



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

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

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y
SEGUNDA INSTANCIA SOBRE PAGO DE
BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACIÓN,
EN EL EXPEDIENTE N° 00669-2015-0-2001-JR-LA-
01, DEL DISTRITO JUDICIAL DE PIURA-
PIURA.2020**

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

AUTOR

MAUDI YOJANI YAHUANA SALVADOR

0000-0002-4735-5015

ASESOR

Mgtr. ELVIS MARLON GUIDINO VALDERRAMA

ORCID: 0000-0001-6049-088X

PIURA – PERÚ

2020

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Maudi Yojani Yahuana Salvador

0000-0002-4735-5015

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

ASESOR

Elvis Marlon Guidino Valderrama

ORCID: 0000-0001-6049-088X

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

JURADO

Mgtr. Carlos César Cueva Alcántara

ORCID: 0000-0001-5686-7488

Mgtr. Gabriela Lavallo Oliva

ORCID: 0000-0002-4187-5546

Mgtr. Rafael Humberto Bayona Sánchez

ORCID: 0000-0002-8788-9791

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR

**Mgtr. CARLOS CÉSAR CUEVA ALCÁNTARA
PRESIDENTE**

**Mgtr. GABRIELA LAVALLE OLIVA
MIEMBRO**

**Mgtr. RAFAEL HUMBERTO BAYONA SÁNCHEZ
MIEMBRO**

**Mgtr. ELVIS MARLON GUIDINO VALDERRAMA
ASESOR**

AGRADECIMIENTO

Doy gracias a Dios porque sin él, este camino no tendría inicio permitiéndome así terminar mi carrera satisfactoriamente.

A MI MEJOR AMIGA GIULIANA PURIZACA MARTINEZ...Tu por brindarme tu desinteresada Amistad, El tiempo sigue pasando, y ahí estas, cerca de mi ofreciendo lo mejor que tienes, gracias por tu apoyo.

A la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, por haberme acogido y darme la oportunidad de formarme profesionalmente, Y los docentes de la facultad de Derecho y Ciencia Política, asimismo al Dr. Elvis Guidino por compartir y transmitir sus conocimientos los cuales me sirvió para desarrollarme profesionalmente

Maudi Yojani Yahuana Salvador

DEDICATORIA

En especial a MIS PADRES....., POLONIO y JUANA, por ser mi ejemplo a seguir ya que son las personas más hermosas que conozco, brindándome la oportunidad de concluir mis estudios, por los valores que me han inculcado a través de los años y sobre todo por aguantarme en esos momentos difíciles de la vida.

A MIS HERMANOS... que a través de los años me han enseñado que pueden ser los mejores amigos que uno puede desear y por su apoyo incondicional en todos esos momentos de flaqueza pero que en ningún momento me dejan dudar de lograr las metas que me propongo.

Maudi Yojani Yahuana Salvador

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general, determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Los Beneficios Sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N°0069-2015-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura - Piura. 2020. Es un estudio de tipo cuantitativo cualitativo; nivel exploratorio descriptivo y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La fuente de 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: muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: alta y muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

Palabras clave. Calidad. Indemnización Proceso Laboral. Beneficios sociales

ABSTRACT

The purpose of this investigation was to determine the quality of the first and second instance judgments on Social Benefits, according to the pertinent normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in file No. 0069-2015-0-2001-JR-LA -01, from the Judicial District of Piura - Piura. 2020. It is a qualitative quantitative type study; descriptive exploratory level and non-experimental, retrospective and cross-sectional design. The data collection source was made from a selected file through convenience sampling; using observation techniques, and content analysis, and a checklist, validated by expert judgment. The results revealed that the quality of the expositional part, considered and decisive, belonging to: the first instance sentence were of rank: very high and very high; and of the second instance sentence: high and very high. It was concluded that the quality of the first and second instance sentences were of a very high and very high range, respectively.

Keywords. Work Process Compensation. Social benefits

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Carátula	i
Jurado evaluador	ii
Agradecimiento	iii
Dedicatoria	iv
Resumen	v
Abstract	vi
Índice general	vii
Índice de cuadros	xiii
INTRODUCCIÓN	01
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	07
2.1. ANTECEDENTES	07
2.2. BASES TEORICAS	10
2.2.1. Desarrollo de Instituciones Jurídicos Procesales Relacionadas con las Sentencias en Estudio	10
2.2.1.1. Acción	10
2.2.1.1.1. Definición	10
2.2.1.1.2. Finalidad de la Acción	10
2.2.1.2. Jurisdicción	10
2.2.1.2.1. Concepto	10
2.2.1.2.2. Jurisdicción en Materia Laboral	11
2.2.1.2.3. Principios Constitucionales aplicables a la función jurisdiccional	11
2.2.1.3. Competencia	13
2.2.1.3.1. Concepto	13
2.2.1.3.2. Regulación de la competencia	13
2.2.1.3.3. Determinación de la competencia en el proceso judicial en estudio.	14
2.2.1.4. Pretensión	14
2.2.1.4.1. Definición	14
2.2.1.4.2. Las pretensiones en el proceso materia de estudio	14
2.2.1.5. El Proceso	15
2.2.1.5.1. Concepto	15
2.2.1.6. El Proceso Laboral	16
2.2.1.6.1. Definición	16

2.2.1.7. Proceso Ordinario Laboral	16
2.2.1.7.1. Definición	16
2.2.1.8. Partes Del Proceso	16
2.2.1.8.1. El Juez	16
2.2.1.8.2. Demandante y Demandado.	17
2.2.1.8.3. Principios Procesales en Materia Laboral.	17
2.2.1.9. Puntos Controvertidos	19
2.2.1.9.1. Puntos Controvertidos del Proceso Judicial en Estudio	19
2.2.1.10.Sujetos de la Relación Laboral	20
2.2.1.10.1. Trabajador	20
2.2.1.10.2. Empleador	20
2.2.1.11.La Prueba	21
2.2.1.11.1. Definición	21
2.2.1.11.2. El objeto de la prueba	21
2.2.1.11.3. La carga de la prueba	21
2.2.1.11.4. Finalidad y fiabilidad de las pruebas	22
2.2.1.11.5. Los medios de prueba actuadas en el proceso judicial en estudio	22
2.2.1.11.5.1. Documentos	22
2.2.1.12.La Sentencia	23
2.2.1.12.1. Definiciones	23
2.2.1.12.2. la sentencia: su estructura	24
2.2.1.12.3. la motivación de la sentencia.	24
2.2.1.12.4. exigencias para adecuada justificación de las decisiones judiciales.	25
2.2.1.12.5. principios relevantes en el contenido de la sentencia	25
2.2.1.13.Medios Impugnatorios	25
2.2.1.13.1. Definición.	25
2.2.1.13.2. Fundamentos de los medios impugnatorios	25
2.2.1.13.3. Clases De Medios Impugnatorios En El Proceso Laboral.	26
2.2.1.13.4. Medios impugnatorios en el proceso judicial en estudio	26
2.2.2.Desarrollo de instituciones jurídicas sustantivas relacionados con las sentencias en estudio	27
2.2.2.1.El Trabajo	27
2.2.2.2.Derechos de Trabajo	27
2.2.2.3.La Protección Al Trabajo	27

2.2.2.4. División Del Trabajo	28
2.2.2.4.1. Los Derechos Individuales	28
2.2.2.4.2. Los Derechos Colectivos	28
2.2.2.5. Contrato	29
2.2.2.5.1. Concepto	29
2.2.2.5.2. Elementos Esenciales Del Contrato De Trabajo	29
2.2.2.5.3. Clases De Contratos Laborales	30
2.2.2.5.4. Contrato De Trabajo A Plazo Indeterminado	30
2.2.2.5.5. Contrato A Tiempo Parcial	30
2.2.2.5.6. Contrato A Plazo Fijo O Sujetos A Modalidad	31
2.2.2.5.7. Contratos De Trabajo Sujeto A Modalidad	31
2.2.3. Beneficios Sociales	32
2.2.3.1. Concepto	32
2.2.3.2. Beneficios Sociales Legales Remunerativos	32
2.2.3.3. Gratificaciones	32
2.2.3.3.1. Concepto	32
2.2.3.3.1.1. Tipos De Gratificaciones	33
2.2.3.3.2. Las Gratificaciones: Fiestas Patrias Y Navidad.	33
2.2.3.4. Las Asignaciones: Asignación Familiar	33
2.2.3.5. Las Bonificaciones: La Bonificación Por Tiempo De Servicios	34
2.2.3.5.1. La Compensación Por Tiempo De Servicios	34
2.2.3.6. Vacaciones	34
2.2.3.6.1. Pago de vacaciones a trabajadores que dejan de laborar	35
2.2.3.7. Las remuneraciones	35
2.2.3.7.1. Definición	35
2.2.3.7.2. Las Remuneraciones Deben Ser	35
2.2.3.7.3. Remuneración Equitativa	36
2.2.4. Pago igual por trabajo igual o sustancialmente igual	37
2.2.4.1. Principio del derecho del trabajo	37
2.2.4.2. Remuneración básica	37
2.2.4.3. Principios del derecho del trabajo	38
2.3. Marco Conceptual	40
2.4. HIPOTESIS	41
III. METODOLOGÍA	42

3.1. Tipo y nivel de investigación	42
3.2. Diseño de investigación	42
3.3. Objeto de estudio y variable de estudio	43
3.4. Fuente de recolección de datos	43
3.5. Procedimiento de recolección de datos y Plan de Análisis de datos	43
3.6. Consideraciones éticas	44
3.7. Rigor científico	44
IV. RESULTADOS	45
4.1. Resultados	46
4.2. Análisis de resultados	116
V. CONCLUSIONES	121
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	124
Anexo 1: Operacionalización de la variable	128
Anexo2: Cuadro descriptivo del procedimiento de recolección, organización, calificación de datos, y determinación de la variable.	137
Anexo 3: Declaración de Compromiso Ético.	146
Anexo 4: Sentencias de primera y de segunda instancia	147

ÍNDICE DE CUADROS DE RESULTADOS

	Pág.
Resultados parciales de la sentencia de primera instancia	
Cuadro 1. Calidad de la parte expositiva	46
Cuadro 2. Calidad de la parte considerativa	53
Cuadro 3. Calidad de la parte resolutive	87
Resultados parciales de la sentencia de segunda instancia	
Cuadro 4. Calidad de la parte expositiva	90
Cuadro 5. Calidad de la parte considerativa	95
Cuadro 6. Calidad de la parte resolutive	109
Resultados consolidados de las sentencias en estudio	
Cuadro 7. Calidad de la sentencia de 1ra. Instancia	112
Cuadro 8. Calidad de la sentencia de 2da. Instancia	114

I. INTRODUCCION

La búsqueda de conocimientos sobre la calidad de las sentencias de un proceso judicial específico, motivó observar el contexto temporal y especial del cual emerge, porque en términos reales las sentencias se constituyen en un producto de la actividad del hombre que obra a nombre y en representación del Estado.

Es por ello que en el desarrollo de este proyecto de investigación empezare por:

En el contexto internacional:

En Argentina, la cooperación internacional se encontró, durante los años del gobierno de Carlos Menem (1989-1999), con fuertes resistencias a una transformación del sistema de justicia. En ese contexto, la cooperación impulsó algunas reformas y apoyó esfuerzos internos para constituir actores con capacidad de demanda y de propuesta para producir cambios en el sistema de justicia. Así, mientras el Fondo Monetario Internacional sujetaba el otorgamiento de un préstamo al establecimiento del Consejo de la Magistratura – destinado a dar transparencia y objetividad al sistema de reclutamiento de jueces–, USAID otorgó donaciones a entidades no gubernamentales como Poder Ciudadano, Conciencia y FORES para fortalecer su papel como interlocutores calificados de la sociedad civil en el tema de la justicia. (Chavez, 2004).

La función de la administración de justicia puede ser descompuesta en al menos dos aspectos, y cumple con otras funciones marginales, contingentes, y más conflictivas. En este apartado se analizarán brevemente estos aspectos, mostrando de qué forma influyen sobre los presupuestos generales de la configuración de la función judicial. Posteriormente se analizarán derechamente estos presupuestos, configurados como principios.

No es difícil advertir que la administración de justicia es un bien jurídico colectivo. Aunque en algunos de sus supuestos puede resultar afectado un particular por ejemplo, indirectamente, en caso que testigo declara falsamente contra él o, directamente, en un caso de prevaricación contra sus intereses, esa incidencia particular sobre derechos de titularidad de un particular es irrelevante. Ello implica que en el caso de delitos contra la administración de justicia no procede el consentimiento no hay titular de bien jurídico que pueda disponer de él, ni procede la legítima defensa. La estructura del objeto de protección excluye ambas cosas.

En Chile, y siguiendo de cerca la concepción defendida por Asua Batarrita, Luis Rodríguez Collao y María Magdalena Ossandón, también identifican el bien jurídico en cuestión en relación con el correcto funcionamiento de la administración pública / de

Justicia. Es así como lo que estaría detrás de la protección de la administración pública en general sería “su carácter instrumental en relación con la satisfacción de los intereses que justifican la existencia de la institución”. Es correcta la tesis que defienden Rodríguez Collao y Ossandón, en lo que sostienen que precisamente por ser un bien jurídico supraindividual, éste debe tener un carácter instrumental para intereses individuales que no sea identificable en cada caso en cuestión. Pero el paso de determinación del vínculo, al igual que Asúa Batarrita, lo hacen a medias. Ello puede explicarse, tal vez, de la misma forma que en los otros. Las diferencias entre los intereses que podrían proteger la administración de justicia y la administración pública no permiten caracterizar con precisión esa relación instrumental. (Wilenmann, 2011)

En relación al Perú:

Según (Fabiola Guerrero Chávez) menciona que desde mucho tiempo atrás, la noción que se tenía sobre la verdadera Administración de Justicia era escasa y prácticamente su total funcionamiento provenía de los políticos poderosos, litigantes incautos, letrados en búsqueda del "quien da más" y Jueces parcializados. Ello daba pues un tono esencialmente subjetivo y muy injusto o parcializado a las apreciaciones, lo que permitió descubrir algunos problemas existentes y palpables.

Posiblemente el talón de Aquiles del mal funcionamiento de la Administración de Justicia en nuestro Perú, sea la falta de independencia que ha demostrado a lo largo de la historia y su sometimiento al poder político desde tiempos bastante remotos y hasta la actualidad, lo cual tristemente no es desconocido.

En síntesis, la independencia del Poder Judicial no sólo exige la ausencia en sus entrañas de representantes directos de los otros poderes. También requiere que no tenga vinculaciones en su origen con aquellos a quienes debe controlarse en la constitucionalidad de sus actos y decisiones, así como independencia adecuada y manejo propio en materia presupuestal, que no impida sus iniciativas concretas por imposición de límites cuantitativos vía el Presupuesto General de la República y su ejecución por las autoridades gubernamentales. (Guerrero Chàvez)

Según Eduardo Vega, “el Perú tiene la tolerancia más alta de la región hacia la corrupción y la situación solo puede revertirse con un cambio radical en las autoridades. Esto pasa por una cultura de probidad, eficacia y transparencia. Tiene que ver con una manera más honesta de manejar los fondos públicos, con la rendición de cuentas. Solo así se podrá recuperar la confianza de la población” (Vega, 2015)

Asimismo, según PROETICA (2010), basada en la encuesta realizada por IPSOS Apoyo,

la mitad de la población peruana (51%) expone, que el principal problema que afronta el país, es la corrupción; que lejos de disminuir aumenta, que, a su vez, es un freno para el desarrollo del Perú. (PROETICA, 2010)

El sistema de administración de justicia pasa por un momento crítico: la negativa percepción ciudadana sobre la transparencia de las principales entidades que lo conforman pone en entredicho la consecución de la seguridad jurídica y la justicia pronta que defiende. Este artículo aborda la propuesta de construcción de una estrategia de calidad para el sistema, sobre la base de los aspectos críticos identificados y aplicando el modelo Canvas, como una forma de recobrar la confianza en dicho sistema. (Herrera)

(En la Encuesta Nacional sobre Percepción de la Corrupción en el Perú 2013)

señala que nuestros principales problemas son la delincuencia y la corrupción, y que las instituciones más corruptas son el Congreso de la República, la Policía Nacional y el Poder Judicial, entidades, estas últimas, de la administración pública, las cuales, junto con el Ministerio Público, el Tribunal Constitucional, la Defensoría del Pueblo, el Ministerio de Justicia, el Instituto Nacional Penitenciario, la Academia de la Magistratura y el Consejo Nacional de la Magistratura, integran el sistema de administración de justicia. (Herrera).

En el ámbito local:

La justicia local se ha presentado bajo distintas fórmulas que pretenden dar solución a los conflictos vecinales o de pequeñas causas.

La justicia comunal es una alternativa para solucionar los conflictos de esas zonas, es algo positivo que los campesinos solucionen sus problemas aplicando el derecho constitucional basado en sus principios, valores y tradiciones. Por eso consideramos que es algo positivo y eso se refleja en las estadísticas, porque no vemos muchas conductas escandalosas.

Tras las denuncias de corrupción donde se han visto involucrados algunos magistrados, ¿cómo recuperar la imagen que se ha perdido del Poder Judicial?

Tenemos que recuperar a la credibilidad en la administración de justicia a través del trabajo que hagamos en conjunto. La corrupción existe por la ausencia de valores, por eso incidiremos en ese tipo de campañas para inculcar valores a la población. Desde la Corte trabajaremos en proyección social como Fortalecer Justicia en tu Comunidad y Escuela de Justicia de Paz e Interculturalidad, para trabajar a todo nivel involucrando a todos. (Jacqueline, 2016)

Ámbito universitario

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

Es así, que en el marco de ejecución de la línea de investigación referida, cada estudiante, en concordancia con otros lineamientos internos, elaboran proyectos e informes de investigación, cuyos resultados tienen como base documental un expediente judicial, tomando como objeto de estudio a las sentencias emitidas en un proceso judicial específico; el propósito es, determinar su calidad ceñida a las exigencias de forma; asegurando de esta manera, la no intromisión, en el fondo de las decisiones judiciales, no sólo por las limitaciones y dificultades que probablemente surgirían; sino también, por la naturaleza compleja de su contenido, conforme afirma Pasara (2003), pero que se debe realizar, porque existen muy pocos estudios acerca de la calidad de las sentencias judiciales; no obstante ser una tarea pendiente y útil, en los procesos de reforma judicial. Por lo expuesto, se seleccionó el expediente judicial N° 00669-2015-0-2001-JR-LA-01, perteneciente al Primer Juzgado laboral de la ciudad de Piura, del Distrito Judicial de Piura, que comprende un proceso sobre pago de beneficios sociales y/o otros; donde se observó que la sentencia de primera instancia declaró fundada en parte la demanda; sin embargo al interponerse apelación, motivó la expedición de una sentencia de segunda instancia, donde se resolvió declarándola confirmando, y reformándola pronunciándose fundada en parte en todos sus extremos.

Además, en términos de plazos se trata de un proceso judicial que desde la fecha de formulación de la demanda se realizó, 18/03/2015, a la fecha del pronunciamiento de sentencia de segunda instancia, que fue 15/11/2016, transcurrió 01 año, 08, meses y 03 días.

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

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00669-2015-0-2001-JR-LA-01, el Distrito Judicial de Piura-Piura; 2018?

Para resolver el problema se traza un objetivo general

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y

jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00669-2015-0-2001-JR-LA-01, el Distrito Judicial de Piura-Piura; 2018.

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

Respecto a 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 y del derecho.
6. Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.

La presente investigación en materia laboral se justifica en la dominante necesidad de unificar y/o consolidar los diversos criterios con los que se ha venido resolviendo a nivel de juzgados y salas laborales con temas relacionados; y con ello también los cambios existentes en el régimen laboral, específicamente en lo que respecta a las normas que rigen el proceso laboral.

Por lo expuesto dentro del derecho del trabajo la legislación regula los beneficios sociales que tiene todo trabajador otorgado por diferentes empresas, a través de diversas actividades realizadas. En este sentido la administración de justicia Laboral tiene la función de mejorar la disposición del servicio de impartir de justicia con calidad en el ámbito del derecho del trabajo y mejorar eficientemente en los procesos judiciales, aplicando principios de la primacía de la realidad que reconozca los derechos laborales que correspondan y conlleve a optar decisiones predecibles en todas sus etapas.

Teniendo en cuenta que el “proceso laboral” está muy naturalizado en relación a las etapas del proceso que implica la regulación, teniendo en cuenta que los trabajadores son iguales ante la ley y gozan de protección y de las mismas garantías fundamentales que tiene todo trabajador.

Finalmente, cabe destacar que el objetivo de la investigación ha merecido acondicionar

un escenario especial para ejercer el derecho de analizar y criticar las resoluciones y sentencias judiciales, con las limitaciones de ley, conforme está prevista en el inciso 20 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú.

II. REVISION DE LA LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

Cueva (2009) en Ecuador, investigo: Aspectos Del Principio De Congruencia En el Proceso Civil y sus conclusiones fueron: **a)** Para que se pueda aplicar el principio de congruencia en la sentencia, es necesario que la demanda sea planteada de manera correcta y completa, cumpliendo no solamente todos los requisitos de forma que establece la legislación ecuatoriana sino también los requisitos de fondo, relativos a los hechos y la o las pretensiones que exponga la parte. Si éstos no se determinan de forma clara, el juzgador debe solicitar que la demanda se aclare o complete; y si aquello no ocurre, el juez se abstendrá de tramitarla. Es decir, desde que se propone la demanda debe existir el fundamento y estructuración adecuada, que el juez debe calificar, para que sepa qué es lo que va a resolver. **b)** la motivación de las resoluciones judiciales constituye un requisito indispensable para la validez de las mismas, e implica la obligación de los jueces de exponer los argumentos en los que se basan sus decisiones, lo que permite la fiscalización de su actuación, el control de la actividad judicial por los justiciables a través de los recursos. Es, junto con la congruencia, uno de los requisitos de la sentencia, y tiene gran trascendencia en virtud de que, tanto la Constitución como el Código Orgánico de la Función Judicial, sancionan su falta con la nulidad; sin motivación, jurídicamente, no existe sentencia.

Sarango (2008) en Ecuador; investigó: El debido proceso y el principio de la motivación de las resoluciones/sentencias judiciales; en éste trabajo, en base a resoluciones expedidas en causas ciertas, el autor sostiene que: **a)** Es evidente que ni el debido proceso ni las garantías fundamentales relacionadas con los derechos humanos carecen de efectividad y de aplicación práctica por lo que, necesariamente, deben ser acatados y respetados por todos, de lo contrario se estaría violentando las garantías fundamentales que consagra el Código Político. **b)** Las constituciones, los tratados internacionales sobre derechos humanos, la legislación secundaria y las declaraciones y las resoluciones internacionales sobre derechos humanos reconocen un amplio catálogo de garantías del debido proceso, cuyos titulares tienen a su disponibilidad demandante y demandado para invocar su aplicación en todo tipo de procedimientos en que se deba decidir sobre la protección de sus derechos y libertades fundamentales. **c)** El debido proceso legal judicial y administrativo está reconocido en el derecho interno e internacional como una garantía fundamental para asegurar la protección de los derechos fundamentales, en toda circunstancia. **d)** Los Estados están obligados, al amparo de los derechos humanos y el

derecho constitucional, a garantizar el debido proceso legal en toda circunstancia, y respeto de toda persona, sin excepciones, independientemente de la materia de que se trate, ya sea ésta de carácter constitucional, penal, civil, de familia, laboral, mercantil o de otra índole, lo cual implica el aseguramiento y la vigencia efectiva de los principios jurídicos que informan el debido proceso y las garantías fundamentales, a fin de garantizar la protección debida a los derechos y libertades de las partes, y no limitarlos más allá de lo estrictamente necesario y permitido por la ley. **e)** El desafío actual constituye, en definitiva, la apropiación de la cultura del debido proceso por parte de los operadores judiciales, y su puesta en práctica en todos los procesos, con el fin de que ello se refleje en una actuación judicial ética, independiente e imparcial, apegada a la normatividad constitucional y a la normativa internacional de los derechos humanos. **f)** La motivación de la sentencia, al obligar al juez a hacer explícito el curso argumental seguido para adoptar determinado razonamiento, es una condición necesaria para la interdicción de la arbitrariedad, posibilitando, por lo ya dicho, la realización plena del principio de inocencia del imputado. Para ello es indispensable el control que actúa como un reaseguro de aquel propósito. **g)** Motivación y control vienen a convertirse, por ende, en un binomio inseparable. **h)** Es de vital importancia que en nuestro país la motivación sea una característica general en los fallos de quienes, de una u otra manera, administran justicia y no una excepción, como acontece incluso en los actuales momentos. Cabe resaltar que ha sido la Primera Sala de lo Civil y Mercantil de la Corte de 1997 la que mantuvo una teoría doctrinaria respecto de la motivación, tal como se puede observar en los innumerables fallos expedidos por esta Sala. **i)** Se puede agregar, que es de exigencia y obligatorio cumplimiento la fundamentación de las resoluciones y fallos judiciales tanto para atender la necesidad de garantizar la defensa de las partes en el debido proceso, como para atender el respeto a uno de los pilares básicos del Estado de Derecho y del sistema republicano, que fundado en la publicidad de los actos de gobierno y de sus autoridades y funcionarios que son responsables por sus decisiones, demanda que se conozcan las razones que amparan y legitiman tales decisiones. Por ello, las resoluciones judiciales, para cumplir con el precepto constitucional requieren de la concurrencia de dos condiciones: por un lado, debe consignarse expresamente el material probatorio en el que se fundan las conclusiones a que se arriba, describiendo el contenido de cada elemento de prueba; y por otro, es preciso que éstos sean merituados, tratando de demostrar su ligazón racional con las afirmaciones o negaciones que se admitan en el fallo. Ambos aspectos deben concurrir simultáneamente para que pueda considerarse que la sentencia se

encuentra motivada, de faltar uno de ellos, no hay fundamentación y la resolución es nula. El desafío actual constituye la apropiación de la cultura del debido proceso por parte de los operadores judiciales y de los poderes públicos y su puesta en práctica de todos los procesos, con el fin de que se refleje en una actuación judicial ética, independiente e imparcial, apegada a la normatividad constitucional y a la normativa internacional de los derechos humanos. (...).

2.2. BASES TEORICAS

2.2.1. Desarrollo de Instituciones Jurídicos Procesales Relacionadas con las Sentencias en Estudio.

2.2.1.1. Acción

2.2.1.1.1. Definición

Se define la acción como el Derecho Público, Subjetivo, Autónomo y Abstracto en Virtud del cual recurre al estado pidiendo Tutela Jurisdiccional.

Es Público: porque se dirige al órgano jurisdiccional, es decir, al estado, que es una institución pública.

Es Subjetiva: porque el derecho de acción lo tiene todos los ciudadanos o miembros de la sociedad, es decir, el concebido, la persona natural, la persona jurídica, los entes no personificados, como las asociaciones, fundaciones comités no inscritos, los patrimonios autónomos, como la sociedad conyugal y la sucesión hereditaria, etc.

Es Autónoma: no depende del Derecho Material; no es una condición que tenga derecho o razón, para que acuda al órgano Jurisdiccional; aunque el Juez pueda declarar la demanda improcedente.

Es Abstracto: como afirman algunos estudiosos, es un derecho hueco, no tiene un contenido propio, es persecutor de la actividad jurisdiccional y luego desaparece. Otros estudiosos sostienen que la acción permanente en el proceso y se manifiesta en su actividad jurisdiccional. (Juridicas, 2010).

2.2.1.1.2. Finalidad de la Acción

Según el autor Hinostroza La finalidad del derecho de acción es proteger, al derecho subjetivo material o sustancial, lesionado o insatisfecho. Por eso tiene derecho de acción quien afirma (pretende) tener un derecho subjetivo. Cuando el derecho de acción se ejercita abusivamente (por quien sabe o debe saber que no tiene el derecho subjetivo que invoca), su titular es sancionado mediante llamadas condenas de actos procesales. (Hinostroza, 2012)

La Acción entonces viene hacer un derecho que tiene un sujeto para solicitar tutela jurisdiccional con la finalidad de resolver un conflicto.

2.1.2. Jurisdicción

2.1.2.1. Concepto

La jurisdicción implica la potestad única y exclusiva del estado de resolver los conflictos

de intereses y las incertidumbres jurídicas, aplicando con desinterés objetivo el derecho: juzgando y ejecutando lo juzgado. Libro

El primer párrafo del artículo 138° de la Constitución Política del Perú señala expresamente que: "La potestad de administrar justicia emana del pueblo y se ejerce por el Poder Judicial a través de sus órganos jerárquicos con arreglo a la Constitución y a las leyes".

Considero que la jurisdicción puede definirse como el poder que tiene el Estado para resolver, mediante la intervención de sus órganos judiciales, los conflictos que se presentan entre dos o más partes, aplicando el derecho. (Arevalo Vela, 2016)

2.2.1.2.2. Jurisdicción en Materia Laboral

En materia laboral, al igual que la de otras materias (civil, penal, constitucional, etc.), debe desarrollarse de conformidad con las normas previstas en la ley orgánica del Poder Judicial, en forma general, y en la propia Ley Procesal del Trabajo, de manera específica. (Gómez, 1996).

Finalmente, Montoya (1990) señala que la jurisdicción laboral conoce de los conflictos y litigios surgidos del trabajo asalariado y de relaciones jurídicas paralelas, como la seguridad social.

2.2.1.2.3. Principios Constitucionales aplicables a la función jurisdiccional

a) Principio de Unidad y Exclusividad

El artículo 139° de la Constitución Política establece que la unidad y exclusividad de la función jurisdiccional, no existe ni puede establecerse jurisdicción alguna independiente, con excepción de la militar y la arbitral. No hay asunto judicial por comisión o delegación.

b) Principio de la Observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional

Según este principio, ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación.

c) Principio de Publicidad en los procesos, salvo disposición contraria de la Ley

Sagastegui (2010) establece que, la justicia es el servicio el cual debe dar muestras permanentes a la comunidad de que su actividad se desenvuelve en un ambiente de claridad y transparencia. Para ello, no hay mejor medio que convertir en actos públicos todas sus actuaciones. Este conocimiento por parte los justiciables de la actividad judicial.

Les concede la seguridad de que el servicio se brinda correctamente.

d) Principio de Motivación escrita de las resoluciones judiciales

Por otro lado, Jiménez (2003) señala que la motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, es fundamentar fallos y/o pronunciamientos, excepto en los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan.

En el ejercicio de la función que cumplen los jueces están sometidos a la Constitución y las leyes, debiendo apoyarse en la ley y en los hechos probados en juicio. Están obligados a fundamentar sus resoluciones y sentencias, basada en los fundamentos de hecho y de derecho. (...) este principio es un corolario del Derecho de Defensa y de la Instancia Plural. (Chaname, 2009)

e) Principio de la Pluralidad de la Instancia

Sostiene Cajas (2011) que la independencia del Juez no sólo hay que protegerlo del Poder Ejecutivo sino, también, de las cuestiones que se dan en el interior del mismo Poder Judicial, es decir, debe garantizarse al interior de la estructura misma de la cual el juez forma parte, e incluso respecto de los tribunales orgánicamente superiores, a lo cual se denomina: independencia funcional. (Cajas, Código Civil y otras disposiciones legales, (2011)).

Finalmente, por pluralidad de instancias no solo puede haber doble sino triple instancia. Por ello en todo proceso judicial existen dos instancias. En las cuales están el juez de primera instancia y la corte superior. Por supuesto que en todo juicio deben ser dos los jueces o tribunales que resuelvan el caso a fin de garantizar el debido proceso. (Castro, 2013)

f) Principio de no ser privado del derecho de defensa en ningún estado del proceso

Este derecho es fundamental en todo ordenamiento jurídico, mediante el cual las partes en juicio deben estar en la posibilidad jurídica y fáctica de ser debidamente citadas, oídas y vencidas mediante prueba evidente y eficiente, de esta manera quedará garantizado el derecho de defensa (Fajardo, 2003).

En el caso de que una persona sea detenida, primero se le debe de comunicar verbalmente o por escrito del motivo de su detención; segundo causas o razones de esa medida, y por último permitir comunicarse con su abogado de su elección. Desde que es citado o detenido por la autoridad policial u otra. (Rioja, 2004).

2.2.1.3. Competencia

2.2.1.3.1. Concepto

La competencia es la facultad que tiene cada juez o tribunal para conocer de los asuntos que la ley le coloca dentro de las esferas de sus atribuciones. La competencia atribuye y distribuye la jurisdicción entre los distintos órganos previstos en la ley; en otras palabras si la jurisdicción es el poder del que esta investido todo magistrado, la competencia sirve para delimitar ese poder. (Rodríguez Riojas, 2018)

2.2.1.3.2. Regulación De La Competencia

Los órganos jurisdiccionales tienen establecida su competencia en base a distintos factores como son: territorio, materia, función y cuantía.

A). Se Determina en Razón Materia: En razón de la naturaleza del asunto sometido a la decisión del órgano jurisdiccional; así se les entrega el conocimiento de asuntos de naturaleza especial como es el caso de los asuntos laborales, los que requieren de una especial preparación y experiencia que tenga en cuenta la esencia social del derecho del trabajo. Se trata de una competencia absoluta, no permite variación de las partes. (Rodríguez Riojas, 2018).

El fundamento de la competencia por la materia radica en la necesidad que sean jueces versados en determinada rama del derecho quienes resuelvan cuestiones en las que se exige una preparación adecuada, tal como es el caso del Derecho Laboral. (Arevalo Vela, 2016).

b). Competencia por Razón de la Función. La competencia por razón de la función, llamada también competencia por razón de grado, está referida a las jerarquías de los órganos judiciales; siendo que, de conformidad con la misma, a cada órgano jurisdiccional le corresponde una función, materializándose esta competencia a través de la resolución de los recursos que presentan las partes. (Arevalo Vela, 2016)

La competencia por razón del grado tiene su fundamento en el principio constitucional de la instancia plural, '139° consagrado en el inciso 6) del artículo de nuestra Carta Magna,' Garantizando la posibilidad de que instancias de mayor jerarquía puedan enmendar los errores en que hubiesen incurrido las instancias inferiores. (Arevalo Vela, 2016)

Este prototipo de competencia también es de orden público, por tal motivo, las partes no pueden variarla o vulnerarla, aun cuando estén de acuerdo con esta alteración. (Arevalo Vela, 2016)

C) Competencia por Razón de la Cuantía. La cuantía es un criterio para la determinación de la competencia, se basa en el monto total de las pretensiones contenidas en la demanda. La competencia por razón de la cuantía está referida al valor económico del petitorio, en los casos que tengan expresión monetaria; la cuantía viene a ser el valor pecuniario de la cosa que es objeto del asunto o negocio que se somete a la decisión de un juzgado. (Rodríguez Riojas, 2018).

D) Competencia por Razón Del Territorio. La competencia territorial es también denominada *ratione personae ve/ loci* y nuestra norma procesal laboral establece en el artículo 6 de la ley 29497 "Competencia Por Razon De Territorio" se refiere al demandante prestador de servicios o trabajador y en tal caso establece que, a elección del demandante o ii) el del último lugar donde se prestaron los servicios. (Rodríguez Riojas, 2018).

Competencia por razón del territorio solo puede ser prorrogada solo cuando resulte a favor del prestador de servicios, ello con la finalidad de permitir que el trabajador o prestador de servicios tenga un cabal acceso a la tutela jurisdiccional.

2.2.1.3.3. Determinación de la competencia en el proceso judicial en estudio.

En base al caso en estudio, que se trata de pago de beneficios sociales y/o indemnización, la competencia corresponde al primer Juzgado laboral, así lo establece:

El proceso Laboral que obra en el expediente N° 0069-2015-0-2001-JR-LA-01, del distrito judicial de Piura está inmerso en la competencia por razón de la materia, recaída en el Juez del Primer Juzgado Laboral, que ha sido llevado a trámite en vía del proceso Ordinario Laboral.

2.2.1.4. Pretensión

2.2.1.4.1. Definición

Petición en general. Derecho real o ilusorio que se aduce para obtener algo o ejercer un título jurídico. (Ossorio, Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, 2010).

2.2.1.4.2. Las Pretensiones en el Proceso Materia de Estudio.

El demandante postula como pretensión de **DESNATURALIZACION DE LOS CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD**, así como pretensiones de **PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES, REINTEGRO DE REMUNERACIONES E INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES LABORALES**.

- a) se declare la desnaturalización de los Contratos Sujetos a Modalidad correspondientes al periodo del 01 de octubre del 2012 al 28 de febrero del 2015.
- b) En consecuencia, se declare la existencia de un vínculo laboral a plazo indeterminado durante el periodo en mención.
- c) Se le ordene cancelar a la demandada, en base a la remuneración justa y equitativa, los siguientes conceptos:
1. El pago de reintegros
 2. El pago de gratificaciones
 3. El pago de vacaciones
 4. El pago de escolaridad
 5. El pago de compensación por tiempo de servicios
- Petitorio que suman un Monto total de S/. 65,602.15 (SESENTA Y CINCO MIL SEISCIENTOS DOS CON 15/100 NUEVOS SOLES), según liquidación que se detalla en el rubro Monto del Petitorio, más los intereses legales respectivos.
- d) Se le ordene ME INCORPORA A LA PLANILLA UNICA DE TRABAJADORES PERMANENTES de la entidad demandada, con su respectiva asignación de plaza, asimismo cumpla con nivelar la remuneración del actor, en base a lo que percibe la obrera de la limpieza M.S.A. quien se encuentra registrada en el libro de Planillas de la entidad y que detallo en la presente demanda.

2.2.1.5. El Proceso

2.2.1.5.1. Concepto

El proceso es definido en doctrina como el conjunto dialectico de actos ejecutados con sujeción a determinadas reglas más o menos rígidas, realizadas durante el ejercicio de la función jurisdiccional del estado, por distintos sujetos que se relacionan entre si con intereses idénticos, diferentes y contradictorios.

En esa línea, del proceso judicial es el instrumento que el estado brinda la solución de los conflictos que se presentan en nuestra sociedad y son regulados por el derecho. (Quispe, Campos , & Garcia , 2010)

El proceso, etimológicamente, proviene de *processus* que significa avance y progresa encaminados a algo. Proceso alude al conjunto de reglas, forma y actos para la realización de ciertos fines, principalmente la solución de un conflicto a través del derecho.

2.2.1.6. El Proceso Laboral

2.2.1.6.1. Definición

El proceso laboral establece el contenido del derecho procesal del trabajo en tanto tiene por objeto solucionar conflictos de trabajo mediante los órganos jurisdiccionales llamados por ley. (Rodríguez J. , 2000)

Gamarra Vílchez establece que es el conjunto de actos procesales que se desarrollan en forma progresiva, sistemática y teleológicamente, que son ejecutados por el juez y las partes en cumplimiento de las normas procesales, con el objeto de resolver el conflicto laboral.

Se entiende " por procesos laborales los concebidos para resolver litigios en que se invocan reglas y normas relativas al trabajo independiente". El proceso laboral viene a constituirse en el instrumento idóneo para la solución de las controversias que surgen en la vida laboral, y ello se hace a través de una actividad procesal que se desarrolla de manera ordenada y secuencial. (Rodríguez Riojas, 2018).

2.2.1.7. Proceso Ordinario Laboral

2.2.1.7.1. Definición

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

"Son aquellos que se desarrollan por etapas periodos sucesivos que se van cerrando durante el ejercicio de los derechos procesales hasta su culminación en una sentencia que decide la reclamación laboral. Los conflictos jurídicos tienen en los procesos ordinarios las formas apropiadas y los trámites más amplios para su solución, siempre que no se halle señalado un procedimiento especial para el ejercicio de las acciones laborales" (Arevalo Vela, 2016).

2.2.1.8. Partes Del Proceso

En todo proceso intervienen siempre dos tipos de Sujetos:

2.2.1.8.1. El Juez

Es una de las piezas principales; el Juez actúa con imparcialidad frente al conflicto. (Quispe, Campos , & Garcia , 2010)

2.2.1.8.2. Demandante y Demandado.

Así mismo los segundos serán los actores del conflicto, actuando siempre de manera parcial y antagónica. (Quispe, Campos , & Garcia , 2010)

Respecto a la noción de parte, como señala Ariano Deho, se trató de un concepto meramente formal y basta que un sujeto se coloque como demandante y otro como demandado, para que ambos sean las partes. Distinto será el caso, agrega la autora, sobre quien debe ser parte en un proceso concreto; porque en estos casos si requiere que cada parte tenga tanto interés como legitimidad para obrar.

2.2.1.8.3. Principios Procesales en Materia Laboral.

Pla Rodríguez señala que son: líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”

Los principios procesales son reglas que inspiran y orientan la estructura del proceso en sus distintas fases o etapas de manera tal que habilitan el camino para lograr la solución a la controversia, permitiendo la realización y reconocimiento de lo consagrado en la norma sustantiva. Son los que señalan las ideas fuerza y trazan las líneas rectoras de la actividad procesal. (Rodríguez Riojas, 2018).

a) **Principio de inmediatez o intermediación.** Para Leopoldo Gamarra “ la intermediación constituye la posición básica para lograr, en la medida de lo posible, la determinación de la verdad de los hechos. La investigación, el examen de la prueba, debe realizarse con la presencia, comunicación e interacción del juez y de las partes intervinientes ”

Habrá intermediación "cuando el órgano que ha de decidir toma contacto directo y personal con el material de la causa, con las partes, y conoce directamente la formulación de las alegaciones y la realización de la prueba”(Paredes, 1997).

b) **Principio de oralidad.** Estamos frente a un proceso que se caracteriza por la Oralidad si los actos procesales verbales priman mayoritariamente sobre los escritos. Es de destacar que la oralidad constituye un valioso medio de hacer efectiva la intermediación, pero ningún procedimiento es íntegramente oral o escrito, sino que una de aquellas características es la predominante.

Para Gamarra Vélchez, establece que son distintas las afirmaciones de la utilidad que brinda la predominancia de la oralidad en el proceso laboral; así es en el campo probatorio es importante destacar que el proceso oral disminuye significativamente la posibilidad

que se manipule fraudulentamente la prueba, ya que la declaración directa entre las partes que intervienen en la audiencia en la que se actúen las pruebas (audiencia de juzgamiento) permitirá tanto al juez (que dirija la audiencia y a las partes y sus abogados, detectar la presencia de alguna situación irregular de manejo de la prueba. (Rodríguez Riojas, 2018)

c) **Principio de celeridad.** Según Gamarra Vilchez indica que la celeridad, como ocurre en todo proceso judicial, " es uno de los principios básicos del Derecho Procesal del Trabajo porque instituye el objetivo principal que se persigue en el proceso laboral para escudriñar la rapidez a través de la simplificación de los tramites, limitación de los recursos impugnatorios, brevedad de los plazos, limitación de las instancias, la perentoriedad de los términos, etc."

Este principio se encuentra representado por a improrrogabilidad de los plazos, garantizándose así una justicia descubierta, sin demoras, sin dilaciones indebidas. Con este principio se acelera la sustanciación del procedimiento, sin que ello menoscabe el derecho a la defensa y el debido proceso, este principio descansa en el cumplimiento de los plazos procesales sin poder retrasarlos indefinidamente. (Rodríguez Riojas, 2018) .

d) **Principio de concentración.** Este principio busca que los actos del juicio se realicen con la máxima aproximación posible en el tiempo, contribuyendo de esta forma a la más rápida solución del conflicto que motiva el proceso. Supone la asociación de la mayor cantidad de actos procesales en un solo acto complejo y sin solución de continuidad, maximizando los recursos judiciales y todo ello conlleva a un mayor grado de certeza para los justiciables. (Rodríguez Riojas, 2018)

La concentración exige que el proceso laboral se desarrolle en todas sus fases, de principio a fin, bajo la base de una sola actuación, en forma sucesiva, sin solución de continuidad. Ello tiene un designio, conseguir la mayor cercanía entre las etapas de sustentación o confrontación de posiciones, admisión y actuación probatoria, alegatos y el momento en que el juez debe dictar sentencia, a fin de garantizar una justicia pronta y cumplida. Anima a la concentración el propósito de evitar retardos innecesarios, a fin de garantizar, por parte del Juzgador, un conocimiento rápido y efectivo y actual del debate procesal y poder dictar una sentencia inmediata. (Rodríguez Riojas, 2018)

e) **Principio de economía procesal.** Para Carretero " en un sentido muy genérico, la economía procesal, es un principio informativo del derecho procesal que influye y que configura la estructura y funcionamiento del proceso; en ese sentido sería la razón que procura que el proceso consiga su fin, la satisfacción de las pretensiones con el mayor ahorro posible de esfuerzo y de coste de las actuaciones procesales. Se busca obtener el

máximo rendimiento posible con el mínimo de gasto y tiempo, lo que podría llamarse la economía en el proceso”

Manifestaciones de este principio de los encontramos en la figura de la conciliación (con el objeto de lograr la conclusión del proceso), el litisconsorcio y la acumulación (con la finalidad de tramitar un solo proceso). Todas ellas lo que pretenden es que se resuelva el mayor número de articulaciones procesales dentro de un mismo proceso, sin necesidad de repetición de actos procesales o de tener que llegar a iniciar un nuevo proceso. (Rodríguez Riojas, 2018)

f) **Principio de veracidad.** Se trata del peculiar principio de indagación de la verdad real, que deriva de uno de los principios básicos del derecho del trabajo, el principio de Primacía de la Realidad. Si nos fijamos en la jurisprudencia, advertiremos que es uno de los que ha tenido más aplicación entre los jueces, frente lo que podríamos llamar la verdad formal resultante de la prueba escrita como son los instrumentos, los informes, etc. Más interesa la verdad de lo que ocurrió efectivamente en la realidad, por eso se habla de la verdad real. En el proceso laboral más debe prevalecer la verdad sobre el fondo que la verdad sobre la forma, que se otorgue primacía absoluta a la verdad real que a la verdad aparente o formal. (Rodríguez Riojas, 2018).

2.2.1.9. Puntos Controvertidos

Gozaini indica que “son hechos alegados que fueron encajados en los escritos constitutivos de demanda, reconvención y contestaciones y que son objeto de prueba cuando son afirmados por una parte y negados o desconocidos por la otra”. (Gozaini, 1992)

El Juez procederá a fijar los puntos controvertidos y la declaración de admisión o rechazo según sea el caso de los medios probatorios ofrecidos; y solo cuando la actuación de los medios probatorios admitidos lo requiera, se señalará día y hora para la actuación de la audiencia de pruebas; al prescindir de ella se procederá al Juzgamiento anticipado del proceso. (Hinostroza, Proceso Civil (1ra.Edición), 2001).

2.2.1.9.1. Puntos Controvertidos Del Proceso Judicial En Estudio

1. Determinar si concierne declarar la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad correspondientes al periodo del 01 de octubre del 2012 al 28 de febrero del 2015.
2. Establecer si entre el demandante y la demandada existe una relación de naturaleza

laboral sujeta a plazo indeterminado durante el periodo del 01 de octubre de 2012 al 28 de febrero del 2015;

3. De ser así, determinar si le corresponde el pago de sus beneficios sociales que comprenden gratificaciones, vacaciones, escolaridad y CTS;

4. Determinar si corresponde el pago de reintegro de remuneraciones por el periodo laborado desde el 01 de octubre del 2012 hasta el 28 de febrero del 2015,

5. Determinar si corresponde se le incorpore a planilla única de trabajadores obreros de la entidad demandada, con su respectiva asignación de plaza y la nivelación de su remuneración en base a lo que percibe un trabajador de limpieza, tomando como comparativo a M.S.A.

2.2.1.10. Sujetos de la relación laboral

2.2.1.10.1. Trabajador

El trabajador es la persona natural que va a realizar la prestación de servicios de manera subordinada y pondrá a disposición del empleador su Fuerza de trabajo a cambio de una remuneración (Arevalo Vela, 2016).

2.2.1.10.2. Empleador

Es aquella persona física, jurídica o comunidad de bienes que son acreedores de los servicios que los trabajadores le brinden. En este sentido, no sólo una persona física puede contratar laboralmente sino también una sociedad anónima (persona jurídica) o una sucesión hereditaria (comunidad de bienes) por ejemplo.

De esta manera se puede observar que no importa las características profesionales o personales del empleador, su configuración jurídica en la que resulta indiferente el régimen legal bajo el cual se acoge el empleador (entidades de derecho privado o de derecho público) o la finalidad misma de la organización, lo relevante es que aquel que sea quien reciba los servicios, y que a su vez reúne las características de ajenidad y dependencia (Toyama Miyagusuku, 2015).

El empleador es la persona natural o jurídica, patrimonio autónomo, entidad asociativa, con o sin fines de lucro y de naturaleza privada o pública, a favor de quien el trabajador pone a disposición su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración. (Arevalo Vela, 2016).

2.2.1.11. La Prueba

2.2.1.11.1. Definición

En palabras de nuestro magistrado Supremo y Docente universitario Arévalo Vela, " Los medios probatorios son aquellas herramientas procesales - aportadas por las partes- y excepcionalmente solicitadas por el juez – que la ley reconoce como adecuados para demostrar la veracidad de los hechos discutidos en el proceso obtenida a través de los medios probatorios." (Arevalo Vela, 2016)

Para Chicas Hernández " probar es la acción y efecto de probar razón argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa."

Desde un punto de vista gramatical, el DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, refiriéndose al significado que en el Derecho tiene la palabra "Prueba", la define como la "Justificación de la verdad de los hechos" controvertidos en un juicio, hecha por los medios que autoriza y reconoce por eficaces la ley".

2.2.1.11.2. El objeto de la prueba

En ese sentido, Monroy (1997) define el objeto de la prueba como el hecho que debe verificarse y donde se vierte el conocimiento motivo de la controversia. La noción lógica de la prueba supone una relación de sujeto a objeto, lo que permite dividirla en mediata e inmediata, esto en atención al concepto.

El hecho o conjunto de hechos alegados por las partes en el juicio son el objeto de la prueba, esto es los hechos presentados como afirmaciones de las partes; Por supuesto que se trata de hechos con implicancia jurídica, con relevancia jurídica, con consecuencia jurídica. (Rodríguez Riojas, 2018)

Claramente y hablando de nuestra materia, el objeto de la prueba es clarificar hechos en material laboral, aquellos relacionados con el vínculo laboral en especial los vínculos de la materia peticionada. Es pertinente precisar que el ofertorio y la actividad en tema de prueba deben tener en cuenta la carga probatoria que dentro del proceso laboral tiene asignado a cada parte según la nueva ley procesal del trabajo. (Rodríguez Riojas, 2018)

2.2.1.11.3. La carga de la prueba

La figura de la carga de la prueba, desde el punto de vista estrictamente procesal, es la conducta impuesta a uno o a ambos litigantes para que acrediten la verdad de los hechos

afirmados por ellos, se trata de una carga genérica para las partes del proceso. (Rodríguez Riojas, 2018)

La carga de la Prueba es el deber impuesto a una o ambas partes dentro de un proceso para que acrediten la verdad de los hechos enunciado por ellos. En nuestro ordenamiento jurídico, la regla general es que el demandante es quien debe probar los cargos que se le imputan al demandado. En caso de que el primero de los mencionados no puede probar sus aseveraciones el demandado será absuelto por no haberse acreditado la existencia de la obligación o la responsabilidad. (Quispe, Campos , & Garcia , 2010)

2.2.1.11.4. Finalidad y fiabilidad de las pruebas

Colomer (2003) afirmó, en cuanto a la fiabilidad, se puede acotar lo que en primer lugar el Juez examina la fiabilidad de cada medio de prueba empleado en la reconstrucción de los hechos que ha de juzgar, es decir el punto de partida del razonamiento judicial en el examen probatorio consiste en establecer si la prueba practicada en la causa puede ser considerada una posible fuente de conocimiento de los hechos de la causa, el juzgador debe analizar y verificar la concurrencia de todos los requisitos formales y materiales que los medios de prueba deben tener para ser válidos mecanismos de transmisión de un concreto hecho (Colomer, 2003)

2.2.1.11.5. Los Medios De Prueba Actuadas En El Proceso Judicial En Estudio

2.2.1.11.5.1. Documentos

a) Definición

Un documento es todo escrito u objeto que sirva para acreditar un hecho. Son documentos los escritos públicos o privados impresos en fotocopias, los planos, cuadros, fotografías radiografías, cines cinematografía y otras reproducciones de audio y video, telemática en general y demás objetos que recojan, contengan o representen algún hecho o actividad humano a su resultado. (Quispe, Campos , & Garcia , 2010)

b) Clases de Documentos

Según la doctrina, los documentos pueden ser de distintas clases:

- ✓ Documentos legalizados: es el que requiere de una acción de autenticación, la que generalmente es efectuada por un notario publico
- ✓ Documento autentico: aquel cuyo autor real coincide con el aparente
- ✓ Documento indubitado: el que se atribuye a una persona sin duda alguna.

✓ Documento privado: el elaborado sin intervención de funcionario o fedatario público, es el que no ha sido emitido por entidad o dependencia pública

✓ Documento público es aquel en que su elaboración última está autorizada por persona con facultades oficiales para otorgar fe de la fecha, de los sujetos intervinientes y de los actos que esas personas realizan en presencia del funcionario o fedatario oficial. (Rodríguez Riojas, 2018)

D). Los medios probatorios típicos

De conformidad al Código Civil (2010) y el artículo 192° del Código Procesal Civil, son medios de prueba típicos, los siguientes:

- ✓ La declaración de parte.
- ✓ La declaración de testigos.
- ✓ Documentos.
- ✓ Pericia.
- ✓ Inspección judicial.

En cuantos a los medios probatorios atípicos, las partes pueden recurrir a toda la amplia gama de medios que posibiliten formar la decisión del juez, siempre y cuando no se encuentren expresamente prohibidos por ley o sean contrarios al orden público o a la moral. Será en su momento, que el juez deba resolver sobre la pertinencia de la prueba ofrecida por las partes. (Rodríguez Riojas, 2018)

E) Documentos Actuados En El Proceso

- ✓ A la exhibición “ libros de planillas y boletas de pago” de los trabajadores de la demandada, por el periodo comprendido entre el 01 de octubre de 2012 al 28 de febrero del 2015, debiéndose tener como referencia a la obrera M.S.A.
- ✓ La relación de pagos remunerativos detallados efectuados a favor del demandante desde el 01 de octubre del 2012 al 28 de febrero del 2015.

2.2.1.12.La Sentencia

2.2.1.12.1. Definiciones

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 (Ossorio, Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, 2010)

Según Arévalo indica que la sentencia es el acto jurídico procesal mediante el cual el juez declara el derecho poniendo fin al proceso o a un estado del mismo (la instancia o la casación). (Arevalo Vela, 2016)

Con la etapa resolutoria se pone fin al Proceso, dictando el Juez una resolución (normalmente una sentencia), sobre el fondo, concluyendo así el conflicto dilucidándose la incertidumbre jurídica conforme a lo alegado y probado en el proceso. La jurisprudencia ha señalado que la sentencia es el resultado de un proceso dialectico sujeto a la observancia de las normas establecidas (Quispe, Campos , & Garcia , 2010).

2.2.1.12.2. La Sentencia: Su Estructura

Toda sentencia debe presentar la estructura mínima siguiente:

a) PARTE EXPOSITIVA

Es una síntesis que hace el juez de la demanda y su contestación, así como de la tramitación de la causa hasta el momento de sentenciarla.

b) PARTE CONSIDERATIVA

El primer párrafo del artículo 314 de la NLPT establece que el juez recoge los fundamentos de hecho y de derecho esenciales para motivar su decisión.

La existencia de hechos admitidos no enerva la necesidad de fundamentar la sentencia en derecho. (Arevalo Vela, 2016).

c) PARTE RESOLUTIVA

El segundo párrafo del artículo 314 de la NLPT dispone que la sentencia se pronuncie sobre todas las articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes y sobre la demanda.

En caso de que la declare fundada total o parcialmente, indicando los derechos reconocidos, así como las prestaciones que debe cumplir el demandado.

Si la prestación ordenada es de dar suma de dinero, la misma debe estar indicada en monto líquido.

En esta última parte, el Juez, manifiesta su decisión final respecto de las pretensiones de las partes. (Arevalo Vela, 2016)

2.2.1.12.3. La motivación de la sentencia.

La motivación es la definición, la razón de la aplicación del derecho, es la justicia y la equidad de la decisión que adopta el juez. La motivación se constituye por las reglas del pensamiento lógico del juez y su apreciación crítica del material factico y de las pruebas consignadas y actuadas en el proceso. (Rodriguez Riojas, 2018).

2.2.1.12.4. Exigencias para adecuada justificación de las decisiones judiciales.

2.2.1.12.5. Principios relevantes en el contenido de la sentencia

a) **El principio de congruencia procesal.** El principio de congruencia procesal implica, por una parte, implica que el juez no puede ir más allá del petitorio ni fundar su decisión en hechos diversos de los que han sido alegados por las partes, y por otra parte, es deber de los magistrados pronunciarse respecto a todos los puntos controvertidos establecidos en el proceso, todas las alegaciones efectuadas por las partes en sus actos postulatorios o en sus medios impugnatorios. (Torres, 2008).

b) **El principio de la motivación de las resoluciones judiciales.** Para Oliveros (2010) motivar, en el plano procesal, consiste en fundamentar, exponer los argumentos fácticos y jurídicos que sustentan la decisión. No equivale a la mera explicación de las causas del fallo, sino a su justificación razonada, es decir, a poner de manifiesto las razones o argumentos que hacen jurídicamente aceptable la decisión.

El artículo 139° inciso 5 de la Constitución Política del Estado, se consagra como principio y derecho de la función jurisdiccional, la motivación escrita de las Resoluciones Judiciales en todas las instancias excepto los decretos de mero trámite con mención expresan de la Ley aplicable, y los fundamentos de hecho en que sustenten.

2.2.1.13. Medios Impugnatorios

2.2.1.13.1. Definición.

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

Según MONROY GALVEZ, define como un instituto procesal como el instrumento que la ley le concede a las partes o a terceros legitimados para que soliciten al juez que, el mismo u otro de jerarquía superior, realicen un nuevo examen de un acto procesal o de todo el proceso, a fin de que se anule revoque éste, total o parcialmente.

Para GOZAINI, es el reconocimiento del derecho a impugnar la decisión, se viabiliza en la senda de los recursos, que son medios de transferir la queja expresiva de los agravios, que son considerados presentes en la resolución cuestionada.

2.2.1.13.2. Fundamentos de los medios impugnatorios

Rioja (2004) sostiene que los medios impugnatorios comprenden a los remedios y los recursos. Los remedios atacan a actos jurídicos procesales no contenidos en resoluciones; ante una incorrección del emplazamiento de la demanda porque no se ha recaudado todas las copias, el demandado puede restituir la cédula, advirtiendo esta deficiencia, a fin que sea notificado debidamente. Los recursos, en cambio, atacan exclusivamente a las resoluciones.

2.2.1.13.3. Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral.

Dentro de las clases de medios impugnatorios marcamos los más resaltantes:

a) **Recurso de Apelación.** En los procedimientos de las distintas jurisdicciones, sinónimo de *abreviación de recurso de apelación*. En términos generales puede decirse que es aquel acto procesal que se interpone ante el juez superior para impugnar la resolución del inferior. El recurso de apelación, cuyo fundamento lo encontramos en el principio de la instancia plural, consagrado en el artículo 139° inciso 6) de la constitución política del Perú, consiste en la petición que se hace al superior jerárquico para que revise la resolución dictada por el inferior, a efectos de que se corrija los vicios y errores que la misma pueda contener.

b) **Recurso De Casación.** El Recurso de casación como un medio impugnatorio de carácter extraordinario, mediante el cual se busca lograr la correcta aplicación e interpretación del derecho objetivo y la unificación de los criterios Jurisdiccionales (Arevalo Vela, 2016). Más exacto y actual es el conciso concepto académico: es el que se interpone ante el tribunal supremo contra fallos definitivos o laudos en los cuales se supone infringidas las leyes o doctrina legal, o quebrantada alguna garantía esencial del procedimiento. (Ossorio, Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, 2010) Según Romero "El recurso de casación es el que se interpone ante la Corte Suprema de la República contra fallos definitivos en los casos que se consideran que se han infringido leyes o doctrina admitida por la jurisprudencia, o incumplido reglas de procedimiento".

2.2.1.13.4. Medios impugnatorios en el proceso judicial en estudio

En el expediente bajo estudio se interpuso recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia por la parte demandada, deliberando las bases jurídicas por las que se habían fundamentado la sentencia, puesto que no se había realizado una motivación apta,

solicitando al superior sea revocada y se declare infundada la demanda recaída en el (expediente 00669-2015-0-2001-JR-LA-01).

2.2.2. Desarrollo de instituciones jurídicas sustantivas relacionados con las sentencias en estudio

2.2.2.1. El Trabajo

Desde la perspectiva gramatical, de la Real Academia Española despliega varias acepciones del término trabajo; de las cuales, nos resulta especialmente interesante aquella que precisa el trabajo como "esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición al capital" (Arevalo Vela, 2016).

Según Arevalo Vela, partiendo de la idea de que está íntimamente ligado a la transformación del medio y la generación de riqueza, considero que el trabajo Se puede definir como toda actividad humana, sea física o mental, destinada a la producción de bienes o a la prestación de servicios. (Arevalo Vela, 2016).

2.2.2.2. Derechos De Trabajo

El Derecho del Trabajo es un conjunto de principios y normas jurídicas que con carácter protector regulan las relaciones individuales o colectivas de trabajo, existentes entre las unidades de producción de bienes o prestación de servicios y los trabajadores que en forma personal, libre y subordinada laboran para las mismas a cambio de un ingreso económico. (Arevalo Vela, 2016)

El Derecho del Trabajo tiene por finalidad buscar un equilibrio entre los intereses de los trabajadores y los empleadores, pero manteniendo siempre un carácter tuitivo sobre los primeros. (Arevalo Vela, 2016)

2.2.2.3. La Protección al Trabajo

La constitución de 1993 sigue reconociendo el principio protector del derecho laboral, atreves de los artículos 22 y 23, estableciendo el derecho al trabajo – al igual que el deber- como una base para el bienestar social y la realización de la persona, así como la indicación del trabajo como objeto de atención "prioritaria" del estado, protegiendo con énfasis a la madre, a los menores de edad y al impedido. Además, se asegura que dentro de la relación laboral se respetan los derechos constitucionales – específicos e inespecíficos- y se reprime toda la forma de trabajo forzado o sin la debida retribución.

2.2.2.4. División del trabajo

2.2.2.4.1. Los derechos individuales

Los derechos individuales que aparecen en la constitución de 1993: las remuneraciones, las jornadas de trabajo y los descansos remunerados, y la participación en la empresa. Como ya se ha dicho, en este tema existe varias disposiciones que no aparecen en la actual constitución: la compensación por tiempo de servicios, las gratificaciones, la asignación familiar, la prescripción para iniciar demandas laborales, etc. Muchos de estos beneficios continúan regulándose por normas de nivel legal y preconstitucionales; la ausencia de normas constitucionales sobre estas instituciones se explica por el afán del constituyente de incorporar solamente las principales y básicas disposiciones, dejándolas al legislador para complementarlas, modificarlas y hasta suprimirlos (Toyama Miyagusuku, 2015).

Además la estabilidad laboral, la constitución reconoce importantes aspectos de la remuneración, así el artículo 24 prevé que los trabajadores tienen derecho a una remuneración equitativa y suficiente para él y su familia, reconoce el privilegio salarial al establecer que la remuneración y los beneficios sociales de los trabajadores tienen prioridad sobre cualquier otro adeudo del empleador y establece las remuneraciones mínimas vitales que deben ser determinadas por el estado y los representantes de los trabajadores y empleadores. (Toyama Miyagusuku, 2015)

2.2.2.4.2. Los Derechos Colectivos

En un solo precepto (artículo 28), la constitución de 1993 reconoce los tres pilares del derecho colectivo: libertad sindical, huelga y negociación colectiva.

La constitución de 1993 señala que los sujetos colectivos pueden celebrar un convenio colectivo de trabajo (CCT) con "fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado" (numeral 2 del artículo 28). Antes de ello, el propio artículo constitucional reconoce al derecho de negociación colectiva debiendo el estado, incluso, fomentarlo, en este sentido, la formula actual constitución es más protectora que la que precedente. (Toyama Miyagusuku, 2015)

El Derecho Colectivo del Trabajo es una disciplina jurídica que tiene por objeto la regulación de las relaciones entre los trabajadores colectivamente organizados en defensa de sus intereses y un empleador, un grupo de empleadores o una entidad representativa de los mismos. Estas relaciones se desarrollarán teniendo en cuenta el derecho de los trabajadores a la sindicación, la negociación colectiva y la huelga (Arevalo Vela, 2016).

2.2.2.5. Contrato

2.2.2.5.1. Concepto

Es un convenio de voluntades instituido entre dos partes llamadas: trabajador y empleador. El primero se liga a prestar sus servicios en forma personal a cambio de una remuneración pagada por el segundo quien, en virtud de un vínculo de subordinación (dependencia), goza de las facultades de dirigir, fiscalizar y sancionar los servicios proporcionados. (Miyagusuki Toyama & Recoba Vinatea, 2015).

Es un acuerdo de voluntades constituido entre dos partes llamadas: trabajador y empleador. El primero se compromete a prestar sus servicios en forma personal a cambio de una remuneración pagada por el segundo quien, en virtud de un vínculo de subordinación (dependencia), goza de las facultades de dirigir, fiscalizar y sancionar los servicios prestados. (Miyagusuki Toyama & Recoba Vinatea, 2015)

2.2.2.5.2. Elementos esenciales del contrato de trabajo

Los elementos esenciales del contrato de trabajo son tres: la prestación personal de servicios, el vínculo de subordinación o dependencia y la remuneración.

La prestación personal de servicios es la obligación que tiene el trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad, la cual tiene carácter personalísimo, es decir, se ejecuta como persona natural y no puede ser delegada, sustituida o auxiliada por un tercero, salvo el caso del trabajo familiar que se ejecute por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores. (Miyagusuki Toyama & Recoba Vinatea, 2015).

La subordinación o dependencia es el vínculo de sujeción que tienen el empleador y el trabajador en una correlación laboral. De este surge el poder de dirección que es la facultad del empleador de dirigir, fiscalizar y, cuando lo crea conveniente, sancionar al trabajador dentro de los criterios de razonabilidad. Este es el elemento distintivo que permite diferenciar al contrato de trabajo del contrato de locación de servicios en el que se ejecutan las labores de forma autónoma o independiente. (Miyagusuki Toyama & Recoba Vinatea, 2015)

La remuneración es el íntegro de lo que el trabajador recibe como contraprestación por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre habilidad. (Miyagusuki Toyama & Recoba Vinatea, 2015).

2.2.2.5.3. Clases de contratos laborales

Los empleadores y trabajadores pueden vincularse laboralmente mediante la celebración de tres tipos de contratos de trabajo: i) contratos a tiempo indeterminado (llamados usualmente "estables o indefinidos"); o i) contratos sujetos a modalidad, plazo fijo o plazo determinado (llamados usualmente "contratados o temporales"); y, iii) contratos de trabajo a tiempo parcial (por horas, llamados usualmente "part time"). Cualquiera de los contratos antes indicados puede ser signatarios por empresas del sector privado o del sector público, siempre que su régimen laboral sea el de la actividad privada. (Miyagusuki Toyama & Recoba Vinatea, 2015).

2.2.2.5.4. Contrato de trabajo a plazo indeterminado

Es aquel contrato que se celebran entre un trabajador y un empleador, de forma escrita verbal, sin necesidad de señalar un plazo de vencimiento. Por regla general, toda prestación de servicios que reúna los elementos esenciales de la relación laboral se presume a tiempo indeterminado. Su presentación ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (en adelante, MTPE) para su registro, es optativa

2.2.2.5.5. Contrato a Tiempo Parcial

La contratación laboral por tiempo parcial en el Perú tiene una regulación escasa y deficiente. Los contratos por tiempo parcial suelen ser definidos como una prestación regular o permanente de servicios, pero con una dedicación sensiblemente inferior a la jornada ordinaria de trabajo. (Toyama Miyagusuku, 2015).

El requisito único para la celebración de este contrato es simple: una jornada inferior de trabajo y cuyo promedio se determina en función de los trabajadores equiparables. Menos de cuatro horas diarias efectivas o cuando, en promedio semanal teniendo en cuenta el número de días laborables semanales por los trabajadores comparables que realizan la misma actividad.

Características del contrato a tiempo parcial:

- a) En el Perú, en cuanto a la jornada parcial – llamamos contratos a Part Time existen dos beneficios que supeditan que la jornada sea igual o superior a cuatro horas. Así que aquellas personas que laboran menos de ese tiempo no tienen estabilidad laboral ni compensación por tiempo de servicios (CTS).
- b) Con relación a las formalidades y límites, consideramos que la norma prevé que los contratos se suscriben necesariamente por escrito
- c) Los contratos por tiempo parcial no requieren de una justificación o explicación sobre

los motivos de la contratación ni la razonabilidad de los números de horas que se prestaran o la distribución del tiempo de tales horas.

d) Por ultimo queremos referirnos a los derechos que tienen asignados los trabajadores los trabajadores que laboran bajo esta modalidad, especialmente, a la luz de este principio de igualdad ante la ley. Consideramos que se aprecian dos escenarios en esta modalidad contractual: i).de un lado tenemos la clasificación de los beneficios laborales en función del números de horas trabajadas para tener acceso a tales beneficios (cuatro horas es el "número de acceso"; y ii) la propia calificación de trabajador por tiempo parcial basada en el número de horas legales y no en el previsto para cada centro de trabajo. (Toyama Miyagusuku, 2015)

2.2.2.5.6. Contrato A Plazo Fijo O Sujetos A Modalidad

Son aquellos sustentados en una modalidad de contratación prevista, de forma taxativa, en nuestra legislación. Las posibilidades se limitan a aquellas que puedan justificarse en: i) las necesidades del mercado o una mayor producción de la empresa y; ii) cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se prestará o de la obra que se ha de ejecutar. En este segundo grupo, la contratación podrá ser también permanente, en los casos de contratos de trabajo intermitentes o de temporada cuya naturaleza así lo exija. Esta forma de contratación debe formalizarse necesariamente por escrito, debiendo consignarse en forma expresa su duración, las causas objetivas determinantes de la contratación según la modalidad elegida (por ello se les denomina contratos "causales", en tanto que la razón de contratación debiera aparecer expresamente en los respectivos contratos), así como las demás condiciones de la relación laboral. (Toyama Miyagusuki & Vinatea , Mayo del 2015)

2.2.2.5.7. Contratos De Trabajo Sujeto A Modalidad

Según el Artículo 53 del D.L. 728 Establece que: Pueden celebrar contratos de trabajo sujetos a modalidad, las empresas o entidades privadas, así como las empresas del Estado, instituciones públicas, cuyos trabajadores estén sujetos al régimen laboral de la actividad privada, observando En este último caso las condiciones o limitaciones que por disposiciones específicas se establezcan.

Artículo 54.- Son contratos de naturaleza temporal:

- a) El contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad
- b) El contrato por necesidades del mercado;5

c) El contrato por reconversión empresarial.²

Artículo 55.- Son contratos de naturaleza accidental:

- a) El contrato ocasional; 6 meses \$
- b) El contrato de suplencia;
- c) El contrato de emergencia.

Artículo 56.- Son contratos de obra o servicio específico:

- a) El contrato intermitente
- b) El contrato de temporada.

2.2.3. Beneficios Sociales

2.2.3.1. Concepto

Desde nuestra perspectiva, los beneficios sociales son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores por o con ocasión del trabajo dependiente no importa su origen (legal – heterónomo – o convencional – autónomo); el monto o la oportunidad de pago; la naturaleza remunerativa del beneficio; la relación de género – especie; la obligatoriedad o voluntariedad, etc. Lo relevante es que lo percibe el trabajador por su condición de tal. (Toyama Miyagusuku, 2015)

2.2.3. Beneficios Sociales Legales Remunerativos

2.2.3.1. Concepto

Por su parte RENDÓN, al referirse al concepto de gratificación, nos dice lo siguiente: "originariamente se designó con esta expresión a las cantidades otorgadas por el empleador como liberalidades para recompensar al trabajador por su buen comportamiento, lealtad o dedicación. Pero, esta significación ha dejado de tener vigencia, en gran Parte." (Arevalo Vela, 2016)

Para GÓMEZ, las gratificaciones "constituyen, como su nombre lo indica, retribuciones graciosas, diferidas en el tiempo, periódicas o fijas, y tienen por objeto gratificar el trabajo efectuado como muestra transparente de la prosperidad de la empresa, ya que para lograr tal fin, el trabajador ha debido contribuir con su trabajo de manera directa o indirecta. (Arevalo Vela, 2016)

Las gratificaciones son aquellas sumas de dinero que el empleador otorga al trabajador en forma adicional a la remuneración que percibe mensualmente, y usualmente no tienen relación directa con la cantidad o calidad de los servicios prestados.

2.2.3.3.1.1. Tipos de Gratificaciones

Las gratificaciones pueden ser extraordinarias u ordinarias.

- ✓ Gratificaciones extraordinarias. Son aquellas percibidas con carácter esporádico o que se abonan por única vez.
- ✓ Gratificaciones ordinarias. Son aquellas que se perciben de una manera permanente tanto en su monto como en la oportunidad de pago. Estas gratificaciones por lo general tienen como fuente de origen la ley o el convenio colectivo; sin embargo, nada obsta para que puedan originarse en una decisión unilateral del empleador.

2.2.3.3.2. Las Gratificaciones: Fiestas Patrias Y Navidad.

Las gratificaciones de fiestas patrias y navidad son consideradas ordinarias y obligatorias. Tienen carácter heterónomo, en el mandato de una norma legal: ante el incumplimiento del empleador el trabajador puede reclamar judicialmente el pago. Las gratificaciones equivalen a una remuneración mensual cada una y por ello, el trabajador tiene derecho a percibir catorce remuneraciones mensuales por año de servicio doce mensual y dos gratificaciones

La finalidad de otorgar a los trabajadores estas dos gratificaciones adicionales a la remuneración mensual que perciben proporcionando al trabajador un incremento a su retribución es porque se entiende que sus gastos han aumentado por causas específicas y determinadas legalmente.

2.2.3.4. Las asignaciones: asignación familiar

La asignación familiar legal es un beneficio otorgado a los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada, cuyas remuneraciones no se regulen por negociación colectiva cualquiera sea su fecha de ingreso. Su finalidad es contribuir a la manutención de los menores hijos o que están estudiando una educación superior con independencia del número de estos (Toyama Miyagusuku, 2015).

Requisito

Se encuentran comprendidos en este beneficio todos los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, sin importar la fecha de ingreso.

Para tener este derecho, el trabajador debe tener vínculo laboral vigente y mantener a su cargo uno o más hijos de menores de dieciocho años o hijos mayores de dieciocho años, o hijos mayores de dieciocho años con la condición de que se encuentren cursando

estudios superiores o universitarios. La asignación familiar, en este último caso, se otorgara hasta la última culminación de los estudios, por un máximo de seis años posteriores al cumplimiento de dicha mayoría de edad. (Toyama Miyagusuku, 2015).

2.2.3.5. Las bonificaciones: la bonificación por tiempo de servicios

La bonificación por tiempo de servicios es un complemento remunerativo que compensa el tiempo de servicios prestados por los trabajadores. Es un reconocimiento a la antigüedad laboral para una sola empresa y puede entregarse por fuente autónoma.

2.2.3.5.1. La compensación por tiempo de servicios

Existen dos teorías sobre la naturaleza jurídica de la compensación por tiempo de servicios (CTS). Para algunos constituye un beneficio social por el cese y para otros es parte de la remuneración diferida del trabajador.

Lo señal anteriormente puede observarse con claridad en el tercer considerando de la casación N° 963 -98 –cusco, expedida por la sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema.

“Que la Compensación por Tiempo de Servicios constituye un beneficio social de carácter económico a favor del trabajador (...)”.

2.2.3.6. Vacaciones

Es el derecho que tiene todo trabajador de gozar en forma remunerada de un determinado número de días de descanso anual, después de haber cumplido los requisitos exigidos por ley para acceder a este beneficio (Arevalo Vela, 2016).

Las vacaciones según refiere Castillo (1999), son el derecho que tiene el trabajador, luego de cumplir con ciertos requisitos, a suspender la prestación de sus servicios durante un cierto número de días al año, sin pérdida de la remuneración habitual, a fin de restaurar sus fuerzas y entregarse a ocupaciones personales o a la distracción.

ALONSO define a las vacaciones “como aquel derecho del trabajador, derivado de la relación que liga con el empresario, y cuyo contenido consiste en la interrupción de la prestación de su trabajo durante un número determinado de jornadas consecutivas al año, sin dejar por ello de percibir las remuneraciones correspondientes a tales jornadas”.

2.2.3.6.1. Pago de vacaciones a trabajadores que dejan de laborar

En principio, el derecho de los trabajadores al goce vacacional remunerado no debe ser objeto de compensación o sustitución por otro, dada la finalidad que el mismo persigue;

sin embargo, pueden presentarse casos de excepción, como es la extinción del vínculo laboral, en los cuales ante la evidente imposibilidad de su goce físico, la ley dispone que las mismas sean abonadas en dinero tal como lo explicamos a continuación.

a) **Vacaciones No Gozadas.** Son Aquellas Respecto De Las Cuales Ha Alcanzado Lo Requisitos Exigidos Por La Ley Para Su Goce, Pero Que No Han Podido Ser Disfrutadas.

b) **Vacaciones Truncas.** Si el contrato de trabajo se extingue antes de que se cumpla el periodo adquisitivo de un año, el trabajador tiene derecho a que se le pague por concepto de vacaciones una parte proporcional de la remuneración vacacional en la relación al tiempo laborado.

2.2.3.7. Las Remuneración

2.2.3.7.1. Definición

La Remuneración es un componente esencial del contrato de trabajo, pues, resulta impensable una relación laboral sin que exista la misma, más aún si tenemos en cuenta que, Según el cuarto párrafo del artículo 23 de nuestra carta constitucional, "Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento" (Arevalo Vela, 2016).

Según AREVALO VELA, preciso que la remuneración o salario, también se le conoce, como todo pago en dinero o excepcionalmente en especie, que percibe el trabajador por los servicios efectivamente prestados al empleador o por haber puesto su fuerza de trabajo a disposición del mismo. El concepto de remuneración incluye no solo la remuneración ordinaria percibida por el trabajador, sino también todo otro pago cualquiera sea la forma o denominación que se le dé, salvo que por norma expresa se le niegue tal calidad. (Arevalo Vela, 2016).

2.2.3.7.2. Las remuneraciones deben ser

Según nuestra constitución política del Perú establece que las remuneraciones son:

Acceso: En tanto nadie se obligado a prestar trabajo sin retribución (artículo 23 de la constitución).

Prioritario: en tanto su pago es preferente frente a las demás obligaciones del empleador, de cara a su naturaleza alimentaria y su relación con el derecho a la vida y el principio – derecho a la igualdad y la dignidad (segundo párrafo del artículo 24 de la constitución).

Equidad: al ni ser posible la discriminación en el pago de la remuneración primer párrafo del artículo 24 de la constitución).

Suficiencia: por constituir el quantum mínimo que garantiza al trabajador y a su familia su bienestar (primer párrafo del artículo 24 de la constitución).

Asimismo, el tribunal precisa lo que se entiende por las categorías de remuneración "equitativa" y "suficiente". REMUNERACION EQUITATIVA implica que esta no sea objeto de actos de diferenciación arbitrarios que, por ampararse en causas prohibidas, se consideran discriminatorias según lo dispuesto en el artículo 2.2 de la constitución; y REMUNERACION SUFICIENTE, implica también ajustar su quantum a un criterio mínimo – bien a través del estado, bien mediante la autonomía colectiva – de tal forma que no peligre el derecho constitucional a la vida o el principio - derecho a la dignidad.

2.2.3.7.3. Remuneración Equitativa

En el caso de la remuneración equitativa, este se materializa a través de la aplicación del principio de igualdad salarial, esto es, la determinación de igual salario por igual trabajo o por trabajadores de igual valor. De esta manera, con el carácter equitativo de la remuneración se tiende "a evitar la desigualdad en el tratamiento de quienes a todos los efectos legales, son iguales; es de fijar una fórmula de equidad, inspirada en razones de justicia, pero cuya administración resulta tan difícil como valorar la igualdad en las prestaciones.

La remuneración constituye un derecho humano de segunda generación o denominado también derecho social. Su reconocimiento como derecho humano se encuentra en el artículo 23° de la Declaración Universal de Derechos Humanos, la cual señala lo siguiente:

"2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualquiera otros medios de protección social".

Por su parte, el artículo 7° Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece 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: 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 ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto”. (Caceres Paredes, 2014).

2.2.4. Pago igual por trabajo igual o sustancialmente igual

La pauta general es la siguiente: la ley impide pagar a una persona una remuneración menor que la que percibe una persona cuando ambos realizan labores que requieren la misma habilidad, esfuerzo y responsabilidad y son ejecutados en el mismo establecimiento bajo similares condiciones, salvo que la diferencia se base en la antigüedad, el mérito, la calidad o cantidad de la producción o cualquier factor objetivo distinto. Este criterio ha sido recogido en la Casación 601-2006 Del Santa, en la que la Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República estableció que “(...) ante igual labor asiste el derecho a un trabajador a percibir igual remuneración, con excepción en los casos en aquellos casos en que la percepción diferenciada de remuneración responda a circunstancias objetivas y subjetivas - evaluación de tareas, antigüedad, categoría, experiencia, méritos, entre otros -e inclusive a actos de liberalidad del propio empleador”. (Blume Moore, 2015)

2.2.4.1. La igualdad de remuneración

La igualdad de remuneración es un derecho fundamental que es adecuado para todas las naciones, aunque la forma en que se aplica en la práctica puede variar de un país al otro, así como con el tiempo. El Acuerdo permite que cada país promueva y asegure la igualdad de remuneración de la forma más idónea para su contexto nacional. Existe flexibilidad en los métodos de aplicación, si bien el principio de igualdad de remuneración se debe respetar y las medidas que se adopten deben ser eficaces. (Oelz , Olney, & Tomei, 2013)

2.2.4.2. La remuneración básica.

La remuneración básica, es una remuneración principal fija a través de la cual el trabajador recibe una misma cantidad, determinada por cada uno de los módulos en los que se desarrolla su prestación laboral. La remuneración básica constituye la contraprestación directa e inmediata más estrechamente conexas con la prestación misma de trabajo. Ciertamente, no existe un derecho a percibir un “básico mensual” dado que en términos legales, la clave es percibir una remuneración mínima mensual. (Toyama

Miyagusuku, 2015).

2.2.4.3. Principio del Derecho del Trabajo

Los principios del Derecho del Trabajo son aquellos conceptos de naturaleza general que inspiran y orientan la creación, la interpretación y la aplicación de las normas laborales.

En consecuencia, podemos concluir que los principios del Derecho del Trabajo cumplen una triple misión:

- a) informativa: pues, sirven de fuente de inspiración al legislador al momento de elaborar las normas jurídicas en materia de trabajo.
- b) Normativa: ya que cumplen un papel de fuente supletoria ante los vacíos o deficiencias de la legislación.
- c) interpretativa: actúan como un criterio orientador para quien pretenda interpretar las normas laborales. (Arevalo Vela, 2016)

Principio Protector. Este principio parte de la premisa que dentro de toda relación laboral el trabajador es la parte débil de la misma frente a su empleador, por lo que es necesario que la ley acuda a su amparo para evitar abusos en su contra.

Por aplicación del principio protector se deja de lado el criterio de igualdad entre las partes, propio de los contratos civiles o mercantiles, para considerar al trabajador en clara desventaja económica y social frente a su empleador, motivo por el cual la ley debe precaver la ayuda a través de una desigualdad jurídica, que le permita de alguna manera equilibrada las desigualdades provenientes de la realidad.

Inspiradas en el principio protector, las normas laborales buscan evitar la prevalencia unilateral de quienes tienen el poder económico por su calidad de propietario o poseedor de los medios de producción, sobre quien solo es dueño de su fuerza de trabajo y está en la necesidad de procurarse un ingreso que le permita subsistir conjuntamente con las personas que dependen de él. (Arevalo Vela, 2016)

Principio De Igualdad. La Declaración Universal de los Derechos Humanos prescribe que no pueden establecerse tratos desiguales entre trabajadores que se encuentren en idénticas condiciones laborales, por razones de sexo, religión, raza, nacionalidad, edad, estado civil o por cualquier otro motivo de carácter reprochable.

Principio De Irrenunciabilidad. Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española se define a la renuncia como la "dimisión o dejación voluntaria de algo que posee, o del derecho a ello".

Este principio tiene por finalidad garantizar que el trabajador goce de manera irrestricta de los derechos que le asigna la constitución y la ley, por estar concebidos dentro de un marco de protección de su posición naturalmente débil en la relación laboral. Es de orden público que el trabajador acceda a todos los beneficios que las leyes laborales le asignan, no pudiendo dejar de percibirlos aun cuando ello obedezca a una decisión propia del trabajador, tanto menos de un acto del empleador. (García Manrique, 2010)

Principio De Continuidad. El principio de continuidad parte de la base de que el contrato es un contrato de tracto sucesivo que no se agota con una sola prestación, sino que tiene vocación de continuidad en el tiempo. Este principio busca la conservación del vínculo laboral en beneficio del trabajador hasta que surja una causal prevista en la ley que origine su extinción. (Arevalo Vela, 2016)

Principio De Razonabilidad. Este principio nos enseña que las actitudes humanas siempre tendrán un límite frente a actitudes arbitrarias durante el desarrollo de la relación laboral. (Arevalo Vela, 2016).

La razonabilidad se opone a la arbitrariedad, principalmente del empleador. Al gozar de potestad reglamentaria y directriz que lo faculta a dictar medidas y proponer cambios relacionados con la prestación de las labores, corresponde a fijar límites a esas potestades y evitar así situaciones de abuso de derecho que tanto la ley como la constitución repudian. (García Manrique, 2010)

Principio De Buena Fe. Según este principio, las partes de la relación laboral, entiéndase trabajador y empleador, deberán actuar de manera leal, respetando determinados valores como la honradez, lealtad, confidencialidad, es decir respetando la buena fe uno del otro. (Arevalo Vela, 2016)

Sobre el Principio de Buena Fe GAMARRA opina lo siguiente: “ la buena fe actúa como criterio de ponderación de los intereses enfrentados de las partes de la relación. En este caso, se trataría de un criterio de ponderación que resuelve el conflicto planteado a la luz de una determinada orientación valorativa. Y no es posible creer que la Buena Fe sea un principio ajeno a gran parte de un ordenamiento jurídico, sin dejar de señalar su particularidad para el Derecho Laboral. Está presente regulando materia como matrimonio, obligaciones posesión, transmisión de créditos, mandatos, depósitos, prescripciones, etc., y además, precisando que los derechos se ejercerán conforme a la buena fe ”

Principio De No Discriminación. Este principio se basa en la supresión de las diferencias que ubican a un trabajador por debajo o en una situación menos favorable que el resto de trabajadores, sin mediar motivo que justifique dicho proceder.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

ACCION: La Academia de la lengua, tomando esta voz en su aceptación jurídica, la define como el derecho que se tiene a pedir alguna cosa en juicio, y modo legal de ejercitar el mismo derecho, pidiendo en justicia lo que es nuestro y se nos debe para capitant, es el remedio jurídico por el cual una persona o el ministerio publico piden a un tribunal la aplicación de la ley a un caso determinado (Ossorio, Diccionario de Ciencias Juridicas Politicas y Sociales, 2010).

Y para **couture** es el poder jurídico que tiene todo sujeto de Derecho, consistente en la facultad de acudir ante los órganos de la jurisdicción, exponiendo sus pretensiones y formulando la petición que afirma como correspondiente a su derecho. (Ossorio, Diccionario de Ciencias Juridicas Politicas y Sociales, 2010)

Derecho del trabajo: Disciplina autónoma del ordenamiento jurídico que, de acuerdo con el sustrato social y económico, regula las relaciones que tienen como presupuesto el trabajo humano prestado de manera personal y voluntaria en condiciones de ajenidad y dependencia. (Arevalo Vela, 2016).

Contrato: Es un acuerdo de voluntades constituido entre dos partes llamadas: trabajador y empleador. El primero se compromete a prestar sus servicios en forma personal a cambio de una remuneración pagada por el segundo quien, en virtud de un vínculo de subordinación (dependencia), goza de las facultades de dirigir, fiscalizar y sancionar los servicios prestados. (Miyagusuki Toyama & Recoba Vinatea, 2015)

Gratificaciones: El concepto tiene importancia en derecho laboral, ya que la gratificación representa una forma de retribución que el empleador proporciona por encima del salario por encima del salario y a título de recompensa o remuneración excepcional, lo haga voluntariamente o en virtud de prácticas establecida. (Ossorio, Diccionario de Ciencias Juridicas Politicas y Sociales, 2010)

Remuneración: La remuneración es un elemento esencial del contrato de trabajo, pues, resulta impensable una relación laboral Sin que exista la misma, más aún si tenemos en cuenta que, Según el cuarto párrafo del artículo 23 de nuestra carta constitucional, "Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento" (Arevalo Vela, 2016).

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. (Toyama M. J., 2009)

Expediente: negocio o asunto que se ventila ante los tribunales sin carácter contradictorios, como los de la jurisdicción voluntaria. Conjunto de antecedentes y documentos relativos a un asunto. (Ossorio, Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, 2010)

Doctrina: conjunto de tesis y opiniones de los tratadistas y estudiosos del Derecho que explican y fijan el sentido de las leyes o sugieren soluciones para cuestiones aun no legisladas. Tiene importancia como fuente mediata del Derecho, ya que el prestigio y la autoridad de los destacados juristas influyen a menudo sobre la labor del legislador e incluso en la interpretación judicial de los textos vigentes. (Ossorio, Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, 2010)

Distrito Judicial: Es parte de un territorio en donde un Juez o Tribunal despliega su jurisdicción. (Judicial Poder, 2013).

Sentencia: Según Ramírez Gronda 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.

2.4. HIPÓTESIS

El estudio no evidencia hipótesis; porque comprende el estudio de una sola variable (Calidad de las sentencias). Además, el nivel del estudio es exploratorio descriptivo y en lo que respecta al objeto (sentencias) existen pocos estudios. Por estas razones el estudio se orientó por los objetivos.

III. 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, sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización, existentes en el expediente N° 00669-2015-0-2001-JR-LA-01, perteneciente al Primer Juzgado Laboral de la ciudad de Piura, del Distrito Judicial de Piura

Variable: la variable en estudio es, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización. La operacionalización de la variable se evidencia como Anexo 1.

3.4. Fuente de recolección de datos. Será, el expediente judicial el N° 00669-2015-0-2001-JR-LA-01, perteneciente al Primer Juzgado Laboral de la ciudad de Piura, 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 precisa, 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>Puestos los autos en Despacho para sentenciar en la fecha por las recargadas labores del juzgado; en los seguidos por don T.F.J.L. sobre PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACION contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PIURA.</p>	<p><i>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 style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Postura de las partes</p>	<p>II.- ANTECEDENTES: ARGUMENTOS DE LA PARTE DEMANDANTE: 2.1 Mediante escrito de folios 11 al 21 el demandante alega que labora para la demandada en su dependencia denominada División de Limpieza Publica en calidad de obrero desempeñando funciones de trabajadora de limpieza pública, habiendo iniciado la relación laboral desde el 01 de octubre del 2012 hasta la actualidad, siendo su máxima remuneración S/.800.00; asimismo se debe señalar de que a los trabajadores que desempeñan igual función pero que se encuentran en el libro de planillas, se les cancela una remuneración ascendente a S/2,468.42 por lo que se debe tener en cuenta al momento de resolver.</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 fácticos 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>				<p style="text-align: center;">X</p>						<p style="text-align: center;">10</p>

<p>2.2 No podrá negar la demandada que cuando recién ingreso a laborar, no lo incluyo en la planilla única de trabajadores conforme dispone la normatividad todo ello con el fin de eludir sus obligaciones laborales, si no que durante el periodo reclamado, se le contrato bajo la denominada modalidad de contratos sujetos a modalidad bajo el D.Leg. N° 728, en el fondo se trataban más que de verdaderos contratos de trabajo con sus típicas notas características como prestación personal, la subordinación y la retribución.</p> <p>2.3 Respecto del trato que la municipalidad demandada da a sus obreros de Limpieza Pública, se debe señalar que a estos se les considera como obreros conforme acredita con la boleta de pago de otra trabajadora que cumple igual función, tal es así que se le registra en la Planilla Única de Obreros y como tal está sujeto al régimen laboral privado por mandato del Art. 37 de la actual Ley Orgánica de Municipalidades Ley 27972.</p> <p>ARGUMENTOS DE LA MUNICIPALIDAD</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

DEMANDADA:

2.4 De folios 76 a 80 la demandada se apersona al proceso y solicita se declare infundada en todos sus extremos la demanda; alegando que el demandante actualmente se vincula laboralmente con un contrato sujeto a modalidad a plazo determinado bajo el régimen laboral del D. Leg N° 728 con fecha de ingreso del 01.01.2015 en el cargo de obrero de limpieza pública prestó sus servicios en la división de limpieza pública como servicios no personales durante los periodos del 02 al 08 de agosto, 05 al 30 de setiembre del 2005, desde 10 de febrero a 11 de marzo de 2007, del 06 al 22 de febrero, del 25 de febrero al 12 de marzo, abril, mayo, junio del 2008 así como del 02 de julio al 16 de setiembre del 2008 brindo sus servicios bajo modalidad contratación administración de servicios, según informe N° 180-2015 de fecha 21.04.2015. En consecuencia ha procedido en todo momento conforme a derecho respetando los contratos temporales por necesidad que en su momento firmaron

<p>ambas partes, las cuales no otorgan mayores beneficios.</p> <p>2.5 Que el demandante no ha podido demostrar con solvencia la simulación o fraudulencia que desnaturalice al contrato de trabajo sujeto a modalidad y justifiquen su contratación a plazo indeterminado; al respecto la Ley establece los mecanismos para acceder a la condición laboral que el demandante pretende, los mismos que contemplan necesariamente aprobar un concurso público de méritos.</p> <p>2.6 Que con respecto a la pretensión de nivelación de su remuneraciones mensuales tan igual a la que percibe a la obrera Martha Sánchez Arrunátegui, se ha tenido presente en el ámbito constitucional el derecho de igualdad tiene dos facetas: igualdad ante la Ley e igualdad en la Ley; la primera de ellas quiere decir que la norma debe ser aplicable, por igual a todos los que se encuentran en la situación descrita en el supuesto de la norma mientras que la segunda implica que un mismo órgano no puede modificar arbitrariamente el</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>sentido de sus decisiones en casos sustancialmente iguales, y que cuando el órgano en cuestión considere que debe apartarse de sus precedente tiene que ofrecer para ello una fundamentación suficiente y razonable.</p> <p>III.- <u>PUNTOS CONTROVERTIDOS:</u></p> <p>Conforme al acta de audiencia única de folios 85 a 87 se declara saneado el proceso y al no proceder la conciliación, se fijaron como puntos controvertidos:</p> <p>3.1 Determinar si corresponde declarar la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad correspondientes al periodo del 01 de octubre del 2012 al 28 de febrero del 2015.</p> <p>3.2 Establecer si entre el demandante y la demandada existe una relación de naturaleza laboral sujeta a plazo indeterminado durante el periodo del 01 de octubre de 2012 al 28 de febrero del 2015;</p> <p>3.3 De ser así, determinar si le corresponde el pago de sus beneficios sociales que comprenden gratificaciones, vacaciones, escolaridad y CTS;</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>3.4 Determinar si corresponde el pago de reintegro de remuneraciones por el periodo laborado desde el 01 de octubre del 2012 hasta el 28 de febrero del 2015,</p> <p>3.5 Determinar si corresponde se le incorpore a planilla única de trabajadores obreros de la entidad demandada, con su respectiva asignación de plaza y la nivelación de su remuneración en base a lo que percibe un trabajador de limpieza, tomando como comparativo a M.S.A.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00669-2015-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura, Piura

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: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente. En la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad. Por su parte, en la postura de las partes, se encontraron los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes, y la claridad; mientras que: explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver, se encontró.

Cuadro 2: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización;

	<p><i>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)”;</i> 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 remuneración, c) la subordinación;</p>	<p>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.</p>											20
<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>		<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuánto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple 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</p>					X						

<p>4.3 Que, respecto a la <i>prestación de servicios</i>, del Informe N° 591-2015 -RDGC/PJTP a folios 255 a 262 y de la relación de comprobantes de pago de folios 105 a 249, asimismo de los contratos sujetos a modalidad de folios 32 a 53, se aprecia que el demandante vendría prestando servicios bajo la siguiente modalidad de contrato y en los siguientes periodos:</p> <p>a) Registrado en Planillas: 1) Del 01 de octubre del 2012 hasta la actualidad.</p> <p>4.4 Por tanto debemos analizar la modalidad contractual por la cual fue contratado el demandante se encuentran desnaturalizadas como lo alega el demandante</p> <p>4.5 Respecto a la <i>desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad</i> celebrados desde el dos de Octubre del 2012 hasta la actualidad; se aprecia que la demandada a contratado al demandante bajo contrato de trabajo sujeto a modalidad por necesidad de mercado, que de acuerdo al Artículo 58 del D.S. N° 003-97-TR son aquellos que:</p> <p><i>El contrato temporal por necesidades del mercado es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador con el</i></p>	<p><i>normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</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>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente. Este puede ser renovado sucesivamente hasta el término máximo establecido en el Artículo 74 de la presente Ley. En los contratos temporales por necesidades del mercado, deberá constar la causa objetiva que justifique la contratación temporal. Dicha causa objetiva deberá sustentarse en un incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva, con exclusión de las variaciones de carácter cíclico o de temporada que se producen en algunas actividades productivas de carácter estacional.</i></p> <p>4.6 En principio, para solicitar la desnaturalización de un contrato de trabajo sujeto a modalidad se debe basar en una de las causales establecidas en el artículo 77 de la D.S. 003-97-TR, pero en el escrito de demanda el demandante se limita a señalar la presencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo y señala que en los hechos ha existido un verdadero</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>contrato de trabajo (??); bueno independientemente de lo que quería decir el abogado en el escrito de demanda se debe analizar los contratos de trabajo suscritos por la Municipalidad con el demandante.</p> <p>4.7 De los contratos de trabajo sujetos a modalidad por necesidad de mercado, que van de folios 32 a 53 se aprecia que se le contrata al demandante, para que realice labores de “...limpieza pública, recolección de residuos sólidos y recuperación de áreas verdes...” (SIC); “...con la finalidad de cumplir con las metas de del Plan Operativo Institucional 2012 Fortalecimiento y Recuperación de los Espacios Públicos de la ciudad de Piura...” (SIC);</p> <p>4.8 Es un requisito esencial para la validez del contrato de trabajo sujeto a modalidad por necesidad de mercado que se exprese la causa objetiva determinante de la celebración, causa que va directamente relacionada con el supuesto de hecho que le sirve de base para su celebración y en el presente tipo de contrato el supuesto de hecho está enmarcado dentro de los “...incrementos coyunturales de la</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado... ”.</i></p> <p>4.9 En el presente caso la causa expuesta en los contratos de trabajo sujetos a modalidad por necesidad de mercado, está basada en el cumplimiento del Plan Operativo Institucional de la Municipalidad demandada; pero si entendemos que el plan operativo institucional es un documento en el cual los responsables de una <u>organización</u> (ya sea una <u>empresa</u>, una institución o una oficina gubernamental) establecen los objetivos que desean cumplir y estipulan los pasos a seguir;</p> <p>4.10 En consecuencia, el plan operativo es una programación de las actividades a desplegar por la Municipalidad para el cumplimiento de sus fines, por tanto la necesidad de personal para labores de limpieza pública no está directamente originada por el incremento coyuntural de la demanda en el mercado; pues si es plan operativo es obvio que está previsto la cantidad de personal que se necesita para el cumplimiento de su metas; por tanto se concluye que la Municipalidad demandada ha cometido fraude en la contratación de la demandante bajo esta modalidad.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>4.11 Por tanto el presente contrato está desnaturalizado por los fundamentos expuestos y por extensión, si consideramos desnaturalizado u contrato de trabajo sujeto a modalidad debe entenderse a plazo indeterminado y por ende los sucesivos contratos sujetos a modalidad celebrados de forma sucesiva con el demandante deviene en ineficaces.</p> <p>4.12 Más aun si el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el EXP. N.º 00912-2010-PA/TC –PIURA- ROBERT CRUZ PURIZACA, ha establecido que:</p> <p>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”.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>4.13 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, por el periodo ininterrumpido desde el 02 de octubre del 2012.</p> <p><i>Respecto al pago remuneraciones y beneficios sociales en base a una remuneración justa y equitativa:</i></p> <p>4.14 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</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>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...”;</i></p> <p>4.15 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</i></p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.</i></p> <p>4.16 Que, lo dispuesto a nivel constitucional guarda coherencia con lo recogido por los pactos y tratados internacionales, que forman parte de nuestro derecho nacional; así la Declaración Universal de Derechos Humanos en los inciso 2) y 3) de su artículo 23° ha dispuesto que:</p> <p>“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 Culturales en su artículo 7° ha dispuesto que:</p> <p>“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:</p> <p>a) (...) i) <u>Un salario equitativo por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie</u>; 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)</p> <p>Del mismo modo, el Convenio OIT N° 100, sobre igualdad</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>de remuneraciones establece en su artículo 2.1 lo siguiente: “Artículo 2º.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...”</p> <p>4.17 De lo expuesto se puede concluir sin duda alguna, que <i>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</i>, por lo que ha quedado vedado cualquier trato discriminatorio e irracional que afecte el derecho a la remuneración como derecho fundamental de la persona humana; siendo que en el caso que autos la municipalidad demandada en ningún extremo a acreditado que la diferencia en el trato remunerativo obedezca a razones objetivas y justificadas, pero sin perjuicio</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>de ello se debe considerar y comparar los conceptos remunerativos de la demandante con la trabajadora comparativa propuesta.</p> <p><i>Precisiones respecto a la carga de la prueba en el proceso laborales de homologación de remuneraciones regulados por la Ley 26636:</i></p> <p>4.18 Al respecto, <i>¿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 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 es cierto la Corte Suprema de Justicia en la CAS N° 1212-2010 – Piura ha establecido ciertos criterios para determinar la homologación, también es verdad que en algunos procesos judiciales las Salas Laborales de Piura venían declarando nulas las sentencias y ordenando se proceda a la <u>actuación de oficio de medios probatorios como si la carga de la prueba en este tipo de procesos recayera en el Juzgador y no en las partes procesales</u>; esto a</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>pesar que la Sala Laboral Permanente ya viene emitiendo pronunciamiento <u>atendiendo sólo y únicamente a los medios probatorios ofrecidos, admitidos y actuados en el proceso</u> así por ejemplo Expedientes N° 1996-2010-0-2001-JR-LA-02; 0430-2009-0-2001-JR-LA-01 y 2259-2011-0-2001-JR-LA-01.</p> <p>4.19 Respecto a la 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 laboral; por lo que ya se encuentra previamente establecido las reglas procesales de actuación de las 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 partes, dado que si no se demuestran objetivamente los hechos alegados por las partes procesales estas quedarían en simples alegaciones.</p> <p>4.20 Que, este sentido y en general de acuerdo al ordenamiento laboral vigente <u>le corresponde al empleador, probar:</u> a) El pago, el cumplimiento de las obligaciones</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>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 <i>in fine</i>. D. Leg. 728); y, c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido (art. 26, 33, 31 y 32. D. Leg. 728).</p> <p>4.21 Es bueno señalar que, en el presente caso al solicitarse el pago de reintegro de remuneraciones y beneficios sociales en base a una remuneración justa y equitativa al igual que los trabajadores que realizan la misma labor y que se encuentran registrados en el Libro de planillas de la demandada; estamos como es obvio ante la alegación de un supuesto de discriminación por lo que se ajustaría a lo establecido en el literal b) citado en el fundamento que antecede, recayendo por tanto la carga procesal de probar en el empleador, quien tendría que acreditar la existencia de un motivo razonable y objetivo distinto al hecho lesivo alegado por el trabajador, que le faculte a otorgar un trato remunerativo diferenciado al demandante.</p> <p>4.22 En consecuencia, al estar ante un caso de discriminación “remunerativa” <u>le corresponde al empleador probar que su</u></p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><u>conducta está basada en criterios objetivos y razonables y, en consecuencia la diferencia del trato remunerativo no es discriminatoria.</u> Esta es la principal carga procesal que tiene el empleador de probar, acreditar y crear convicción en el Juzgador que su conducta no es discriminatoria y que la diferencia remunerativa otorgada al demandante está basada en criterios objetivos y razonables.</p> <p>4.23 Ahora bien, <u>a pesar que el ordenamiento jurídico laboral, inspirado en el principio protector,</u> ha establecido expresamente la distribución de la carga de la prueba <i>¿Puede el Juez suplir la deficiencia procesal probatoria del empleador demandado?</i> Al respecto, 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 jurídicas va a buscar compensar esa desigualdad</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>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 trabajador</p> <p>4.24 En este sentido, <i>el Derecho de Trabajo 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 ambas realidades imprescindibles, actuando el primero como un instrumento de singular importancia para el cumplimiento de los fines pretendidos por el segundo.</i></p> <p>4.25 Por tanto y dando respuesta a la pregunta planteada, es obvio que en virtud del principio protector de la parte más débil de la relación laboral - el trabajador-, los operadores jurídicos (Legislador y Juez) deben tener presente, tanto en la interpretación como aplicación de las normas laborales (sustantivas y procesales), <u>que su tarea está orientada a ser compensadora de la desigualdad existente, no solo en la</u></p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><u>relación jurídica laboral sustantiva sino y sobre todo en la relación jurídica procesal</u>, donde la debilidad para probar sus afirmaciones es complicada para el trabajador por su falta de relación directa - y en la mayoría de los casos hasta indirecta- con las fuentes y elementos de prueba que le permitan ejercer a cabalidad su defensa; a diferencia del empleador que tiene una posición privilegiada dado que tiene el dominio de todas las fuentes y los elementos probatorios al estar bajo su poderío.</p> <p>4.26 De lo que se concluye que, al tener el empleador bajo su dominio todos los elementos probatorios necesarios para probar que su conducta de trato remunerativo “diferenciada” otorgada a la demandante, según lo sostiene, está basada en criterio objetivos y razonables; puede aportar pruebas que permitan cumplir con su carga de probar conforme a 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 para establecer si concurre o no una causa objetiva y razonable que autorice al</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>empleador a dar un trato diferenciado entre el actor con otros trabajadores:</p> <p><i>“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, <u>extraídos a partir de la valoración conjunta y razonada de los medios de prueba aportados al proceso</u> 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</i></p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>profesional, nivel académico, entre otros).</i></p> <p>4.27 Debe apreciarse que la Corte Suprema hace alusión que <i>debe valorarse el material probatorio aportado por las partes al proceso</i>, de acuerdo a la carga probatoria que a cada una le corresponde; por lo que en caso de incumplimiento de su deber de probar se debe utilizar los sucedáneos de los medios probatorios extrayendo conclusiones de acuerdo a lo establecido en la ley procesal laboral o civil, a fin de resolver la controversia; por lo que de ningún modo se dice en la citada sentencia que el Juez deba suplir la deficiencia probatoria de las partes ni mucho menos del empleador; más aun si en el presente proceso la Municipalidad demandada cumple con su deber procesal de probar, 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.</p> <p>4.28 Ahora bien, esto implica que el Juez del proceso <i>¿Tenga que actuar medios probatorios de oficio supliendo la deficiencia procesal probatoria del empleador demandado?</i></p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>A pesar que en su poder obran todo lo necesario para justificar su supuesto “trato diferenciado”. 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 <u>sino una facultad</u> que se ejercita de forma excepcional, dado que la premisa para su ejercicio <u>es que las partes hayan cumplido a cabalidad con su carga de probar</u>, pero si a pesar de ello falta algún complemento para causar total convicción recién <u>el Juez podrá actuar otros medios probatorios siempre y cuando tengan origen en la fuente de prueba aportada por las partes</u>; en consecuencia <u>el presupuesto previo para ejercer la facultad de actuar medios probatorios de oficio es que las partes hayan cumplido a cabalidad con su obligación procesal de probar los hechos que alegan</u>; 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</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>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.</p> <p>4.29 Distinto es el caso cuando se refiere a la 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.</p> <p><i>Comparación de remuneraciones de la demandante con el trabajador comparativo:</i></p> <p>4.30 Ahora bien, tenemos que la Municipalidad demandada no ha acreditado si la diferencia de remuneraciones pagadas a la demandante con las remuneraciones del personal que se encuentra en planillas y que realizan la misma labor; ahora bien, la demandante solicita se le compare sus ingresos con la de otro trabajador que se encuentran en planilla, el revisor por su parte en su informe de fojas 255 a 262, detalla las</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>remuneraciones del trabajador comparativo como es la de doña Martha Sánchez Arrunátegui; por lo que no habiendo justificación de desigualdad de trato remunerativo se procede a amparar este extremo demandado.</p> <p>4.31 Por lo que, se aprecia en el presente caso, que el homólogo precitado se encuentran en un plano de igualdad con relación al demandante <u>en cuanto a la ejecución de un trabajo</u> en atención a clase de tareas realmente cumplidas, así también le corresponde el régimen laboral de la actividad privada al haberse desvirtuado la contratación civil efectuada por la emplazada con la accionante en una contratación de tipo laboral; es decir, las labores, funciones, especialidad son iguales y/o similares entre ambos.</p> <p>4.32 Así, a pesar de que la situación laboral real del demandante con la trabajadora comparativa es equiparable, no sucede lo mismo con su remuneración la cual difiere, siendo menores las percibidas por el demandante; y, siendo la única condición diferenciadora que la homóloga es nombrada, esto generaría la desigualdad existente; en consecuencia, se concluye que se incurrió en un trato</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>discriminatorio, puesto que la diferencia entre los conceptos remunerativos no está justificado en hechos distintos del trabajo o en supuestos objetivos que justifiquen esta desigualdad.</p> <p>4.33 Analizando las remuneraciones del trabajador comparativo Martha Sánchez Arrunátegui, por tal virtud, se aprecia que los trabajadores comparativos perciben conceptos remunerativos como <u>Reintegro diferencia de haberes</u>, 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.</p> <p>4.34 Por lo tanto, éste Despacho procederá 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</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Martha Sánchez Arrunátegui, debiendo excluirse los siguientes conceptos: Gratificación, Reint. Dif. de haberes, Bonif. Esp. Vac. P. colectivo, Dep. de CTS, Bonif. Escolaridad, Bonif. crecimiento económico, Reint. Bonif. Vacacional, Reint. Escolaridad, Sub. Enfermedad, Bonif. Extraordinaria, Reintegro años anteriores, Bonif. Por única vez, Asign. Familiar y Aguinaldo.</p> <p>4.35 Por lo que se procede a efectuar el cálculo de los reintegros demandados por el periodo de 01 de octubre del 2012 al 28 de febrero del 2015;</p> <p>Total</p> <p>Reintegro de Remuneraciones= S/.39,838.90</p> <p><i>Respecto al Pago de Beneficios Sociales:</i></p> <p>4.36 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 <i>Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)</i>; 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</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>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. Por tanto, la CTS correspondiente a los períodos:</p> <p><u>Total CTS: S/. 5,905.70 – 284.83</u> (menos lo cancelado)= <u>S/. 5,620.87</u></p> <p>4.37 Con respecto a las <i>Gratificaciones</i>, es preciso indicar que las mismas constituyen beneficios económicos otorgados por el empleador al trabajador en razón de festividades especiales. En nuestro ordenamiento jurídico laboral se reconoce a los trabajadores del régimen de la actividad privada el derecho a percibir dos gratificaciones una en fiestas patrias y otra en Navidad. En términos generales el importe económico de cada una de estas gratificaciones equivale a una remuneración ordinaria, en tal sentido, le corresponde percibir al actor por las gratificaciones:</p> <p><u>Total gratificaciones: S/. 10,124.05 – 2377.78</u> (menos lo cancelado)= <u>S/. 7,746.27</u></p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

4.38 En cuanto a las *vacaciones*, es de señalar que son el derecho que tiene el trabajador a suspender su prestación de sus servicios durante un cierto número de días al año, sin pérdida de la remuneración habitual, a fin de dedicarse a ocupaciones personales o a la distracción. La Constitución Política del Estado establece que los trabajadores tiene derecho al descanso anual remunerado, asimismo de conformidad con el artículo 23 del Decreto Legislativo N° 713 sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, en el caso de autos, se advierte que la demandada debe abonar al actor este concepto por los siguientes períodos:

		Remuner	Periodo	Vacaciones
01/10/2012	31/12/2012	1959.01	x 3 meses	489.75
01/01/2013	01/01/2014	1938.95	x 12 meses (dobles)	3877.90
01/01/2014	01/01/2015	2223.36	x 12 meses (dobles)	4446.72
01/01/2015	28/02/2015	2459.80	x 2 meses	409.97
			Total	9,224.34

Total Vacaciones: S/9,224.34

<p>4.39 Con respecto al <i>beneficio de escolaridad</i>, las normas que regulan este beneficio disponen que para su percepción se requiere de ciertos requisitos como son:</p> <p>a) Estar laborando a la fecha de vigencia de la presente norma, o en uso del descanso vacacional, o de licencia con goce de remuneraciones o percibiendo los subsidios a que se refiere la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.</p> <p>b) Contar en el servicio con una antigüedad no menor de tres (3) meses a la fecha prevista en el literal precedente. Si no contara con el referido tiempo de tres (3) meses, dicho beneficio se abona en forma proporcional a los meses laborados.</p> <p>4.40 Por tanto, el demandante cumple con las condiciones antes mencionadas por lo que se debe proceder a liquidar desde al año 2012 hasta el 2015 conforme lo solicita en su demanda y conforme los decretos superemos que regulan este beneficio por el periodo demandado lo han estableció por un pago anual de S/300 por el año 2008 y 2009 y por la suma de</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>S/400 por los años 2010, 2011, 2012, 2013, y 2014, por lo que procediendo a su liquidación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Del 2012: S/400 (3/12m)=S/100.00 • Del 2013: S/400 (1)=S/400 • Del 2014: S/400 (1) =S/400 • Del 2015: S/400 (2/12m)=S/66.67 <p>Total S/. 966.67</p> <p><i>Respecto a la incorporación al libro de planillas única de obreros permanentes</i></p> <p>4.41 En cuanto a la pretensión de incorporación al libro de planillas de obrero permanentes y nivelación de la remuneración, en principio el demandante ya se encuentra registrado en el libro de planillas de obreros contratados y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 79 del D.S.003-97-TR debe gozar de todos los derechos y beneficios que un personal a pazo indeterminado; así dispone que: <i>Los trabajadores contratados conforme al presente Título tienen derecho a percibir los mismos beneficios que por Ley, pacto o costumbre tuvieran los trabajadores vinculados a un contrato de duración indeterminado, del respectivo centro de</i></p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>trabajo y a la estabilidad laboral durante el tiempo que dure el contrato, una vez superado el periodo de prueba.</i></p> <p>4.42 Además es obligación de la demandada registrar a sus trabajadores conforme a lo dispuesto en el artículo 3° del D.S. 001-98-TR: <i>“Los empleadores deberán registrar a sus trabajadores en las planillas, dentro de las setenta y dos (72) horas de ingresados a prestar sus servicios, independientemente de que se trate de un contrato por tiempo indeterminado sujeto a modalidad o a tiempo parcial”.</i></p> <p>4.43 Ahora bien, pareciera que lo que solicita el demandante es que se le incorpore en el libro de planillas de trabajadores permanentes de la Municipalidad demandada; pero cabe precisar que esto conllevaría implícitamente que se le asigne una plaza vacante y presupuestada.</p> <p>4.44 Al respecto el Tribunal Constitucional estableció como precedente vinculante en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC-JUNIN y en consecuencia de <i>“obligatorio cumplimiento por todos, especialmente los órganos jurisdiccionales constitucionales y sólo en el ámbito de la contratación laboral del Estado...”</i> (Ver punto 5 de la parte</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>resolutiva), lo siguiente: “<i>Que el ingreso a la Administración Pública para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada <u>solo se produce mediante concurso público y abierto de méritos</u> (Ver precedente consignado en el fundamento 21 de la citada sentencia).</i></p> <p>4.45 Y más aun, en la sentencia citada denominada “Huatuco”, si bien se emitió dentro del contexto de un proceso iniciado por un trabajador del Poder Judicial que solicitaba la desnaturalización de su contrato de trabajo sujeto a modalidad y la consecuente reposición; también es verdad que las reglas jurídicas establecidas como precedente en la citada sentencia, son aplicables al ámbito de la contratación de Estado en general, tal como expresamente lo ha establecido el propio Tribunal Constitucional en el segundo párrafo del literal e) del 8 fundamento, al señalar que:</p> <p><i>El Tribunal Constitucional ha puntualizado que los contenidos del derecho de acceso a la función pública en condiciones de igualdad, son los siguientes: i) acceder o ingresar a la función pública; ii) ejercerla plenamente; iii)</i></p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>ascender en la función pública; y iv) condiciones iguales de acceso (Expediente N.º 00025-2005-PUTC y otro, FJ 43). Asimismo, <u>ha determinado que el derecho de acceso a la función pública tiene como principio consustancial el principio de mérito, el cual vincula plenamente al Estado y a toda entidad pública en general.</u> Esto significa que este principio vincula positivamente al legislador a que la regulación sobre el acceso a toda función pública observe irrestrictamente el principio basilar del acceso por mérito; asimismo, que toda actuación de la administración del Estado y de <u>toda entidad pública, en general, observe tal principio en todos sus actos en relación al acceso a la función pública de las personas</u> (FJ 50). (Subrayado nuestro)</p> <p>4.46 En consecuencia los alcances establecidos de esta sentencia de Huatuco también alcanzaron a los Gobiernos Locales; pero mediante Casación Laboral N° 12475-2014 MOQUEGUA, la Corte Suprema de Justicia de la República ha establecido que:</p> <p><u>DÉCIMO CUARTO.-</u> <i>En atención a los numerosos casos</i></p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>que se vienen analizando a nivel nacional sobre la aplicación o inaplicación del precedente constitucional N° 5057-2013-PA/TC JUNÍN, expedido por el Tribunal Constitucional, este Supremo Tribunal considera que en virtud de la facultad de unificación de la jurisprudencia prevista en el artículo 384° del Código Procesal Civil, de la aplicación supletoria por remisión de la Primera Disposición Complementaria de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, es necesario conforme al artículo 22° del Texto Único ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por el Decreto Supremo N° 017-93-JUS, <u>establecer criterios jurisdiccionales de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores respecto a la aplicación del precedente constitucional vinculante N° 5057-2013-PA/TA JUNÍN.</u> El cual no se aplica en los siguientes casos: a) cuando la pretensión demandada este referida a la nulidad de despido, prevista en el artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y Leyes Especiales; b) cuando se trate de trabajadores al servicio del estado sujetos al régimen laboral del Decreto</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>Legislativo N° 276 o de la Ley N° 24041; c) <u>cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada</u>; d) cuando se trate de trabajadores sujetos al régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS); e) cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado señalados en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y f) cuando se trate de funcionarios políticos, funcionarios de dirección o de confianza a que se refiere el artículo 40° de la Constitución Política del Perú.</i></p> <p>4.47 Pero mediante Sentencia expedida por el Tribunal Constitucional recaída en los Expedientes acumulados N° 025-2013-PI/TC; 003-2014-PI/TC; 008-2014-PI/TC y 0017-2014-PI/TC, sobre demanda de inconstitucionalidad contra diversos artículos de la Ley 30057 del Servicio civil, ha declarado inconstitucional por conexidad el tercer párrafo de la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley 30057 que excluía a los obreros de los Gobiernos Locales y regionales y municipales de los alcances de la Ley 30057.</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>4.48 Por lo que estando a lo dispuesto en la Sentencia de Casación Laboral N° 12475-2014 MOQUEGUA, que vía interpretación del precedente vinculante establecido por el tribunal Constitucional, estableció sin motivación alguna la exclusión de los obreros municipales de los alcances de la sentencia de Huatuco, deduciéndose que por estar excluidos de la Ley de Servicio civil Ley 30057; pero en virtud de la inconstitucionalidad de la norma que excluía a los obreros municipales de la Ley Servir declarada por el Tribunal Constitucional, dicha exclusión vía interpretación efectuada por la Corte Suprema deviene en inaplicable</p> <p>4.49 En consecuencia retomando el criterio uniforme establecido por el Tribunal Constitucional, debe declararse improcedente el extremo de incorporación a planillas de trabajadores obreros con contrato permanente; pues esto conllevaría tácitamente la asignación de una plaza presupuestada y permanente al demandante sin que previamente haya ingresado por concurso público de méritos a la Administración pública, en el presente caso a la Municipalidad demandada.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>4.50 Por otro lado resulta amparable siendo obligación de la demandada otorgar a la demandante igual trato remunerativo, por lo que se debe proceder a que la demandada nivele las remuneraciones dándosele igual trato remunerativo que otros obreros que realizan la misma labor y que se encuentran registrados en el libro de planillas única de remuneraciones del personal obrero, como es el caso de la obrera de ornato <u>M. S.A.</u></p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N°00669-2015-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de **Piura, Piura**

Nota 1. La búsqueda e identificación de los parámetros de la motivación de los hechos y la motivación del derecho, 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 2, revela que la **calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente. En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos: razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbadados; razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta; razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, y la claridad. Asimismo, en la motivación del derecho se encontraron los 5 parámetros previstos: razones orientadas a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada(s) ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; razones orientadas a interpretar las normas aplicadas; razones orientadas a respetar los derechos fundamentales; razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.

Cuadro 3: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el expediente N° 00669-2015-0-2001-JR-LA-01, Distrito Judicial de Lima, Lima. 2013

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

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Aplicación del Principio de Congruencia</p>	<p>V.- DECISIÓN:</p> <p>Fundamentos por los cuales SE RESUELVE:</p> <p>a) Declarar FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por don T.F.J.L. contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PIURA en el extremo de PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACIÓN.</p> <p>b) En consecuencia ORDENO a la Municipalidad Provincial de Piura proceda al pago de la suma de CINCUENTA Y SIETE MIL SETECIENTOS SETENTA Y SEIS CON 18/100 NUEVOS SOLES (S/.57,776.18); más intereses legales, correspondiendo a los conceptos de: a) Reintegros de remuneraciones = S/39,838.90; b) Gratificaciones = S/7,746.27; c) Vacaciones = S/9,224.34; d)</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/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 primera instancia. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>). Si cumple</p>					<p style="text-align: center;">X</p>						
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Descripción de la decisión</p>	<p>Escolaridad= S/.966.67;</p> <p>c) PROCEDA la demandada a DEPOSITAR la suma de S/.5,620.87 por Compensación por tiempo de servicios en una entidad financiera elegida por el demandante, salvo se encuentre autorizada para actuar como agente retenedor.</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</i></p>					<p style="text-align: center;">X</p>						<p>10</p>

<p>d) Declaro IMPROCEDENTE la demanda en el extremo de incorporación en el libro de planillas única de trabajadores permanentes, con la asignación de su respectiva plaza.</p> <p>e)En consecuencia ORDENO que la Municipalidad demandada PROCEDA A NIVELAR las remuneraciones del demandante dándosele igual trato remunerativo a la que percibe la obrera Contratada M.S.A..</p> <p>Consentida o ejecutoriada que sea la presente CUMPLASE y archívese en oportunidad conforme a ley.</p>	<p><i>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. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00669-2015-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura, Piura.

Nota. La búsqueda e identificación de los parámetros de la aplicación del principio de congruencia y de 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 calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta y muy alta; respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas, aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia y la claridad; mientras que 1: evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, se encontró. Finalmente, en la descripción de la decisión se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación); evidencian mención expresa

y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración si fuera el caso, y la claridad.

Cuadro 4: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N° 00669-2015-0-2001-JR-LA-01, Distrito Judicial de Piura, Piura. 2020

Parte expositiva de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia					
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	

			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
Introducción	CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PIURA SALA LABORAL PERMANENTE DE PIURA (TRIBUNAL COLEGIADO) EXPEDIENTE : 00669-2015-0-2001-JR-LA-01 DEMANDANTE : T.F.J.L. DEMANDADO : M.P.P. MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES DEPENDENCIA : PRIMER JUZGADO LABORAL DE PIURA SENTENCIA DE VISTA RESOLUCIÓN N°: DIECISÉIS En Piura, a los 15 días del mes de noviembre del 2016, el Tribunal Colegiado que suscribe, pronuncia la siguiente SENTENCIA: I.- ASUNTO. - Recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, contra la sentencia contenida en la	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple.</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple.</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple.</i></p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. 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>					X					10
		<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/<i>la consulta</i> (El contenido explícita los extremos impugnados en el caso que corresponda). No cumple.</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/<i>o la consulta. No cumple.</i></p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/<i>o de quien ejecuta la consulta. Si cumple.</i></p>					X					

<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>resolución número 09, su fecha 30 de junio del 2016, que obra de fojas 284 al 313 de autos, que resuelve declarar FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por don TORRES FLORES JHON LEONCIO contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PIURA en el extremo de PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACIÓN; en consecuencia, ORDENA a la Municipalidad Provincial de Piura proceda al pago de la suma de CINCUENTA Y SIETE MIL SETECIENTOS SETENTA Y SEIS CON 18/100 NUEVOS SOLES (S/ 57,776.18); más intereses legales, correspondiendo a los conceptos de: a) Reintegros de remuneraciones = S/ 39,838.90; b) Gratificaciones = S/ 7,746.27; c) Vacaciones = S/ 9,224.34; d) Escolaridad = S/ 966.67; PROCEDA la demandada a DEPOSITAR la suma de S/ 5,620.87 por Compensación por Tiempo de Servicios en una entidad financiera elegida por el demandante, salvo se encuentre autorizada para actuar como agente retenedor; declara IMPROCEDENTE la</p>	<p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple.</p>											
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>demanda en el extremo de incorporación en el libro de planilla única de trabajadores permanentes, con la asignación de su respectiva plaza; en consecuencia, ORDENA que la Municipalidad demandada PROCEDA A NIVELAR las remuneraciones del demandante dándosele igual trato remunerativo a la que percibe la obrera contratada M.S.A.</p> <p>II.- FUNDAMENTOS DE AGRAVIOS.</p> <p>Agravios de la parte demandada.</p> <p>1. El A quo ha ordenado el pago de reintegros por trato salarial desigual, sin tener en cuenta que los servicios prestados por el demandante han sido eventuales, y sus funciones han sido específicas.</p> <p>2. El Juez considera que la obrera comparativa Sra. M.S.A. se encuentra en un plano de igualdad con relación al demandante; sin embargo, no ha tomado en cuenta la Casación Laboral No. 16927-2013-Lima que refiere el parámetro objetivo de la antigüedad en el cargo, siendo que no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>3. No se han tomado en cuenta las normas presupuestales, y los Arts. 77 y 78 de la Constitución, ya que atender un pago no presupuestado generaría una afectación al erario local y un desequilibrio en el presupuesto municipal.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00669-2015-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura, Piura.

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 **muy alta**. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes que fueron de rango: alta y mediana, respectivamente: En la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes, y la claridad; mientras que: aspectos del proceso, se encontró. De igual forma en, la postura de las partes se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; evidencia la pretensiones de la parte contraria al impugnante; y la claridad; mientras que : evidencia el objeto de la impugnación, y explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación, se encontraron.

Cuadro 5: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho, en el expediente N° 00669-2015-0-2001-JR-LA-01, Distrito Judicial de Piura, Piura. 2020

Parte considerativa de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia											
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta							
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17-20]							
Motivación de los hechos	III.- FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN. 1. Conforme a la Tercera Disposición Derogatoria, Sustitutiva y Final de la Ley Procesal de Trabajo No. 26636, en los casos no previstos en la citada Ley se aplica supletoriamente el Código Procesal Civil y, conforme señala el artículo 364 de la norma acotada, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente; por eso la jurisprudencia de la Corte Suprema de la República ha señalado al respecto: “ <i>Debe tenerse en</i>	1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)). Si cumple. 2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez). Si cumple. 3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su												X					

	<p><i>cuenta que la apelación es una petición que se hace al Superior Jerárquico para que repare los defectos, vicios y errores de una resolución dictada por el inferior”1... “El Juez superior tiene la facultad de poder revisar y decidir sobre todas las cuestiones propuestas y resueltas por el juez inferior; sin embargo cabe precisar que la extensión de los poderes de la instancia de alzada está presidida por un postulado que limita su conocimiento, recogido por el aforismo tantum appellatum, quantum devolutum, en virtud del cual el tribunal de alzada solamente puede conocer mediante la apelación de los agravios que afectan al impugnante”</i></p>	<p><i>significado). Si cumple.</i> 4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).Si cumple.</i> 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>Motivación del derecho</p>	<p>2. El demandante en su escrito de demanda de fojas 11 al 21 de autos, solicita que se declare la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad correspondientes al período del 01 de octubre del 2012 al 28 de febrero del 2015. En consecuencia, se declare la existencia de un vínculo laboral a plazo indeterminado durante el periodo en mención. Asimismo, pide que se le ordene cancelar a la demandada, en base a una remuneración justa y equitativa</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple.</i> 2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple.</i> 3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).Si cumple.</i> 4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la</p>					<p>X</p>						<p>20</p>

	<p>los siguientes conceptos: a) el pago de reintegro de remuneraciones por el periodo laborado desde el 01 de octubre del 2012 al 28 de febrero del 2015; b) el pago de gratificaciones por fiestas patrias y navidad por el periodo laborado desde el 01 de octubre del 2012 al 28 de febrero del 2015; c) el pago de vacaciones no gozadas y vacaciones truncas por el periodo laborado desde el 01 de octubre del 2012 al 28 de febrero del 2015; d) pago de escolaridad de los años 2013, 2014 y 2015; y e) el pago de compensación por tiempo de servicios por el periodo laborado desde el 01 de octubre del 2012 al 28 de febrero del 2015. Todo ello, más los intereses legales respectivos. Finalmente, el actor peticiona que se le incorpore a la Planilla Única de Trabajadores Permanentes, con su respectiva asignación de plaza; asimismo, cumpla la demandada con nivelar su remuneración, en base a lo que percibe la obrera de limpieza pública M.S.A.</p> <p>3. Los agravios de la parte demandada se centran en señalar que: i) el A quo ha ordenado el pago de reintegros por trato salarial desigual, sin tener en cuenta que los servicios</p>	<p>decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i> 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>prestados por el demandante han sido eventuales, y sus funciones han sido específicas; ii) el Juez considera que la obrera comparativa Sra. M.S.A. se encuentra en un plano de igualdad con relación al demandante; sin embargo, no ha tomado en cuenta la Casación Laboral No. 16927-2013-Lima que refiere el parámetro objetivo de la antigüedad en el cargo, siendo que no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación; y iii) no se han tomado en cuenta las normas presupuestales, y los Arts. 77 y 78 de la Constitución, ya que atender un pago no presupuestado generaría una afectación al erario local y un desequilibrio en el presupuesto municipal.</p> <p>4. En cuanto al primer agravio de la parte demandada referido a que el A quo ha ordenado el pago de reintegros por trato salarial desigual, sin tener en cuenta que los servicios prestados por el demandante han sido eventuales, y sus funciones han sido específicas, debe precisarse que de fojas 32 al 53 de autos, obran contratos de trabajo sujetos a modalidad por necesidad de mercado, en cuyas cláusulas primera y segunda se ha consignado: "(...) 1.- <i>EL</i></p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>EMPLEADOR es una Entidad Pública, cuya misión es gobernar, conducir y liderar el desarrollo de la provincia, gestionando y promoviendo el desarrollo sostenible, integral y el bienestar humano, mediante acciones de concertación institucional y de participación de la sociedad civil organizada, que requiere de los servicios del TRABAJADOR, en forma TEMPORAL, para la contratación por necesidad de mercado; con la finalidad de cumplir con las metras del Plan Operativo Institucional 2012 Fortalecimiento y Recuperación de los Espacios Públicos de la Ciudad de Piura, toda vez que el personal obrero permanente no es suficiente para cumplir estas metas. 2.- Por el presente contrato, EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios al EMPLEADOR para realizar las siguientes actividades: limpieza pública, recolección de residuos sólidos y recuperación de áreas verdes, debiendo someterse al cumplimiento estricto de la labor, para la cual ha sido contratado, (...)" (el remarcado es nuestro), concluyéndose en que la demandada ha contratado al demandante para labores de carácter</i></p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>permanente como son la limpieza pública, lo que no puede ser subsumido en contratos modales de necesidad de mercado, que obedecen a una causa objetiva de carácter temporal, así lo ha señalado el Tribunal Constitucional, cuando en la STC No. 824-2010-PA/TC del 2 de agosto del 2010 (fundamento 10) consigna: <i>“Es necesario resaltar que ya este Colegiado se ha pronunciado en casos similares al de autos (ver Exp. 262-2008-PA/TC, 907-2008-PA/TC y 6241-2008-PA/TC) en los cuales ha señalado 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, y que en ese sentido, la función de limpieza pública obedece a una necesidad permanente en el ejercicio habitual de las funciones de las municipalidades, por lo que se infiere que el cargo de obrera de limpieza pública es de naturaleza permanente y no temporal.”</i> (el remarcado es nuestro), en ese sentido los contratos modales se han desnaturalizado por aplicación del inciso d) del Art. 77 del D.S. No. 003-97-TR3, conclusión a la que llegó el A quo en el fundamento</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>4.10 de la sentencia venida en grado.</p> <p>5. Ahora bien, con relación al segundo agravio de la parte demandada, en el sentido que el Juez considera que la obrera comparativa Sra. Martha Sánchez Arrunátegui se encuentra en un plano de igualdad con relación al demandante; sin embargo, no ha tomado en cuenta la Casación Laboral No. 16927-2013-Lima que refiere el parámetro objetivo de la antigüedad en el cargo, siendo que no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación, es de precisarse que el numeral 2 del artículo 2 de la Constitución Política establece que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la Ley, y agrega que nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole. Ciertamente, el principio de igualdad es objetivo y no formal; él se predica de la identidad de los iguales y de la diferencia entre los desiguales. En la actualidad se encuentra superado el concepto de la igualdad de la Ley a partir de la generalidad abstracta, por el concepto de generalidad concreta, que concluye con el</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>principio según el cual no se permite regulación diferente de supuestos iguales o análogos, mientras prescribe diferente regulación a supuestos distintos. Es decir, sólo se autoriza un trato diferente si está razonablemente justificado. El Tribunal Constitucional suele recurrir al test de igualdad (así por ejemplo, en las sentencias emitidas en los expedientes No. 0025, No. 0026-2005-PI/TC, No. 045-2004-AI/TC), estableciendo como regla que quien alega ser sujeto de un acto discriminatorio debe proponer un término de comparación válido (<i>tertium comparationis</i>); es decir, un término de referencia a partir del cual se determine si el tratamiento jurídico dado no resulta objetivo ni razonable, es así que el Tribunal Constitucional en el fundamento 21 de la STC No. 2317-2010- AA/TC ha señalado que “... <i>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</i></p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>un trato diferente, sin mediar razones objetivas y razonables que lo legitimen (STC No. 4587-2004-AA/TC)”</i> (la negrita y subrayado es nuestro).</p> <p>6. En el caso de autos, el demandante propone como homóloga a la trabajadora de limpieza de la demandada, Martha Sánchez Arrunátegui con la cual, el A quo ha efectuado la comparación en la sentencia venida en grado, y cuyas remuneraciones obran detalladas en el Informe No. 591-2015-RDGC-PJTP de fojas 255 al 262 de autos, donde se precisan los pagos mensuales percibidos por dicha obrera de limpieza pública, remuneración que ha sido base de comparación por el A quo con relación a la remuneración mensual percibida por el demandante, así fluye del mencionado Informe Revisorio de Planillas comparando al recurrente con su homóloga, que se encuentran en la misma condición de obrero y desempeñan la misma función que es la de trabajadores de limpieza pública, no requiriéndose para tal labor experiencia profesional, nivel académico, entre otros que los descalifique como parámetro de comparación (Cas. Lab. No. 1212-2010 – Piura). En ese</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>sentido, al quedar acreditado que el actor percibía montos menores a los de su homóloga M.S.A, que realizaba la misma labor de limpieza pública según fluye del mencionado Informe No. 591-2015-RDGC-PJTP de fojas 255 al 262 de autos, sin que la emplazada hubiere demostrado que se trate de una diferenciación objetiva y razonable y no de una discriminación remunerativa, se ha contravenido el numeral 1) del artículo 26 de la Constitución y los Convenios 100 y 111 de OIT, ratificados por el Perú, cuanto más si en interpretación del Tribunal Constitucional: <i>“La igualdad de oportunidades – en estricto, igualdad de trato -, obliga a que la conducta ya sea del Estado o los particulares, en relación a las actividades laborales, no genere una diferenciación no razonable y por ende, arbitraria”</i> (Exp. 0008-2005-AI), limitándose la demandada a señalar de manera general que la diferencia de trato está justificada, cuando la carga de la prueba según el artículo 27 de la Ley Procesal de Trabajo No. 26636 recaía en la apelante, más aún cuando de la labor realizada por el accionante como obrero de limpieza, no se</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>advierte ni se demuestra que fuera necesaria una calificación o preparación especial que sí tenga su homóloga, y si bien es cierto la Casación No. 16927-2013-Lima, hace referencia al parámetro objetivo de la antigüedad, y la homóloga registra a fojas 255 que ingresó en el año 2005, también es cierto, que no se ha acreditado que la demandada haya establecido una bonificación por años de servicio que objetivamente determine un trato salarial basado en la antigüedad en el cargo, significando que el principio de igualdad trasladado al ámbito laboral supone el derecho del trabajador a recibir por parte de su empleador un trato igual al que reciben los demás trabajadores, de forma tal que mientras la igualdad ante la ley opera en el marco de las relaciones entre el individuo y el Estado – Poder Legislativo, Ejecutivo o Judicial, de otro lado, la igualdad de trato actúa dentro de la relación entre el empleador y el trabajador, estando premunido el primero de un poder de dirección cuyo ejercicio tienen como límite o control el evitar diferenciaciones arbitrarias de trato, esto es, se trata de un límite fundamental a la autonomía</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>empresarial que consiste en “(...) <i>la prohibición de que el empleador adopte diferenciaciones arbitrarias, habiéndose de justificar toda diferenciación de trato entre los trabajadores en base a su razonabilidad y respecto de la situación concreta de que se trate</i>” (Rodríguez Piñero citado por Carlos Blancas Bustamante en “Derechos Fundamentales de la Persona y Relación de Trabajo”; Fondo Editorial PUCP; Lima; 1era Edición 2007; pp. 149).</p> <p>7. Con respecto al tercer agravio en el sentido que no se han tomado en cuenta las normas presupuestales, y los Arts. 77 y 78 de la Constitución, ya que atender un pago no presupuestado generaría una afectación al erario local y un desequilibrio en el presupuesto municipal, es de precisar que la inobservancia de normas y límites de orden interno como las Leyes Anuales del Presupuesto entre otras del Sector Público que invoca la demandada como argumento de defensa, no pueden afectar los derechos y beneficios sociales del actor, lo contrario, significaría vulnerar la garantía contenida en el tercer párrafo del artículo 23 de la Constitución Política del Estado por el cual: “ (...) <i>Ninguna</i></p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador (...)”, que el Tribunal Constitucional ha interpretado como una cláusula de salvaguarda de los derechos del trabajador, en concordancia con el artículo 1 de la propia Carta Fundamental, que estatuye que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la Sociedad y del Estado, estableciendo la premisa a partir de la cual debe abordarse toda controversia surgida en las relaciones asimétricas entre empleador y trabajador.</i></p> <p>8. En ese orden de ideas, los agravios de la parte demandada en nada enervan lo resuelto en primera instancia, habiéndose emitido sentencia con arreglo a Ley y al mérito de lo actuado, mereciendo confirmarse la venida en grado.</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00669-2015-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura, Piura

Nota 1. La búsqueda e identificación de los parámetros de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, 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: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy alta y muy alta; respectivamente.

En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad. Finalmente, en la motivación del derecho, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la norma aplicada fue seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.

Cuadro 6: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el expediente N° 00669-2015-0-2001-JR-LA-01, Distrito Judicial de Piura, Piura. 2020

Parte resolutive de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
Aplicación del Principio de Congruencia	<p>IV.- DECISIÓN. -</p> <p>Por las anteriores consideraciones:</p> <p>1. CONFIRMARON la sentencia contenida en la resolución número 09, su fecha 30 de junio del 2016, que obra de fojas 284 al 313 de autos, que resuelve declarar FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por don T.F.J.L. contra la M.P.P. en el extremo de PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACIÓN; en consecuencia, ORDENA a la Municipalidad Provincial de Piura proceda al pago de la suma de CINCUENTA Y SIETE MIL SETECIENTOS SETENTA Y SEIS CON</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o los fines de la consulta. <i>(Es completa)</i> Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta (No se extralimita)/<i>Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado</i>). Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en 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. Evidencian claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos</i></p>					X					

	<p>18/100 SOLES (S/ 57,776.18); más intereses legales, correspondiendo a los conceptos de: a) Reintegros de remuneraciones = S/ 39,838.90; b) Gratificaciones = S/ 7,746.27; c) Vacaciones = S/ 9,224.34; d) Escolaridad = S/ 966.67; PROCEDA la demandada a DEPOSITAR la suma de S/ 5,620.87 por Compensación por Tiempo de Servicios en una entidad financiera elegida por el demandante, salvo se encuentre autorizada para actuar como agente retenedor; declara IMPROCEDENTE la demanda en el extremo de incorporación en el libro de planilla única de trabajadores permanentes, con la asignación de su respectiva plaza; en consecuencia, ORDENA que la Municipalidad demandada PROCEDA A NIVELAR las remuneraciones del demandante dándosele igual trato remunerativo a la que percibe la obrera Contratada M.S.A.</p> <p>2. Hágase saber y devuélvase. Interviene el Juez Superior David Fernando Correa Castro por licencia de la Juez Superior C.M.V. Juez Superior Ponente I.R.</p> <p>s.s.</p>	<p><i>tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</i></p>											
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">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: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>				<p style="text-align: center;">X</p>							<p style="text-align: center;">10</p>

	I.R. N.M. C.C.												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00669-2015-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura, Piura

Nota. La búsqueda e identificación de los parámetros de la aplicación del principio de congruencia, y de la descripción de la decisión se realizó 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 **muy alta**. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontró los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia, y la claridad; mientras que: evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa, respectivamente, no se encontró. Finalmente, en la descripción de la decisión, se encontró los 5 parámetros: mención expresa de lo que se decide u ordena; mención clara de lo que se decide u ordena; mención expresa y clara a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado); mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración), y la claridad.

Cuadro 7: Calidad de la sentencia de primera instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00669-2015-0-2001-JR-LA-01, Distrito Judicial de Piura, Piura. 2020

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

	Parte resolutiva	Aplicación del Principio de congruencia					X	10	[9 - 10]	Muy alta						
										[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 primera instancia en el expediente N° 00669-2015-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura, Piura.

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 sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N°00669-2015-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura**, fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutiva que fueron: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente. Donde, el rango de calidad de: la introducción, y la postura de las partes, fueron: muy alta y muy alta; asimismo de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta y muy alta, y finalmente de: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: muy alta y muy alta; respectivamente.

Cuadro 8: Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00669-2015-0-2001-JR-LA-01, Distrito Judicial de Piura, Piura. 2020

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

	Parte resolutiva	Aplicación del Principio de congruencia					X	10	[9 - 10]	Muy alta					
									[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° 00669-2015-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura, Piura

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 pago de beneficios sociales y/o indemnización, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N°00669-2015-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura fue de rango: muy alta.** Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutiva que fueron: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente. Dónde, el rango de la calidad de: la introducción, y la postura de las partes fueron: muy alta y muy alta; asimismo, de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta y muy alta; finalmente: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: muy alta y muy alta, respectivamente.

4.2. Análisis de los resultados

Los resultados de la investigación revelaron que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Pago de Beneficios Sociales, en el expediente N° 00669-2015-0-2001-JR-LA-01, perteneciente al Distrito Judicial de Piura, fueron de rango muy alta y muy alta, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 7 y 8).

Respecto a la sentencia de primera instancia:

Su calidad, fue de rango muy alta, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio; fue emitida por el Juez del Primer Juzgado de Trabajo de Piura (Cuadro 7).

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

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

La calidad de la introducción, que fue de rango alta; es porque se hallaron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; y la claridad. Asimismo, la calidad de postura de las partes que fue de rango muy alta; porque se hallaron los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los xx cuales se va resolver; la claridad; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Con respecto al “encabezamiento” permite inferir que el operador jurisdiccional sobre este aspecto se considera que este contenido se aproxima a la doctrina que suscriben autores como Cajas (2011). En lo que respecta al desarrollo interno del encabezamiento, el estudio del contenido de esta sección ha mostrado que su propósito consiste en ubicar la sentencia en el espacio y el tiempo, pero se evidencia la falta de consignación de otros datos que facilitarían al lector el entendimiento sencillo de lo que se está resolviendo, en este caso, sobre pago de beneficios sociales. Asimismo, un “asunto”, donde se puede leer, cuál es el problema o respecto a qué se decidirá. Una “individualización de las partes” que precisa la identidad de las partes. Prácticamente, está significando que la sentencia, en cuanto a estos rubros se ajusta a los parámetros normativos establecidos en el artículo 119 (primer párrafo) y 122 (inciso 1 y 2) del Código

Procesal Civil; porque en ellas se indica las características que deben tener las resoluciones (Cajas, 2011). En cuanto “los aspectos del proceso”; se observa que se ha efectuado una descripción esmerada de los actos procesales más relevantes del proceso.

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

Respecto a la motivación de los hechos se encontraron los 5 parámetros previstos: razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbados y la claridad; razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta, y razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia.

Asimismo, en la motivación del derecho, se encontraron los 5 parámetros previstos: razones orientadas a respetar los derechos fundamentales, y la claridad; mientras que 3: razones orientadas a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada(s) ha sido seleccionada 149 de acuerdo a los hechos y pretensiones; razones orientadas a interpretar las normas aplicadas; y razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión.

Al respecto, puede afirmarse que por exigencia Constitucional y Legal, según la norma del inciso 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Estado, comentada por Chaname (2009); el artículo 12 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y la norma del inciso 6 del artículo 50 del Código Procesal Civil (Cajas, 2011) y Sagástegui (2003); una sentencia debe evidenciar los fundamentos de hecho y del derecho. Siendo así, los hechos controvertidos con base en la valoración de las pruebas y a la luz de las disposiciones legales aplicables, se relacionan con la solución que a esos problemas jurídicos se brinden. La aplicación de la norma abstracta a las situaciones de hecho es lo que constituye la motivación de una sentencia, seguidamente León (2008), afirma que la valoración o apreciación judicial de la prueba es un proceso mental complicado y sujeto a variación en cada supuesto presentado, por lo que considero que la motivación de los hechos es de una decisión, es necesaria pues que a través de ellas se puede ejercer el derecho de controlar la legalidad del fallo, supuesto que se ha presentado en el caso bajo estudio, al haberse realizado una valoración conjunta de los medios probatorios contrastándolos con los hechos que han sido seleccionados como probados en la parte considerativa.

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

En la aplicación del principio de congruencia, se encontró los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas, y la claridad; aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia; y evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. 150 Por su parte, en la descripción de la decisión, se encontraron los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena, el pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada; y la claridad; mientras que: el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la exoneración; se encontró.

Este rubro, se observa que la parte expositiva de la sentencia se ajusta a brindar una identificación adecuada de proceso; en similar situación en la parte considerativa; más hay tendencia a fundamentar los hechos; pero de una forma más analítica en el fundamento de derecho; por esta razón la parte resolutive es congruente con la parte expositiva y la considerativa; acercándose de la conceptualización vertida por Bacre (1992), para quien la sentencia es un acto procesal relevante emanado del Juez, plasmado en un instrumento público, mediante el cual ejercita su poder deber jurisdiccional, aplicando al caso concreto la norma legal a la que previamente ha subsumido los hechos alegados y probados por las partes, que disciplinará las relaciones recíprocas de los litigantes, cerrando el proceso.

Este rubro, se observa que la parte expositiva de la sentencia se ajusta a brindar una identificación adecuada de proceso; en similar situación en la parte considerativa; más hay tendencia a fundamentar los hechos; pero de una forma más analítica en el fundamento de derecho; por esta razón la parte resolutive es congruente con la parte expositiva y la considerativa; acercándose de la conceptualización vertida por Bacre (1992), para quien la sentencia es un acto procesal relevante emanado del Juez, plasmado en un instrumento público, mediante el cual ejercita su poder deber jurisdiccional, aplicando al caso concreto la norma legal a la que previamente ha subsumido los hechos alegados y probados por las partes, que disciplinará las relaciones recíprocas de los

litigantes, cerrando el proceso.

Respecto a la sentencia de segunda instancia:

Su calidad, fue de rango muy alta, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio; fue emitida por la Sala Laboral Transitoria de Piura, perteneciente al Distrito Judicial de Piura (Cuadro 8).

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

4. La calidad de su parte expositiva fue de rango muy alta. Se determinó con énfasis en la introducción y la postura de las partes, que fueron de rango alta y alta, respectivamente (Cuadro 4).

En la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto, la individualización de las partes y la claridad; mientras que: aspectos del proceso, se encontró. Asimismo, en la postura de las partes, se encontró los 5 parámetros previstos: evidencia el objeto de la impugnación; evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; evidencia las pretensiones de la parte contraria al impugnante; y la claridad; mientras que: explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación, no se encontró. En cuanto a la “introducción” su rango de calidad se ubicó en alta, dado que se ha evidenciado el cumplimiento de cuatro parámetros previstos que la ley exige para esta parte de la sentencia. Este hallazgo nos estaría revelando, que el colegiado se ha preocupado en redactar una identificación del proceso acorde a la legislación. Como se puede advertir la praxis judicial es más explícita que las exigencias legales, completando esta situación sería conveniente que el encabezamiento también incluya la identidad de los miembros del colegiado y el auxiliar jurisdiccional suscriptores de la sentencia, de tal forma que no sea necesario revisar toda la sentencia para enterarse quiénes lo firmaron; de esta forma estaría asegurándose que los usuarios de la administración de justicia y muy especialmente las partes del proceso, se informen desde el inicio de la sentencia, sobre datos fundamentales que aseguran ejercer su derecho de defensa.

5. La calidad de su parte considerativa fue de rango muy alta. Se determinó con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho, que fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente (Cuadro 5).

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

aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad; mientras que: las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas, no se encontró.

Asimismo, en la motivación del derecho, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; y la claridad.

6. Respecto a la calidad de su parte resolutive fue de rango muy alta. Se determinó con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión que fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente (Cuadro 6).

En cuanto al, principio de congruencia, se encontraron 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia, y la claridad; mientras que: evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa, respectivamente, no se encontró.

En cuanto corresponde a la descripción de la decisión, está completamente clara y expresa de lo que se decide y ordena, de ahí su similitud a los parámetros normativos previstos en el inciso 4 del artículo 122 del Código Procesal Civil, donde está dicha exigencia legal; además, porque solo así se garantizará la tutela jurisdiccional efectiva y el debido proceso, al que se refiere el artículo 139 inciso 3 de la Constitución Política del Estado, que comenta (Chanamé R. , 2009) y también se ocupa Bustamante (2001); porque la justicia siendo un valor, una vez plasmada en un documento llamada sentencia, que se aproxima a dicho valor, consignando en su contenido una decisión, es obvio que dicha decisión sea la que se cumpla y no otra, pero de no ser clara y expresa, lo que sí se ha cumplido en este punto.

V. CONCLUSIONES

Se concluyó que, de acuerdo a los parámetros de evaluación y procedimientos aplicados en el presente estudio la calidad de las sentencias de primera instancia y segunda instancia sobre pago de Beneficios sociales y/o indemnización, en el expediente N° 00669-2015-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura, fueron de rango muy muy alta y alta, respectivamente (Cuadro 7 y 8).

5.1. En relación a la calidad de la sentencia de primera instancia. Se concluyó que, fue de rango muy alta; se determinó en base a la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente. (Ver cuadro 7 comprende los resultados de los cuadros 1, 2 y 3). Fue emitida por el Primer Juzgado de Trabajo de Piura, donde se resolvió: declarar fundada la demanda contencioso administrativa instaurada. (Expediente N° 00669-2015-0-2001-JR-LA-01).

5.1.1. La calidad de la parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes, fue de rango muy alta (Cuadro 1). En la introducción se halló los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; y la claridad; mientras que: los aspectos del proceso, se encontró. En la postura de las partes se hallaron los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver; y la claridad; mientras que: explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes, se encontró. En síntesis, la parte expositiva se presentó: 10 parámetros de calidad.

5.1.2. La calidad de la parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho, fue de rango muy alta (Cuadro 2).

En la motivación de los hechos se hallaron 5 parámetros previstos: razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbados; la claridad; razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; y razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta, y razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. En la motivación del derecho se hallaron los 5 parámetros previstos: razones orientadas a respetar los derechos fundamentales; la claridad; razones orientadas a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada(s) ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; razones orientadas a interpretar las normas aplicadas; y razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las

normas que justifican la decisión. En síntesis la parte considerativa presentó: 10 parámetros de calidad.

5.1.3. La calidad de la parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fue de rango muy alta (Cuadro 3). En la aplicación del principio de congruencia, se hallaron los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas; la claridad; aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia; y evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. En la descripción de la decisión, se halló los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena, el pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada; y la claridad; mientras que: el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la exoneración, se encontró. En síntesis la parte resolutive presentó: 20 parámetros de calidad.

5.2. En relación a la calidad de la sentencia de segunda instancia. Se concluyó que, fue de rango muy alta; se determinó en base a la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de alta, muy alta y alta, respectivamente. (Ver cuadro 8 comprende los resultados de los cuadros 4, 5 y 6). Fue emitida por la Sala Laboral de Piura, donde se resolvió: revocar la sentencia elevada en apelación y reformando la sentencia, se declaró infundada la demanda interpuesta. (Expediente N° 00669-2015-0-2001-JR-LA-01).

5.2.1. La calidad de la parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes, fue de rango muy alta (Cuadro 4). En la introducción, se halló los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; y la claridad; mientras que: la individualización de las partes y aspectos del proceso, no se encontraron. En la postura de las partes, se halló los 5 parámetros previstos: evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; el objeto de la impugnación, y explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación; y la claridad; mientras que: evidencia la pretensión de la parte contraria al impugnante, no se encontró. En síntesis, la parte expositiva presentó: 10 parámetros de calidad.

5.2.2. La calidad de la parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho fue de rango muy alta (Cuadro 5). En la motivación de los hechos, se halló los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad; mientras que: las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas, se encontró. En la motivación del derecho se halló los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; y la claridad. En síntesis, la parte considerativa presentó: 20 parámetros de calidad.

5.2.3. La calidad de la parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fue de rango muy alta (Cuadro 6).

En la aplicación del principio de congruencia, se halló los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidenció resolución de todas las pretensiones oportunamente formuladas en el recurso impugnatorio/consulta; el contenido el pronunciamiento evidencia resolución, nada más que de las pretensiones ejercitadas en el recurso impugnatorio; el pronunciamiento evidenció aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia; y la claridad; mientras que: el pronunciamiento evidenció correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, se encontró. En la descripción de la decisión, se halló los 5 parámetros: mención expresa de lo que se decide u ordena; mención clara de lo que se decide u ordena; mención expresa y clara a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado); la claridad; mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración). En síntesis la parte resolutive presentó: 10 parámetros de calidad

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arevalo Vela, J. (2016). *Tratado de Derecho Laboral* (Primera Edición ed.). Lima: Instituto Pociífico S.A.C.
- Blume Moore, I. (01 de Octubre de 2015). *Mejoras salariales, principio de igualdad y no discriminación entre trabajadores*.
- Bustamante, R. (2001). *Derechos Fundamentales y Proceso Justo*. Lima: ARA Editores.
- Cabanelas, G. (1998). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Actualizada y Corregida aumentada. (25ta edición)*. Buenos Aires: Heliasta.
- Caceres Paredes, J. (2014). *La Remuneración como Derecho Fundamental*.
- Cajas, W. (2008). *Código Civil y otras disposiciones legales. (15ª Edic.)*. Lima: Editorial RODHAS.
- Carrión, J. (2001). *Derecho Procesal Civil*. Lima., Perú: Grijley.
- Casal, J., & Mateu, E. (2003). Tipos de Muestreo. CReSA. Centre de Recerca en Sanitat Animal / Dep. Sanitat i Anatomia Animals,. (0.-B. Universitat Autònoma de Barcelona, Ed.) *Epidem. Med. Prev.*, 1: 3-7.
- Castillo, J. (s.f.). *Comentarios Precedentes Vinculantes en materia penal de la Corte Suprema. 1ra. Edición*. Lima: Editorial Grijley.
- Castro, M. (2013). *Problemas con la justicia nacional*. Lima: Editorial Rodhas.
- Chanamé, R. (2009). *Comentarios a la Constitución (4ta. Edic.)*. Lima: Editorial Jurista Editores.
- Chavez, R. B. (2004). *The Rule of Law in Nascent Democracies. Judicial Politics in Argentina*. Judicial Politics in Argentina: University Press Stanford: Stanford.
- Coaguilla, J. (s.f.). *Los Puntos Controvertidos en el Proceso Civil*. Obtenido de <http://drjaimecoaguila.galeon.com/articulo12.pdf>.
- Colomer, I. (2003). *La Motivación de las Sentencias: Sus exigencias Constitucionales y Legales*. Valencia: Tirant lo blach.
- Couture, E. (2002). *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*. Editorial IB de F. Montevideo. Buenos Aires:: Editorial IB de F. Montevideo.
- Fajardo, R. (2003). *Derechos Fundamentales y Proceso Justo*. Lima: (1ra. Edición).
- Fundación Wikimedia, I. (20 de enero de 2018). *Derecho procesal laboral*. Obtenido de Derecho procesal laboral: https://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_procesal_laboral
- García Manrique, A. (2010). *¿como se esta aplicando los principios laborales en el peru? Un enfoque Teorico-Jurisprudencial*. Peru: Gaceta Juridica S.A. .

Gozañi, A. (1992). *Derecho Procesal Civil*. Buenos Aires: Editorial Ediar.

Guasp, j. (1997). *concepto y metodo procesal*. madrid: civitas s.a.

Guerrero Chàvez, F. (s.f.). *LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA EN EL PERÙ*.

Hernandez, -S. R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2010). *Metodologia de la Investigacion 5ta edicion*. mexico: Editorial Mc Graw Hill.

Herrera, L. E. (s.f.). *La Calidad en el Sistema de Administracion de Justicia*.

Hinostroza, A. (2001). *Proceso Civil (1ra.Edicion)*. lima: Editorial Gaceta Juridica.

Infantes, C. G. (2009). *El Proceso Laboral*.

Jacqueline, P. (11 de 12 de 2016). “*Tenemos que recuperar la credibilidad en la administración de justicia*”.

Judicial Poder. (2013). *Diccionario Juridico*. Caracas: Propaceb.

Juridicas, A. P. (2010). *Derecho Procesal Civil*. Peru: San Marcos de Anibal Jesus Paredes Galvan.

Mejía, J. (2004). *Sobre la Investigación Cualitativa. Nuevos Conceptos y campos de desarrollo*.

Miyagusuki Toyama, J., & Recoba Vinatea, L. (2015). *Guia Laboral*. Lima- Peru: Gaceta Juridica S.A.

Oelz , M., Olney, S., & Tomei, M. (2013). *Guía introductoria Igualdad Salarial*.

Ossorio, M. (2010). *Diccionario de Ciencias Juridicas Politicas y Sociales. (29ta Edicion)*. Buenos Aires: Heliasta.

Poder Judicial. (2013). *Diccionario Jurídico*. Obtenido de Diccionario Jurídico:

PROETICA. (2010). *Sexta Encuesta Nacional sobre Corrupcion elaborado por IPSOS Apoyo*.

Quispe, C. G., Campos , T. S., & Garcia , M. A. (2010). *El Amparo Laboral y La Via Ordinaria*. Peru: Gaceta Juridica.

Real Academia de la Lengua Española. (2001). *Diccionario de la Lengua Española. vigesima segunda edicion*. Obtenido de <http://lema.rae.es/drae/>

Rodriguez Riojas, J. I. (2018). *Manual Practico del Proceso Laboral*. Lima: Motivensa Editora Juridica.

Rodriguez, J. (2000). *La interpretacion de las leyes del trabajo*. Buenos Aires: La Ley.

Ruiz, G. A. (2015). *sintesis de la legislacion laboral*. Lima-Peru: MV FENIX E.I.R.L.

Supo, J. (2012). *Seminarios de investigacion cientifica. Tipos de investigacion*.

Ticona, V. (1994). *Análisis y comentarios al Código Procesal Civil*. Arequipa: Editorial: Industria Gráfica Librería Integral. .

Ticona, V. (1999). *El Debido Proceso y la Demanda Civil. Tomo I*. Lima: Editorial: RODHAS.

Toyama Miyagusuki, J., & Vinatea , R. L. (Mayo del 2015). *Guia Laboral* (Septima Edicion ed.). Lima: Gaceta Juridica .

Toyama, M. J. (2009). *El Despido en la Jurisprudencia Judicial y Constitucional*. Lima - Peru: Gaceta Juridica.

Toyama, M. j. (2015). *El Derecho Individual del Trabajo en el Peru*. Lima -Peru: Gaceta Juridica S.A.

Universidad de Celaya. (2011). *Manual para la publicación de tesis de la Universidad de Celaya. Centro de Investigación*. Recuperado el 23 de 11 de 2013, de Manual para la publicación de tesis de la Universidad de Celaya.Centro de Investigación

Valderrama, S. (s.f.). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica. (Ira Ed.) Lima: Editorial San Marcos*.

Vega, E. (9 de diciembre de 2015). *proyecto anticorrupcion*. Obtenido de proyecto anticorrupcion

**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	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> Si cumple/No cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?.</i> Si cumple/No 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/No 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/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple/No cumple</p>
			Postura de las partes	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple/No cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple/No cumple</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes. Si cumple/No cumple</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple/No cumple</p>

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

			<p>cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple/No 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/No 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/No 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/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple</p>
	PARTE RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple/No 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/No 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/No cumple</p> <p>4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y</p>

				<p>considerativa respectivamente. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>). Si cumple/No cumple.</p>
			<p>Descripción de la decisión</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple/No 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/No 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/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple/No cumple.</p>

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/No cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver.</i> Si cumple/No 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/No cumple</p> <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.</i> Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple/No cumple</p>

		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/No cumple</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple/No cumple</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple/No cumple</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple/No cumple</p>
	CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (<i>Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es).</i>) Si cumple/No 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</i></p>

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

		<p>la norma, según el juez) Si cumple/No 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/No 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/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple</p>
	RESOLUTIVA	<p>Aplicación del Principio de Congruencia</p> <p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta. (según corresponda) (Es completa) Si cumple/No cumple</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/No cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas</p>

			<p>y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple/No cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>). Si cumple/No cumple.</p>
		<p>Descripción de la decisión</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple/No 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/No 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/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple/No cumple.</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, incorporarlos en el desarrollo de las bases teóricas del trabajo de investigación, utilizando fuentes doctrinarias, normativas y jurisprudenciales.

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

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

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

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1

Calificación aplicable a los parámetros

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

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 2

Calificación aplicable a cada sub dimensión

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

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 3

Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutive

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

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

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

Fundamentos:

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

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

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

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

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

⤴ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; 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			
		2x1=2	2x 2=4	2x3=6	2x4=8	2x 5=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 de calidad hay 4 valores.

⤴ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los 5 niveles de calidad.

Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 5.

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

– Sentencia de segunda instancia

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

Fundamento:

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

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

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

Se realiza por etapas

6.1. Primera etapa: con respecto a la sentencia de primera instancia Examinar el cuadro siguiente:

Cuadro 6

Calificación aplicable a la sentencia de primera y segunda instancia

Variable	Dimensión	Sub dimensiones	Calificación de las sub dimensiones					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]	
	F	Introducción			X			[9- 10]	Muy					

	Postura de las partes				X	7		alta								
							[7 - 8]	Alta								
							[5 - 6]	Mediana								
							[3 - 4]	Baja								
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	14							[17-0]	Muy alta
							X								[13-6]	Alta
		Motivación del derecho			X										[9-2]	Mediana
															[5-8]	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								

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 sobre pago de beneficios sociales y/o otros, contenido en el expediente N° 00669-2015-0-2001-JR-LA-01, **en el cual han intervenido en primera instancia: el poder judicial y en segunda instancia la sala laboral permanente (tribunal colegiado) de la corte Superior de justicia del Distrito Judicial de Piura.**

Por estas razones, como autora, 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 10 de junio del 2020

Yahuana Salvador Maudi Yojani
DNI N° 48803588– Huella digital

ANEXO 4

EXPEDIENTE : 0669-2015-0-2001-JR-LA-01

ESPECIALISTA : R.M.O.

En la ciudad de Piura siendo el día **30 de Junio del 2016** el *Señor Juez del Primer Juzgado de Trabajo de Piura*, ha expedido la siguiente **Resolución N° 09:**

SENTENCIA

I.- ASUNTO:

Puestos los autos en Despacho para sentenciar en la fecha por las recargadas labores del juzgado; en los seguidos por don *T.F.J.L.* sobre ***PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACION*** contra la ***MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PIURA.***

II.- ANTECEDENTES:

ARGUMENTOS DE LA PARTE DEMANDANTE:

2.7 Mediante escrito de folios 11 al 21 el demandante alega que labora para la demandada en su dependencia denominada División de Limpieza Pública en calidad de obrero desempeñando funciones de trabajadora de limpieza pública, habiendo iniciado la relación laboral desde el 01 de octubre del 2012 hasta la actualidad, siendo su máxima remuneración S/.800.00; asimismo se debe señalar de que a los trabajadores que desempeñan igual función pero que se encuentran en el libro de planillas, se les cancela una remuneración ascendente a S/.2,468.42 por lo que se debe tener en cuenta al momento de resolver.

2.8 No podrá negar la demandada que cuando recién ingreso a laborar, no lo incluyo en la planilla única de trabajadores conforme dispone la normatividad todo ello con el fin de eludir sus obligaciones laborales, si no que durante el periodo reclamado, se le contrato bajo la denominada modalidad de contratos sujetos a modalidad bajo el D.Leg. N° 728, en el fondo se trataban más que de verdaderos contratos de trabajo con sus típicas notas características como prestación personal, la subordinación y la retribución.

2.9 Respecto del trato que la municipalidad demandada da a sus obreros de Limpieza Pública, se debe señalar que a estos se les considera como obreros conforme acredita con la boleta de pago de otra trabajadora que cumple igual función, tal es así que se le registra en la Planilla Única de Obreros y como tal está sujeto al régimen laboral privado por mandato del Art. 37 de la actual Ley Orgánica de Municipalidades Ley 27972.

ARGUMENTOS DE LA MUNICIPALIDAD DEMANDADA:

2.10 De folios 76 a 80 la demandada se apersona al proceso y solicita se declare infundada en todos sus extremos la demanda; alegando que el demandante actualmente se vincula laboralmente con un contrato sujeto a modalidad a plazo determinado bajo el régimen laboral del D. Leg N° 728 con fecha de ingreso del 01.01.2015 en el cargo de obrero de limpieza pública prestó sus servicios en la división de limpieza pública como servicios no personales durante los periodos del 02 al 08 de agosto, 05 al 30 de setiembre del 2005, desde 10 de febrero a 11 de marzo de 2007, del 06 al 22 de febrero, del 25 de febrero al 12 de marzo, abril, mayo, junio del 2008 así como del 02 de julio al 16 de setiembre del 2008 brindo sus servicios bajo modalidad contratación administración de servicios, según informe N° 180-2015 de fecha 21.04.2015. En consecuencia ha procedido en todo momento conforme a derecho respetando los contratos temporales por necesidad que en su momento firmaron ambas partes, las cuales no otorgan mayores beneficios.

2.11 Que el demandante no ha podido demostrar con solvencia la simulación o fraudulencia que desnaturalice al contrato de trabajo sujeto a modalidad y justifiquen su contratación a plazo indeterminado; al respecto la Ley establece los mecanismos para acceder a la condición laboral que el demandante pretende, los mismos que contemplan necesariamente aprobar un concurso público de méritos.

2.12 Que con respecto a la pretensión de nivelación de su remuneraciones mensuales tan igual a la que percibe a la obrera Martha Sánchez Arrunátegui, se ha tenido presente en el ámbito constitucional el derecho de igualdad tiene dos facetas: igualdad ante la Ley e igualdad en la Ley; la primera de ellas quiere decir que la norma debe ser aplicable, por igual a todos los que se encuentran en la situación descrita en el supuesto de la norma mientras que la segunda implica que un mismo órgano no puede modificar arbitrariamente el sentido de sus decisiones en casos sustancialmente iguales, y que cuando el órgano en cuestión considere que debe apartarse de sus precedente tiene que ofrecer para ello una fundamentación suficiente y razonable.

III.- PUNTOS CONTROVERTIDOS:

Conforme al acta de audiencia única de folios 85 a 87 se declara saneado el proceso y al no proceder la conciliación, se fijaron como puntos controvertidos:

3.6 Determinar si corresponde declarar la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad correspondientes al periodo del 01 de octubre del 2012 al 28 de febrero del 2015.

3.7 Establecer si entre el demandante y la demandada existe una relación de naturaleza laboral sujeta a plazo indeterminado durante el periodo del 01 de octubre de 2012 al 28 de febrero del 2015;

3.8 De ser así, determinar si le corresponde el pago de sus beneficios sociales que comprenden gratificaciones, vacaciones, escolaridad y CTS;

3.9 Determinar si corresponde el pago de reintegro de remuneraciones por el periodo laborado desde el 01 de octubre del 2012 hasta el 28 de febrero del 2015,

3.10 Determinar si corresponde se le incorpore a planilla única de trabajadores obreros de la entidad demandada, con su respectiva asignación de plaza y la nivelación de su remuneración en base a lo que percibe un trabajador de limpieza, tomando como comparativo a M.S.A.

IV.- FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN:

4.51 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:

4.52 En primer lugar, en cuanto a la existencia del vínculo laboral y a su prestación interrumpida 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)”*; 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 remuneración, **c)** la subordinación;

4.53 Que, respecto a la *prestación de servicios*, del Informe N° 591-2015 -RDGC/PJTP a folios 255 a 262 y de la relación de comprobantes de pago de folios 105 a 249, asimismo de los contratos sujetos a modalidad de folios 32 a 53, se aprecia que el demandante vendría prestando servicios bajo la siguiente modalidad de contrato y en los siguientes periodos:

b) Registrado en Planillas: 1) Del 01 de octubre del 2012 hasta la actualidad.

4.54 Por tanto debemos analizar la modalidad contractual por la cual fue contratado el demandante se encuentran desnaturalizadas como lo alega el demandante

4.55 Respecto a la *desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad* celebrados desde el dos de Octubre del 2012 hasta la actualidad; se aprecia que la demandada a contratado al demandante bajo contrato de trabajo sujeto a modalidad por necesidad de mercado, que de acuerdo al Artículo 58 del D.S. N° 003-97-TR son aquellos que:

El contrato temporal por necesidades del mercado es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente. Este puede ser renovado sucesivamente hasta el término máximo establecido en el Artículo 74 de la presente Ley. En los contratos temporales por necesidades del mercado, deberá constar la causa objetiva que justifique la contratación temporal. Dicha causa objetiva deberá sustentarse en un incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva, con exclusión de las variaciones de carácter cíclico o de temporada que se producen en algunas actividades productivas de carácter estacional.

4.56 En principio, para solicitar la desnaturalización de un contrato de trabajo sujeto a modalidad se debe basar en una de las causales establecidas en el artículo 77 de la D.S. 003-97-TR, pero en el escrito de demanda el demandante se limita a señalar la presencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo y señala que en los hechos ha existido un verdadero contrato de trabajo (??); bueno independientemente de lo que quería decir el abogado en el escrito de demanda se debe analizar los contratos de trabajo suscritos por la Municipalidad con el demandante.

4.57 De los contratos de trabajo sujetos a modalidad por necesidad de mercado, que van de folios 32 a 53 se aprecia que se le contrata al demandante, para que realice labores de “...limpieza pública, recolección de residuos sólidos y recuperación de áreas verdes...”

(SIC); “...con la finalidad de cumplir con las metas de del Plan Operativo Institucional 2012 Fortalecimiento y Recuperación de los Espacios Públicos de la ciudad de Piura...”
(SIC);

4.58 Es un requisito esencial para la validez del contrato de trabajo sujeto a modalidad por necesidad de mercado que se exprese la causa objetiva determinante de la celebración, causa que va directamente relacionada con el supuesto de hecho que le sirve de base para su celebración y en el presente tipo de contrato el supuesto de hecho está enmarcado dentro de los “...incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado...”.

4.59 En el presente caso la causa expuesta en los contratos de trabajo sujetos a modalidad por necesidad de mercado, está basada en el cumplimiento del Plan Operativo Institucional de la Municipalidad demandada; pero si entendemos que el plan operativo institucional es un documento en el cual los responsables de una organización (ya sea una empresa, una institución o una oficina gubernamental) establecen los objetivos que desean cumplir y estipulan los pasos a seguir;

4.60 En consecuencia, el plan operativo es una programación de las actividades a desplegar por la Municipalidad para el cumplimiento de sus fines, por tanto la necesidad de personal para labores de limpieza pública no está directamente originada por el incremento coyuntural de la demanda en el mercado; pues si es plan operativo es obvio que está previsto la cantidad de personal que se necesita para el cumplimiento de su metas; por tanto se concluye que la Municipalidad demandada ha cometido fraude en la contratación de la demandante bajo esta modalidad.

4.61 Por tanto el presente contrato está desnaturalizado por los fundamentos expuestos y por extensión, si consideramos desnaturalizado u contrato de trabajo sujeto a modalidad debe entenderse a plazo indeterminado y por ende los sucesivos contratos sujetos a modalidad celebrados de forma sucesiva con el demandante deviene en ineficaces.

4.62 Más aun si el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el **EXP. N.º 00912-2010-PA/TC –PIURA-ROBERT CRUZ PURIZACA**, ha establecido que:

7. 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”.

4.63 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, por el periodo ininterrumpido desde el 02 de octubre del 2012.

Respecto al pago remuneraciones y beneficios sociales en base a una remuneración justa y equitativa:

4.64 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...”*;

4.65 A nivel constitucional, el artículo 24º 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.*

4.66 Que, lo dispuesto a nivel constitucional guarda coherencia con lo recogido por los pactos y tratados internacionales, que forman parte de nuestro derecho nacional; 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 Culturales 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° 100, 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...”

4.67 De lo expuesto 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 humana; siendo que en el caso que autos la municipalidad 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 de la demandante con la trabajadora comparativa propuesta.

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

4.68 Al respecto, *¿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 es cierto la Corte Suprema de Justicia en la CAS N° 1212-2010 – Piura ha establecido ciertos criterios para determinar la homologación, también es verdad que en algunos procesos judiciales las Salas Laborales de Piura venían declarando nulas las sentencias y ordenando se proceda a la actuación de oficio de medios probatorios como si la carga de la prueba en este tipo de procesos recayera en el Juzgador y no en las partes procesales; esto a pesar que la Sala Laboral Permanente ya viene emitiendo pronunciamiento atendiendo sólo 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; 0430-2009-0-2001-JR-LA-01 y 2259-2011-0-2001-JR-LA-01.

4.69 Respecto a la 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 laboral; por lo que ya se encuentra previamente establecido las reglas procesales de actuación de las 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 partes, dado que si no se demuestran objetivamente los hechos alegados por las partes procesales estas quedarían en simples alegaciones.

4.70 Que, este sentido y en general de acuerdo al ordenamiento laboral vigente 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).

4.71 Es bueno señalar que, en el presente caso al solicitarse el pago de reintegro de remuneraciones y beneficios sociales en base a una remuneración justa y equitativa al igual que los trabajadores que realizan la misma labor y que se encuentran registrados en el Libro de planillas de la demandada; estamos como es obvio ante la alegación de un supuesto de discriminación por lo que se ajustaría a lo establecido en el literal b) citado en el fundamento que antecede, recayendo por tanto la carga procesal de probar en el empleador, quien tendría que acreditar la existencia de un motivo razonable y objetivo distinto al hecho lesivo alegado por el trabajador, que le faculte a otorgar un trato remunerativo diferenciado al demandante.

4.72 En consecuencia, al estar ante un caso de discriminación “remunerativa” le corresponde al empleador probar que su conducta está basada en criterios objetivos y razonables y, en consecuencia la diferencia del trato remunerativo no es discriminatoria. Esta es la principal carga procesal que tiene el empleador de probar, acreditar y crear

convicción en el Juzgador que su conducta no es discriminatoria y que la diferencia remunerativa otorgada al demandante está basada en criterios objetivos y razonables.

4.73 Ahora bien, a pesar que el ordenamiento jurídico laboral, inspirado en el principio protector, ha establecido expresamente la distribución de la carga de la prueba *¿Puede el Juez suplir la deficiencia procesal probatoria del empleador demandado?* Al respecto, 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 jurídicas 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 trabajador

4.74 En este sentido, el Derecho de Trabajo 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 ambas realidades imprescindibles, actuando el primero como un instrumento de singular importancia para el cumplimiento de los fines pretendidos por el segundo.

4.75 Por tanto y dando respuesta a la pregunta planteada, es obvio que en virtud del principio protector de la parte más débil de la relación laboral - el trabajador-, los operadores jurídicos (Legislador y Juez) deben tener presente, tanto en la interpretación como aplicación de las normas laborales (sustantivas y procesales), 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 directa - y en la mayoría de los casos hasta indirecta- con las fuentes y elementos de prueba que le permitan ejercer a cabalidad su defensa; a diferencia del empleador que tiene una posición privilegiada dado que tiene el dominio de todas las fuentes y los elementos probatorios al estar bajo su poderío.

4.76 De lo que se concluye que, al tener el empleador bajo su dominio todos los elementos probatorios necesarios para probar que su conducta de trato remunerativo “diferenciada” otorgada a la demandante, según lo sostiene, está basada en criterio objetivos y

razonables; puede aportar pruebas que permitan cumplir con su carga de probar conforme a 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 para establecer si concurre o no una causa objetiva y razonable que autorice al empleador a dar 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 Escalonarios ... 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).*

4.77 Debe apreciarse que la Corte Suprema hace alusión que **debe valorarse el material probatorio aportado por las partes al proceso**, de acuerdo a la carga probatoria que a cada una le corresponde; por lo que en caso de incumplimiento de su deber de probar se debe utilizar los sucedáneos de los medios probatorios extrayendo conclusiones de acuerdo a lo establecido en la ley procesal laboral o civil, a fin de resolver la controversia; por lo que de ningún modo se dice en la citada sentencia que el Juez deba suplir la deficiencia probatoria de las partes ni mucho menos del empleador; más aun si en el presente proceso la Municipalidad demandada cumple con su deber procesal de probar, 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.

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

4.79 Distinto es el caso cuando se refiere a la 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.

Comparación de remuneraciones de la demandante con el trabajador comparativo:

4.80 Ahora bien, tenemos que la Municipalidad demandada no ha acreditado si la diferencia de remuneraciones pagadas a la demandante con las remuneraciones del personal que se encuentra en planillas y que realizan la misma labor; ahora bien, la demandante solicita se le compare sus ingresos con la de otro trabajador que se encuentran en planilla, el revisor por su parte en su informe de fojas 255 a 262, detalla las remuneraciones del trabajador comparativo como es la de doña **Martha Sánchez Arrunátegui**; por lo que no habiendo justificación de desigualdad de trato remunerativo se procede a amparar este extremo demandado.

4.81 Por lo que, se aprecia en el presente caso, que el homólogo precitado se encuentran en un plano de igualdad con relación al demandante en cuanto a la ejecución de un trabajo en atención a clase de tareas realmente cumplidas, así también le corresponde el régimen laboral de la actividad privada al haberse desvirtuado la contratación civil efectuada por la emplazada con la accionante en una contratación de tipo laboral; es decir, las labores, funciones, especialidad son iguales y/o similares entre ambos.

4.82 Así, a pesar de que la situación laboral real del demandante con la trabajadora comparativa es equiparable, no sucede lo mismo con su remuneración la cual difiere, siendo menores las percibidas por el demandante; y, siendo la única condición diferenciadora que la homóloga es nombrada, esto generaría la desigualdad existente; en consecuencia, se concluye que se incurrió en un trato discriminatorio, puesto que la diferencia entre los conceptos remunerativos no está justificado en hechos distintos del trabajo o en supuestos objetivos que justifiquen esta desigualdad.

4.83 Analizando las remuneraciones del trabajador comparativo **Martha Sánchez Arrunátegui**, por tal virtud, se aprecia que los trabajadores comparativos perciben conceptos remunerativos como Reintegro diferencia de haberes, 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.

4.84 Por lo tanto, éste Despacho procederá 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 **Martha Sánchez Arrunátegui**, debiendo excluirse los siguientes conceptos: Gratificación, Reint. Dif. de haberes, Bonif. Esp. Vac. P. colectivo, Dep. de CTS, Bonif. Escolaridad, Bonif. crecimiento económico, Reint. Bonif. Vacacional, Reint. Escolaridad, Sub. Enfermedad, Bonif. Extraordinaria, Reintegro años anteriores, Bonif. Por única vez, Asign. Familiar y Aguinaldo.

4.85 Por lo que se procede a efectuar el cálculo de los reintegros demandados por el periodo de 01 de octubre del 2012 al 28 de febrero del 2015;

2012	Percibió	Debió Percibir	Reintegro
OCT	774.19	1972.71	1198.52
NOV	800	1931.62	1131.62
DIC	748.39	1972.71	1224.32
			3,554.46

2013	Percibió	Debió Percibir	Reintegro
ENERO	800	2092.71	1292.71
FEBRERO	800	2051.62	1251.62
MARZO	748.39	2092.71	1344.32
ABRIL	800	2051.62	1251.62

MAYO	800	2113.37	1313.37				
JUNIO	746.67	2070.62	1323.95				
JULIO	800	2113.37	1313.37			Debió Percibir	Reintegro
AGOSTO	800	2113.37	1313.37	2014	Percibió		
SEPT	746.67	270.62	1323.95	ENERO	800	2241.17	1441.17
OCT	800	2113.37	1313.37	FEBRERO	800	2198.42	1398.42
NOV	800	2070.62	1270.62	MARZO	748.39	2241.17	1492.78
DIC	748.39	2113.37	1364.98	ABRIL	800	2198.42	1398.42
			15,677.25	MAYO	800	2241.17	1441.17
				JUNIO	773.33	2198.42	1425.09
				JULIO	800	2241.17	1441.17
Total				AGOSTO	748.39	2241.17	1492.78
				SEPT	800	2198.42	1398.42
				OCT	774.19	2241.17	1466.98
2015	Percibió	Debió Percibir	Reintegro	NOV	800	2198.42	1398.42
ENERO	800	2481.17	1681.17	DIC	748.39	2241.17	1492.78
FEBRERO	800	2438.42	1638.42				17,287.60
			3,319.59				

Reintegro de Remuneraciones= S/39,838.90

Respecto al Pago de Beneficios Sociales:

4.86 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. Por tanto, la CTS correspondiente a los períodos:

		1/6	Remun.	Remun.	Periodo	C.T.S.
		Gratíf.	Comput.			
01/10/2012	31/12/2012	1959.01	326.50	2285.51	03 m 0 d	571.38
01/01/2013	31/12/2013	1938.95	323.16	2262.11	12 m 0 d	2262.11
01/01/2014	31/12/2014	2223.36	370.56	2593.92	12 m 0 d	2593.92

01/01/2015	28/02/2015	2459.80	409.97	2869.77	02	m	0	d	478.29
Total									5,905.70

Total CTS: S/. 5,905.70 – 284.83 (menos lo cancelado)= S/. 5,620.87

4.87 Con respecto a las *Gratificaciones*, es preciso indicar que las mismas constituyen beneficios económicos otorgados por el empleador al trabajador en razón de festividades especiales. En nuestro ordenamiento jurídico laboral se reconoce a los trabajadores del régimen de la actividad privada el derecho a percibir dos gratificaciones una en fiestas patrias y otra en Navidad. En términos generales el importe económico de cada una de estas gratificaciones equivale a una remuneración ordinaria, en tal sentido, le corresponde percibir al actor por las gratificaciones:

		Remuner	Periodo	Gratifi.
Gratifi	Dic-12	1959.01	x 3 meses	979.50
Gratifi	Jul-13	1938.95	x 6 meses	1938.95
Gratifi	Dic-13	1938.95	x 6 meses	1938.95
Gratifi	Jul-14	2223.36	x 6 meses	2223.36
Gratifi	Dic-14	2223.36	x 6 meses	2223.36
Gratifi	Jul-15	2459.80	x 2 meses	819.93
Total				10,124.05

Total gratificaciones: S/. 10,124.05 – 2377.78 (menos lo cancelado) = S/. 7,746.27

4.88 En cuanto a las *vacaciones*, es de señalar que son el derecho que tiene el trabajador a suspender su prestación de sus servicios durante un cierto número de días al año, sin pérdida de la remuneración habitual, a fin de dedicarse a ocupaciones personales o a la distracción. La Constitución Política del Estado establece que los trabajadores tiene derecho al descanso anual remunerado, asimismo de conformidad con el artículo 23 del Decreto Legislativo N° 713 sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, en el caso de autos, se advierte que la demandada debe abonar al actor este concepto por los siguientes períodos:

		Remuner	Periodo	Vacaciones
01/10/2012	31/12/2012	1959.01	x 3 meses	489.75
01/01/2013	01/01/2014	1938.95	x 12 meses (dobles)	3877.90
01/01/2014	01/01/2015	2223.36	x 12 meses (dobles)	4446.72
01/01/2015	28/02/2015	2459.80	x 2 meses	409.97
Total				9,224.34

Total Vacaciones: S/. 9,224.34

4.89 Con respecto al *beneficio de escolaridad*, las normas que regulan este beneficio disponen que para su percepción se requiere de ciertos requisitos como son:

- a) Estar laborando a la fecha de vigencia de la presente norma, o en uso del descanso vacacional, o de licencia con goce de remuneraciones o percibiendo los subsidios a que se refiere la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.
- b) Contar en el servicio con una antigüedad no menor de tres (3) meses a la fecha prevista en el literal precedente. Si no contara con el referido tiempo de tres (3) meses, dicho beneficio se abona en forma proporcional a los meses laborados.

4.90 Por tanto, el demandante cumple con las condiciones antes mencionadas por lo que se debe proceder a liquidar desde al año 2012 hasta el 2015 conforme lo solicita en su demanda y conforme los decretos superemos que regulan este beneficio por el periodo demandado lo han estableció por un pago anual de S/300 por el año 2008 y 2009 y por la suma de S/400 por los año 2010, 2011, 2012, 2013, y 2014, por lo que procediendo a su liquidación:

- Del 2012: $S/400 (3/12m)=S/100.00$
- Del 2013: $S/400 (1)=S/400$
- Del 2014: $S/400 (1) =S/400$
- Del 2015: $S/400 (2/12m)=S/66.67$

Total S/. 966.67

Respecto a la incorporación al libro de planillas única de obreros permanentes

4.91 En cuanto a la pretensión de incorporación al libro de planillas de obrero permanentes y nivelación de la remuneración, en principio el demandante ya se encuentra registrado en el libro de planillas de obreros contratados y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 79 del D.S.003-97-TR debe gozar de todos los derechos y beneficios que un personal a pazo indeterminado; así dispone que: *Los trabajadores contratados conforme al presente Título tienen derecho a percibir los mismos beneficios que por Ley, pacto o costumbre tuvieron los trabajadores vinculados a un contrato de duración indeterminado, del respectivo centro de trabajo y a la estabilidad laboral durante el tiempo que dure el contrato, una vez superado el periodo de prueba.*

4.92 Además es obligación de la demandada registrar a sus trabajadores conforme a lo dispuesto en el artículo 3° del D.S. 001-98-TR: *“Los empleadores deberán registrar a sus trabajadores en las planillas, dentro de las setenta y dos (72) horas de ingresados a prestar sus servicios, independientemente de que se trate de un contrato por tiempo indeterminado sujeto a modalidad o a tiempo parcial”.*

4.93 Ahora bien, pareciera que lo que solicita el demandante es que se le incorpore en el libro de planillas de trabajadores permanentes de la Municipalidad demandada; pero cabe precisar que esto conllevaría implícitamente que se le asigne una plaza vacante y presupuestada.

4.94 Al respecto el Tribunal Constitucional estableció como precedente vinculante en el **Expediente N° 05057-2013-PA/TC-JUNIN** y en consecuencia de “*obligatorio cumplimiento por todos, especialmente los órganos jurisdiccionales constitucionales y sólo en el ámbito de la contratación laboral del Estado...*” (Ver punto 5 de la parte resolutive), lo siguiente: “*Que el ingreso a la Administración Pública para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada solo se produce mediante concurso público y abierto de méritos* (Ver precedente consignado en el fundamento 21 de la citada sentencia).

4.95 Y más aun, en la sentencia citada denominada “Huatuco”, si bien se emitió dentro del contexto de un proceso iniciado por un trabajador del Poder Judicial que solicitaba la desnaturalización de su contrato de trabajo sujeto a modalidad y la consecuente reposición; también es verdad que las reglas jurídicas establecidas como precedente en la citada sentencia, son aplicables al ámbito de la contratación de Estado en general, tal como expresamente lo ha establecido el propio Tribunal Constitucional en el segundo párrafo del literal e) del 8 fundamento, al señalar que:

El Tribunal Constitucional ha puntualizado que los contenidos del derecho de acceso a la función pública en condiciones de igualdad, son los siguientes: i) acceder o ingresar a la función pública; ii) ejercerla plenamente; iii) ascender en la función pública; y iv) condiciones iguales de acceso (Expediente N.º 00025-2005-PUTC y otro, FJ 43). Asimismo, ha determinado que el derecho de acceso a la función pública tiene como principio consustancial el principio de mérito, el cual vincula plenamente al Estado y a toda entidad pública en general. Esto significa que este principio vincula positivamente al legislador a que la regulación sobre el acceso a toda función pública observe irrestrictamente el principio basilar del acceso por mérito; asimismo, que toda actuación de la administración del Estado y de toda entidad pública, en general, observe tal principio en todos sus actos en relación al acceso a la función pública de las personas (FJ 50). (Subrayado nuestro)

4.96 En consecuencia los alcances establecidos de esta sentencia de Huatuco también alcanzaron a los Gobiernos Locales; pero mediante **Casación Laboral N° 12475-2014 MOQUEGUA**, la Corte Suprema de Justicia de la República ha establecido que:

DÉCIMO CUARTO. - *En atención a los numerosos casos que se vienen analizando a nivel nacional sobre la aplicación o inaplicación del precedente constitucional N° 5057-2013-PA/TC JUNÍN, expedido por el Tribunal Constitucional, este Supremo Tribunal considera que en virtud de la facultad de unificación de la jurisprudencia prevista en el artículo 384° del Código Procesal Civil, de la aplicación supletoria por remisión de la Primera Disposición Complementaria de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, es necesario conforme al artículo 22° del Texto Único ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por el Decreto Supremo N° 017-93-JUS, **establecer criterios jurisdiccionales de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores respecto a la aplicación del precedente constitucional vinculante N° 5057-2013-PA/TA JUNÍN.** El cual no se aplica en los siguientes casos: a) cuando la pretensión demandada este referida a la nulidad de despido, prevista en el artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y Leyes Especiales; b) cuando se trate de trabajadores al servicio del estado sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 o de la Ley N° 24041; c) **cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada;** d) cuando se trate de trabajadores sujetos al régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS); e) cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado señalados en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y f) cuando se trate de funcionarios políticos, funcionarios de dirección o de confianza a que se refiere el artículo 40° de la Constitución Política del Perú.*

4.97 Pero mediante Sentencia expedida por el Tribunal Constitucional recaída en los **Expedientes acumulados N° 025-2013-PI/TC; 003-2014-PI/TC; 008-2014-PI/TC y 0017-2014-PI/TC**, sobre demanda de inconstitucionalidad contra diversos artículos de la Ley 30057 del Servicio civil, ha declarado inconstitucional por conexidad el tercer párrafo de la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley 30057 que excluía a los obreros de los Gobiernos Locales y regionales y municipales de los alcances de la Ley 30057.

4.98 Por lo que estando a lo dispuesto en la Sentencia de Casación Laboral N° 12475-2014 MOQUEGUA, que vía interpretación del precedente vinculante establecido por el tribunal Constitucional, estableció sin motivación alguna la exclusión de los obreros municipales de los alcances de la sentencia de Huatuco, deduciéndose que por estar excluidos de la Ley de Servicio civil Ley 30057; pero en virtud de la inconstitucionalidad de la norma que excluía a los obreros municipales de la Ley Servir declarada por el

Tribunal Constitucional, dicha exclusión vía interpretación efectuada por la Corte Suprema deviene en inaplicable

4.99 En consecuencia retomando el criterio uniforme establecido por el Tribunal Constitucional, debe declararse improcedente el extremo de incorporación a planillas de trabajadores obreros con contrato permanente; pues esto conllevaría tácitamente la asignación de una plaza presupuestada y permanente al demandante sin que previamente haya ingresado por concurso público de méritos a la Administración pública, en el presente caso a la Municipalidad demandada.

4.100 Por otro lado resulta amparable siendo obligación de la demandada otorgar a la demandante igual trato remunerativo, por lo que se debe proceder a que la demandada nivele las remuneraciones dándosele igual trato remunerativo que otros obreros que realizan la misma labor y que se encuentran registrados en el libro de planillas única de remuneraciones del personal obrero, como es el caso de la obrera de ornato **M. S.A.**

V.- DECISIÓN:

Fundamentos por los cuales **SE RESUELVE:**

a) Declarar **FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por don **T.F.J.L.** contra la **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PIURA** en el extremo de **PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACIÓN.**

b) En consecuencia **ORDENO** a la Municipalidad Provincial de Piura proceda al pago de la suma de **CINCUENTA Y SIETE MIL SETECIENTOS SETENTA Y SEIS CON 18/100 NUEVOS SOLES (S/.57,776.18)**; más intereses legales, correspondiendo a los conceptos de: **a)** Reintegros de remuneraciones = S/39,838.90; **b)** Gratificaciones = S/7,746.27; **c)** Vacaciones = S/9,224.34; **d)** Escolaridad= S/.966.67;

c) **PROCEDA** la demandada a **DEPOSITAR** la suma de **S/.5,620.87** por Compensación por tiempo de servicios en una entidad financiera elegida por el demandante, salvo se encuentre autorizada para actuar como agente retenedor.

d) Declaro **IMPROCEDENTE** la demanda en el extremo de incorporación en el libro de planillas única de trabajadores permanentes, con la asignación de su respectiva plaza.

e) En consecuencia **ORDENO** que la Municipalidad demandada **PROCEDA A NIVELAR** las remuneraciones del demandante dándosele igual trato remunerativo a la que percibe la obrera Contratada **M.S.A.**

f) Consentida o ejecutoriada que sea la presente **CUMPLASE** y archívese en oportunidad conforme a ley.-

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PIURA
SALA LABORAL PERMANENTE DE PIURA
(TRIBUNAL COLEGIADO)**

EXPEDIENTE : 00669-2015-0-2001-JR-LA-01
DEMANDANTE : T.F.J.L.
DEMANDADO : M.P.P.
MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES
DEPENDENCIA : PRIMER JUZGADO LABORAL DE PIURA

SENTENCIA DE VISTA

RESOLUCIÓN N°: DIECISÉIS

En Piura, a los 15 días del mes de noviembre del 2016, el Tribunal Colegiado que suscribe,

pronuncia la siguiente **SENTENCIA**:

I.- ASUNTO. -

Recurso de apelación interpuesto por la **parte demandada**, contra la sentencia contenida en la resolución número 09, su fecha 30 de junio del 2016, que obra de fojas 284 al 313 de autos, que resuelve declarar FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por don TORRES FLORES JHON LEONCIO contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PIURA en el extremo de PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACIÓN; en consecuencia, ORDENA a la Municipalidad Provincial de Piura proceda al pago de la suma de **CINCUENTA Y SIETE MIL SETECIENTOS SETENTA Y SEIS CON 18/100 NUEVOS SOLES (S/ 57,776.18)**; más intereses legales, correspondiendo a los conceptos de: **a)** Reintegros de remuneraciones = S/ 39,838.90; **b)** Gratificaciones = S/ 7,746.27; **c)** Vacaciones = S/ 9,224.34; **d)** Escolaridad = S/ 966.67; PROCEDA la demandada a DEPOSITAR la suma de S/ 5,620.87 por Compensación por Tiempo de Servicios en una entidad financiera elegida por el demandante, salvo se encuentre autorizada para actuar como agente retenedor; declara IMPROCEDENTE la demanda en el extremo de incorporación en el libro de planilla única de trabajadores permanentes, con la asignación de su respectiva plaza; en consecuencia, ORDENA que la Municipalidad demandada PROCEDA A NIVELAR las remuneraciones del demandante dándosele igual trato remunerativo a la que percibe la obrera contratada M.S.A.

II.- FUNDAMENTOS DE AGRAVIOS.

Agravios de la parte demandada.

1. El A quo ha ordenado el pago de reintegros por trato salarial desigual, sin tener en cuenta que los servicios prestados por el demandante han sido eventuales, y sus funciones han sido específicas.
2. El Juez considera que la obrera comparativa Sra. M.S.A. se encuentra en un plano de igualdad con relación al demandante; sin embargo, no ha tomado en cuenta la Casación Laboral No. 16927-2013-Lima que refiere el parámetro objetivo de la antigüedad en el cargo, siendo que no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación.
3. No se han tomado en cuenta las normas presupuestales, y los Arts. 77 y 78 de la Constitución, ya que atender un pago no presupuestado generaría una afectación al erario local y un desequilibrio en el presupuesto municipal.

III.- FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN.

1. Conforme a la Tercera Disposición Derogatoria, Sustitutoria y Final de la Ley Procesal de Trabajo No. 26636, en los casos no previstos en la citada Ley se aplica supletoriamente

el Código Procesal Civil y, conforme señala el artículo 364 de la norma acotada, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente; por eso la jurisprudencia de la Corte Suprema de la República ha señalado al respecto: *“Debe tenerse en cuenta que la apelación es una petición que se hace al Superior Jerárquico para que repare los defectos, vicios y errores de una resolución dictada por el inferior”*1... *“El Juez superior tiene la facultad de poder revisar y decidir sobre todas las cuestiones propuestas y resueltas por el juez inferior, sin embargo cabe precisar que la extensión de los poderes de la instancia de alzada está presidida por un postulado que limita su conocimiento, recogido por el aforismo tantum appellatum, quantum devolutum, en virtud del cual el tribunal de alzada solamente puede conocer mediante la apelación de los agravios que afectan al impugnante”*

2. El demandante en su escrito de demanda de fojas 11 al 21 de autos, solicita que se declare la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad correspondientes al período del 01 de octubre del 2012 al 28 de febrero del 2015. En consecuencia, se declare la existencia de un vínculo laboral a plazo indeterminado durante el periodo en mención. Asimismo, pide que se le ordene cancelar a la demandada, en base a una remuneración justa y equitativa los siguientes conceptos: a) el pago de reintegro de remuneraciones por el periodo laborado desde el 01 de octubre del 2012 al 28 de febrero del 2015; b) el pago de gratificaciones por fiestas patrias y navidad por el periodo laborado desde el 01 de octubre del 2012 al 28 de febrero del 2015; c) el pago de vacaciones no gozadas y vacaciones trucas por el periodo laborado desde el 01 de octubre del 2012 al 28 de febrero del 2015; d) pago de escolaridad de los años 2013, 2014 y 2015; y e) el pago de compensación por tiempo de servicios por el periodo laborado desde el 01 de octubre del 2012 al 28 de febrero del 2015. Todo ello, más los intereses legales respectivos. Finalmente, el actor petitiona que se le incorpore a la Planilla Única de Trabajadores Permanentes, con su respectiva asignación de plaza; asimismo, cumpla la demandada con nivelar su remuneración, en base a lo que percibe la obrera de limpieza pública M.S.A.

3. Los agravios de la parte demandada se centran en señalar que: **i)** el A quo ha ordenado el pago de reintegros por trato salarial desigual, sin tener en cuenta que los servicios prestados por el demandante han sido eventuales, y sus funciones han sido específicas; **ii)** el Juez considera que la obrera comparativa Sra. M.S.A. se encuentra en un plano de igualdad con relación al demandante; sin embargo, no ha tomado en cuenta la Casación

Laboral No. 16927-2013-Lima que refiere el parámetro objetivo de la antigüedad en el cargo, siendo que no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación; y **iii)** no se han tomado en cuenta las normas presupuestales, y los Arts. 77 y 78 de la Constitución, ya que atender un pago no presupuestado generaría una afectación al erario local y un desequilibrio en el presupuesto municipal.

4. En cuanto al primer agravio de la parte demandada referido a que el A quo ha ordenado el pago de reintegros por trato salarial desigual, sin tener en cuenta que los servicios prestados por el demandante han sido eventuales, y sus funciones han sido específicas, debe precisarse que de fojas 32 al 53 de autos, obran contratos de trabajo sujetos a modalidad por necesidad de mercado, en cuyas cláusulas primera y segunda se ha consignado: "(...) *1.- EL EMPLEADOR es una Entidad Pública, cuya misión es gobernar, conducir y liderar el desarrollo de la provincia, gestionando y promoviendo el desarrollo sostenible, integral y el bienestar humano, mediante acciones de concertación institucional y de participación de la sociedad civil organizada, que requiere de los servicios del TRABAJADOR, en forma TEMPORAL, para la contratación por necesidad de mercado; con la finalidad de cumplir con las metras del Plan Operativo Institucional 2012 Fortalecimiento y Recuperación de los Espacios Públicos de la Ciudad de Piura, toda vez que el personal obrero permanente no es suficiente para cumplir estas metas. 2.- Por el presente contrato, EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios al EMPLEADOR para realizar las siguientes actividades: limpieza pública, recolección de residuos sólidos y recuperación de áreas verdes, debiendo someterse al cumplimiento estricto de la labor, para la cual ha sido contratado, (...)*" (el remarcado es nuestro), concluyéndose en que la demandada ha contratado al demandante para labores de carácter permanente como son la limpieza pública, lo que no puede ser subsumido en contratos modales de necesidad de mercado, que obedecen a una causa objetiva de carácter temporal, así lo ha señalado el Tribunal Constitucional, cuando en la STC No. 824-2010-PA/TC del 2 de agosto del 2010 (fundamento 10) consigna: "*Es necesario resaltar que ya este Colegiado se ha pronunciado en casos similares al de autos (ver Exp. 262-2008-PA/TC, 907-2008-PA/TC y 6241-2008-PA/TC) en los cuales ha señalado 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, y que en ese sentido, la función de limpieza pública obedece a una necesidad permanente en el ejercicio habitual de las funciones de las municipalidades, por lo que se infiere que el cargo de obrera de limpieza pública es de naturaleza permanente y no temporal.*" (el

remarcado es nuestro), en ese sentido los contratos modales se han desnaturalizado por aplicación del inciso d) del Art. 77 del D.S. No. 003-97-TR3, conclusión a la que llegó el A quo en el fundamento 4.10 de la sentencia venida en grado.

5. Ahora bien, con relación al segundo agravio de la parte demandada, en el sentido que el Juez considera que la obrera comparativa Sra. Martha Sánchez Arrunátegui se encuentra en un plano de igualdad con relación al demandante; sin embargo, no ha tomado en cuenta la Casación Laboral No. 16927-2013-Lima que refiere el parámetro objetivo de la antigüedad en el cargo, siendo que no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación, es de precisarse que el numeral 2 del artículo 2 de la Constitución Política establece que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la Ley, y agrega que nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole. Ciertamente, el principio de igualdad es objetivo y no formal; él se predica de la identidad de los iguales y de la diferencia entre los desiguales. En la actualidad se encuentra superado el concepto de la igualdad de la Ley a partir de la generalidad abstracta, por el concepto de generalidad concreta, que concluye con el principio según el cual no se permite regulación diferente de supuestos iguales o análogos, mientras prescribe diferente regulación a supuestos distintos. Es decir, sólo se autoriza un trato diferente si está razonablemente justificado. El Tribunal Constitucional suele recurrir al test de igualdad (así por ejemplo, en las sentencias emitidas en los expedientes No. 0025, No. 0026-2005-PI/TC, No. 045-2004-AI/TC), estableciendo como regla que quien alega ser sujeto de un acto discriminatorio debe proponer un término de comparación válido (*tertium comparationis*); es decir, un término de referencia a partir del cual se determine si el tratamiento jurídico dado no resulta objetivo ni razonable, es así que el Tribunal Constitucional en el fundamento 21 de la STC No. 2317-2010- AA/TC ha señalado que “... ***para plantear un supuesto de tratamiento discriminatorio basado en la diferencia de las personas, es preciso que se proponga un tertium comparationis válido, esto es, un término de comparación que sea suficiente y adecuado, a partir del cual sea posible constatar que, ante situaciones fácticas iguales, uno de los sujetos de la relación ha sufrido un trato diferente, sin mediar razones objetivas y razonables que lo legitimen (STC No. 4587-2004-AA/TC)***” (la negrita y subrayado es nuestro).

6. En el caso de autos, el demandante propone como homóloga a la trabajadora de limpieza de la demandada, Martha Sánchez Arrunátegui con la cual, el A quo ha efectuado la comparación en la sentencia venida en grado, y cuyas remuneraciones obran detalladas

en el Informe No. 591-2015-RDGC-PJTP de fojas 255 al 262 de autos, donde se precisan los pagos mensuales percibidos por dicha obrera de limpieza pública, remuneración que ha sido base de comparación por el A quo con relación a la remuneración mensual percibida por el demandante, así fluye del mencionado Informe Revisorio de Planillas comparando al recurrente con su homóloga, que se encuentran en la misma condición de obrero y desempeñan la misma función que es la de trabajadores de limpieza pública, no requiriéndose para tal labor experiencia profesional, nivel académico, entre otros que los descalifique como parámetro de comparación (Cas. Lab. No. 1212-2010 – Piura). En ese sentido, al quedar acreditado que el actor percibía montos menores a los de su homóloga M.S.A, que realizaba la misma labor de limpieza pública según fluye del mencionado Informe No. 591-2015-RDGC-PJTP de fojas 255 al 262 de autos, sin que la emplazada hubiere demostrado que se trate de una diferenciación objetiva y razonable y no de una discriminación remunerativa, se ha contravenido el numeral 1) del artículo 26 de la Constitución y los Convenios 100 y 111 de OIT, ratificados por el Perú, cuanto más si en interpretación del Tribunal Constitucional: *“La igualdad de oportunidades – en estricto, igualdad de trato -, obliga a que la conducta ya sea del Estado o los particulares, en relación a las actividades laborales, no genere una diferenciación no razonable y por ende, arbitraria”* (Exp. 0008-2005-AI), limitándose la demandada a señalar de manera general que la diferencia de trato está justificada, cuando la carga de la prueba según el artículo 27 de la Ley Procesal de Trabajo No. 26636 recaía en la apelante, más aún cuando de la labor realizada por el accionante como obrero de limpieza, no se advierte ni se demuestra que fuera necesaria una calificación o preparación especial que sí tenga su homóloga, y si bien es cierto la Casación No. 16927-2013-Lima, hace referencia al parámetro objetivo de la antigüedad, y la homóloga registra a fojas 255 que ingresó en el año 2005, también es cierto, que no se ha acreditado que la demandada haya establecido una bonificación por años de servicio que objetivamente determine un trato salarial basado en la antigüedad en el cargo, significando que el principio de igualdad trasladado al ámbito laboral supone el derecho del trabajador a recibir por parte de su empleador un trato igual al que reciben los demás trabajadores, de forma tal que mientras la igualdad ante la ley opera en el marco de las relaciones entre el individuo y el Estado – Poder Legislativo, Ejecutivo o Judicial, de otro lado, la igualdad de trato actúa dentro de la relación entre el empleador y el trabajador, estando premunido el primero de un poder de dirección cuyo ejercicio tienen como límite o control el evitar diferenciaciones arbitrarias de trato, esto es, se trata de un límite fundamental a la autonomía empresarial que consiste

en “(...) *la prohibición de que el empleador adopte diferenciaciones arbitrarias, habiéndose de justificar toda diferenciación de trato entre los trabajadores en base a su razonabilidad y respecto de la situación concreta de que se trate*” (Rodríguez Piñero citado por Carlos Blancas Bustamante en “Derechos Fundamentales de la Persona y Relación de Trabajo”; Fondo Editorial PUCP; Lima; 1era Edición 2007; pp. 149).

7. Con respecto al tercer agravio en el sentido que no se han tomado en cuenta las normas presupuestales, y los Arts. 77 y 78 de la Constitución, ya que atender un pago no presupuestado generaría una afectación al erario local y un desequilibrio en el presupuesto municipal, es de precisar que la inobservancia de normas y límites de orden interno como las Leyes Anuales del Presupuesto entre otras del Sector Público que invoca la demandada como argumento de defensa, no pueden afectar los derechos y beneficios sociales del actor, lo contrario, significaría vulnerar la garantía contenida en el tercer párrafo del artículo 23 de la Constitución Política del Estado por el cual: “ (...) *Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador (...)*”, que el Tribunal Constitucional ha interpretado como una cláusula de salvaguarda de los derechos del trabajador, en concordancia con el artículo 1 de la propia Carta Fundamental, que estatuye que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la Sociedad y del Estado, estableciendo la premisa a partir de la cual debe abordarse toda controversia surgida en las relaciones asimétricas entre empleador y trabajador.

8. En ese orden de ideas, los agravios de la parte demandada en nada enervan lo resuelto en primera instancia, habiéndose emitido sentencia con arreglo a Ley y al mérito de lo actuado, mereciendo confirmarse la venida en grado.

IV.- DECISIÓN. -

Por las anteriores consideraciones:

1. CONFIRMARON la sentencia contenida en la resolución número 09, su fecha 30 de junio del 2016, que obra de fojas 284 al 313 de autos, que resuelve declarar FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por don T.F.J.L. contra la M.P.P. en el extremo de PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACIÓN; en consecuencia, ORDENA a la Municipalidad Provincial de Piura proceda al pago de la suma de **CINCUENTA Y SIETE MIL SETECIENTOS SETENTA Y SEIS CON 18/100 SOLES (S/ 57,776.18)**; más intereses legales, correspondiendo a los conceptos de: **a)** Reintegros de remuneraciones = S/ 39,838.90; **b)** Gratificaciones = S/ 7,746.27; **c)** Vacaciones = S/ 9,224.34; **d)** Escolaridad = S/ 966.67; PROCEDA la demandada a

DEPOSITAR la suma de S/ 5,620.87 por Compensación por Tiempo de Servicios en una entidad financiera elegida por el demandante, salvo se encuentre autorizada para actuar como agente retenedor; declara IMPROCEDENTE la demanda en el extremo de incorporación en el libro de planilla única de trabajadores permanentes, con la asignación de su respectiva plaza; en consecuencia, ORDENA que la Municipalidad demandada PROCEDA A NIVELAR las remuneraciones del demandante dándosele igual trato remunerativo a la que percibe la obrera Contratada M.S.A.

2. Hágase saber y devuélvase. Interviene el Juez Superior David Fernando Correa Castro por licencia de la Juez Superior C.M.V. Juez Superior Ponente I.R.

s.s.

I.R.

N.M.

C.C.

INFORME DE ORIGINALIDAD

13%

INDICE DE SIMILITUD

10%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

13%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote

Trabajo del estudiante

13%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

< 4%

Excluir bibliografía

Activo