

Para determinar los niveles de calidad se divide 40 (valor máximo) entre 5 (número de niveles) el resultado es: 8.

El número 8, indica que en cada nivel habrá 8 valores.

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.

Observar los niveles y valores de cada nivel en el siguiente texto:

Valores y niveles de calidad

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

- La sentencia de primera instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la sentencia de segunda instancia
- La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 1

4.2. Análisis de los resultados

Conforme a los resultados se determinó que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Beneficios Sociales del expediente N° **01474-2012-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de PIURA**, Piura fueron de rango mediana y baja, esto es de conformidad con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, planteados en el presente estudio, respectivamente (Cuadros 7 y 8).

En relación a la sentencia de primera instancia

Se trata de una sentencia emitida por un órgano jurisdiccional de primera instancia, este fue El Primer juzgado laboral de la ciudad Piura, administrando justicia a nombre de la Nación, cuya calidad fue de rango **mediana**, de conformidad con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes (Cuadro 7)

Se determinó que la calidad de las partes expositiva, considerativa, y resolutive fueron, de rango muy alta, mediana y muy alta, respectivamente (Cuadro 1, 2 y 3).

1. En cuanto a la parte expositiva se determinó que su calidad fue de rango muy alta. Se derivó de la calidad de la introducción y de la postura de las partes, que fueron de rango alta y muy alta, respectivamente (Cuadro 1).

En la **introducción** se encontraron 4 de los 5 los parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización del acusado; y la claridad; mientras que 1: aspectos del proceso, no se encontró

En la **postura de las partes**, se encontraron los 5 parámetros previstos: 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.

Analizando, éste hallazgo, se puede decir que respecto de la parte expositiva se ha cumplido con la mayoría de las exigencias propias de la parte introductoria y de la postura de las partes. Dicho de otro modo, en esta parte se relatan los hechos que fueron materia de investigación y juzgamiento (Calderón, 2011), tales como, el encabezamiento, el asunto, la individualización del acusado, y la notable evidencia de la claridad en el lenguaje usado por la autoridad judicial (Peña, 2009, p. 349); estos elementos que permitirán la no tan sola identificación de las partes o del

proceso, sino también, que es lo que se plantea en el mismo, cual es la imputación que pretende quebrantar el principio de presunción de inocencia del acusado, y cuál es el problema de fondo a resolverse en la sede judicial. Así mismo, la sentencia hace mención de la descripción fáctica de los hechos y circunstancias objeto de la acusación penal, como también, el debido encuadramiento de la conducta en el supuesto paradigmático contenido en la ley penal a fin de llegarse a la calificación jurídica realizada a nivel fiscal, y que a como consecuencia, solicitar la atención a una pretensión penal (Villa, 2008), que en éste caso consta en la aplicación de una pena privativa de libertad, y de una pretensión civil consistente en el pago de una reparación civil. Adicional a ello, también evidencia la pretensión de la defensa del acusado.

2. En cuanto a la parte considerativa se determinó que su calidad fue de rango mediana.

Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, el derecho, la pena y la reparación civil, que fueron de rango baja, baja, mediana, mediana, respectivamente (Cuadro 2).

En, **la motivación de los hechos**, se encontraron 2 de los 5 parámetros previstos; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; y la claridad. Mientras que 3; las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas.; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, no se encontraron.

En **la motivación del derecho**, se encontraron 2 de los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la determinación de la tipicidad; y la claridad. Mientras que 3: las razones

Evidencian la determinación de la antijuricidad las razones evidencian la determinación de la culpabilidad; las razones evidencian el nexo (enlace) entre los hechos y el derecho aplicado que justifican la decisión; no se encontró.

3. En cuanto a la parte resolutive se determinó que su calidad fue de rango muy alta. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de correlación y la descripción de la decisión, que fueron de rango alto y muy alta, respectivamente (Cuadro 3).

En la **descripción de la decisión**, se encontraron los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la identidad del(os) sentenciado(s); el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara del(os) delito(s) atribuido(s) al sentenciado; el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la pena y la reparación civil; el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la(s) identidad(es) del(os) agraviado(s); y la claridad.

En relación a la sentencia de segunda instancia

Se trata de una sentencia emitida por un órgano jurisdiccional de segunda instancia, cuya calidad fue de rango **alta**, de conformidad con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes (Cuadro 8)

Se determinó que la calidad de sus partes expositiva, considerativa y resolutive fueron de rango alta, muy baja, y alta, respectivamente (Cuadro 4, 5 y 6).

4. En cuanto a la parte expositiva se determinó que su calidad fue de rango alta. Se derivó de la calidad de la introducción y de la postura de las partes, que fueron de rango, mediana y muy alta, respectivamente (Cuadro 4).

En la **introducción** se encontraron 3 de los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; y la claridad. Mientras que 2; la individualización del acusado; aspectos del proceso; no se encontraron.

En cuanto a **la postura de las partes**, se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia el objeto de la impugnación; evidencia congruencia con los fundamentos fácticos y jurídicos que sustentan la impugnación; evidencia la formulación de la(s) pretensión(es) del impugnante(s); evidencia la formulación de las pretensiones penales y civiles de la parte contraria, y la claridad.

5. En cuanto a la parte considerativa se determinó que su calidad fue de rango muy baja.

Se derivó de la calidad de **la motivación de los hechos, el derecho, la pena y la reparación civil**, que fueron de rango: muy baja, muy baja, muy baja, y muy baja respectivamente (Cuadro 5).

En, la **motivación de los hechos**, se encontraron 1 de los 5 parámetros previstos: la claridad; mientras que 4: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian la aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencian la aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, no se encontraron.

En cuanto a la motivación del **derecho** fue de rango muy baja; porque se encontró 1 de los 5 parámetros previstos: la claridad; mientras que 4: las razones evidencian la determinación de la tipicidad; *las razones evidencia la determinación de la antijuricidad*; las razones evidencian la determinación de la culpabilidad; las razones evidencian el nexo (enlace) entre los hechos y el derecho aplicado que justifican la decisión, y *no se encontraron*.

Finalmente, respecto de **la motivación de la reparación civil**, no se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones evidencian apreciación del valor y la naturaleza del bien jurídico protegido; las razones evidencian apreciación del daño o afectación causado en el bien jurídico protegido; las razones evidencian apreciación de los actos realizados por el autor y la víctima en las circunstancias específicas de la ocurrencia del hecho punible; las razones evidencian que el monto se fijó prudencialmente apreciándose las posibilidades económicas del obligado, en la perspectiva cierta de cubrir los fines reparadores; y la claridad.

6. En cuanto a la parte resolutive se determinó que su calidad fue de rango alta. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de correlación y la descripción de la decisión, que fueron de rango: mediana y alta, respectivamente (Cuadro 6).

En, **la aplicación del principio de correlación**, se encontraron 3 de los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; el pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio, y la claridad; mientras que 2: el pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia; y el pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa, respectivamente, no se encontró.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALONSO OLEA, Manuel. Las fuentes del Derecho según la Constitución. Madrid: Civitas. 2da. Ed. 1990.
- ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAHAMONDE, María Emilia. Derecho del Trabajo. Madrid: Universidad Complutense – Madrid, Facultad de Derecho. 1991.
- ALONSO OLEA, Manuel. Introducción al Derecho del Trabajo. Quinta Edición. Editorial Civitas S.A., Madrid, 1994.
- ALONSO OLEA, Manuel; CASAS BAAMONDE, María Emilia. Derecho del Trabajo. Duodécima Edición, revisada. Universidad de Madrid- Facultad de Derecho. Artes Gráficas Benzal S.A. Madrid 1991.
- APARICIO VALDEZ, Luís. Estabilidad en el Trabajo. En: Análisis Laboral. Mayo 1979.
- Balance de la reforma laboral Peruana. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Coordinador Víctor Ferro Delgado. Lima, 2001.
- BORRAJO DACRUZ, Efrén. Introducción al Derecho del Trabajo. Madrid: Tecnos. 5ta. Ed. 1988.
- CASTRO CID, BENITO de. Los derechos económicos, sociales y culturales. Análisis a la luz de la teoría general de los derechos humanos. León, Universidad de León,
- Legislativo, el D. Leg. N° 688, Ley de consolidación de beneficios sociales.
- FUNDAMENTOS DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. 2da Ed. AELE, Lima 1997,
- GUILLERMO CABENELLAS
- EMILIO MOREANO VALENZUELA, En Los “Los Principios Del Trabajo En El Derecho, Sociedad Peruana Del Trabajo Y De La Seguridad Social”, Lima, 2004,
- ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO: De acuerdo a lo tipificado por el artículo 4° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, se establece que el contrato de trabajo tiene tres elementos básicos para su existencia, los mismos que son, la prestación personal de servicios, la remuneración y la subordinación, y a continuación los analizaremos por separado.

- ERMIDA URIARTE, Oscar. Constitucionalización del Derecho Laboral. Asesoría Laboral. Año III, N° 26. Febrero 1993.
- FERNÁNDEZ SESSAREGO, Carlos. Derechos fundamentales de la persona. En La Constitución comentada. Lima: Gaceta Jurídica S.A., 2005
- JORGE TOYAMA MIYAGUSUKU- EL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO EN EL PERU.
- LUIS VALDERRAMA, ALVARADO GARCIA, ANA HILARIO, MARLENE BARZOLA, RONNI SANCHEZ- REGIMEN LABORAL EXPLICADO 2016
- MARTÍN VALVERDE, Antonio. Derecho del Trabajo. Madrid : Tecnos. 1991.
- MARTINEZ VIVOT, Julio. Elementos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. 2da. Ed. Buenos Aires. Astrea. 1988.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO 1997 *Decreto Supremo 003-97-TR. Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. 27 de marzo.*
- MONTOYA MELGAR, Alfredo. Derecho del Trabajo. Madrid: Tecnos, 11ma. Ed.1990.
- NEVES MUJICA, Javier. La Negociación y el Convenio Colectivo en las Constituciones de 1979 y 1993. En. Asesoría Laboral. Año IV. N° 37. Enero 1994.
- NEVES MUJICA, Javier. La estabilidad Laboral y el Proyecto Constitucional. Coyuntura Laboral. Mayo 1993.
- NEVES MUJICA, Javier. Los Principios del Derecho del Trabajo en la Constitución y en el proyecto. Asesoría Laboral. Julio 1993.
- Ossorio Manuel.- Diccionario De Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Buenos Aires: Heliasta, 24va, 1997
- PASCO COSMÓPOLIS, Mario. El Trabajo en la Constitución. En.: Ius et Veritas. Año IV. N° 7, Noviembre 1993.
- PASCO COSMÓPOLIS, Mario. La Extinción de la Relación Laboral. Edit. Aeel. 1987.
- PASCO COSMÓPOLIS, Mario. El trabajo en la Constitución. Pág. 27. Ius et Veritas, Año IV, N° 7. Noviembre 1993

- PECES BARBA MARTÍNEZ, GREGORIO. Curso de Derechos Fundamentales. Teoría General. Madrid, Universidad Carlos III, 1999
- PIÑA PEREZ CONSULTORES JURÍDICOS / Glosario De Términos Jurídicos - www.pina-perez.com.
- PLA RODRÍGUEZ, Américo, *Los Principios Del Derecho Del Trabajo*, Ediciones De De palma, Buenos Aires, 1978. Pág. 158.
- RENDÓN VÁSQUEZ, Jorge. Derecho del Trabajo. Introducción. Lima: Tarpuy, 1988.

- Resolución del tribunal constitucional exp-3943-200
- TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. El despido arbitrario: Los criterios del Tribunal Constitucional. En: Las Instituciones del Derecho Laboral. Gaceta Jurídica.

- TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. El Tribunal Constitucional y los supuestos de reposición laboral: el caso Telefónica. En: Asesoría Laboral, 2003.

- TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. La inconstitucionalidad de los despidos: un análisis de los criterios del Tribunal Constitucional. En: Actualidad Laboral, diciembre, 2003.

- WALKER ERRAZURIZ, Francisco. Derecho del Trabajo y Relaciones de Trabajo. Santiago. Ed. Jurídica. EDIAR – CONOSUR. 1989.

A N E X O S

ANEXO 1

Cuadro de Operacionalización de la Variable Calidad de Sentencia – Primera Instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	CALIDAD DE LA SENTENCIA	<p>EXPEDIENTE: 01474-2012 ESPECIALISTA: O. A. M DEMANDANTE : C. V. M. S DEMANDADO : H. M. Z JUEZ : P. R. CH. T Resolución N° OCHO(08) PIURA, 17 DE ENERO DEL AÑO DOS MIL CATORCE</p>	<p align="center">Introducción</p>	<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> 2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?. Si cumple</i> 3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legítimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple</i> 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> 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>PRIMERO ARGUMENTOS DEL DEMANDANTE:</p> <p>El demandante alega que ingresó a laborar para la demandada en la dependencia denominada División de Limpieza Pública y Relleno Sanitario, en calidad de Obrero, desempeñando funciones de trabajador de limpieza pública desde el dos de enero del año 1993, pero sólo reclama como periodo liquidable desde el 02 de junio del 2001, dado que se encuentra comprendido en el régimen de la actividad privada según Ley N° 27469, siendo que a los demás trabajadores que desempeñan igual función, pero que se encuentran en el libro de planillas, se le cancela</p>	<p align="center">Postura de las partes</p>	<p>1. Explicita 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 facticos expuestos por las partes. Si cumple 4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple 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>

una remuneración de S/ 1012.76.
Asimismo señala que desde que ingresó a laborar la demandada y con el fin de eludir sus obligaciones laborales, no lo incluyó en la planillas de los trabajadores, ni le otorgaba boletas de pago, fue a partir del 03 de marzo del 2005 que fue incluido en libro de planillas, pero percibiendo un monto remunerativo inferior al de sus compañeros de igual categoría.

Señala que respecto a la desnaturalización de los llamados contratos de servicios no personales, se debe tener en cuenta que la demandada para el cumplimiento de sus labores le entregaba insumos e instrumentos necesarios, le asignó zonas de barrido y recolección en los diferentes sectores de la ciudad, estaba sujeto a una

dependencia.

Indica que, ha prestado sus servicios de manera personal, como persona natural, y no como persona jurídica, sin que haya valido de otras personas o dependientes por lo demuestra que ha existido una prestación personal; y que por el hecho que se haya contratado en un inicio bajo los llamados contratos de servicios no personales no puede implicar de ninguna manera la existencia de un vínculo de naturaleza civil con la demandada, toda vez que el contrato civil no existe dependencia o subordinación.

Agrega que, existe un trato salarial desigual y discriminatorio ya que tiene a cargo la función de trabajador de limpieza pública tan igual a otros compañeros que estaban considerados en el libro de planillas siendo que al demandante se le venía pagando una suma inferior que aquellos que estaban dentro del libro de planillas sin embargo no

se le incluyó a planillas por lo que es justo se le reconozca los beneficios sociales en base a una remuneración justa.

SEGUNDO ARGUMENTOS DE LA DEMANDADA:

La demandada se apersona, contestando la demanda solicitando se declare infundada en todos sus extremos.

Indica que, el demandante pretende que su representada le cancele la suma de S/. 20,640.63 como trabajador permanente, adeudados supuestamente por concepto de pago de beneficios por el periodo comprendido entre el 01 de junio del 2001 al 03 de mayo del 2005, en dicho periodo se le contrato bajos parámetros de la ley del presupuesto y se le pago de acuerdo al contrato suscrito con la demandada, y que la pretensión del demandante no puede ser amparada ya que le generaría una indefensión a su representada y un distorsionamiento a aquellas normas de derecho público que tienen naturaleza prohibitiva.

Señala que, se debe tener él cuenta el Artículo

48° del D.Leg. 276, ya que se encontraba contratado bajo los alcances de dicha norma; asimismo indica que el artículo 40 de la Constitución Política del Estado, establece que el ingreso a la carrera administrativa, y los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos, y la persona que ostente la calidad de servidor público debe de ingresar a la carrera a través de un concurso público, y la citada plaza debe encontrarse presupuestada, el recurrente no ha acreditado que ha existido ni ha obtenido evaluación favorable previa participación en un concurso público que le permita ingresar a la carrera administrativa.

Finalmente; indica que se debe tener en cuenta que el recurrente ingresa bajo un contrato de locación de servicios, el cual se encuentra dentro del campo del derecho civil, por lo que al recurrente no se le prometió estabilidad laboral, sino se le contrato por el plazo establecido en el acotado contrato y se cumplió con lo pactado, según la libertad contractual el contrato es parte entre las partes y añade que existe un informe emitido por la oficina de Logística en donde se acredita que la prestación realizada por el actor a favor de la municipalidad correspondió a locador

de servicios no personales en los meses de junio del 2001 a febrero del 2005.

PUNTOS CONTROVERTIDOS:

Conforme al acta de audiencia única se declara saneado el proceso y al no proceder la conciliación, se fijaron como puntos controvertidos:

- a) Establecer si entre los sujetos procesales existió una relación de laboral, durante el tiempo demandado, esto es del 01 de junio del 2001 al 01 de marzo del 2005 y si este fue ininterrumpido.
- b) Establecer si le asiste al actor el derecho al pago de los beneficios sociales que reclama y que comprenden los comprenden los conceptos de CTS, vacaciones no gozadas y gratificaciones, así como los montos a los que ascendieran, más intereses legales, costos y costas del proceso.

		<p>Que, en consecuencia se tiene que el demandante ha realizado labores de Limpieza, que dichas labores por su propia naturaleza implican que las mismas deben previamente organizarse y dirigirse por el empleador; pues, es quien debe indicar los horarios y el lugares de ejecución así como fiscalizar sus resultados; es decir que no hay independencia del demandante en la ejecución de sus labores, por lo que debe concluirse que la prestación de servicios efectuadas por el demandante constituyen un verdadero contrato de trabajo en aplicación del Principio de la primacía de la realidad; y, conforme al artículo 4.º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en toda prestación personal de servicios y subordinada se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, en este caso por el periodo demandado de 01 de junio del 2001 hasta el 01 de marzo del 2005.</p>	<p>Motivación de los hechos</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).Si cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se 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</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).Si cumple</p> <p>4. Las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>
				<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s)</p>

	<p>De conformidad con lo establecido en el artículo 27° de la Ley Procesal del Trabajo la carga de probar la existencia del vínculo laboral recae en el trabajador y la carga de acreditar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales, los convenios colectivos, la costumbre, el reglamento interno y el contrato individual de trabajo: corresponde al empleador.</p>	Motivación del derecho	<p><i>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> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez.) Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>
	<p>A nivel constitucional, el artículo 24° de la Constitución Política ha consagrado el derecho de todo trabajador a percibir <i>una remuneración equitativa y suficiente que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.</i></p> <p>Que, lo dispuesto a nivel constitucional guarda coherencia con lo recogido por los pactos y tratados internacionales, que forman parte de nuestro derecho nacional³; así la Declaración Universal de Derechos Humanos en los inciso 2) y 3) de su artículo 23° ha dispuesto que:</p> <p style="padding-left: 40px;">“2.-Toda Persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a <u>igual salario por trabajo igual</u>” (subrayado nuestro).</p> <p>En el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales⁴ en su artículo 7° ha dispuesto que:</p> <p style="padding-left: 40px;">“Los Estados Partes en el</p>	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple</p> <p>2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado) Si cumple</p> <p>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple</p> <p>4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>

presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

- a) (...) i) Un salario equitativo por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual...”

DECISIÓN:

- a) Declarar **FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por don **M.G.C.A** sobre **REINTEGRO DE BENEFICIOS SOCIALES POR TRATO SALARIAL DESIGUAL** contra la **C.S.D**
- b) En consecuencia **ORDENO** a la **C.S.D** demandada proceda al pago de la suma de **OCHO MIL SEISCIENTOS DIECINUEVE Y**

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**

23/100 NUEVOS SOLES

(S/8,619.23) por los conceptos reconocidos en la presente sentencia (Reintegro de Gratificaciones S/.5, 746.16 + Reintegro de Vacaciones S/.2, 873.07), más intereses legales. Sin costos ni costas.

c) **ORDENO** a la demandada proceda a depositar la suma de **S/3,351.92** por compensación por tiempo de servicios, en una entidad financiera elegida por el demandante.

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

trabajador permanente, ofrecido como homólogo, ya que esto no es razón suficiente para amparar la pretensión del accionante, que ostente la condición de trabajador de limpieza, sino que es necesario evaluar otros elementos de juicio de carácter objetivos y subjetivos para realizar la comparación, como el tiempo de servicios, funciones, responsabilidades, experiencia profesional, entre otros, tal como ha resuelto la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación N° 1212-2010, del 27 de mayo de 2011, en un caso similar.

2. Asimismo, señala que el Tribunal Constitucional viene sosteniendo que cuando se alega un tratamiento discriminatorio basado en diferencias de las personas, es preciso que se proponga un *tertium comparationis* válido, obligación que le asiste al demandante, pues es la parte afectada la que debe proponer un parámetro de comparación a efectos de poder ser evaluado, ya que dada la naturaleza de

		<p>los procesos constitucionales, no existe etapa probatoria ni tampoco los jueces constitucionales tienen margen de actuación probatoria de oficio, cosa que es distinta en la justicia ordinaria.</p> <p>3. Agrega que el señor A.J. M y F.R.L ingresó a laborar en 1989, tienen la calidad de obrero permanente, y sujeto al régimen de la actividad pública, motivo por el cual obtiene una diferencia en la acumulación de salario mensual en comparación con el demandante que como lo reconocen en su escrito postulatorio ha ingresado a laborar en el año 2009, bajo la condición de contratado a plazo indeterminado y sujeto al régimen de la actividad privada.</p>		
		<p style="text-align: center;">CONSIDERATIVA</p> <p>El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado la</p>	<p>Motivación de los hechos</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i>Si cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez).</i>Si cumple</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido</i></p>

resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente. En mérito de este recurso, el juez, Tribunal o Sala Superior que conoce de la impugnación, luego de reexaminar la resolución del juez de primera instancia, decidirá si confirma, revoca o modifica dicha resolución.

Concedida la apelación, el superior por el principio de la plenitud, tiene las mismas facultades que el inferior, de tal manera que puede examinar la demanda en todos sus aspectos, analizar nuevamente la prueba y aún admitir y analizar cuestiones no consideradas por el inferior. Mas, esa regla general queda limitada en los casos en los que el recurso se interpone contra una parte determinada de la sentencia, pues entonces el revisor sólo podrá pronunciarse sobre lo que es materia del mismo, lo que se expresa en el aforismo latino *tantum devolutum quantum appellatum*, y circunscribe el debate a los extremos apelados.

El artículo 24 de nuestra Constitución Política del Perú ha consagrado el derecho de todo trabajador a percibir una remuneración

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*

equitativa y suficiente que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. Por consiguiente la remuneración como retribución que recibe el trabajador en virtud del trabajo o servicio realizado para un empleador, debe ser entendida como un derecho fundamental. Además de adquirir una naturaleza alimentaría, tiene una estrecha relación con el derecho a la vida, acorde con el principio-derecho a la igualdad y la dignidad, amen que adquiere diversas consecuencias o efectos que serán de vital importancia para el desarrollo integral de la persona humana.

Bajo inspiración del sistema de la libre valoración de la prueba o de apreciación razonada, el artículo 30 de la Ley Procesal del Trabajo establece que todos los medios probatorios son valorados por el juez en forma conjunta utilizando su apreciación razonada. Dicha norma concuerda a plenitud con el artículo 197 del Código Procesal Civil que agrega la obligación del juzgador de expresar en la resolución las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión, de manera tal que “ (...)la ley no impone normas generales para acreditar

algunos hechos, ni determina abstractamente el valor de las pruebas, sino que deja al juzgador en la libertad para admitir toda prueba que estime útil al esclarecimiento de la verdad y para apreciarla conforme a las reglas de la lógica y de la experiencia común; se trata de un convencimiento lógico y motivado, basado en elementos probatorios objetivos” (Casación N° 2558-2001-Puno; El Peruano 1 de abril del 2002). Más aún si ante cualquier dificultad probatoria, en el proceso laboral los actos, circunstancias o signos suficientemente acreditados a través de los medios probatorios, adquieren significación en su conjunto cuando conducen al juez a la certeza o convicción en torno a un hecho relacionado con la controversia y 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 tal como lo establece el artículo 41 de la Ley N° 26636.

Es pretensión del actor, don C.A.M.G, el pago de reintegro de beneficios sociales por concepto de gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad, vacaciones no gozadas, así como el pago de la compensación por tiempo de

servicios por trato desigual en la suma total de S/. 20,640.63, por el periodo del 1 de junio de 2001 al 3 de marzo de 2005.

La única parte que interpone recurso de apelación es la demandada, **C.S.D.**. Los agravios del Procurador Público se centran en señalar que no se ha acreditado en autos la existencia de una efectiva discriminación contra el demandante, además de no haberse demostrado violación al principio de igualdad, sino que esta ha sido interpretada de manera errada.

Como derecho fundamental, la igualdad se encuentra reconocida en el inciso 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Estado. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha sostenido lo siguiente: *“...el principio-derecho a la igualdad, reconocido en el artículo 2º, numeral 2) de la Constitución, contiene las siguientes dos facetas: igualdad ante la ley e igualdad en la*

Motivación del derecho

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

aplicación de la ley. Así, mientras que la primera faceta se configura básicamente como un límite al legislador, la segunda de ellas se manifiesta como un límite al accionar de los órganos jurisdiccionales o administrativos, y exige que los mismos, al momento de aplicar las normas jurídicas, no atribuyan distintas consecuencias jurídicas a dos supuestos de hecho que sean sustancialmente iguales (STC N.º 0004-2006-PI/TC, Fundamentos 123-124). 21. Asimismo, es postura reiterada de este Tribunal el concepto de que, para plantear un supuesto de tratamiento discriminatorio basado en la diferencia de las personas, es preciso que se proponga un tertium comparationis válido, esto es, un término de comparación que sea suficiente y adecuado, a partir del cual sea posible constatar que, ante situaciones fácticas iguales, uno de los sujetos de la relación ha sufrido un trato diferente, sin mediar razones objetivas y razonables que lo legitimen (STC N.º 4587-2004-AA/TC)...

Por tal motivo, el principio de igualdad no se encuentra reñido con el reconocimiento legal

Aplicación del

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

		<p>de la diferencia de trato, en tanto ésta se sustenta en una base objetiva, razonable, racional y proporcional. El tratamiento jurídico de las personas debe ser igual, salvo en lo atinente a la diferencia de sus calidades accidentales y a la naturaleza de las cosas que las vinculan coexistencialmente⁵. Así, el Tribunal Constitucional en reiteradas ejecutorias (expediente N.º 0261-2003-AA/TC, expediente N.º 010-2002-AI/TC, y expedientes acumulados N.os 0001/0003-2003-AI/TC) ha definido la orientación jurisprudencial en el tratamiento del derecho a la igualdad como un principio-derecho que instala a las personas, situadas en idéntica condición, en un plano de equivalencia. Ello involucra una conformidad o identidad por coincidencia de naturaleza, circunstancia, calidad, cantidad o forma, 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.</p> <p>La fundamentación anterior se encuentra sustentada en lo dispuesto en la Constitución Política del Perú, puesto que dentro de los principios que regulan la relación laboral en su artículo 26 señala que en la relación laboral se respetan, entre otros, principio de igualdad de oportunidades sin discriminación..</p>	<p>Principio de Congruencia</p>	<p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>
			<p>Descripción de la decisión</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>

DECISIÓN.-

1. **CONFIRMARON** la sentencia de fecha 17 de enero del 2014, mediante la cual se declara fundada en parte la demanda interpuesta por don **M.G.C.A** contra la **C.S.D.** sobre reintegro de pago de beneficios sociales por trato salarial desigual.
2. **ORDENARON** a la demandada cumpla con pagar a favor del demandante la suma de **S/.8,619.23 (ocho mil seiscientos diecinueve nuevos soles con 23/100 céntimos)**, más intereses legales, a razón de: a) por reintegro de gratificaciones de S/. 5,746.16; b) por vacaciones: S/. 2,873.07.
3. Asimismo, **ORDENARON** a la C.D.S

		<p>demandada proceda a depositar la suma de S/. 3,351.92 (tres mil trescientos cincuenta y uno nuevos soles con 92/100 céntimos) por compensación por tiempo de servicios, en una entidad financiera elegida por el demandante.</p>		
--	--	--	--	--

ANEXO 2

CUADROS DESCRIPTIVOS DEL PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN, ORGANIZACIÓN, CALIFICACIÓN DE LOS 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 1.
 - 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, incorporarlas en el desarrollo de las bases teóricas del trabajo de investigación, utilizando fuentes doctrinarias, normativas y jurisprudenciales.
 - 9.4. Empoderarse, sistemáticamente, de los conocimientos y las estrategias previstas facilitará el análisis de la sentencia, desde el recojo de los datos, hasta la defensa de la tesis.
10. El presente anexo solo describe el procedimiento de recojo y organización de los datos.
 11. Los cuadros de presentación de los resultados evidencian su aplicación.

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1
Calificación aplicable a los parámetros

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

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 2

Calificación aplicable a cada sub dimensión

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

Fundamentos:

Se procede luego de haber aplicado las pautas establecidas en el Cuadro 1, del presente documento.

Consiste en agrupar los parámetros cumplidos.

La calidad de la sub dimensión se determina en función al número de parámetros cumplidos.

Para todos los casos el hallazgo de uno, o ninguno de los 5 parámetros previstos, se califica con el nivel de: muy baja.

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

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

Cuadro 3

Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutive

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

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

Fundamentos:

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

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

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

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

El número 2, indica que cada nivel habrá 2 valores

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

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Se realiza por etapas.

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

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

Cuadro 4

Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

Cumplimiento de criterios de evaluación	Ponderación	Valor numérico (referencial)	Calificación de calidad
Si se cumple 5 de los 5 parámetros previstos	2x 5	10	Muy alta
Si se cumple 4 de los 5 parámetros previstos	2x 4	8	Alta
Si se cumple 3 de los 5 parámetros previstos	2x 3	6	Mediana
Si se cumple 2 de los 5 parámetros previstos	2x2	4	Baja
Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o ninguno	2x 1	2	Muy baja

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

Fundamentos:

Aplicar el procedimiento previsto en el Cuadro 1. Es decir; luego de haber identificado uno por uno, si los parámetros se cumplen o no.

El procedimiento para determinar la calidad de las dimensiones identificadas como parte EXPOSITIVA Y RESOLUTIVA, difiere del procedimiento empleado para determinar la calidad la dimensión identificada como parte CONSIDERATIVA. En éste último la ponderación del cumplimiento de los parámetros se duplican.

La calidad de la parte expositiva y resolutive emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones, los cuales a su vez se determinan agrupando los parámetros cumplidos conforme al Cuadro 2.

La calidad de la parte considerativa; también, emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones; cuya calidad, a diferencia de las anteriores, se determina luego de multiplicar por 2, el número de parámetros cumplidos conforme al Cuadro 4. Porque la ponderación no es simple; sino doble.

Por esta razón los valores que orientan la determinación de los cinco niveles de calidad que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta; no son, 1, 2, 3, 4 y 5; sino: 2, 4, 6, 8 y 10; respectivamente; cuando se trata de la parte considerativa.

Fundamentos que sustentan la doble ponderación:

5.2. Segunda etapa: determinación de la calidad de la de dimensión: parte considerativa (Aplicable para la sentencia de primera instancia - tiene 2 sub dimensiones – ver Anexo 1)

Cuadro 5

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

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

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

Fundamentos:

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

De acuerdo al Cuadro 4, el valor máximo que le corresponde a cada sub dimensión es 10; asimismo, de acuerdo a la lista de especificaciones (punto 8.3), la calidad de una dimensión se determina en función a la calidad de las sub dimensiones que lo componen.

Por esta razón si una dimensión tiene 2 sub dimensiones, cuyo valor máximo de cada uno, es 10; el valor máximo que le corresponde a la dimensión es 20.

El número 20, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 20 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 4.

El número 4 indica, que en cada nivel habrá 4 valores.

Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 5.

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

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

La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 1.

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

Se realiza por etapas

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

Examinar el cuadro siguiente:

Cuadro 6

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				
		Postura de las partes				X			[7 - 8]	Alta				
							[5 - 6]		Mediana					
							[3 - 4]		Baja					
							[1 - 2]		Muy baja					
	Parte		2	4	6	8	10			[17 -20]	Muy alta			

		Motivación de los hechos				X		14	[13-16]	Alta				30	
		Motivación del derecho			X				[9- 12]	Mediana					
									[5 -8]	Baja					
									[1 - 4]	Muy baja					
	Parte resolutiva	Aplicación del principio de congruencia	1	2	3	4	5	9	[9 -10]	Muy alta					
						X			[7 - 8]	Alta					
		Descripción de la decisión							[5 - 6]	Mediana					
							X		[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					

Calificación aplicable a la sentencia de primera y segunda instancia

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 resolutiva 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 resolutiva, que son 10, 20 y 10, respectivamente, (Cuadro 3 y 5), el resultado es: 40.
- 2) Para determinar los niveles de calidad se divide 40 (valor máximo) entre 5 (número de niveles) el resultado es: 8.
- 3) El número 8, indica que en cada nivel habrá 8 valores.

- 4) Para asegurar que todos los valores que surjan al organizar los datos, se establece rangos, para orientar los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 6.
- 5) Observar los niveles y valores de cada nivel en el siguiente texto:

Valores y niveles de calidad

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

- La sentencia de primera instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la sentencia de segunda instancia
- La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 1

ANEXO 3

DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO

De acuerdo al contenido y suscripción del presente documento denominado: Declaración de Compromiso ético, manifiesto que: al elaborar el presente trabajo de investigación ha permitido tener conocimiento sobre la identidad de los operadores de justicia, personal jurisdiccional, las partes del proceso y demás personas citadas, los cuales se hallan en el texto del proceso judicial sobre **BENEFICIOS SOCIALES en el expediente N° 01474-2012-0-2001-JR-LA-01 en el cual han intervenido en primera instancia y en segunda Superior del Distrito Judicial de Piura.**

Por estas razones, como autor(a), tengo conocimiento de los alcances del Principio de Reserva y respeto de la Dignidad Humana, expuesto en la metodología del presente trabajo; así como de las consecuencias legales que se puede generar al vulnerar estos principios.

Por esta razón declaro bajo juramento, honor a la verdad y libremente que:

Me abstendré de utilizar términos agraviantes para referirme a la identidad y los hechos conocidos, difundir información orientada a vulnerar los derechos de las personas protagonistas de los hechos y de las decisiones adoptadas, más por el contrario guardaré la reserva del caso y al referirme por alguna razón sobre los mismos, mi compromiso ético es expresarme con respeto y con fines netamente académicos y de estudio, caso contrario asumiré exclusivamente mi responsabilidad.

PIURA

MELENDRES PORRAS RENY AZUCENA

ANEXO 4

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

EXPEDIENTE : 01474-2012-0-2001-JR-LA-01

ESPECIALISTA : J.A.C

En la ciudad de Piura siendo el día **17 de Enero del 2014**: el *Señor Juez del Primer Juzgado de Trabajo de Piura*, ha expedido la siguiente **Resolución N° 08**:

SENTENCIA

I.- ASUNTO:

Puestos los autos en Despacho para sentenciar en la fecha por las recargadas labores del juzgado estando a la resolución que antecede; en los seguidos por don *N.E.PL* sobre ***PAGO DE REINTEGRO DE BENEFICIOS SOCIALES*** contra la **R.A.M.P**

I.- ANTECEDENTES:

ARGUMENTOS DEL DEMANDANTE:

- Mediante escrito de folios 15 a 25, el demandante alega que ingresó a laborar para la demandada en la dependencia denominada División de Limpieza Pública y Relleno Sanitario, en calidad de Obrero, desempeñando funciones de trabajador de limpieza pública desde el dos de enero del año 1993, pero sólo reclama como periodo liquidable desde el 02 de junio del 2001, dado que se encuentra comprendido en el régimen de la actividad privada según Ley N° 27469, siendo que a los demás trabajadores que desempeñan igual función, pero que se encuentran en el libro de planillas, se le cancela una remuneración de S/ 1012.76.
- Asimismo señala que desde que ingresó a laborar la demandada y con el fin de eludir sus obligaciones laborales, no lo incluyó en la planillas de los trabajadores, ni le otorgaba boletas de pago, fue a partir del 03 de marzo del 2005 que fue incluido en libro de planillas, pero percibiendo un monto remunerativo inferior al de sus compañeros de igual categoría.
- Señala que respecto a la desnaturalización de los llamados contratos de servicios no personales, se debe tener en cuenta que la demandada para el cumplimiento de sus labores le entregaba insumos e instrumentos necesarios, le asignó zonas de barrido y recolección en los diferentes sectores de la ciudad, estaba sujeto a una dependencia.

- Indica que, ha prestado sus servicios de manera personal, como persona natural, y no como persona jurídica, sin que haya valido de otras personas o dependientes por lo que demuestra que ha existido una prestación personal; y que por el hecho que se haya contratado en un inicio bajo los llamados contratos de servicios no personales no puede implicar de ninguna manera la existencia de un vínculo de naturaleza civil con la demandada, toda vez que el contrato civil no existe dependencia o subordinación.
- Agrega que, existe un trato salarial desigual y discriminatorio ya que tiene a cargo la función de trabajador de limpieza pública tan igual a otros compañeros que estaban considerados en el libro de planillas siendo que al demandante se le venía pagando una suma inferior que aquellos que estaban dentro del libro de planillas sin embargo no se le incluyó a planillas por lo que es justo se le reconozca los beneficios sociales en base a una remuneración justa.

ARGUMENTOS DE LA C.S.D. DEMANDADA:

- De folios 30 a 33 el Procurador Público en representación de la demandada se apersona, contestando la demanda solicitando se declare infundada en todos sus extremos.
- Indica que, el demandante pretende que su representada le cancele la suma de S/. 20,640.63 como trabajador permanente, adeudados supuestamente por concepto de pago de beneficios por el periodo comprendido entre el 01 de junio del 2001 al 03 de mayo del 2005, en dicho periodo se le contrato bajos parámetros de la ley del presupuesto y se le pago de acuerdo al contrato suscrito con la demandada, y que la pretensión del demandante no puede ser amparada ya que le generaría una indefensión a su representada y un distorsionamiento a aquellas normas de derecho público que tienen naturaleza prohibitiva.
- Señala que, se debe tener en cuenta el Artículo 48° del D. Leg. 276, ya que se encontraba contratado bajo los alcances de dicha norma; asimismo indica que el artículo 40 de la Constitución Política del Estado, establece que el ingreso a la carrera administrativa, y los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos, y la persona que ostente la calidad de servidor público debe de ingresar a la carrera a través de un concurso público, y la citada plaza debe encontrarse presupuestada, el recurrente no ha acreditado que ha existido ni ha obtenido evaluación favorable previa participación en un concurso público que le permita ingresar a la carrera administrativa.

- Finalmente; indica que se debe tener en cuenta que el recurrente ingresa bajo un contrato de locación de servicios, el cual se encuentra dentro del campo del derecho civil, por lo que al recurrente no se le prometió estabilidad laboral, sino se le contrato por el plazo establecido en el acotado contrato y se cumplió con lo pactado, según la libertad contractual el contrato es parte entre las partes y añade que existe un informe emitido por la oficina de Logística en donde se acredita que la prestación realizada por el actor a favor de la municipalidad correspondió a locador de servicios no personales en los meses de junio del 2001 a febrero del 2005.

III.- PUNTOS CONTROVERTIDOS:

Conforme al acta de audiencia única de folios 49 a 51 se declara saneado el proceso y al no proceder la conciliación, se fijaron como puntos controvertidos:

- c) Establecer si entre los sujetos procesales existió una relación de laboral, durante el tiempo demandado, esto es del 01 de junio del 2001 al 01 de marzo del 2005 y si este fue ininterrumpido.
- d) Establecer si le asiste al actor el derecho al pago de los beneficios sociales que reclama y que comprenden los conceptos de CTS, vacaciones no gozadas y gratificaciones, así como los montos a los que ascendieran, más intereses legales, costos y costas del proceso.

IV.- FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN:

1.- De conformidad con lo establecido en el artículo 27° de la Ley Procesal del Trabajo la carga de probar la existencia del vínculo laboral recae en el trabajador y la carga de acreditar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales, los convenios colectivos, la costumbre, el reglamento interno y el contrato individual de trabajo: corresponde al empleador.

- *Respecto a la existencia del vínculo laboral*

2.- En primer lugar, en cuanto a la existencia del vínculo laboral y a su prestación ininterrumpida cabe señalar que: “El contrato de trabajo, salvo las limitaciones de orden público que están sintetizadas en el mínimo social o convencional establecido para la empresa donde se ejecutará el propio contrato, constituirá siempre un acuerdo de voluntades encaminadas a que el empleador se beneficie de una labor ajena que previamente ha

establecido orgánicamente como consonante a sus intereses por el que remunera y, de parte del trabajador, ejecutar subordinada y lealmente el encargo convenido. Dentro de esta perspectiva, el contrato de trabajo es un contrato personal más de los que existen que, por las reservas legales impuestas, ha de sujetarse a dichas limitaciones pero sin vaciar el contenido de los elementos que esencialmente se presentan en todo contrato (voluntad, consentimiento, causa, objeto, conformidad con el orden público, forma, entre otros)”⁶; pero si bien el contrato de trabajo tiene todos los elementos generales de los contratos también presenta elementos esenciales indispensables para su existencia como tal que lo caracterizan y distinguen de la figura contractual más similar como es la locación de servicios; siendo estos elementos: **a)** La prestación personal del servicio, **b)** la subordinación y **c)** la remuneración; **3.-** Que, respecto a la *prestación de servicios*, del Informe Revisorio de planillas de folios 107 a 114 se aprecia que el demandante ha prestado servicios de limpieza pública desde agosto de 1996 a febrero del 2005 bajo contrato de servicios no personales; asimismo en la demanda en el punto segundo se señala que subsiste vínculo laboral vigente hecho que no ha sido desvirtuado por la demandada, de lo que se infiere que entre las partes se mantiene el vínculo laboral hasta la actualidad; tales servicios son prestados en forma personal por el demandante; y que desde agosto de 1996 se viene desempeñando como Trabajador de Limpieza en la División de Limpieza Pública, Gerencia de Medio Ambiente y Salud Poblacional.

4.- En cuanto a la remuneración percibida, se tiene del informe citado que el demandante viene percibiendo una remuneración mensual que fluctúa entre S/300 y S/410 mensual;

5.- En cuanto a la *subordinación* el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el **EXP. N.º 00912-2010-PA/TC –PIURA-R.C.P.** ha establecido que:

1. Por otro lado, la emplazada no ha contradicho la afirmación del demandante en el sentido de que se desempeñó como obrero de limpieza pública; por consiguiente, debe recordarse que es criterio jurisprudencial uniforme de este Tribunal (STC 04983-2009-PA, 01891-2009-PA, STC 00466-2009-PA, STC 05958-2008-PA, STC 04481-2008-PA, entre otras) considerar que la “(...) labor de limpieza pública constituye una prestación de naturaleza permanente en el tiempo, por ser una de las funciones principales de las municipalidades”.

6.- Que, en consecuencia se tiene que el demandante ha realizado labores de Limpieza, que dichas labores por su propia naturaleza implican que las mismas deben previamente organizarse y dirigirse por el empleador; pues, es quien debe indicar los horarios y el lugares de ejecución así como

⁶ CAS. N.º 1739-2003-Puno; El Peruano 01/03/2005

fiscalizar sus resultados; es decir que no hay independencia del demandante en la ejecución de sus labores, por lo que debe concluirse que la prestación de servicios efectuadas por el demandante constituyen un verdadero contrato de trabajo en aplicación del Principio de la primacía de la realidad; y, conforme al artículo 4.º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en toda prestación personal de servicios y subordinada se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, en este caso por el periodo demandado de 01 de junio del 2001 hasta el 01 de marzo del 2005.

7.- Por lo tanto, este Juzgado considera que el demandante ha desempeñado labores en forma subordinada y permanente, siendo de aplicación el principio de la primacía de la realidad, en virtud del cual queda establecido que entre las partes ha habido una relación de naturaleza laboral a plazo indeterminado; y, conforme al artículo 4.º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en toda prestación personal de servicios y subordinada se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

- ***Prestación de servicios interrumpidos***

8.- Que, respecto a la prestación de servicios, del Informe Revisorio de planillas de folios 107 a 114 se indica que el demandante ha prestado servicios en los siguientes periodos: **a)** De junio a diciembre del 2001; **b)** De enero a diciembre del 2002; **c)** De enero a abril y el mes de diciembre del 2003; **d)** De enero, marzo, junio a diciembre del 2004 **e)** enero y febrero del 2005; y, si bien el actor adjuntó a su demanda un contrato de servicios no personales; que obra a fojas 08 de autos cuya fecha data del año 1999; sin embargo este contrato no está referido a todo el periodo laboral demandado, asimismo el demandante por el periodo demandado desde el 01.06.2001 al 01.03.2005 no indica que los servicios han sido interrumpidos puesto que de mayo a diciembre del 2003 así como los meses de febrero, abril y mayo no laboró para la demandada. Por lo que se debe analizar la procedencia de la demanda respecto a cada uno de los periodos citados.

9.- Así tenemos que de acuerdo al informe revisorio de planillas de folios 189 a 200 se indica que el demandante ha laborado por los siguientes periodos y bajo la misma modalidad contractual, así:

Año 2001:

De junio a diciembre: Contrato de servicios no personales.

Año 2002:

De enero a diciembre: Contrato de servicios no personales.

Año 2003:

De enero y febrero: Contrato de servicios no personales.

De Marzo y abril: Contrato de servicios no personales.

De diciembre: Contrato de servicios no personales.

Año 2004:

De enero y marzo: Contrato de servicios no personales.

De junio a diciembre: Contrato de servicios no personales.

Año 2005:

Enero y febrero: Contrato de servicios no personales.

- ***En cuanto al pago de beneficios sociales en base a una remuneración justa y equitativa:***

10.- Que, en cuanto al pago remuneración justa y equitativa, se debe señalar en primer lugar que: “...*en el derecho del trabajo, existen lineamientos u orientaciones sobre la interpretación y el sentido de las normas dadas o por darse, en cuanto a su alcance, significación o contenido o sobre la manera de resolver determinadas situaciones no prescritas por las normas y la consideración de los hechos en las controversias entre empleadores y trabajadores, estos lineamientos u orientaciones son los denominados principios del derecho del trabajo que informan no solo la legislación en esta materia sino al nacimiento, regulación, modificación y extinción de los contratos individuales y pactos colectivos habidos entre trabajadores y empleadores, uno de estos principios rectores es el de la igualdad de la remuneración por un trabajo igual, entendiéndose el termino remuneración como las sumas o bienes que se entregan al trabajador referidos a la fuerza de trabajo que suministra, es decir, la remuneración básica y cualquier complemento de ella, igualdad no aplicable si los conceptos remunerativos estuvieren referidos a hechos distintos del trabajo en si, como las bonificaciones por familia o por antigüedad. El trabajo igual debe serlo en atención a su duración y a la clase de tareas realmente cumplidas...*”⁷;

11.- A nivel constitucional, el artículo 24° de la Constitución Política ha consagrado el derecho de todo trabajador a percibir *una remuneración equitativa y suficiente que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.*

⁷ Rendón Vásquez, ***Derecho del Trabajo***, 2da.Edic. Lima 2007, Grijley, pag.94 y 100.

12.- Que, lo dispuesto a nivel constitucional guarda coherencia con lo recogido por los pactos y tratados internacionales, que forman parte de nuestro derecho nacional⁸; así la Declaración Universal de Derechos Humanos en los incisos 2) y 3) de su artículo 23° ha dispuesto que:

“2.-Toda Persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual” (subrayado nuestro).

En el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales⁹ en su artículo 7° ha dispuesto que:

“Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

- b) (...) i) Un salario equitativo por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual...” (subrayado nuestro)

Del mismo modo, el Convenio OIT N° 100¹⁰, sobre igualdad de remuneraciones establece en su artículo 2.1 lo siguiente:

“Artículo 2°.1 Todo miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneraciones, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor...”

13.- Que, de lo expuesto hasta aquí, se puede concluir sin duda alguna, que *la remuneración como retribución que percibe el trabajador por el trabajo prestado a su empleador no debe ser sometida a ningún acto de discriminación, ni ser objeto de recorte, ni de diferenciación, como por ejemplo otorgar a unos mayor remuneración que a otros por igual trabajo*, por lo que ha quedado vedado cualquier trato discriminatorio e irracional que afecte el derecho a la remuneración como derecho fundamental de la persona humana¹¹; siendo que en el caso que

⁸ Artículo 55° y 4° Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política del Estado.

⁹ Ver en http://www.tc.gob.pe/tratados/uni_ddhh/instru_alca_gene2/pidesc.pdf

¹⁰ Ver en <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

¹¹ Fundamento 23 de la sentencia recaída en el Expediente N° 0008-2005-AI/TC. Ver en <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00008-2005-AI.html>

Al respecto estableció que: “...la discriminación en material laboral cuando se afecta al trabajador en sus características innatas como ser humano (lo propio y privativo de la especie), o cuando se vulnera la cláusula de no discriminación prevista por la Constitución. Asimismo la discriminación en materia laboral

autos la C.S.D. demandada en ningún extremo a acreditado que la diferencia en el trato remunerativo obedezca a razones objetivas y justificadas, pero sin perjuicio de ello se debe considerar y comparar los conceptos remunerativos del demandante con los trabajadores comparativos propuestos.

- ***Respecto a la desnaturalización de los contratos de servicios no personales:***

14.- Que, ha quedado acreditado que el demandante ha laborado bajo este tipo contractual en los siguientes periodos:

Año 2001:

De junio a diciembre: Contrato de servicios no personales.

Año 2002:

De enero a diciembre: Contrato de servicios no personales.

Año 2003:

De enero y febrero: Contrato de servicios no personales.

De Marzo y abril: Contrato de servicios no personales.

De diciembre: Contrato de servicios no personales.

Año 2004:

De enero y marzo: Contrato de servicios no personales.

De junio a diciembre: Contrato de servicios no personales.

Año 2005:

Enero y febrero: Contrato de servicios no personales.

15.-Que está acreditado que el demandante durante todo el periodo que ha prestado servicios para la demandada a realizado labores de trabajador de limpieza pública; sobre el particular ya el Tribunal Constitucional, de manera reiterada ha establecido que las labores de limpieza pública son propias y permanentes de las Municipalidades; así, en la Sentencia recaída en el **EXP. N.º 00912-2010-PA/TC –PIURA-R.C.P.**, ha establecido que:

Por otro lado, la emplazada no ha contradicho la afirmación del demandante

estricto sensu, se acredita por los dos tipos de acciones siguientes: 1) acción directa: cuando la conducta del empleador forja una distinción basada en una razón inconstitucional. En esta hipótesis, la intervención y el efecto perseguibles se fundamenta en un juicio y una decisión carente de razonabilidad y proporcionalidad; 2) por acción indirecta: cuando la conducta del empleador forja una distinción basada en una discrecionalidad antojadiza y veleidosa revestida con la apariencia de lo constitucional”, cuya intención y efectos perseguible, empero, son intrínsecamente discriminatorios para uno o más trabajadores” (SIC);

en el sentido de que se desempeñó como obrero de limpieza pública; por consiguiente, debe recordarse que es criterio jurisprudencial uniforme de este Tribunal (STC 04983-2009-PA, 01891-2009-PA, STC 00466-2009-PA, STC 05958-2008-PA, STC 04481-2008-PA, entre otras) considerar que la “(...) labor de limpieza pública constituye una prestación de naturaleza permanente en el tiempo, por ser una de las funciones principales de las municipalidades”.

16.- Por lo tanto, este Juzgado considera que el demandante ha desempeñado labores en forma subordinada y permanente, siendo de aplicación el ***principio de la primacía de la realidad***, en virtud del cual queda establecido que entre las partes ha habido una relación de naturaleza laboral a plazo indeterminado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4° del Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

- ***Precisiones respecto a la carga de la prueba en el proceso laborales de homologación de remuneraciones regulados por la Ley 26636:***

17.- Que, en la Municipalidad demandada en su escrito de contestación de la demanda alega en el punto quinto de su contestación de demanda de folios 30 a 33 sostiene que:

“QUINTO.- Que se debe tener en cuenta que el recurrente ingresa bajo un contrato de locación de servicios, el cual se encuentra en dentro del campo del derecho civil, por lo que al recurrente no se le prometió estabilidad laboral, sino se le contrato por el plazo establecido en el acotado contrato y se cumplió con lo pactado, según el principio de libertad contractual; en consecuencia los contratos son ley entre las partes, además de aplicación del principio pacta sunt servanda, los contratos debían cumplirse tal cual se habían convenido...”.

18.- Ahora bien, de lo transcrito en el fundamento que antecede surgen las siguientes interrogantes: ***¿Basta la sola alegación del empleador que no hay discriminación remunerativa porque el demandante ingresó bajo contrato de locación de servicios y en tal virtud no le correspondía que se le pague igual a un trabajador registrado en planillas? ¿En quién recae la carga de la prueba respecto a la acreditación de la discriminación remunerativa?*** Y en relación a esto y desde el punto de vista del Principio de Protector: ***¿Puede el Juez suplir la deficiencia procesal de las partes procesales, sobre todo la del empleador?*** Se hace la precisión que se plantean estas interrogantes en vista que si bien la Corte Suprema de Justicia en la CAS N° 1212-2010 – Piura se estableció los criterios para determinar la

homologación en algunos procesos la Sala Transitoria Laboral de Piura¹² está declarando nulas las sentencias y ordenando actuación de oficio de medios probatorios; esto a pesar que la Sala Laboral Permanente ya viene emitiendo pronunciamiento atendiendo solo y únicamente a los medios probatorios ofrecidos, admitidos y actuados en el proceso así por ejemplo Expedientes N° 1996-2010-0-2001-JR-LA-02; N° 0430-2009-0-2001-JR-LA-01 y N° 2259-2011-0-2001-JR-LA-01.

19.- Que, respecto a la primera pregunta, es obvia la respuesta en sentido negativo, dado que el artículo 27° de la Ley 26636 establece la distribución de la carga de la prueba dentro del proceso laboral¹³; por lo que ya se encuentra previamente establecido a las reglas procesales de actuación de la partes procesales y sobre quien o quienes recae la obligación de aportar los medios probatorios, que son los mecanismos procesales que sirven para demostrar los hechos alegados por las mismas partes¹⁴, dado que si no se demuestran objetivamente los hechos alegados por las partes procesales estas quedarían en simples afirmaciones.

20.- Que, este sentido, respecto a la segunda pregunta, en general le corresponde al empleador, probar: **a)** El pago, el cumplimiento de las obligaciones legales y convencionales, su extinción o inexigibilidad (art. 27 Ley 26636); **b)** La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado (art. 30 *in fine*. D. Leg. 728); y, **c)** El estado del vínculo laboral y la causa del despido (art. 26, 33, 31 y 32. D. Leg. 728).

21.- Es bueno señalar que en el presente caso si bien el actor actualmente ya se encuentra registrado en planillas, sin embargo está solicitando el reintegro de remuneraciones del periodo laborado del 02 de junio del 2001 al 30 de julio del 2005, calculados en base a una remuneración justa y equitativa al igual que los trabajadores que se encontraban registrados en el Libro de planillas de la demandada; por lo que corresponde en este caso al empleador acreditar que la diferenciación de trato remunerativo que le dio al demandante obedece a motivos objetivos y razonables.

22.- Que, dicho lo anterior, debemos concentrarnos en el literal **b)** del quince fundamento de la presente sentencia que guarda relación con el presente proceso donde se solicita reintegro de remuneraciones por trato salarial discriminatorio por parte del empleador; en este sentido es al

¹² Ver por ejemplo Expediente 0225-2009-0-2001-JR-LA-01

¹³ Sin perjuicio que por el carácter tuitivo del derecho del Trabajo, para el trabajador este principio no opera de modo absoluto sino matizado por el principio de socialización de la prueba.

¹⁴ Esto si perjuicio de la prueba asimilada regulada en el artículo 221 del CPC; también la facultad de interpretar el silencio por no contradecir los extremo de la demanda establecida en el artículo 442 inciso 2) del CPC

empleador a quien le corresponde probar¹⁵ que su conducta estaba basada en criterios objetivos y razonables y en consecuencia la diferencia del trato remunerativos no es discriminatoria.

23.- Que, ahora bien a pesar de haberse establecido la distribución de la carga probatoria en materia laboral; desde el punto de vista del Principio Protector *¿Puede el Juez suplir la deficiencia procesal probatoria de la partes procesales, sobre todo la del empleador?* El principio protector, está estrechamente vinculado con el nacimiento del Derecho del trabajo en el sentido que, a diferencia de la relación civil basada en los principio de igualdad y libertad de las partes; la relación laboral desde su origen es asimétrica, entendida como que no puede concebirse una igualdad material ni inclusive formal entre las partes contratantes, trabajador y empleador, en este sentido es el Estado quien a través de las normas jurídica va a buscar compensar esa desigualdad estableciendo los contrapesos necesarios a favor del trabajador garantizando que por la posición de dominio natural del empleador pueda imponer condiciones laborales en perjuicio del trabajador¹⁶

24.- En este sentido *el Derecho Laboral, se constituye como un ordenamiento compensador e igualador en orden a la corrección, al menos parcialmente, de las desigualdades fundamentales, debiendo destacarse a esta finalidad no sólo las normas sustantivas, sino también las procesales, pues resulta patente que el Derecho Procesal y Derecho Sustantivo son ambos realidades inescindibles, actuando el primero como un instrumento de singular importancia para el cumplimiento de los fines pretendidos por el segundo.*

25.- Que ahora bien, dando respuesta a la pregunta planteada, es obvio que en virtud del principio protector de la parte más débil de la relación laboral; el operador jurídico (Legislador y Juez) debe tener presente, tanto en la interpretación como aplicación de las normas laborales, que su tarea está orientada a ser compensadora de la desigualdad existente, no solo en la relación jurídica laboral sustantiva sino y sobre todo en la relación jurídica procesal, donde la debilidad para probar sus afirmaciones es complicada para el trabajador por su falta de relación

¹⁵ Esto es, formar convicción en el juzgador acerca de la “verdad concreta” o certeza de los hechos que afirme en su defensa.

¹⁶ En este sentido Mario Pasco precisa que: “...la subordinación, que es el elemento esencial del contrato de trabajo, determina por si sola diferencias que se manifiestan en una múltiple desigualdad jurídica, económica, social, que es por eso mismo fuente de tensión y de insatisfacción; por otra parte, los intereses de uno y otro no solo son diversos, lo que es connatural a toda vinculación contractual, sino marcadamente opuestos; el contrato de trabajo, finalmente se desenvuelve de manera tan continua y permanente que coloca a las partes en un contacto personal, casi físico, inmediato y constante, lo que produce el caldo de cultivo para roces y dificultades en la vida cotidiana...” en **Fundamentos de Derecho Procesal del Trabajo**, 2da Ed. AELE, Lima 1997, pág. 13.

directa (y en la mayoría de los casos hasta indirecta) con los elementos de prueba que le permitan “organizar” correctamente su defensa; a diferencia del empleador que tiene una posición privilegiada dado que tiene el dominio de todos los elementos probatorios al estar bajo su poderío.

26.- Por tanto, es obvio que el empleador tiene bajo su dominio todos los elementos probatorios necesarios para probar que su conducta de trato remunerativo diferenciado es objetiva y razonable, aportando por ejemplo: lo exigido por la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación Laboral N° 1212-2010, del 27 de mayo de 2011, donde ha señalado algunas pautas a seguir a fin de establecer si ha concurrido o no una causa objetiva y razonable por la que la emplazada haya efectuado un trato diferenciado entre el actor con otros trabajadores:

“Que, en armonía con el contenido esencial del principio de motivación de las resoluciones judiciales correspondía a los órganos de grado –respecto al extremo demandado de reintegro de remuneraciones en base a la nivelación u homologación con otro u otros trabajadores de la entidad demandada- establecer los elementos de juicio que, extraídos a partir de la valoración conjunta y razonada de los medios de prueba aportados al proceso determinen: a) desde cuando el actor desarrolló funciones de limpieza, como alude la demandada; b) si los trabajadores que se aluden en los Informes Escalafonarios ... denominados, en cuanto al cargo, Trabajador de Servicio tienen vinculación para realizar algún punto comparativo con el accionante y si son los únicos con los que se puede formular comparación; c) se ha demostrado algún supuesto de discriminación salarial que acusa el actor, explicando los parámetros objetivos (cargo, tiempo de servicios, funciones y responsabilidades, entre otros) o subjetivos (experiencia profesional, nivel académico, entre otros)

27.- Pero en el presente caso, ni en otros procesos judiciales lo efectúa; esto es, el empleador demandado no cumple con su carga procesal de probar sus alegaciones, como se puede observar de los medios probatorios ofrecidos en su contestación de demanda donde se aprecia que ninguno está relacionado con los criterios establecidos por la Sentencia de casación citada (que son de público acceso y conocimiento).

- ***En el presente proceso no procede ejercer la facultad de actuación de medios probatorios de oficio:***

28.- Ahora bien, esto implica que el Juez del proceso ***¿Tenga que actuar medios probatorios de oficio supliendo la negligencia procesal probatoria del empleador demandado?*** A pesar que en su poder obran todo lo necesario para justificar su supuesto “trato diferenciado”?

29.- La respuesta a la interrogante nuevamente es negativa, más aun si la actuación de medios probatorios de oficio, no es una obligación impuesta al juzgador sino una facultad que se ejercita de forma excepcional, dado que la premisa para su ejercicio es que las partes hayan cumplido a cabalidad con su carga de probar, pero si a pesar de ello falta algún complemento para causar total convicción, el Juez podrá actuar otros medios probatorios siempre y cuando tengan origen en la fuente de prueba aportada por las partes; en consecuencia **el presupuesto previo para ejercer la facultad de actuar medios probatorios de oficio es que las partes hayan cumplido a cabalidad con su deber procesal de probar los hechos que alegan**; pero en el presente caso la parte demandada, a pesar de tener bajo su dominio todos los medios probatorios, no los ofrece al proceso, supuestamente esperando a que el Juez “lo sustituya en el proceso” y solicite y actúe esos medios probatorios; lo que desde todo punto de vista es inconcebible y distorsionaría el principio de la carga de prueba y la facultad de admitir medios probatorios de oficio, en perjuicio de la otra parte, al incurrir nuevamente a concebir al Juez dentro de un sistema inquisitivo y parcializado con una de las partes.

30.- Que, distinto es el caso cuando se refiere al demandante, quien como hemos precisado está abstraído del contacto directo o indirecto con los medios probatorios e incluso de su fuente misma; en este caso y en aplicación del principio protector el juez estaría legitimado para actuar medios probatorios de oficio que favorezcan la dilucidación de los hechos en beneficio del trabajador.

31.- En el presente proceso, del tenor de la demanda y de los medios probatorios, admitidos y actuados en el proceso, se concluye la existencia de un trato remunerativo discriminatorio del trabajador demandante durante el periodo demandado, esto en relación a los demás trabajadores que cumplen la misma función y durante el periodo laboral demandado se encontraban registrados en el libro de planillas única de trabajadores de la demandada; por lo que la presente demanda debe ser declarada fundada; siendo que la municipalidad demandada en ningún extremo ha acreditado que la diferencia en el trato remunerativo obedezca a razones objetivas y justificadas; pero, sin perjuicio de ello se debe considerar y comparar los conceptos remunerativos del demandante con los trabajadores comparativos propuestos.

- ***Comparación de remuneraciones del demandante con el trabajador comparativo:***

32.- En el presente caso, los trabajadores comparativos propuestos por el demandante tienen como fecha de ingreso el año 1989 y la demandante en el mes de agosto de 1996, esto no implica su no comparación dado que ambos ostentan el cargo de trabajadores de limpieza, habiendo realizado el demandante dichas labores desde su fecha de ingreso; además la

demandada no acredita que por la antigüedad en el cargo, experiencia, o formación o responsabilidades los trabajadores comparativos tengan derecho a una remuneración mayor o alguna bonificación remunerativa por alguno de estos conceptos.

33.-Que ahora si bien la fecha de ingreso de los trabajadores comparativos es del año 1989 cuando estaba vigente la anterior Ley orgánica de Municipalidades que incorporó al personal obrero al régimen laboral público; lo que en cierto modo se constituiría como un obstáculo válido para no ser considerado como punto de referencia objetivo dado la diferencia de regímenes; pero esto de ningún implica que el Juez deje de administrar justicia, pues, en primer lugar no solo porque la demandada no acredita si los trabajadores comparativos continúan bajo el régimen laboral público a la fecha; sino además que de continuar perteneciendo este juzgado tomará las precauciones para discriminar y excluir aquellos conceptos remunerativos que solo se hayan dado para los trabajadores sujetos al régimen laboral público y otros conceptos remunerativos que de forma objetiva no le correspondan al demandante; de tal manera que solo quede por comparar aquellos conceptos remunerativos que sean predicables a todos los obreros denominados “trabajadores de limpieza”.

- ***Respecto a la diferente categoría del grupo ocupacional al que pertenecen tanto el demandante como los trabajadores comparativos:***

34.-Se aprecia que, tanto el demandante como los trabajadores comparativos realizan similares funciones ya que, ambos laboran para la División de Limpieza Pública y Relleno Sanitario, en calidad de Obrero, desempeñando las funciones de trabajadores de limpieza pública; diferenciándolos que el demandante no se encuentra en el libro de planilla a diferencia del trabajador comparativo, así mismo que el trabajador comparativo tiene categoría de Auxiliar “B”; ahora bien, ***¿Esto puede afectar que se tomen los comparativos como trabajadores homólogos?***, en mi criterio no; puesto que, como se ha indicado en los fundamentos 17 a 31 de la presente sentencia, respecto a la distribución de la carga de prueba en los procesos de homologación de remuneraciones; le correspondía al empleador demandado probar que, en virtud del distinto nivel o categoría que ostentan los trabajadores propuestos como homólogos imposibilitaría su equiparación, pero todo ello basado en criterios objetivos y razonables que justifiquen que el empleador pueda dar trato diferenciado a dichos trabajadores en relación al demandante, lo que no ha probado en el presente proceso a pesar de recaer en él la carga de la prueba respecto a que su trato diferenciado como según manifiesta en su contestación de la demanda está basada en criterio objetivos.

35.-En consecuencia este juzgado no puede suplir dicha deficiencia probatoria, por lo que este

Despacho se encuentra habilitado, en virtud del principio protector de la parte más débil de la relación laboral que inspira tanto el derecho sustantivo como procesal de trabajo, para proceder a comparar las remuneraciones percibidas por el demandante con los trabajadores homólogos propuestos.

36.- Sin perjuicio de lo anteriormente señalado y a mayor abundamiento de los argumentos sobre la procedencia de la comparaciones, debe dejar constancia que la Sala Permanente Laboral de Piura ha tomado el criterio citado en la sentencia recaída en el Expediente N° 02259-2011-0-2001-JR-LA-01, donde se acepta como trabajador comparativo a Florencio Ruiz LLocya a pesar de pertenecer a distinto nivel remunerativo que el demandante.

37.- Por tanto, establecido lo anterior resulta necesario establecer los conceptos remunerativos que servirán de base para realizar la liquidación de los conceptos reintegro de remuneraciones por trato desigual, para tal fin se tomará en cuenta a don Augusto Morales Juárez quien laboran para la División de limpieza pública en calidad de obrero como “Auxiliar B”, desde el año 1989.

38.- Analizando las remuneraciones del trabajador comparativo Augusto Juárez Morales, se aprecia que percibe conceptos dentro de los que se incluyen conceptos del régimen laboral del sector público¹⁷ como lo dispuesto en el D.S. N° 051-91-PCM¹⁸; además de la asignación excepcional dispuesta por el D.S. N° 276-91-EF¹⁹, distinto al caso del demandante que está bajo el régimen laboral de la actividad privada regido por el D.S. 003-97-TR.

39.- Además, se aprecia que el trabajador comparativo percibe incrementos remunerativos por concepto de Incremento 10.23% AFP e Incremento 3% AFP; que fuera dispuesto mediante D.L. N° 25897, publicado el 06 de diciembre de 1992, en cuyo artículo 8° estableció un incremento de las remuneraciones de los trabajadores en el 10.23% y 3% adicional sobre dicha remuneración a partir del 07 de Diciembre de 1992, siempre que el trabajador se encontrara afiliado al Sistema Privado de Pensiones (SPP); lo que no es el caso del demandante puesto que no ha estado sujeto a vínculo laboral ni afiliado al Sistema Privado de Pensiones durante el periodo en que se expidiera el citado Decreto Ley; en consecuencia los conceptos

¹⁷ D. Leg. 276

¹⁸ Establecen en forma transitoria las normas reglamentarias orientadas a determinar los niveles remunerativos de los funcionarios, directivos, servidores y pensionistas del Estado en el marco del Proceso de Homologación, Carrera Pública y Sistema Unico de Remuneraciones y Bonificaciones.

¹⁹ Publicado el 26/03/1991 que establece que los Funcionarios, y administrativos en servicio así como los pensionistas a cargo de entidades públicas sea cual fuere su régimen laboral y de pensión, percibirán a partir del mes de noviembre de 1991, asignación excepcional

remunerativos: Asignación Excepcional D.S: 276-91-EF; Bon. Especial adicional D.S. N° 051-91-PCM; Incremento 10.23% AFP e Incremento 3% AFP.

40.-También, se aprecia que los trabajadores comparativos perciben otro concepto remunerativo como bonificación especial, la misma que no ha acreditado su fuente legal o convencional por ninguna de las partes procesales, por lo que siendo la demandada en quien recaía la carga de la prueba de respecto a establecer que la diferencia remunerativa se sustentaba en criterios objetivos y al no haberlo efectuado, se entiende que le correspondía también percibir a la demandante; en consecuencia, establecido lo anterior se procede a liquidar la diferencia remunerativas entre el trabajador comparativo Augusto Juárez Morales y el demandante.

41.-Por lo que procediendo a discriminar aquellos conceptos remunerativos que, por razón del régimen laboral bajo el cual fueron otorgados no le puedan corresponder al demandante. En dicha liquidación, se procederá al reintegro de remuneraciones con el comparativo AUGUSTO JUAREZ MORALEZ debiendo excluirse lo mencionado en el apartado 58 de la presente sentencia, además de los siguientes conceptos:

- Depósito de CTS
- Bonif. por cierre de pliego
- Aguinaldo
- Bonif. Ley 29351
- Bonif. Extraord. Ley 29351
- Bonif. Escolaridad
- Bonif. Esp. Vac. P, colectivo

42.-Habiéndose determinado la existencia de una discriminación injustificable en el trato salarial de la demandante con otros trabajadores en similar situación real laboral; corresponde entonces, precisar el monto al que asciende el reintegro de remuneraciones reclamadas por la accionante a consecuencia de la discriminación, debiéndose tener en cuenta para ello la relación de pagos efectuados a favor de la recurrente, comparados con las remuneraciones percibidas por el homólogo, incluyéndose únicamente para determinar el monto diferenciador en el caso del homólogo los conceptos computables tales como: obrero contratado, costo de vida, refrigerio y movilidad²⁰, reunificación obrero, pacto colectivo²¹.

²⁰ Se considera el citado concepto considerando que el mismo es de libre disposición del demandante, tal como lo establece el artículo 9 del Decreto Legislativo N° 650; y, considerando además, que de no considerarse el mismo, la remuneración percibida por el homólogo sería inferior a la remuneración mínima vital.

• **Respecto al Pago de Beneficios Sociales:**

43.-Con respecto, al pago de los beneficios sociales del citado período; se debe precisar que la remuneración base para su liquidación se tomará la que resulte de promediar todas las remuneraciones durante el período demandado; así en cuanto a la **Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)**, cabe precisar que, la misma tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia, el mismo que se debe otorgar a tenor de lo señalado en el D.S. N° 001-97-TR y su Reglamento el Decreto Supremo N° 004 -907-TR, en tal sentido, le corresponde dicho beneficio social en razón a monto que debió percibir conforme lo establece el Informe de Planillas obrante de folios 100 a 118 (Informe de planillas que ha sido puesto de conocimiento a las partes y no ha sido cuestionado). Por tanto, las CTS correspondiente a los períodos:

- De **junio de 2001 al mes de diciembre de 2001** debió percibir: $S/921.31 + 1/6$ gratf. $135.55 = 1074.86$ (7/12); resulta un saldo a favor del demandante en la suma de S/ 627.00.
- De **enero del 2002 al mes de diciembre del 2002**: debió percibir: $S/918.09 + 1/6$ gratf. $S/153.01 = S/1071.10$ (12/12); resulta un saldo a favor del demandante en la suma de S/1071.10.
- De **Enero, febrero, marzo, abril y diciembre del 2003**: debió percibir: $S/. 936.21 + 1/6$ gratf. $S/156.03 = S/1092.24$ (5/12); resulta un saldo a favor del demandante en la suma de S/455.10.
- De **Enero, marzo y junio a diciembre del 2004**: debió percibir: $S/. 1104.13 + 1/6$ gratf. $S/184.02 = S/1288.15$ (9/12); resulta un saldo a favor del demandante en la suma de S/.966.11.
- De **Enero y febrero del 2005**: debió percibir: $S/.1196.29 + 1/6$ gratf. $S/199.38 = S/1395.67$ (2/12); resulta un saldo a favor del demandante en la suma de S/.232.61.

Total CTS: S/. 3351.92.

44.-Por concepto de **gratificaciones de julio y diciembre**, la Ley N° 27735 en su artículo 6°

²¹ Debido a la fuerza vinculante de los convenios colectivos, pues en virtud de ello se establece su obligatorio cumplimiento para las personas en cuyo nombre se celebró, así como para los trabajadores que se incorporaron con posterioridad a las empresas pactantes.

señala “que para tener derecho a este beneficio es requisito que se encuentre laborando en la oportunidad que le correspondía percibir el beneficio”, asimismo el artículo 7° señala “que el trabajador que no cuente con vínculo laboral vigente en la fecha en que corresponda percibir el beneficio pero hubiere laborado como mínimo un mes en el semestre correspondiente percibirá la gratificación respectiva en forma proporcional a los meses efectivamente trabajados”.

Año 2001:

- Julio: pago trunco de junio: Rem. Prom: S/ 921.31 (1/6m) = S/153.55.
- Diciembre Rem. Prom.: S/921.31.

Año 2002:

- Julio y Diciembre: Rem. Prom.: S/918.09 * 2 = S/ 1836.18.

Año 2003:

- Julio: pago trunco de enero a abril: Rem. Prom.: S/936.21 (4/6) = S/624.14.
- Diciembre: pago trunco de diciembre: Rem. Prom.: S/936.21 (1/6) = S/156.03.

Año 2004:

- Julio: pago trunco de enero, marzo y junio: Rem. Prom.: S/.1104.13 (3/6) = S/552.06.
- Diciembre: Rem. Prom.: S/1104.13.

Año 2005:

- Julio: pago trunco de enero y febrero: Rem. Prom.: S/1196.29 (2/6) = S/ 398.76.

Total Reintegro de Gratificación: S/. 5746.16.

45.-Respecto a las vacaciones, los artículos 21 y 22 del Decreto Legislativo N° 713, establece en su artículo 10° “que el trabajador tiene derecho a 30 días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios prestados, que según el artículo 15 de la antes acotada norma la remuneración vacacional es equivalente a la que hubiere percibido habitualmente el actor en caso de continuar laborando; de igual modo el artículo 23 de la referida norma señala “que en los casos que el trabajador no hubiere disfrutado de este beneficio tiene derecho a una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozada y una remuneración como indemnización por no haber disfrutado del descanso”.

Así por los periodos reconocidos tenemos:

- De **Junio de 2001 al mes de Diciembre de 2001**: Rem. Prom: S/921.31 (7/12); resulta un saldo a favor del demandante en la suma de S/537.43.

- De **Enero de 2002 a Diciembre del 2002**: Rem. Prom: S/918.09 (12/12m) = S/918.09.
- De **Enero, febrero, marzo, abril y diciembre de 2003**: Rem. Prom: S/ 936.21 (5/12) = S/390.08.
- De **Enero, marzo y junio a diciembre de 2004**: Rem. Prom: S/1104.13 (9/12) = S/828.09.
- De **Enero y febrero de 2005**: Rem. Prom: S/1196.29 (2/12) = S/.199.38.

Total Reintegro de Vacaciones: S/. 2873.07.

46.-Corresponde precisar que si bien en la fijación de puntos controvertidos no se ha determinado la pretensión del demandante se le dé igual trato remunerativo con la de los obreros comparativos, sin embargo es trascendental pronunciarse al respecto por ser materia controvertida desde el escrito de demanda; en tal sentido, en cuanto a la pretensión de *que se le dé igual trato remunerativo con la de los obreros comparativos*, resulta amparable siendo obligación de la demandada de registrar a sus trabajadores de conformidad con lo dispuesto en el D.S. 001-98-TR que dispone en su artículo 3° la debida nivelación de su remuneración.

47.- En cuanto al *pago de intereses*, es de señalar que al haberse amparado la pretensión principal se debe amparar la pretensión accesoria de pago de intereses legales, siguiendo la máxima jurídica que lo *accesorio sigue la suerte de lo principal*. Asimismo respecto de la pretensión de costas y costos procesales, la misma deviene en improcedente, por aplicación supletoria de lo dispuesto en el artículo 413° del Código Procesal Civil, que establece “*Están exentos de la condena en costas y costos los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, el Ministerio Público, los órganos constitucionalmente autónomos, los gobiernos regionales y locales...*”.

V.- DECISIÓN:

Fundamentos por los cuales **SE RESUELVE:**

- d) Declarar **FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por don **M.G.C.A** sobre **REINTEGRO DE BENEFICIOS SOCIALES POR TRATO SALARIAL DESIGUAL** contra la **R.A.M.P**
- e) En consecuencia **ORDENO** a la Municipalidad demandada proceda al pago de la suma de **OCHO MIL SEISCIENTOS DIECINUEVE Y 23/100 NUEVOS SOLES (S/8,619.23)** por los conceptos reconocidos en la presente sentencia (Reintegro de

Gratificaciones S/.5, 746.16 + Reintegro de Vacaciones S/.2, 873.07), más intereses legales. Sin costos ni costas.

- f) **ORDENO** a la demandada proceda a depositar la suma de **S/3,351.92** por compensación por tiempo de servicios, en una entidad financiera elegida por el demandante.
- g) Consentida o ejecutoriada que sea la presente **CUMPLASE** y archívese en oportunidad conforme a ley.-

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Expediente N° 01474-2012-0-2001-JR-LA-01

Procedencia: Primer Juzgado Especializado Laboral de Piura

Resolución N° 11

SENTENCIA DE VISTA

Piura, 15 de julio de 2014

I. MATERIA

Determinar si se confirma o se revoca la sentencia de fecha 17 de enero del año 2014, inserta entre las páginas 129 a 159, que resuelve declarar fundada en parte la demanda interpuesta por don **N.E.P.L** contra la **R.A.M.P** sobre pago de beneficios sociales. En consecuencia, ordena que la demandada cumpla con pagar a favor del demandante la suma de S/. 8,619.23 (ocho mil seiscientos diecinueve con 23/100 nuevos soles), más intereses legales, a razón de: a) por reintegro de gratificaciones de S/. 5,746.16; b) por vacaciones: S/. 2,873.07.

Asimismo, ordena a la demandada proceda a depositar la suma de S/. 3,351.92 por compensación por tiempo de servicios, en una entidad financiera elegida por el demandante.

II. AGRAVIOS DE LA PARTE DEMANDADA R.A.M.P

El Procurador Público de la **R.A.M.P** interpuso recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia, expresando como agravios los siguientes:

4. No existe ni se ha probado discriminación en el extremo del obrero A.J. M. y F.R.L, el Juzgador no puede emitir pronunciamiento sobre la pretensión del accionante para el cálculo demandado en base a la remuneración que ostenta un trabajador permanente, ofrecido como homólogo, ya que esto no es razón suficiente para amparar la pretensión del accionante, que ostente la condición de trabajador de limpieza, sino que es necesario evaluar otros elementos de juicio de carácter objetivos y subjetivos para realizar la comparación, como el tiempo de servicios, funciones, responsabilidades, experiencia profesional, entre otros, tal como ha resuelto la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación N° 1212-2010, del 27 de mayo de 2011, en un caso similar.
5. Asimismo, señala que el Tribunal Constitucional viene sosteniendo que cuando se alega un tratamiento discriminatorio basado en diferencias de las personas, es preciso que se proponga un *tertium comparationis* válido, obligación que le asiste al demandante, pues es la parte afectada la que debe proponer un parámetro de comparación a efectos de poder

ser evaluado, ya que dada la naturaleza de los procesos constitucionales, no existe etapa probatoria ni tampoco los jueces constitucionales tienen margen de actuación probatoria de oficio, cosa que es distinta en la justicia ordinaria.

6. Agrega que el señor A.J. M y F.R.L ingresó a laborar en 1989, tienen la calidad de obrero permanente, y sujeto al régimen de la actividad pública, motivo por el cual obtiene una diferencia en la acumulación de salario mensual en comparación con el demandante que como lo reconocen en su escrito postulatorio ha ingresado a laborar en el año 2009, bajo la condición de contratado a plazo indeterminado y sujeto al régimen de la actividad privada.

III. FUNDAMENTOS DE HECHO Y DE DERECHO DE LA DECISIÓN

7. El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado la resolución que les produzca agravo, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente. En mérito de este recurso, el juez, Tribunal o Sala Superior que conoce de la impugnación, luego de reexaminar la resolución del juez de primera instancia, decidirá si confirma, revoca o modifica dicha resolución.
8. Concedida la apelación, el superior por el principio de la plenitud, tiene las mismas facultades que el inferior, de tal manera que puede examinar la demanda en todos sus aspectos, analizar nuevamente la prueba y aún admitir y analizar cuestiones no consideradas por el inferior. Mas, esa regla general queda limitada en los casos en los que el recurso se interpone contra una parte determinada de la sentencia, pues entonces el revisor sólo podrá pronunciarse sobre lo que es materia del mismo, lo que se expresa en el aforismo latino *tantum devolutum quantum appellatum*, y circunscribe el debate a los extremos apelados.
9. El artículo 24 de nuestra Constitución Política del Perú ha consagrado el derecho de todo trabajador a percibir una remuneración equitativa y suficiente que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. Por consiguiente la remuneración como retribución que recibe el trabajador en virtud del trabajo o servicio realizado para un empleador, debe ser entendida como un derecho fundamental. Además de adquirir una naturaleza alimentaria, tiene una estrecha relación con el derecho a la vida, acorde con el principio-derecho a la igualdad y la dignidad, amen que adquiere diversas consecuencias o efectos que serán de vital importancia para el desarrollo integral de la persona humana.
10. Bajo inspiración del sistema de la libre valoración de la prueba o de apreciación razonada, el artículo 30 de la Ley Procesal del Trabajo establece que todos los medios probatorios son valorados por el juez en forma conjunta utilizando su apreciación razonada. Dicha norma concuerda a plenitud con el artículo 197 del Código Procesal Civil que agrega la obligación del juzgador de expresar en la resolución las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión, de manera tal que “ (...)la ley no impone normas generales para acreditar algunos hechos, ni determina abstractamente el

valor de las pruebas, sino que deja al juzgador en la libertad para admitir toda prueba que estime útil al esclarecimiento de la verdad y para apreciarla conforme a las reglas de la lógica y de la experiencia común; se trata de un convencimiento lógico y motivado, basado en elementos probatorios objetivos” (Casación N° 2558-2001-Puno; El Peruano 1 de abril del 2002). Más aún si ante cualquier dificultad probatoria, en el proceso laboral los actos, circunstancias o signos suficientemente acreditados a través de los medios probatorios, adquieren significación en su conjunto cuando conducen al juez a la certeza o convicción en torno a un hecho relacionado con la controversia y 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 tal como lo establece el artículo 41 de la Ley N° 26636.

11. Es pretensión del actor, don C.A.M.G, el pago de reintegro de beneficios sociales por concepto de gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad, vacaciones no gozadas, así como el pago de la compensación por tiempo de servicios por trato desigual en la suma total de S/. 20,640.63, por el periodo del 1 de junio de 2001 al 3 de marzo de 2005.
12. La única parte que interpone recurso de apelación es la demandada, **C.S.D.**. Los agravios del Procurador Público se centran en señalar que no se ha acreditado en autos la existencia de una efectiva discriminación contra el demandante, además de no haberse demostrado violación al principio de igualdad, sino que esta ha sido interpretada de manera errada.
13. Como derecho fundamental, la igualdad se encuentra reconocida en el inciso 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Estado. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha sostenido lo siguiente: “...*el principio-derecho a la igualdad, reconocido en el artículo 2º, numeral 2) de la Constitución, contiene las siguientes dos facetas: igualdad ante la ley e igualdad en la aplicación de la ley. Así, mientras que la primera faceta se configura básicamente como un límite al legislador, la segunda de ellas se manifiesta como un límite al accionar de los órganos jurisdiccionales o administrativos, y exige que los mismos, al momento de aplicar las normas jurídicas, no atribuyan distintas consecuencias jurídicas a dos supuestos de hecho que sean sustancialmente iguales (STC N.º 0004-2006-PI/TC, Fundamentos 123-124). 21. Asimismo, es postura reiterada de este Tribunal el concepto de que, para plantear un supuesto de tratamiento discriminatorio basado en la diferencia de las personas, es preciso que se proponga un tertium comparationis válido, esto es, un término de comparación que sea suficiente y adecuado, a partir del cual sea posible constatar que, ante situaciones fácticas iguales, uno de los sujetos de la relación ha sufrido un trato diferente, sin mediar razones objetivas y razonables que lo legitimen (STC N.º 4587-2004-AA/TC)...*”.
14. Por tal motivo, el principio de igualdad no se encuentra reñido con el reconocimiento legal de la diferencia de trato, en tanto ésta se sustente en una base objetiva, razonable, racional y proporcional. El tratamiento jurídico de las personas debe ser igual, salvo en lo atinente a la diferencia de sus calidades accidentales y a la naturaleza de las cosas que las

vinculan coexistencialmente²². Así, el Tribunal Constitucional en reiteradas ejecutorias (expediente N.º 0261-2003-AA/TC, expediente N.º 010-2002-AI/TC, y expedientes acumulados N.os 0001/0003-2003-AI/TC) ha definido la orientación jurisprudencial en el tratamiento del derecho a la igualdad como un principio-derecho que instala a las personas, situadas en idéntica condición, en un plano de equivalencia. Ello involucra una conformidad o identidad por coincidencia de naturaleza, circunstancia, calidad, cantidad o forma, 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 razones²³. En tal sentido la igualdad de oportunidades en estricto, igualdad de trato, obliga a que la conducta ya sea del Estado o de los particulares, en relación a las actividades laborales, no genere una diferenciación no razonable y, por ende, arbitraria.

15. Como ya se ha señalado anteriormente en casos similares, es el accionante el que propone un *tertium comparationis* y no el juez, pues de lo contrario se estaría vulnerando el principio de congruencia al permitir que el juzgador introduzca al proceso hechos no alegados por las partes. En consecuencia, al juez le corresponde tan sólo determinar si comparando al actor con los señores J.M. y R.L estamos ante un caso de discriminación o no, tal como ha ocurrido en la resolución recurrida; por lo que la sentencia merece ser confirmada en este extremo.

16. La Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación Laboral N° 1212-2010, del 27 de mayo del 2011, ha señalado algunas pautas a seguir a fin de establecer si ha concurrido o no una causa objetiva y razonable por la que la emplazada haya efectuado un trato diferenciado entre el actor con los trabajadores: *“Que, en armonía con el contenido esencial del principio de motivación de las resoluciones judiciales correspondía a los órganos de grado –respecto al extremo demandado de reintegro de remuneraciones en base a la nivelación u homologación con otro u otros trabajadores de la entidad demandada- establecer los elementos de juicio que, extraídos a partir de la valoración conjunta y razonada de los medios de prueba aportados al proceso determinen: a) desde cuando el actor desarrolló funciones de limpieza, como alude la demandada; b) si los trabajadores que se aluden en los Informes Escalafonarios denominados, en cuanto al cargo, Trabajador de Servicio tienen vinculación para realizar algún punto comparativo con el accionante y si son los únicos con los que se puede formular comparación; c) se ha demostrado algún supuesto de discriminación salarial que acusa el actor, explicando los parámetros objetivos (cargo, tiempo de servicios, funciones y responsabilidades, entre otros) o subjetivos (experiencia profesional, nivel académico, entre otros) que sirvan para definir este extremo como homólogo del demandante a los servidores don Calixto García Quezada y don Luis Payco Flores (parámetros de comparación), al existir diferencias de tiempo de servicios*

²²Exp. 0018-2003-AI

²³EXP. N.º 09617-2006-PA/TC-CAJAMARCA

y la posibilidad de ejercicio de cargos diversos durante las relaciones laborales, lo que impide la verificación y motivación al respecto... ”.

17. Analizando los datos consignados en el informe revisorio de planillas N° 495-2013-RDGC-PJPT (folios 107 a 114) se advierte que los señores F.R.L y A. J.M son auxiliares A y B, respectivamente, desempeñando la misma labor que el demandante, cual es, la de obreros de limpieza, por lo que en cuanto a este aspecto se encuentra similitud entre el accionante y los comparativos. De igual forma, por el tipo de labor que realizaban para la **R.A.M.P.** no se advierte que fuera necesaria ninguna calificación profesional especial, y tampoco se han presentado pruebas de que los trabajadores comparativos contaran con cursos de especialización u otra circunstancia que justificara el pago de una remuneración superior a la del actor, por lo que al recaer sobre la **R.A.M.P.** la carga de la prueba de la existencia de motivos justificados para un trato salarial desigual de conformidad con el artículo 27 de la Ley N° 26636, el agravio de la demandada debe ser desestimado.
18. Sin embargo, sí resulta necesario excluir aquellos rubros que se pagan a los señores R.L y J.M en razón que ingresaron a trabajar para la demandada el año 1989 a diferencia del demandante que lo hace a partir del 1996, tales como: Decreto Supremo N° 276-91-EF, bonificación especial adicional, Decreto Supremo N° 051-91-PCM, conceptos que provienen de cuando los obreros pertenecían al régimen laboral público, así como incrementos del 10.23% y 3% otorgadas a los trabajadores en noviembre de 1992 en virtud al artículo 8 del Decreto Ley N° 25897 como un estímulo para que los trabajadores incorporados al Sistema Nacional de Pensiones optarán por su traslado al Sistema Privado de Pensiones. Asimismo, se descartan aquellos conceptos respecto de los cuales ha sido imposible determinar si se deben pagar a todos los obreros sin distinción, como es el caso de la “bonificación especial”, y otros que no tienen carácter permanente
19. En cambio, si deben ser incluidos los incrementos por pacto colectivo en vista que el artículo 42 del Decreto Supremo N° 010-2003-TR establece que “*la convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza*” por lo que al haber ingresado a laborar el demandante en el año 1996 (teniendo en cuenta que solicita el reintegro desde el 01 de junio de 2001 al 03 de marzo de 2005) si le corresponden el incremento de dichos pactos colectivos.
20. Deben considerarse también el resto de conceptos que aparecen en el informe revisorio de planillas, toda vez que la **R.A.M.P.** no ha logrado demostrar lo contrario, es decir, que no le correspondían ser cancelados al actor, ya que sobre la parte demandada recaía la carga de la prueba de este extremo tal como se ha señalado precedentemente.
21. La fundamentación anterior se encuentra sustentada en lo dispuesto en la Constitución Política del Perú, puesto que dentro de los principios que regulan la relación laboral en su artículo 26 señala que en la relación laboral se respetan, entre otros, principio de igualdad

de oportunidades sin discriminación. En este mismo sentido, el numeral 2 del artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos²⁴, la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución²⁵; el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales²⁶, el artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos²⁷; los artículos 1 y 24 de la Convención Americana de Derechos Humanos²⁸; el artículo 3 del Protocolo de San Salvador²⁹, los cuales también proscriben cualquier trato discriminatorio en el empleo.

²⁴ Artículo 23 (...)2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

²⁵ Cuarta.- Las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú.

²⁶ Artículo 7^o

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores;

i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual.

²⁷ Artículo 26. Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

²⁸ Artículo 1 Obligación de respetar los derechos. 1. Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. 2. Para los efectos de esta Convención, persona es todo ser humano.

Artículo 24. Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.

²⁹ Artículo 3. Los Estados partes en el presente Protocolo se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

22. Es más, en aplicación de las normas antes mencionadas el Tribunal Constitucional en el expediente N° 04922-2007-AA/TC ha señalado: *“la remuneración como retribución que percibe el trabajador por el trabajo prestado a su empleador no debe ser sometida a ningún acto de discriminación, ni ser objeto de recorte, ni de diferenciación, como por ejemplo otorgar a unos una mayor remuneración que a otros por igual trabajo. En efecto se prohíbe y queda vedado cualquier trato discriminatorio e irracional que afecte el derecho a la remuneración como derecho fundamental de la persona humana”*.
23. En consecuencia, no habiéndose desvirtuado los agravios expuestos por la demandada, la resolución venida en grado debe confirmarse, ordenando el pago de los reintegros de beneficios sociales determinados en primera instancia, más aun si la parte demandante no ha realizado cuestionamiento alguno al cálculo efectuado por el Juzgado *a quo* en la sentencia recurrida.

IV.- DECISIÓN.-

Por las anteriores consideraciones:

4. **CONFIRMARON** la sentencia de fecha 17 de enero del 2014, mediante la cual se declara fundada en parte la demanda interpuesta por don **N.E.P.L** contra la **R.A.M.P** sobre reintegro de pago de beneficios sociales por trato salarial desigual.
5. **ORDENARON** a la demandada cumpla con pagar a favor del demandante la suma de **S/.8,619.23 (ocho mil seiscientos diecinueve nuevos soles con 23/100 céntimos)**, más intereses legales, a razón de: a) por reintegro de gratificaciones de S/. 5,746.16; b) por vacaciones: S/. 2,873.07.
6. Asimismo, **ORDENARON** a la Municipalidad demandada proceda a depositar la suma de **S/. 3,351.92 (tres mil trescientos cincuenta y uno nuevos soles con 92/100 céntimos)** por compensación por tiempo de servicios, en una entidad financiera elegida por el demandante.
7. Notifíquese y devuélvase el expediente al Segundo Juzgado Transitorio Laboral de Piura

S.S.
M. V
L. B
A.R