



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES;
EXPEDIENTE N° 00640-2017-0-2001-JR-LA-01, DISTRITO
JUDICIAL DE PIURA - PIURA. 2023.**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTOR:

**RUIZ VALDEZ, JHON ALEX
ORCID: 0000-0001-5756-7997**

ASESORA:

**Mgtr. ZAMUDIO OJEDA, TERESA ESPERANZA
ORCID: 0000-0002-4030-7117**

CHIMBOTE, PERÚ

2023



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

ACTA N° 0087-068-2024 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **22:15** horas del día **17** de **Enero** del **2024** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **DERECHO**, conformado por:

MERCHAN GORDILLO MARIO AUGUSTO Presidente
GUIDINO VALDERRAMA ELVIS MARLON Miembro
LIVIA ROBALINO WILMA YECELA Miembro
Mgtr. ZAMUDIO OJEDA TERESA ESPERANZA Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES; EXPEDIENTE N° 00640-2017-0-2001-JR-LA-01, DISTRITO JUDICIAL DE PIURA - PIURA. 2023**

Presentada Por :
(0806172292) **RUIZ VALDEZ JHON ALEX**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **UNANIMIDAD**, la tesis, con el calificativo de **14**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TITULO PROFESIONAL de **Abogado**.

Los miembros del Jurado de Investigación firman a continuación dando fe de las conclusiones del acta:

MERCHAN GORDILLO MARIO AUGUSTO
Presidente

GUIDINO VALDERRAMA ELVIS MARLON
Miembro

LIVIA ROBALINO WILMA YECELA
Miembro

Mgtr. ZAMUDIO OJEDA TERESA ESPERANZA
Asesor



CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES; EXPEDIENTE N° 00640-2017-0-2001-JR-LA-01, DISTRITO JUDICIAL DE PIURA - PIURA. 2023 Del (de la) estudiante RUIZ VALDEZ JHON ALEX, asesorado por ZAMUDIO OJEDA TERESA ESPERANZA se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 0% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Por lo tanto, dichas coincidencias detectadas no constituyen plagio y la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Cabe resaltar que el turnitin brinda información referencial sobre el porcentaje de similitud, más no es objeto oficial para determinar copia o plagio, si sucediera toda la responsabilidad recaerá en el estudiante.

Chimbote, 01 de Marzo del 2024



Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESORA

Dr. MERCHAN GORDILLO MARIO AUGUSTO
(Presidente)

Mgtr. LIVIA ROBALINO WILMA YECELA
(Miembro)

Mgtr. GUIDINO VALDERRAMA ELVIS MARLON
(Miembro)

Mgtr. ZAMUDIO OJEDA, TERESA ESPERANZA
(Asesora)



AGRADECIMIENTO

A DIOS.

Nuestro padre celestial,
el cual nos guía día a día,
nos da la sabiduría y entendimiento,
para llegar a lograr nuestras metas.

A MIS PADRES.

Por ser mi motor y motivo,
Inculcándome buenos valores,
Apoyándome constantemente para
Lograr mi meta.

Jhon Alex Ruiz Valdez



DEDICATORIA

Está dedicado a mis padres, por ser mi motivo e inspiración,
que siempre confiaron en mí en todo momento
a pesar de las adversidades,
a mis hermanos los cuales me ven
como un ejemplo a seguir.

Jhon Alex Ruiz Valdez



INDICE

Carátula	I
Jurado evaluador y Asesora	IV
Agradecimiento.....	V
Dedicatoria.....	VI
Índice general.....	VII
Índice de resultados.....	VIII
Resumen.....	IX
Abstract.....	X
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1. Descripción del problema	1
1.2. Formulación del problema	2
1.3. Objetivos.....	2
1.4. Justificación	3
II. MARCO TEÓRICO.....	5
2.1. Antecedentes.....	5
2.2. Bases teóricas.....	7
2.2.1. La acción.....	7
2.2.1.1. Derecho de acción.....	7
2.2.1.2. Elementos del derecho de acción.....	7
2.2.1.3. La causa pretendi	8
2.2.1.2. Condiciones de la acción	9
2.2.1.1. Materialización y alcance de la acción	9
2.2.1.2. La acción en el expediente.....	9
2.2.2. La jurisdicción	10
2.2.2.1. Características de la jurisdicción	10
2.2.2.2. Elementos de la jurisdicción	11
2.2.1.1. Poderes de la jurisdicción	12
2.2.1.2. La jurisdicción en el expediente	12
2.2.3. La competencia	13
2.2.3.1. Regulación de la competencia	13

2.2.3.2. Regulación de la competencia en el proceso laboral	16
2.2.3.3. La competencia en el expediente	18
2.2.4. Tutela jurisdiccional efectiva	18
2.2.4.1. Tutela jurisdiccional efectiva como derecho constitucional	18
2.2.4.2. Tutela jurisdiccional efectiva en el expediente	19
2.2.5. Proceso	31
2.2.5.1. Clases de proceso	20
2.2.5.2. Fines del proceso	21
2.2.5.3. Elementos del proceso	33
2.2.5.4. Postulación del proceso	33
2.2.5.5. Postura del demandante	22
2.2.5.6. Postura del demandado	34
2.2.5.7. El proceso en el expediente	23
2.2.6. Los procesos laborales	35
2.2.6.1. El proceso laboral	35
2.2.6.2. El proceso ordinario laboral	35
2.2.6.3. El proceso abreviado laboral	24
2.2.6.4. Proceso no contencioso	27
2.2.6.5. El proceso laboral en el expediente	28
2.2.7. La demanda	40
2.2.7.1. Requisitos de la demanda	29
2.2.7.2. Anexos de la demanda	30
2.2.7.3. Efectos de la demanda	31
2.2.7.4. Resolución del juez respecto a la demanda	31
2.2.7.5. La pretensión	32
2.2.7.6. La demanda en el expediente	33
2.2.8. La contestación de la demanda	34
2.2.8.1. Requisitos de la contestación demanda	34
2.2.8.2. Anexos de la contestación demanda	35
2.2.8.3. Reconvención	35
2.2.9. Sujetos procesales	36


2.2.9.1. El juez u órgano judicial	48
2.2.9.2. Las partes	38
2.2.9.3. Los sujetos en el expediente	50
2.2.10. Puntos controvertidos.....	39
2.2.10.1. Puntos controvertidos en el expediente.....	51
2.2.11. Resoluciones judiciales.....	40
2.2.11.1. Resoluciones judiciales en el expediente.....	52
2.2.12. Medios probatorios	42
2.2.12.1. Principales medios probatorios	54
2.2.12.2. Diferencia entre medios probatorios y prueba.....	43
2.2.12.3. La prueba	55
2.2.12.4. Procedimiento probatorio.....	55
2.2.12.5. Los medios probatorios en el expediente.....	55
2.2.13. La sentencia	44
2.2.13.1. Estructura de la sentencia.....	45
2.2.13.2. Clases de sentencia	46
2.2.13.3. La sentencia primer instancia.....	58
2.2.13.4. La sentencia segunda instancia	47
2.2.13.5. La sentencia en el expediente	59
2.2.14. Medios impugnatorios	49
2.2.14.1. Clases de medios impugnatorios.....	61
2.2.14.2. Recurso de reposición	61
2.2.14.3. Recurso de apelación	50
2.2.14.4. Recurso de queja.....	51
2.2.14.5. Los medios impugnatorios en el expediente.....	63
2.2.15. Formas de conclusión del proceso	52
2.2.15.1. Sin declaración de fondo.....	52
2.2.15.2. Con declaración de fondo	53
2.2.15.3. Formas especiales	54
2.2.16. Estudio de las figuras sustantivas en el expediente	55
2.2.16.1. El derecho laboral en la doctrina	55

2.2.16.2. Principios laborales.....	56
2.2.17. Fuentes del derecho de trabajo.....	57
2.2.17.1. La constitución.....	57
2.2.17.2. Los tratados.....	57
2.2.17.3. La ley	58
2.2.18. Los contratos.....	58
2.2.18.1. La constitución.....	67
2.2.18.2. Los tratados.....	67
2.2.18.3. La ley	67
2.2.18.4. La constitución.....	67
2.2.19. La remuneración	67
2.2.19.1. Características de la remuneración	67
2.2.19.2. Remuneración básica	67
2.2.19.3. Remuneración vital	67
2.2.19.4. Remuneración en el expediente	67
2.2.20. Beneficios sociales.....	67
2.2.20.1. Beneficios sociales remunerativos	67
2.2.20.2. Beneficios sociales no remunerativos.....	67
2.4. Marco conceptual.....	66
2.3. Hipótesis.....	68
III. METODOLOGÍA	70
3.1. Nivel, tipo y diseño de investigación.....	70
3.2. Unidad de análisis.....	73
3.3. Variables. Definición y operacionalización.....	74
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de información.....	75
3.5. Método de análisis de datos	76
3.6 Aspectos éticos.....	77
IV. RESULTADOS	78
V. ANALISIS DE RESULTADOS	82
VI. CONCLUSIONES	85
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	87

ANEXOS	90
Anexo 01. Matriz de consistencia.....	91
Anexo 02. Sentencias examinadas – Evidencia empírica de la variable en estudio.....	93
Anexo 03. Representación de la definición y operacionalización de la variable en estudio ..	110
Anexo 04. Instrumento de recolección de información.....	116
Anexo 05. Representación del método de recojo, sistematización de datos para obtener los resultados	121
Anexo 06. Declaración de compromiso ético y no plagio.....	179
Anexo 07. Cronograma de actividades	180
Anexo 08. Presupuesto	181

ÍNDICE DE RESULTADOS

	Pág.
- Calidad de la sentencia de primera instancia.....	78
- Calidad de la sentencia de segunda instancia.....	80



RESUMEN


La investigación tuvo como objetivo general, establecer la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia por beneficios sociales, Expediente N° 00640-2017-0-2001-JR-LA-01, primer juzgado laboral distrito judicial de Piura-Peru-2023, Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La recolección de datos se realizó, de un expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia, empleando las técnicas de la observación, el análisis de contenido y una lista de cotejo. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive concernientes a: la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta y, de la sentencia de segunda instancia fue de rango: muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, por beneficios sociales en el Expediente N°00640-2017-0-2001-JR-LA-01, primer juzgado laboral distrito judicial de Piura-peru-2023, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

Palabras clave: Beneficios sociales, calidad, instancia, sentencia.

ABSTRACT

The general objective of the investigation was to establish the quality of the sentences of first and second instance for social benefits, File No. 00640-2017-0-2001-JR-LA-01, first labor court judicial district of Piura-peru-2023, is of type: quantitative-qualitative, level: exploratory-descriptive and design: non-experimental, retrospective and cross-sectional. The data collection was carried out, from a file selected by convenience sampling, using the techniques of observation, content analysis and a checklist. The results revealed that the quality of the expository, considerative and decisive part concerning: the sentence of first instance was of rank: very high and, of the sentence of second instance was of rank: very high. It was concluded that the quality of the sentences of first and second instance, for social benefits in File No. 00640-2017-0-2001-JR-LA-01, first labor court judicial district of Piura-peru-2023, were very high and very high range, respectively.

Keywords: Social benefits, quality, instance, sentence.



I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

Nuestro país, se ha visto envuelto en diversos problemas de índole social y político, destacando entre otros la falta de garantías a los derechos fundamentales de las personas. Es por ello, que pese a vivir en un régimen democrático y constitucional, existe vulneración de derechos laborales.

El estudio que se pretende realizar es relevante; porque, los puntos señalados en los objetivos pretenden evidenciar el desarrollo real de los procesos, y aquellos aspectos referentes al ámbito laboral establecidos en la doctrina y básicamente en la normativa que los regula. Por lo tanto, es una actividad que exige la revisión de conocimientos teóricos a efectos de identificar con objetividad los datos que servirán de base para hallar los resultados.

En cuanto a la estructura, esta es conforme señala el reglamento de investigación de la universidad y como tal se observa en el contenido del presente proyecto, el cual tendrá como objeto de estudio un proceso judicial en materia Laboral, cuya razón radica en profundizar el estudio de ese ámbito, dando cuenta de los diversos hallazgos de la situación problemática relacionada con la administración de justicia.

La presente investigación está referida al estudio de la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre el pago de beneficios sociales en el expediente judicial signado con el N° 640-2017-0-2001-JR-LA-01; distrito judicial de Piura, Perú. 2023, el cual es elaborado dentro del marco normativo de la universidad, donde se aplica la línea de investigación “Administración de justicia en el Perú” (Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, 2023).

Es de observar que la problemática advertida en el expediente judicial signado con el N° 640-2017-0-2001-JR-LA-01, radica en la vulneración de los derechos constitucionales del

trabajador.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre el pago de beneficios sociales; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes expediente N° 00640-2017-0-2001-JR-LA-01; Distrito Judicial de Piura – Piura 2023?

1.3. Objetivo general y específicos

General

- Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N°00640-2017-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura. Piura.

Específicos

- Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes del Expediente Judicial N.º 00640-2017-0- 2001-JR-LA-01 del Distrito de Piura.
- Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes del Expediente Judicial N.º 00640-2017-0- 2001-JR-LA-01 del Distrito de Piura.
- Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes del Expediente Judicial

N.º 00640-2017-0- 2001-JR-LA-01 del Distrito de Piura.

- Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes del Expediente Judicial N.º 00640-2017-0- 2001-JR-LA-01 del Distrito de Piura.
- Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes del Expediente Judicial N.º 00640-2017-0- 2001-JR-LA-01 del Distrito de Piura.
- Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes del Expediente Judicial N.º 00640-2017-0- 2001-JR-LA-01 del Distrito de Piura.

1.4. Justificación

La investigación se justifica porque nace de un problema existente en la actualidad, no solo en el Perú, sino que esta situación problemática abarca a nivel internacional. El Poder Judicial cumple un rol protagónico en la administración de justicia, ya que es el ente que está capacitado y como poder del estado tiene las facultades para dirimir en una controversia o incertidumbre con relevancia jurídica; o reprimir al sujeto que cometió algún acto contrario a ley, y estas sanciones o resoluciones tienen que basarse dentro de los principios y garantías constitucionales en función de dar solución lo más pronto posible a un conflicto y generar la paz social.

De igual manera los resultados de la investigación servirán para analizar el estado de calidad de las sentencias emitidas por el órgano jurisdiccional en primera y segunda instancia, y finalmente en última Instancia; de la misma forma, observar si están basadas dentro de los parámetros del ordenamiento jurídico.

“Se trata de un importante trabajo que se desprende de una propuesta de investigación diseñada en la ULADECH Católica, que evidencia el esfuerzo institucional que nos comprende, se orienta a sensibilizar a los responsables de la dirección, conducción, desarrollo, evaluación y administración de la justicia, en su parte jurisdiccional, porque los resultados revelarán aspectos en los cuales los operadores de la justicia han puesto mayor empeño, y muy probablemente, también, omisiones o insuficiencias. Siendo, que resultados a obtener, se podrán utilizar y convertir en fundamentos de base para diseñar y sustentar propuestas de mejora en la calidad de las decisiones judiciales cuya acogida y aplicación por parte de los interesados pueden ser una respuesta para mitigar las necesidades de justicia, que últimamente gran parte del sector social peruano solicita a grandes voces, actitudes que se observan no sólo frente a los establecimientos destinados para la administración de justicia, sino también que se informan en los diversos medios de comunicación.”

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales

(Manaces Esaud y otros, 2020) en Ecuador investigó “La simulación del contrato individual de trabajo y consecuencias jurídicas en el Ecuador”, En la actualidad es evidente la precarización laboral específicamente en la relación laboral que viven los trabajadores y trabajadoras a pesar de la creación de mandatos constituyentes, que prohíben este tipo de prácticas usada por los empleadores; incumpliendo sus obligaciones patronales, utilizando fraude laboral, simulación laboral, con el fin de alcanzar enriquecimiento injusto laboral. Afectando disposición legal garantista de derechos de los trabajadores y trabajadoras, debido a que no existe norma expresa que tipifique estas conductas penalmente, que beneficie a los trabajadores y trabajadoras perjudicados. Llegando a la conclusión que la simulación del contrato individual de trabajo ha venido presentándose en el Ecuador, por parte de los empleadores. Desde la perspectiva que los trabajadores han permitido tal conducta por la necesidad de trabajar y solventar sus necesidades personales, indirectamente renuncian a sus obligaciones laborales y sin darse cuenta que se estaría violentando en principio de Irrenunciabilidad, al permitir que los empleadores continúen trasgrediendo ese derecho adquirido. Este principio hace mención que los derechos de los trabajadores son irrenunciables. A pesar de que los trabajadores renuncien a estos derechos adquiridos, la ley protegerá al trabajador en el momento que plantee una reclamación administrativa, extrajudicial o judicial en materia laboral.

2.1.2. Nacionales

(Alexandra, 2023) en Santa – Chimbote investigó en su tesis “CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACION U OTROS BENEFICIOS; EXPEDIENTE N° 03071-2016-0-2501-JR- LA-06; DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA – CHIMBOTE. 2023”, el objetivo fue Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, expediente N° 03071-2016-0-2501-JR- LA-06; DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA – CHIMBOTE. 2023, los datos fueron recolectados de la lista de cotejo, se trata de un estudio de tipo cuantitativo / cualitativo y formuló las siguientes conclusiones: se determinó que la sentencia de primera instancia sobre pago de beneficios sociales (indemnización vacacional) fue de rango muy alta, toda vez que el Aquo realizó correctamente los cálculos referentes a la remuneración del ex trabajador, para fijar el monto de indemnización vacacional equivalente a una remuneración y al ser siete años de vacaciones no gozadas, se sumaron las 7 remuneraciones y se obtuvo el monto de S/.16,520.64 el cual fue ordenado al demandado a abonar a favor de la parte actora al declarar fundada la demanda.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. La Acción.

Se puede entender “como una potestad jurídica de un sujeto de derecho, ya sea persona física o moral, pública, privada o del derecho social, en virtud de la cual se provoca la función jurisdiccional, ya sea como parte atacante o como parte atacada, durante todo el proceso e incluso en las vías impugnativas o de ejecución”. (Said y González Gutiérrez, 2017, p. 195). “Acción es el derecho público, cívico, subjetivo, abstracto y autónomo que tiene toda persona natural o jurídica para obtener la aplicación de la jurisdicción del Estado a un caso concreto mediante una sentencia, a través de un proceso o para pedir que se inicie la investigación penal previa al proceso.” (Peña, 2010, pág. 84).

A criterio personal se deduce que la acción es la capacidad que tiene toda persona para acudir al órgano jurisdiccional competente, requiriéndole al Estado, que le brinde tutela jurídica efectiva a través de un proceso, cuando considera que sus derechos han sido vulnerados o se encuentran conminados por terceras personas.

2.2.1.1. Derecho de Acción

“El derecho de acción no tiene una naturaleza puramente procesal. Si bien esta es su expresión concreta, se trata de un derecho tan estrechamente vinculado al ser de un sujeto de derechos, que su naturaleza es constitucional. El derecho de acción forma parte del elenco de derechos que son configurativos de los derechos humanos básicos.” (Monrroy Gálvez, 1996, pág. 208).

podemos decir que el derecho de acción está ligado al derecho procesal, toda vez que es el punto de partida o inicio de todos los procesos judiciales.

2.2.1.2. Elementos del derecho de acción.

2.2.1.2.1. Sujetos de la acción

Como sujeto activo tenemos al demandante y el Estado representado por el Juez, y como sujeto pasivo la persona a quien se dirige la demanda. Al sujeto activo es a quien le corresponde iniciar la acción como demandante o denunciante, el sujeto pasivo es el obligado a una prestación de dar, hacer o no hacer en favor del demandante o de terceros.

2.2.1.2.2. Objeto de la Acción

Éste tiene que ver con el interés para promover el proceso, el cual se concreta en la sentencia para los que ofician en la teoría del derecho abstracto. La cosa, cantidad o hecho demandado; la pretensión del actor y su contenido; la finalidad por la cual se ejerce la acción.

2.2.1.2.3. Causa de la Acción

La causa es anterior a la acción misma, es lo que incita para promover la acción, la fuerza motriz que produce su movimiento. Tiene que ver con el interés para promover el proceso y obtener sentencia, sea favorable o desfavorable. Se entiende como la necesidad de resolver un conflicto.

2.2.1.3. La Causa Petendi

“Es el fundamento de la acción, integrado por el conjunto de hechos que, subsumidos en lo dispuesto en normas jurídicas, otorgan al actor el derecho que trata de hacer valer ante los tribunales o ante cualquier instancia administrativa” (Monroy Galvez, 2007, pág. 178).

La causa petendi que no es otra cosa más que la “causa de pedir”, es el fundamento básico o central en el ejercicio del derecho de acción, se le exige a toda persona que da inicio a su derecho de acción que argumente las razones fundamentales por las cuales ha decidido dar

inicio a un proceso legal correspondiente.

2.2.1.4. Condiciones de la Acción

“Las condiciones para el ejercicio del derecho de acción son tres: la legitimación para obrar, el interés para obrar y la voluntad de la ley. La verificación de estas condiciones, permite que se dicte una sentencia útil, esto es una que sobre el fondo de respuesta a la cuestión principal del proceso” (Monroy Galvez, 2007, pág. 201).

Las condiciones de acción no son otra cosa más que las premisas necesarias para la obtención de una sentencia favorable.

2.2.1.5. Materialización y Alcance de la Acción

La acción se materializa a través de la demanda, que a su vez contiene la pretensión, que es el petitorio de la demanda. Respecto del alcance, en el Art. 3° del Código Procesal Civil, establece “Los derechos de acción y contradicción en materia procesal civil no admiten limitación ni restricción para su ejercicio, sin perjuicio de los requisitos procesales previstos en este código”. (Codigo procesal civil, 2018, pág. 431).

2.2.1.6. La Acción en el expediente materia de estudio

De acuerdo al expediente 640-2017-0-2001-JR-LA-01, la Acción se refleja cuando la persona demandante, presenta la pretensión al órgano jurisdiccional competente, pues considera que sus derechos han sido vulnerados por la demandada y solicita un proceso judicial, a fin de que se le pague sus beneficios sociales.

2.2.2. La Jurisdicción.

“Es la función del Estado que tiene por fin la actuación de la voluntad concreta de la ley, mediante la sustitución por la actividad de los órganos públicos, de la actividad de los particulares, o de otros órganos públicos, sea al afirmar la existencia de la voluntad de la ley, sea al hacerla prácticamente efectiva.” (Peña, 2010, pág. 102). “Desde su etimología (del latín *jus* y *dicere*), la jurisdicción alude a la aptitud de “decir el derecho”, que en los procesos se realiza para resolver el problema del fondo por medio de sentencias cuando finalizan aquellos por su vía natural.” (Said & González Gutiérrez, 2017, pág. 228).

Se puede decir a criterio personal que la jurisdicción es la facultad de administrar justicia que tienen el estado a través de sus órganos jurisdiccionales, cual sólo puede hacer uso aquel funcionario que tiene la investidura de juez, el cual tiene la potestad de ejercer justicia.

2.2.2.1. Características de la jurisdicción

Según (Peña, 2010) “nos manifiesta las siguientes:

- Es un servicio público. - Importa la práctica de una función pública.
- Es primaria. – Históricamente, inicia la actividad jurídica del estado; el juez nace antes que el legislador.
- Es un poder - deber de Estado. – Emanada de la soberanía y se ejerce mediante la actividad del poder judicial. Es un poder, porque el estado ha asumido el monopolio de la fuerza impidiendo la autodefensa de los derechos, quienes estarán tutelados por el mismo Estado. Es un deber, porque al eliminar la razón de la fuerza por la fuerza de la razón a través de la sentencia de un tercero imparcial, no pueden dejar de cumplir, los órganos encargados de administrar justicia, con su misión de juzgar.

- Es inderogable. – Tratándose de un poder - deber que emana de la soberanía, los particulares carecen de la potestad de disponer de ella; la jurisdicción es en este sentido inderogable.
- Es indelegable. – El ejercicio de la jurisdicción es intransferible en forma absoluta: la persona a quien el juez delegara el ejercicio de la jurisdicción sería un no juez, y sus actos inexistentes, jurídicamente hablando.
- Es única. – La jurisdicción es una función única e indivisible.
- Es una actividad de sustitución. – No son las partes las que deciden quien de las dos tiene la razón en un concreto conflicto, sino el órgano jurisdiccional, representado por el juez.”

2.2.2.2. Elementos de la jurisdicción

- Notio, Es la capacidad de comprender las cuestiones involucradas y comprender las razones, porque los jueces, como todos, deben actuar con conocimiento de los hechos.
- Vocatio, Es la capacidad de reunir a las partes, convocarlas y hacerlas legalmente responsables de sus consecuencias.
- Coertio, Es la capacidad de gestionar la coerción para lograr el cumplimiento de los procedimientos prescritos durante el trámite del proceso.
- Iuditium, Es la aptitud de dictar la sentencia final la que determina el conflicto; la jurisdicción primaria de los tribunales en lo que se refiere a la conducción del juicio, el juez y las partes y sus respectivos asistentes a quienes se dirigen todas las acciones procesales.
- Executio, Asimismo, Executio al igual que Coertio, implica la capacidad de los tribunales para utilizar la fuerza; pero se diferencia de él en que se refiere al derecho a ejecutar

sentencias firmes y no a procedimientos promulgados durante la tramitación del proceso.

2.2.2.3. Poderes de la jurisdicción

- Poder de decisión, En uso de estas facultades resuelven los conflictos por la fuerza o dan o rechazan las declaraciones solicitadas, cuyo efecto es el principio de cosa juzgada en el caso controvertido.
- Poder de coerción, Proporciona los elementos necesarios para tu toma de decisiones y elimina obstáculos que obstaculizan tu misión. Sin estos poderes, los procedimientos serían ineficaces y las funciones judiciales se reducirían al mínimo.
- Poder de documentación o investigación, o sea, estatutos y pruebas prácticas, en ocasiones relacionadas con las primeras.
- Poder de ejecución, se relaciona con la coerción, pero tiene su significado porque, si bien implica el uso de coerción o incluso de fuerza contra una persona, no se busca facilitar el proceso, sino obligar al cumplimiento de una autoridad clara y expresa, ya sea que se derive de la sentencia o título del deudor y que tenga tales méritos conforme a ley.

2.2.2.4. La Jurisdicción en el expediente materia de estudio

La jurisdicción de acuerdo el expediente 640-2017-0-2001-JR-LA-01, la ejerce los jueces de los distintos juzgados, en este caso en la primera instancia el juez Chira Tello Pedro Rubén y la especialista legal del primer juzgado laboral de Piura, Lozano Moreyra Mercedes Vanessa; y en la segunda instancia por Luz M. García Montero secretaria de sala laboral permanente de la corte superior de justicia de Piura.

2.2.3. Competencia.

“La Competencia es la potestad conferida a los jueces para ejercer la función de jurisdicción en determinados casos”. (Castillo et al., 2008, p. 426). “Es una condición que deben satisfacer no sólo los jugadores sino todas las autoridades. Por la misma razón, la competencia debe estar señalada en la ley.” (Bautista, 2007, p. 279).

Según lo descrito la competencia es el poder que se le otorga a los jueces para ejercer la función de jurisdicción en determinadas materias.

2.2.3.1. Regulación de la competencia

2.2.3.1.1. Competencia por Razón de la Materia

Se determina por la naturaleza de la pretensión procesal y por las disposiciones legales sustantivos que la regulan; es decir, se delimita el poder jurisdiccional teniendo en cuenta la naturaleza objeto de la litis.

2.2.3.1.1.1. Salas Laborales, son su competencia las siguientes pretensiones

- La acción popular en materia laboral.
- Impugnación de laudos arbitrarios emanados de una negociación colectiva.
- La homologación de conciliaciones privadas.
- Conflictos de autoridad entre los juzgados de trabajo y autoridades administrativas en los casos previstos en la ley.
- Las quejas de derecho por denegatoria de recurso de apelación.
- Las demás que señala la ley

2.2.3.1.1.2. Los Juzgados de Trabajo, estos jueces conocen las pretensiones individuales y colectivas por conflictos jurídicos sobre:

- Impugnación del despido.
- Cese de actos de hostilidad del empleador.
- Incumplimiento de disposiciones y normas laborales.
- Pago de remuneraciones y beneficios económicos.
- Las demás que señala la ley.

2.2.3.1.1.3. Los Juzgados de Paz Letrados, Estos conocen las pretensiones individuales sobre:

- Pago de remuneraciones, compensaciones y derechos similares que sean obligación del empleador.
- Impugnación de sanciones disciplinarias impuestas por el empleador durante la vigencia de la relación laboral.
- Reconocimiento de los derechos comprendidos en el régimen de trabajo del hogar.
- Las demás que señala la ley

2.2.3.1.2. *Competencia por Razón de la Función*

Tienen la capacidad de comprender a través de la función:

- La Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema que tiene competencia para conocer recursos de casación en casos laborales, apelaciones de decisiones de primera instancia de tribunales laborales y conflictos jurisdiccionales entre tribunales laborales de diferentes jurisdicciones.
- Las Salas Laborales o mixtas de las Cortes Superiores, del recurso de apelación contra las resoluciones expedidas por los Juzgados de Trabajo.
- Los Juzgados Especializados de Trabajo, del recurso de apelación contra las resoluciones expedidas por los Juzgados de Paz Letrados en materia laboral.

2.2.3.1.3. Competencia por razón de la Cuantía

Esta opción se refiere al valor económico de la solicitud, si es monetario, según se define en estas reglas:

- El valor económico de la pretensión es el que resulta de la suma de todos los extremos que contenga la demanda.
- El valor comprende solo la deuda principal de cada extremo, no así los intereses, costas, costos, ni conceptos que se devenguen en el futuro.

2.2.3.1.4. Competencia por Razón de Territorio

Tiene en consideración el territorio donde se ejerce la función jurisdiccional, donde se encuentra el domicilio de la persona o donde se ha producido un hecho o evento.

La competencia territorial de los órganos jurisdiccionales en materia laboral tiene el siguiente funcionamiento:

- La sala de Derecho Constitucional y Social. – Tienen competencia en todo el territorio del Perú.
- Las salas laborales y mixtas de las Cortes Superiores. – Son competentes en el ámbito del distrito judicial correspondiente.
- Los juzgados de trabajo o Mixtos. – Estos se encuentran en cada provincia y tienen competencia en el ámbito de cada provincia.
- Los juzgados de paz letrados son Mixtos. – Pueden conocer asuntos civiles, penales y laborales.

2.2.3.2. Regulación de la Competencia en el proceso laboral

Según la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 29497, en su Título I, Capítulo I, señala la siguiente competencia:

“Artículo 1°.- Competencia por materia de los juzgados de paz letrados laborales Los juzgados de paz letrados laborales conocen de los siguientes procesos: 1) En proceso abreviado laboral, las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar no superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP) originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios. 2) Los procesos con título ejecutivo cuando la cuantía no supere las cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP); salvo tratándose de la cobranza de aportes previsionales del Sistema Privado de Pensiones retenidos por el empleador, en cuyo caso son competentes con prescindencia de la cuantía. 3) Los asuntos no contenciosos, sin importar la cuantía.

Artículo 2°.- Competencia por materia de los juzgados especializados de trabajo Los juzgados especializados de trabajo conocen de los siguientes procesos: 1) En proceso ordinario laboral, todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.

Artículo 3°.- Competencia por materia de las salas laborales superiores Las salas laborales de las cortes superiores tienen competencia, en primera instancia, en las materias siguientes: 1) Proceso de acción popular en materia laboral, a ser tramitado conforme a la ley que regula los procesos constitucionales. 2) Anulación de laudo arbitral que resuelve un conflicto

jurídico de naturaleza laboral, a ser tramitada conforme a la ley de arbitraje. 3) Impugnación de laudos arbitrales derivados de una negociación colectiva, a ser tramitada conforme al procedimiento establecido en la presente Ley. 4) Contienda de competencia promovida entre juzgados de trabajo y entre éstos y otros juzgados de distinta especialidad del mismo distrito judicial. 5) Conflictos de autoridad entre los juzgados de trabajo y autoridades administrativas en los casos previstos por la ley. 6) Las demás que señale la ley.

Artículo 4º.- Competencia por función 4.1 La Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República es competente para conocer de los siguientes recursos: a) Del recurso de casación; b) del recurso de apelación de las resoluciones pronunciadas por las salas laborales en primera instancia; y c) del recurso de queja por denegatoria del recurso de apelación o por haber sido concedido en efecto distinto al establecido en la ley. 4.2 Las salas laborales de las cortes superiores son competentes para conocer de los siguientes recursos: a) Del recurso de apelación contra las resoluciones expedidas por los juzgados laborales; y b) del recurso de queja por denegatoria del recurso de apelación o por haber sido concedido en efecto distinto al establecido en la ley. 4.3 Los juzgados especializados de trabajo son competentes para conocer de los siguientes recursos: a) Del recurso de apelación contra las resoluciones expedidas por los juzgados de paz letrados en materia laboral; y b) del recurso de queja por denegatoria del recurso de apelación o por haber sido concedido en efecto distinto al establecido en la ley. Artículo 6º.- Competencia por territorio A elección del demandante es competente el juez del lugar del domicilio principal del demandado o el del último lugar donde se prestaron los servicios. Si la demanda está dirigida contra quien prestó los servicios, sólo es competente el juez del domicilio de éste. En la impugnación de laudos arbitrales derivados de una negociación colectiva es competente la sala laboral del lugar donde se

expidió el laudo. La competencia por razón de territorio sólo puede ser prorrogada cuando resulta a favor del prestador de servicios doctrinariamente.”

2.2.3.3. La Competencia en el expediente materia de estudio

La competencia de acuerdo el expediente 640-2017-0-2001-JR-LA-01, es ejercida por el 1° juzgado laboral de Piura por la materia de Beneficios Sociales y/o Indemnización u otros Beneficios Económicos.

2.2.4. Tutela Jurisdiccional Efectiva.

“El derecho a la tutela jurisdiccional efectiva es aquél por el cual toda persona, como integrante de una sociedad, puede acceder a los órganos jurisdiccionales para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a que sea atendida a través de un proceso que le ofrezca las garantías mínimas para su efectiva realización.” (Martel, pág. 2).

Nuestro Código Procesal Civil, establece en el artículo I del Título Preliminar que “toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a un debido proceso” (Codigo procesal civil, 2018).

2.2.4.1. Tutela jurisdiccional efectiva como derecho constitucional

La Constitución Política peruana de 1993, acorde con lo expuesto, consagra la “tutela jurisdiccional” en el capítulo referente al Poder Judicial, en su artículo 139 inciso 3), al establecer:

“Artículo 139°.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional:

Inciso 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. 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.”

El derecho a la efectividad de la tutela jurisdiccional no constituye en modo alguno una conquista del Estado Social de Derecho, ni siquiera del estado de Derecho. La organización del poder público de modo que quede garantizada la justicia le viene impuesto a todo Estado por principios superiores que el Derecho positivo no puede desconocer. El derecho a la justicia existe con independencia a que figure en las Declaraciones de Derechos Humanos y Pactos Internacionales, Constituciones y leyes de cada Estado.

2.2.4.2. La Tutela Jurisdiccional efectiva en el expediente de estudio

La tutela jurisdiccional efectiva en el expediente 640-2017-0-2001-JR-LA-01, se presenta cuando el demandante, manifiesta al órgano competente que sus derechos a los beneficios sociales que le correspondían durante sus años laborados y a la remuneración por trato salarial desigual, fueron vulnerados por parte de la municipalidad.

2.2.5. Proceso.

“Es la estructura que surge como consecuencia de la unión creciente y ordenada de los diferentes actos procesales que se producen a través de la gestión de las partes, la cual obliga al representante del Estado, al terminar por disposición de la ley el acomodamiento, a dar respuesta, con un pronunciamiento jurisdiccional, a todas y cada una de las pretensiones, amparadas por la razón o no, hechas por la parte actora.” (Peña, 2010, pág. 124).

2.2.5.1. Clases de Proceso

El trabajo futuro considerará varias clasificaciones de procesos de conocimiento teórico.:

- ✓ Procesos judiciales y procesos Extrajudiciales, Son los casos de jueces y tribunales, los procesos extrajudiciales son discutidos y decididos por tribunales arbitrales.
- ✓ Procesos según la Rama del Derecho. Este tipo de procedimientos incluyen penales, civiles, laborales, administrativos, militares, eclesiásticos, etc., y se detallan los apartados específicos de cada procedimiento.
- ✓ Proceso según el Interés. Estos se denominan procedimientos contenciosos y voluntarios o de jurisdicción voluntaria contenciosos; en el transcurso de un juicio siempre surgen pleitos derivados de la defensa del demandante frente al demandado. En la jurisdicción voluntaria, la tutela, declaración jurada o licencia es para beneficio exclusivo del demandado o de la parte por él representada, sin necesidad de procedimiento judicial.
- ✓ Proceso de Cognición. El objetivo de este proceso es acreditar o defender un derecho. Se divide en proceso cognitivo y proceso cognitivo declarativo. El primero es un derecho que surge de la falta de normas sustantivas o procesales que faculten a los jueces para preparar un caso, y el segundo es la aplicación de la legislación.
- ✓ Proceso de Ejecución. Tienen por objeto implementar los derechos ya reconocidos en los títulos administrativos. Aquí tenemos los mejores empleados por fecha y los empleados senior por conversión. Una por dación es una transacción destinada a entregar un bien específico, como dinero; y transformación cuando la intención implica una acción distinta de dar o entregar.

2.2.5.2. Fines del Proceso

El objetivo general de este proceso es resolver la disputa entre las partes buscando una solución mutuamente beneficiosa.

2.2.5.3. Elementos del Proceso

Para lograr su objetivo, el proceso cuenta con los siguientes elementos:

- Elemento Subjetivo. Este elemento se aplica a las entidades involucradas en el proceso, como jueces, partes y terceros, y en última instancia al sector público.
- Elemento Objetivo. Está representado por una reclamación relacionada con las relaciones jurídicas materiales considerados en el proceso, es decir, la relación jurídica que el demandante ha establecido para iniciar la demanda.
- Elemento Formal. Su desarrollo está impulsado por la iniciativa de quienes están interesados en el resultado del proceso.

2.2.5.4. Postulación del proceso

Se trata de una etapa del proceso cuya regulación es un conjunto de actos que se desarrollan a partir de la demanda, después el emplazamiento, la contestación, fijación de puntos controvertidos, hasta la etapa probatoria; en su concepción general, se trata de un acto, demanda, en la cual se afirman como verdaderos unos hechos, a partir de la cual se exige una declaración de derecho o una conducta de la parte a quien se emplaza.

2.2.5.5. Postura del demandante

Analizando el expediente, se puede decir que la posición del demandante es que su empleador, el demandado, violó sus derechos como empleado bajo el cargo de policía municipal, por haber incumplido con el otorgamiento de sus beneficios laborales, sin embargo en la misma línea de ideas de la postura del demandante, no sería la única situación en donde su ex empleada, vulnera sus derechos, pues mientras cumplía con el cargo antes mencionado, solo percibía la suma salarial ascendente a los 900 novecientos soles, sin embargo sus demás compañeros que realizaban la misma función, percibían un sueldo superior a los s/.1900 mil novecientos soles, configurándose de manera real, un trato desigual o discriminatorio salarial.

2.2.5.6. Postura del demandado

La postura de la parte demandada, mientras fue su empleadora o mientras mantuvo vínculo laboral con el empleado y demandante, se le garantizaron sus derechos fundamentales, como trabajador y el régimen laboral que se mantuvo vigente, fue el de la actividad pública mas no el de la actividad privada y debido a ello no se puede hablar de la homologación de sueldo respecto a la discriminación salarial, alegada en la demanda, respecto al otorgamiento de los beneficios sociales, alega o mantiene la postura, de que la institución habría mantenido un vínculo laboral con el demandante bajo el régimen de locación de servicios, mas no de un Contrato CAS.

2.2.5.7. El Proceso en el expediente materia de estudio

El proceso que se da en el presente expediente de estudio es un proceso ordinario mediante el cual el denunciante, solicita sus beneficios sociales y reintegro de remuneraciones

por trato salarial desigual en contra de su ex empleadora.

2.2.6. Los Procesos Laborales.

2.2.6.1. El Proceso Laboral

“Rama del derecho procesal que estudia la organización y competencia de la justicia del trabajo, los principios y normas legales y el procedimiento a seguir en la instrucción decisión y cumplimiento de lo decidido en los procesos originados por una relación laboral o por un hecho contemplado por las leyes sustanciales del trabajo, así mismo este autor señala que se divide en dos sub ramas: la que estudia la magistratura, competencia y procedimiento para solucionar, componer o decidir los conflictos individuales del trabajo, y la que estudia los mismos aspectos en los conflictos colectivos. (Osorio, 2001, pág. 778).

En conclusión, se dice que es un conjunto encadenado de actos mediante el cual, se va garantizar la vigencia y el respeto de los derechos de los trabajadores dentro de una relación laboral, se diferencia de los demás procesos por la existencia o función del órgano llamado a intervenir y por otro lado por la condición de la materia, como lo es la contenciosa laboral.

2.2.6.2. Proceso ordinario laboral

Este proceso se encuentra regulado en la sección sexta de la ley procesal del trabajo y en su art. 61° “señala que todos los asuntos contenciosos y no contenciosos que son de competencia de los juzgados especializados de trabajo se tramitan en proceso ordinario laboral. Estos procesos son:

- ✓ Impugnación del despido.
- ✓ Cese de actos de hostilidad del empleador, incluido los actos de hostigamiento sexual.

- ✓ Incumplimiento de disposiciones y normas laborales.
- ✓ Pago de remuneraciones y beneficios económicos.
- ✓ Materia relativa al sistema privado de pensiones.
- ✓ Demanda sobre nulidad de cosa juzgada fraudulenta laboral
- ✓ Conflicto intra e intersindicales.
- ✓ Los demás que no sean de competencia de juzgados de paz letrado y los que señala la ley.” (peru.justicia, pág. 10)

2.2.6.3. Proceso abreviado laboral

2.2.6.3.1. Traslado y citación a audiencia de conciliación

En esta etapa una vez verificados los requisitos de la demanda, el juez emite resolución disponiendo:

- a) La admisión de la demanda.
- b) La citación a las partes a la audiencia de conciliación.
- c) El emplazamiento al demandado para que concurra a la audiencia de conciliación con el escrito de contestación y anexos.

2.2.6.3.2. Audiencia de conciliación

Esta audiencia se lleva a cabo de la siguiente manera:

- a) Iniciación de la audiencia y declaración de rebeldía. Se da inicio la audiencia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados. Si el demandante no asiste, el demandado puede contestar la demanda, continuando la audiencia.

REBELDIA, si el demandado no asiste incurre automáticamente en rebeldía, asimismo si asistiendo a la audiencia, no contesta la demanda también incurre en rebeldía.

- b) Invitación a conciliar, El juez invita a conciliar a las partes sus posiciones y participa a fin de que solucionen sus diferencias total o parcialmente.
- c) Precisión de pretensiones y presentación del escrito de contestación de la demanda. En caso de haberse solucionado parcialmente o no el conflicto, el juez precisa las pretensiones que son materia de juicio, requiriendo al demandado que presente en el acto el escrito de contestación y sus anexos, y fija el día y hora para la audiencia de juzgamiento.
- d) Juzgamiento anticipado del proceso ordinario. Si el juez advierte que haya habido o no contestación, que la cuestión debatida es solo de derecho o siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno, solicita a los abogados presentes exponer sus alegatos, a cuyo término o en un lapso no mayor a 60 minutos, dicta el fallo de su sentencia.

2.2.6.3.3. Audiencia de juzgamiento

Se realiza en acto único y concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia; se inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados. Si ambas partes no asisten, el juez declara la conclusión del proceso si dentro de los 30 días naturales siguientes ninguna de las partes solicite fecha para nueva audiencia.

2.2.6.3.3.1. Etapa de confrontación de posiciones.

Se inicia con una breve exposición oral de las pretensiones demandadas y de los fundamentos de hecho que las sustentan y luego el demandado hace una breve exposición oral de los hechos que contradicen la demanda.

2.2.6.3.3.2. Etapa de actuación probatoria.

Se lleva a cabo del siguiente modo:

- a) El juez anuncia los hechos que no necesiten de actuación probatoria por tratarse de hechos admitidos, presumidos por ley.
- b) El juez anuncia las pruebas admitidas respecto de los hechos necesitados de actuación probatoria.
- c) Posteriormente las partes pueden proponer cuestiones probatorias solo respecto de las pruebas admitidas.
- d) El juez toma juramento conjunto a todos los que vayan a participar en esta etapa.
- e) Se actúan todos los medios probatorios admitidos, incluidos los vínculos a las cuestiones probatorias, empezando por los ofrecidos por el demandante.
- f) La actuación probatoria debe concluir en el día programado.

2.2.6.3.3.3. Alegatos y sentencia.

Finalizada la actuación probatoria, los abogados presentan oralmente sus alegatos. Concluidos los alegatos el juez, en forma inmediata o en un lapso no mayor de 60 minutos, hace conocer a las partes el fallo de su sentencia”. (Castillo y otros, Compendio de Derecho Individual del trabajo, 2008, págs. 443-444)

2.2.6.3.4. Proceso Abreviado Laboral

2.2.6.3.4.1. Traslado y citación a audiencia de conciliación.

Verificados los requisitos de la demanda, el juez emite resolución disponiendo:

- a. La admisión de la demanda.
- b. El emplazamiento al demandado para que conteste la demanda en plazo de 10 días

hábiles.

c. Citación a las partes a la audiencia única.

2.2.6.3.5. *Audiencia única*

Se estructura a partir de las audiencias de conciliación y juzgamiento del proceso ordinario laboral. Comprende y concentra las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia. En la etapa de conciliación en este proceso la contestación de la demanda no se realiza en este acto, sino dentro del plazo concedido.

2.2.6.4. **Procesos no contenciosos**

“Denominado también como jurisdicción voluntaria. Bajo este proceso un particular acude a un juez pidiéndole que, en virtud de la jurisdicción que le suministrará, declare la existencia de un hecho y le otorgue la documentación que acredite el procedimiento cumplido. El juez recibe la información y si la halla satisfactoria en merito a ella y en cuanto haya lugar por derecho, aprueba la información ofrecida y emite, expresa o implícitamente, el pronunciamiento que solicita.

Entre las características tenemos:

- ✓ El peticionario no pide nada contra nadie, no hay adversario.
- ✓ No existe controversia, sin embargo, puede darse la posibilidad de contienda, donde el acto no contencioso se transforma en contencioso.
- ✓ El juez no se encuentra frente a dos pretensiones contrapuestas, por lo general una vez cumplidos los requisitos, el juez dicta sentencia.
- ✓ Las resoluciones emitidas en estos procesos no adquieren la calidad de cosa juzgada.”

(Castillo y otros, 2008, pág. 448).

2.2.6.5. El proceso laboral en el expediente de estudio

En el presente expediente de estudio N° 640-2017-0-2001-JR-LA-01, en donde el denunciante, antepone una denuncia por considerar que su ex empleadora la Municipalidad de Piura ha vulnerado sus derechos, pues es por ese motivo que solicita al primer juzgado laboral de Piura, en proceso ordinario y en materia de Beneficios sociales y/o indemnización y otros beneficios económicos. El denunciante solicita un reintegro por una remuneración salarial injusta.

2.2.7. Demanda.

Según (Carrasco Soulé López, 2017, p. 68) nos manifiesta “en dicha tesitura, la demanda es el acto procesal verbal o escrito, en virtud del cual una persona, que se constituye como parte actora, inicia el ejercicio de una acción en contra de otra persona, que tendrá el carácter de parte demandada y a quien se le exige, ante una autoridad judicial, el cumplimiento de ciertas prestaciones”. “Es el acto de alegación del actor, a través del que concreta su pretensión y da inicio al proceso”. (Banacloche Palao y Lopez Ignacio, 2018, p. 286).

Según las doctrinas llegamos a decir que la demanda es el acto procesal mediante el cual una persona ejercita el derecho de acción, solicitando la tutela de uno o más derechos subjetivos al órgano de jurisdicción, los cuales son protegidos por el derecho objetivo o positivo.

2.2.7.1. Requisitos de la demanda

La demanda se presenta por escrito y debe contener:

- a.** Designación del juez ante quien se interpone.

- b.** El nombre, datos de identidad, dirección domiciliaria y domicilio procesal del demandante.
- c.** Nombre y dirección domiciliaria del representante o apoderado del demandante, si no puede comparecer o no comparece por sí mismo.
- d.** El nombre y dirección domiciliaria del demandado.
- e.** El petitorio, que comprende la determinación clara y concreta de lo que se pide.
- f.** Los hechos en que se funde el petitorio, expuestos y enumerados en forma precisa, con orden y claridad.
- g.** La fundamentación jurídica del petitorio.
- h.** El monto del petitorio, salvo que no pudiera establecerse.
- i.** La indicación de la vía procedimental que corresponde a la demanda.
- j.** Los medios probatorios.
- k.** La firma del demandante, o de su representante o de su apoderado, y la del abogado, la cual no será exigible en los procesos de alimentos.

2.2.7.2. Anexos a la demanda

A la demanda debe acompañarse.

- a.** Copia legible del documento de identidad del demandante y, en su caso, del representante.
- b.** El documento que contiene el poder para iniciar el proceso, cuando se actúe por apoderado.
- c.** La prueba que acredite la representación legal del demandante, si se trata de personas jurídicas o naturales que no puedan comparecer por sí mismas.

- d. La prueba de calidad de heredero, cónyuge, curador de bienes, administrador de bienes comunes, albacea o del título con que actúe el demandante, salvo que tal calidad sea materia del conflicto de interés y en el caso del procurador oficioso.
- e. Todos los medios probatorios destinados a sustentar su petitorio, indicando con precisión los datos y los demás que sea necesario para su actuación.
- f. Los documentos probatorios que tuviese en su poder el demandante.
- g. Copia certificada del Acta de Conciliación extrajudicial, en los procesos judiciales cuya materia se encuentre sujeta a dicho procedimiento previo.
- h. Copia simple de los escritos y anexos, en número suficiente para su entrega a cada interesado que debe ser notificado por cedula.
- i. El recibo que acredite el pago de la tasa judicial correspondiente, salvo que el actor se le haya concedido auxilio judicial conforme al art. 197 y siguientes del código procesal civil.

2.2.7.3. Efectos de la Demanda

- a. Da inicio a la relación jurídico – procesal generando derechos y obligaciones para el juez y la parte. El juez al proveer la demanda, debe examinar la competencia, si se cumple con los requisitos que estable el código, así como si se han adjuntado los anexos correspondientes, y tiene la obligación de proveer la demanda admitiéndola o rechazándola. La parte se somete a la competencia del juez.
- b. Fija los hechos sobre los que debe pronunciarse el demandado al contestar la demanda.

2.2.7.4. Resolución del juez respecto a la demanda.

2.2.7.4.1. Inadmisibilidad de la demanda

El juez declara la inadmisibilidad de un proceso cuando carece de un requisito de forma o este se cumple defectuosamente. Según el art. 426 del C.P.C., “el juez declarará inadmisibile la demanda cuando:

- a) No tenga los requisitos legales.
- b) No se acompañen los anexos exigidos por ley.
- c) El petitorio sea incompleto o impreciso
- d) La vía procedimental propuesta no corresponda a la naturaleza del petitorio o al valor de este, salvo que la ley permita su adaptación.

En estos casos el juez ordenará al demandante subsane la omisión o defecto en un plazo no mayor de diez (10) días. Si el demandante no cumple con lo ordenado por el juez, este rechazará la demanda y ordenará el archivo del expediente.”

2.2.7.4.2. Improcedencia de la demanda

El juez declara su improcedencia si la omisión o defecto es de un requisito de fondo. El art. 427 de C.P.C., “el juez declarará la improcedencia de la demanda en los siguientes casos:

- ✓ Cuando el demandante carezca evidentemente de legitimidad para obrar.
- ✓ Cuando el demandante carezca manifiestamente de interés para obrar.
- ✓ Cuando advierta la caducidad del derecho.
- ✓ Cuando el juez carezca de competencia.
- ✓ Cuando no exista conexión lógica entre los hechos y el petitorio.
- ✓ Cuando el petitorio fuese jurídica o físicamente imposible.

- ✓ Cuando la demanda contenga una indebida acumulación de pretensiones.”

2.2.7.4.3. *Admisión de la demanda*

Si no encuentra el juez causales de inadmisibilidad o improcedencia al calificar la demanda, la admite mediante resolución en la que da por ofrecidos los medios probatorios y confiere traslado al demandado para que comparezca al proceso.

2.2.7.5. *La Pretensión*

“La pretensión (objeto del proceso) es la petición fundada que se dirige a un órgano jurisdiccional, frente a otra persona, sobre un bien de la vida”. (Gómez et al., 2011, p. 53).

Como dice el autor la pretensión es aquel pedido que exige el denunciante ante el órgano jurisdiccional ante la vía judicial o extrajudicial, en donde se manifiesta la voluntad para exigir que se cumpla una obligación o para el ejercicio de un derecho.

2.2.7.5.1. *Elementos de la pretensión*

Tenemos entre los elementos de la pretensión a:

- a. Los sujetos.** - El sujeto activo o accionante y al sujeto o emplazado.
- b. El objeto.** - Materia sobre el cual la demanda recae.
- c. La razón.** - Comprende en que se fundamenta lo que se desea de los fundamentos fácticos.
- d. La causa petendi.** – Motivo por el cual se deduce la propuesta de lo que se solicita.
- e. El fin.** - Decisión o resolución que acoge el accionante de una pretensión invocada por este.

2.2.7.5.2. Características de la pretensión.

Es una característica de toda pretensión pues que se dirige contra una persona distinta de quien la solicita o reclama; otra característica es que es decidida por una persona u órgano administrativo distinto de quien la solicita, ya que quien en definitiva reconocerá su procedencia es el órgano de la entidad investido de capacidad resolutive, que es diferente de quien manifiesta la pretensión; y por último es un acto de voluntad y no un poder o un derecho como lo es la acción, porque deja de manifiesto aquello que se persigue mediante el ejercicio de la acción.

2.2.7.6. La Demanda en el expediente materia de estudio

La demanda presentada en el expediente 640-2017-0-2001-JR-LA-01, es en materia de Beneficios Sociales y/o indemnización u otros Beneficios Económicos, por parte del demandante en contra de la demandada. En donde la demanda laboral cumple con los requisitos de admisibilidad y procedencia y el demandado presenta las siguientes pretensiones, la desnaturalización de contratos de servicios por terceros; la invalidez de contratos administrativos de servicios CAS; el pago de beneficios sociales y reintegro de remuneración por trato salarial desigual, en contra de su ex empleadora.

2.2.8. Contestación de la Demanda.

“La contestación a la demanda es el acto de parte por medio del cual el demandado pide que no se dicte contra él sentencia condenatoria. Se debe acompañar, al igual que la demanda, con documentos procesales y materiales.” (Gómez y otros, 2011, pág. 73).

La contestación de la demanda es el medio por el cual la parte demandada responde a las pretensiones que se le están acusando, para evitar o en todo caso contrarrestarlas o dejarlas sin

efecto.

2.2.8.1. Requisitos de la contestación de demanda

Al contestar la demanda el demandado debe:

- a) Observar los requisitos previstos para la demanda, en lo que corresponda.
- b) Pronunciarse respecto de cada uno de los hechos expuestos en la demanda. El silencio, la respuesta evasiva o negativa genérica pueden ser apreciados por el juez como reconocimiento de verdad de los hechos alegados.
- c) Reconocer o negar categóricamente la autenticidad de los documentos que se le atribuyen, o aceptar o negar de igual manera la recepción de documentos que se alega le fueron enviados. El silencio puede ser apreciado por el juez como reconocimiento o aceptación de recepción de los documentos.
- d) Exponer los hechos en que funda su defensa en forma precisa, ordenada y clara.
- e) Ofrecer los medios probatorios.
- f) Incluir su firma, o la de su representante o de su apoderado, y la del abogado

2.2.8.2. Anexos a la contestación de demanda

Según (Castillo y otros, 2008, pág. 432) “A la contestación se acompañan con los anexos siguientes:

- a. Copia legible del documento de identidad del demandado o representante, de ser el caso.
- b. Copia del documento que contiene el poder para contestar el proceso cuando se actúe por apoderado.
- c. Copia del documento que acredite la representación legal del demandado, si se trata de personas jurídicas o naturales que no puedan comparecer por sí mismas.

- d. Los medios probatorios destinados a sustentar la contestación de la demanda. Se adjuntarán por separado a este efecto, pliego cerrado de posiciones, interrogatorio para cada uno de los testigos y pliego abierto especificando los puntos sobre los que versará el dictamen pericial de ser el caso.”

2.2.8.3. Reconvención

Es la demanda que interpone el demandado contra el demandante, exigiendo el cumplimiento de una pretensión conexa a la de la demanda. Se propone en el mismo escrito en que se contesta la demanda, en la forma y con los requisitos previstos para esta.

2.2.8.4. Contestación de la Demanda en el expediente materia de estudio

La contestación de la demanda en el expediente 640-2017-0-2001-JR-LA-01, la realiza la demandada exponiendo que el demandante efectivamente presto sus servicios como locador, pero en contratos civiles regulados por el Art. 1764° del código civil, donde no se le prometió estabilidad laboral, ni mayores beneficios que los pactados en las cláusulas del contrato. Asimismo, la municipalidad de Piura indica que el demandante quiere se le reconozca su contratación a tiempo indeterminando, pero de acuerdo al Art. 37 de la ley N°27972 Ley orgánica de la municipalidad dice que para pertenecer al régimen laboral de la actividad privada este se realiza mediante concurso público y abierto, lo cual el accionante no ha acreditado su participación. Y por último sobre la remuneración por trato desigual y discriminatorio manifiesta que este se encontraba contratado bajo una modalidad la cual no estaba sujeta a ningún convenio colectivo, lo cual la remuneración es muy distinta a los regímenes laborales públicos o privados.

2.2.9. Sujetos Procesales.

2.2.9.1. El juez u Órgano Judicial

“El juez es aquel que ejerce funciones jurisdiccionales. En otras palabras, es el representante del poder judicial del estado para el ejercicio de la función jurisdiccional, ósea administrar justicia”. (Hinostraza, 2004, pág. 16).

Como todo estudiante de derecho sabemos que el juez es la autoridad que administra justicia en representación del poder del estado como órgano jurisdiccional.

2.2.9.1.1. Clases

De acuerdo a lo normado en el Art. 49 del Código Procesal Civil, “son órganos jurisdiccionales en el área civil:

Jueces de Paz no letrados, Jueces de Paz Letrados, Jueces Civiles, Salas Civiles de las Cortes Superiores y Salas Civiles de la Corte Suprema.”

2.2.9.1.2. Responsabilidad

“Los actos realizados por los jueces, como contrarios al buen comportamiento que las leyes les exigen, pueden ser de naturaleza variada; y de allí que las responsabilidades en que incurren sean también de ese carácter.” (Hinostraza, 2004, pág. 80)

2.2.9.1.2.1. Responsabilidad disciplinaria.

Reconoce su origen en faltas o abusos que pueden cometer los jueces en el desempeño de sus funciones. Como tales, son sancionadas, ya de oficio por los tribunales superiores de justicia, ya a petición de parte interesada mediante la interposición de un recurso de queja.

2.2.9.1.2.2. Responsabilidad Política.

Esto se debe a la posibilidad de que los miembros del Tribunal Superior se desvíen

significativamente de sus funciones.

2.2.9.1.2.3. Responsabilidad Penal.

Obedece a los posibles delitos que puede cometer un juez en el desempeño o con ocasión del ejercicio de su ministerio, estas infracciones penales se llaman delitos ministeriales. No se trata, pues de una falta o abuso que puede ser castigado disciplinariamente, sino de un delito funcionario que debe ser sancionado con una pena.

2.2.9.1.2.4. Responsabilidad Civil.

Es una consecuencia de la responsabilidad penal. Obedece al principio de que de todo delito puede nacer una acción civil tendiente a obtener la correspondiente reparación del daño causado por medio de aquel.

2.2.9.2. Las Partes

“Son los sujetos de litigio. Desde este punto de vista, su denominación responde al concepto genérico de parte, entendido como un elemento del todo. Son el demandado que ejerce el derecho de acción y solicita la satisfacción de su pretensión y el demandado que ejerce el derecho de contradicción.” (Rodríguez, 2005, pág. 35). “Al demandante también se le denomina accionante, que es quien formula la demanda, quien ejerce el derecho de acción la misma que se materializa en la demanda en el cual reclama una pretensión; por su parte al demandando también se le llama emplazado, es el destinatario de la pretensión, es quien ejerce el derecho de contradicción que se materializa en la contestación de la demanda”. (Hinostroza, 2002, pág. 85).

Son aquellas personas que sostienen ante el tribunal una contienda jurídica por un lado la parte que realiza pretensiones que es el demandante y por el otro el que contradice que viene a

ser el demandado.

2.2.9.2.1. *El demandante*

Es la parte que pide la declaración o protección de su derecho, de igual manera es el que ejerce el derecho de acción y solicita la satisfacción de su pretensión.

2.2.9.2.2. *El demandado*

Es la contraparte procesal del autor el cual ejerce el derecho de contradicción

2.2.9.3. Los sujetos en el expediente de estudio

En el expediente de estudio expediente 640-2017-0-2001-JR-LA-01, los sujetos procesales están representados por la persona demandante y a la vez ex empleado y a la demandada y ex empleador, como se puede apreciar.

2.2.10. Puntos Controvertidos.

Estos pueden ser conceptuados como supuestos de hecho sustanciales de la pretensión procesal contenidos en la demanda y que entran en conflicto o controversia con los hechos sustanciales de la pretensión procesal resistida de la contestación de la demanda.

2.2.10.1. Puntos controvertidos en el expediente materia de estudio

Los puntos controvertidos en el expediente de estudio expediente 640-2017-0-2001-JR-LA-01, en el caso del demandante y en el caso del demandado. El demandado a presentado las planillas de pago de su persona y de su compañero de trabajo, en donde se puede apreciar la diferencia de sueldos entre estos dos trabajadores que se desempeñaban como policías municipales de la municipalidad de Piura, así mismo que durante su tiempo laborando con la municipalidad de Piura nunca recibió beneficios conforme a ley. De igual manera el demandante ha presentado los contratos firmados por él y la municipalidad en modalidad de Contratos

Administrativos de Servicios (CAS), en donde la casación Laboral N° 15811 – 2014 – ICA, de fecha 8 de junio del 2016, en donde dice que, para el caso de obreros municipales, estos deben tener una norma propia en la actividad privada, es por eso que solicita el denunciante la desnaturalización de contratos por terceros y la invalidez de contratos administrativos de servicios – CAS.

Por otro lado, la Municipalidad provincial de Piura, de igual forma presentó los contratos firmados por el demandante en donde manifiesta que dichos contratos civiles estaban bajo una modalidad la cual no estaba sujeta a ningún convenio colectivo lo cual la remuneración es muy distinta a los regímenes laborales públicos o privados, también manifestó que el demandante quiere se le reconozca su contratación a tiempo indeterminado, pero de acuerdo al Art. 37 de la ley N°27972 Ley orgánica de la municipalidad dice que para pertenecer al régimen laboral de la actividad privada este se realiza mediante concurso público y abierto, lo cual el accionante no ha acreditado su participación.

2.2.11. Resoluciones Judiciales.

“Las resoluciones se encuentran reguladas en la Sección Tercera referente a la Actividad Procesal en el Título I “Forma De Los Actos Procesales”, Capítulo I, en el artículo 120° del Código Procesal Civil donde se indica a los actos procesales (Resoluciones judiciales) a través de los cuales se impulsa o decide al interior del proceso o pone fin a este.” (Codigo procesal civil, 2018). “Para la doctrina resolución viene hacer aquella declaración con relevancia jurídica, siendo pronunciadas por juez o colegiado investido del poder, la cual busca producir consecuencia jurídica y por ende el cumplimiento de la medida por parte de los justiciables; ahora bien, el Código Procesal Civil en el art. 121°, desarrolla las calases de resoluciones como

decretos, autos y sentencias.” (ladesma, 2008).

Las resoluciones judiciales son los pronunciamientos que realizan los órganos competentes es decir los jueces de cada materia en razón a los actos procesales, dichos actos ordenan, comunican o transmiten un mandato con relación jurídica, cuyo cumplimiento es obligatorio.

2.2.11.1. Resoluciones Judiciales en el expediente de estudio

En el presente expediente de estudio N° 640-2017-0-2001-JR-LA-01, en el cual nos presenta dos resoluciones judiciales una en primera instancia la cual el órgano jurisdiccional competente declara FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por el demandante sobre Beneficios Sociales y/u Otros contra la demandada. En la cual ORDENA a la municipalidad PROCEDA A RECONOCER AL DEMANDANTE BAJO EL REGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA regulado por el D.S. 003-97-TR; también declara INEFICACES los contratos administrativos de servicios celebrado por demandada con el demandante en el periodo de octubre 2012 hasta diciembre 2014. Se declaró IMPROCEDENTE la demanda en el extremo de reintegro de remuneraciones por homologación.

En la segunda resolución judicial la cual es la de segunda instancia la decisión fue CONFIRMAR la sentencia contenida en la resolución N°09, de fecha 01 de diciembre del 2017 en donde se declara FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por el demandante sobre Beneficios Sociales y Otros contra la Municipalidad demandada. En los extremos ORDENA a la municipalidad demandada PROCEDA A RECONOCER AL DEMANDANTE BAJO EL REGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA regulado por el D.S. 003-97-TR; asimismo, declara INEFICACES los contratos administrativos de servicios celebrado por la

Municipalidad con el demandante en el periodo de Octubre 2012 hasta Diciembre 2014. De igual manera REVOCARON en los extremos que declara IMPROCEDENTE el reintegro de remuneraciones y beneficios sociales por homologación, y REFORMANDOLOS se declare FUNDADOS dichos extremos; ordenándose el pago de reintegro de remuneraciones y de beneficios sociales por equiparación laboral. En consecuencia, ORDENARON pagar a la demandada a favor del demandante el monto de CUARENTA Y CINCO MIL TRESCIENTOS CUARENTA Y OCHO CON 45/100 SOLES (S/. 45,348.45), monto que corresponde a los siguientes conceptos: Reintegro de remuneración S/. 25,990.82, Compensación por Tiempo de Servicios S/. 5,188.47, Gratificaciones S/. 7,509.21, y vacaciones S/ 6,659.95, más el pago de intereses legales; sin costas ni costos.

2.2.12. Medios Probatorios.

Los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones.

2.2.12.1. Principales medios probatorios

2.2.12.1.1. Medios Probatorios Típicos.

Son aquellas contempladas en forma expresa con un nombre propio en nuestro código adjetivo. Son medios de prueba la declaración por parte, la declaración por testigos, los documentos la pericia y la inspección judicial.

2.2.12.1.2. Medios Probatorios Atípicos.

Se trata de procedimientos que no están tipificados en la Ley de Enjuiciamiento Civil.

2.2.12.1.3. Medios Probatorios de Validez Científica.

Se trata de pruebas biológicas o genéticas típicas del Código Civil, como las pruebas de ADN.

2.2.12.2. Diferencia entre medios probatorios y prueba

“La prueba puede ser concebida estrictamente como las razones que conducen al juez a adquirir certeza sobre los hechos. Los medios probatorios en cambio, son los instrumentos que emplean las partes u ordena el magistrado de los que se derivan o generan tales razones.”

(Herrera, 2017, pp. 28-29).

2.2.12.3. La prueba

- Objeto de la prueba. - El objeto de la prueba es el hecho controvertido.
- Carga de la prueba. - “La carga procesal es el deber que tienen las partes de ejecutar ciertos actos procesales para obtener los beneficios o evitar los perjuicios que de tales actos se derivan. No es una obligación, por consiguiente, no genera derechos correlativos.” (Rodríguez, 2005, pág. 110)

Evidentemente, la prueba significa que las partes deben probar los hechos que alegan para probar su caso.

2.2.12.4. Procedimiento probatorio

En el procedimiento probatorio se inicia con el ofrecimiento los cuales deben ser presentados por las partes en los actos postulatorios, posteriormente se da la admisión de los medios probatorios los cuales se admiten en la audiencia de conciliación; en la actuación es aquí donde se actúan los medios probatorios bajo sanción de nulidad dictada personalmente por el juez, y por ultimo las cuestiones probatorias que son la tacha de testigos y documentos.

2.2.12.5. Los medios probatorios en el expediente materia de estudio

Según el expediente de estudio N° 640-2017-0-2001-JR-LA-01, el demandante presentó como medios probatorios los contratos firmados con su ex empleadora la donde desea probar la existencia de un verdadero vínculo laboral, sus boletas de pago y las planillas de pago de su compañero de trabajo, en donde quiere probar la remuneración por trato salarial desigual por parte de su ex empleadora con trabajadores que desempeñan la misma función de policía municipal, así mismo en las boletas para sustentar que no durante su duración del contrato no ha recibido sus beneficios sociales que de ley le correspondían.

Por otro lado, la municipalidad deduce que el demandado debió de agotar la vía administrativa por eso solicito se declare infundada la demanda, exponiendo que el demandante efectivamente presto sus servicios como locador, pero en contratos civiles regulados por el Art. 1764° del código civil, donde no se le prometió estabilidad laboral, ni mayores beneficios que los pactados en las cláusulas del contrato. Asimismo, la municipalidad indica que el demandante quiere se le reconozca su contratación a tiempo indeterminando, pero de acuerdo al Art. 37 de la ley N°27972 Ley orgánica de la municipalidad dice que para pertenecer al régimen laboral de la actividad privada este se realiza mediante concurso público y abierto, lo cual el accionante no ha acreditado su participación. Y por último sobre la remuneración por trato desigual y discriminatorio manifiesta que este se encontraba contratado bajo una modalidad la cual no estaba sujeta a ningún convenio colectivo, lo cual la remuneración es muy distinta a los regímenes laborales públicos o privados por la antigüedad de ambos trabajadores.

2.2.13. La Sentencia.

“La sentencia puede ser entendida como el acto procesal conclusivo mediante el cual el órgano jurisdiccional resuelve la causa, sea que juzgue sobre el fondo del asunto, sea que lo haga sobre cuestiones previas que puedan impedir un juicio sobre el fondo.” (Fronzizi Román, 2009, pág. 28). “Como acto procesal específico emanado del órgano jurisdiccional, ya sea unipersonal o colegiado, dictado en ejercicio de sus funciones y en el marco de un proceso judicial civil, se trata por consiguiente de una resolución judicial de carácter jurisdiccional, y obligatorio. (Iglesias Machado, 2015, pág. 21).

El Juez, por medio de la sentencia, debe dar respuesta a las cuestiones que los litigantes han planteado, a los argumentos y razones que ellos le han sometido a consideración y decisión. No puede cancelar las razones de las partes; puede, sí, considerarlas no atendibles, pero dando cuenta del por qué, examinándolas críticamente.

2.2.13.1. Estructura de la sentencia

Según (Puig Blanes, 2012, pág. 301) “Las sentencias obedecen a una estructura determinada a fin de conseguir una facilidad en la identificación de sus elementos esenciales. Esta estructura es la siguiente:

- ✓ Encabezamiento: identifica la causa y se mencionan:
 - Nombres
 - Objeto del juicio.
- ✓ Antecedentes de hecho: incluye la exposición sucinta en párrafos separados y numerados de:
 - Pretensiones de las partes o interesados.

- Hechos fundamento de las pretensiones.
- Pruebas propuestas y practicadas.
- Hechos probados, en su caso (este elemento en muchas ocasiones se incorpora a los fundamentos de derecho al fundamentar lo que es la prueba de los mismos).
- ✓ Fundamentos de derecho: en párrafos separados y numerados se exponen los puntos de hecho y de derecho fijados por las partes y los que ofrezcan las cuestiones controvertidas, dando las razones y fundamentos legales del fallo que haya de dictarse, con expresión concreta de las normas jurídicas aplicables al caso.
- ✓ Fallo: resuelve las pretensiones de las partes entre las que se incluye la respuesta a la pretensión formulada respecto de las costas. El contenido depende de las pretensiones.”
 - Pretensiones
 - Costas

2.2.13.2. Clases de sentencia

Según (Iglesias Machado, 2015, pág. 52) “son muy variadas en la doctrina las posibilidades clasificatorias de las sentencias, las más generalizadas atienden al siguiente esquema:

- Atendiendo a su ámbito (sentencias totales o parciales).
- A la posibilidad de interponer contra ellas recurso ordinario o extraordinario (sentencias firmes o recurribles).
- Según agoten o no la instancia (sentencias definitivas).
- Según acojan favorable o desfavorablemente la pretensión (sentencias estimatorias o desestimatorias, incluso las condenatorias y absolutorias).

- En función de la composición del órgano que las dicta (sentencias unipersonales o colectivas).
- Según si entran a resolver, o no, las cuestiones de fondo (sentencias de fondo o sentencias interlocutorias).”

2.2.13.3. Sentencia de primera

“La sentencia de primera instancia se inicia con la demanda y concluye con la notificación de la sentencia de primera instancia a todas las partes. Por instancia se entienden todos los actos procesales que se inician con la interposición de la demanda y así sucesivamente hasta la notificación del pronunciamiento definitivo que es el objetivo de tales acciones.” (Sebastián Midón, 2013, p. 120).

La sentencia en primera instancia es la resolución que dicta el juez luego de haber analizado, los medios probatorios presentados por el demandante y el demandado, luego de haberse iniciado un proceso judicial, esta resolución es de cumplimiento y carácter obligatorio.

2.2.13.4. Sentencia de segunda

“Se inicia con el escrito de interposición del recurso de apelación (que puede ser fundado o no, según lo disponga el ordenamiento jurídico), y concluye con la notificación a las partes de la sentencia del tribunal de apelaciones que le da respuesta. Pueden existir otras instancias si las admite el ordenamiento jurídico.” (Sebastián Midón, 2013, p. 135).

La segunda instancia es la que da respuesta al recurso de apelación el cual puede ser interpuesto por el demandante o demandado, cuando sienta que la resolución de primera instancia no haya sido justa.

2.2.13.5. Las sentencias en el expediente materia de estudio

En el presente expediente de estudio N° 640-2017-0-2001-JR-LA-01, en el cual nos presenta dos sentencias:

Sentencia en primera instancia la cual el órgano jurisdiccional competente declara FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por demandante sobre Beneficios Sociales y/u Otros contra la demandada. En la cual ORDENA a la municipalidad PROCEDA A RECONOCER AL DEMANDANTE BAJO EL REGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA regulado por el D.S. 003-97-TR; también declara INEFICACES los contratos administrativos de servicios celebrado por la Municipalidad con el demandante en el periodo de octubre 2012 hasta diciembre 2014. Se declaró IMPROCEDENTE la demanda en el extremo de reintegro de remuneraciones por homologación.

Sentencia en segunda instancia la decisión fue CONFIRMAR la sentencia contenida en la resolución N°09, de fecha 01 de diciembre del 2017 en donde se declara FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta sobre Beneficios Sociales y Otros contra la Municipalidad. En los extremos ORDENA a la municipalidad demandada PROCEDA A RECONOCER AL DEMANDANTE BAJO EL REGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA regulado por el D.S. 003-97-TR; asimismo, declara INEFICACES los contratos administrativos de servicios celebrado por la Municipalidad con el demandante en el periodo de Octubre 2012 hasta Diciembre 2014. De igual manera REVOCARON en los extremos que declara IMPROCEDENTE el reintegro de remuneraciones y beneficios sociales por homologación, y REFORMANDOLOS se declare FUNDADOS dichos extremos; ordenándose el pago de reintegro de remuneraciones y de beneficios sociales por equiparación laboral. En consecuencia,

ORDENARON pagar a la demandada a favor del demandante el monto de CUARENTA Y CINCO MIL TRESCIENTOS CUAREMATA Y OCHO CON 45/100 SOLES (S/. 45,348.45), monto que corresponde a los siguientes conceptos: Reintegro de remuneración S/. 25,990.82, Compensación por Tiempo de Servicios S/. 5,188.47, Gratificaciones S/. 7,509.21, y vacaciones S/ 6,659.95, más el pago de intereses legales; sin costas ni costos.

2.2.14. Medios Impugnatorios.

Son aquellos que sirven para que las partes o los terceros legitimados soliciten que se anule o revoque, total o parcialmente, un acto procesal presuntamente afectado por vicio o por error.

2.2.14.1. Clases de medios impugnatorios

- a) Remedios. Son un medio para impugnar conductas procesales que no están contenidas en la resolución. Si la ley no dispone otra cosa, la denuncia se presentará dentro del tercer día siguiente de tener conocimiento de ella. Sólo aquellos que se sienten agraviados pueden hacer deducciones.
- b) Recursos. Son un medio de impugnación de decisiones judiciales con el objetivo de revisar la decisión para corregir posibles deficiencias o errores. Lo presenta cualquier persona que crea que ha sido agraviada.

2.2.14.2. Recurso de Reposición

Según (Rodríguez, 2005, págs. 119-120) “Procede contra los decretos a fin de que el juez los revoque. El auto que resuelve el recurso de reposición es inimpugnable. El trámite del

recurso de reposición es el siguiente:

- a. El plazo para interponerlo es de tres (03) días contados desde la resolución de la notificación.
- b. Interpuesto el recurso, si el juez advierte que el vicio o error es evidente, o que el recurso es inadmisibile o improcedente, lo declarará así sin necesidad de trámite.
- c. Cuando lo considere necesario, el juez conferirá traslado de reposición por tres (03) días, vencido el cual, con contestación o sin ella, resolverá.
- d. Cuando la resolución impugnada se expidiera en una audiencia, el recurso debe ser interpuesto verbalmente y se resuelve de inmediato, previo traslado a la parte contraria o en su rebeldía”.

2.2.14.3. Recurso de Apelación

El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional examine, a solicitud de parte o tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente. Se interpone ante el juez que expidió la resolución impugnada. El recurso de apelación procede contra:

- a. Las sentencias, excepto las impugnables con recurso de casación y las exclusivas por convenio de las partes.
- b. Los autos, excepto los que se expiden en la tramitación de una articulación, y los que el Código Procesal Civil excluya.
- c. En los casos expresamente establecidos en el Código Procesal Civil.

2.2.14.4. Recurso de Casación

El recurso de casación tiene por fines esenciales la correcta aplicación e interpretación del derecho objetivo y la unificación de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia. El recurso de casación sólo procede contra:

- a. Las sentencias expedidas en revisión por las Cortes Superiores.
- b. Los autos expedidos por las Cortes Superiores que, en revisión, ponen fin al proceso.
- c. Las resoluciones que la ley señale.

2.2.14.5. Recurso de Queja

“El recurso de queja tiene por objeto el reexamen de la resolución que declara inadmisibles o improcedentes un recurso de apelación o de casación. También procede contra la resolución que concede apelación en efecto distinto al solicitado. Al escrito que contiene el recurso de queja se acompaña, además del recibo que acredita el pago de la tasa correspondiente, copia simple con el sello y la firma del abogado del recurrente en cada una, y bajo responsabilidad de su autenticidad, de los siguientes actuados:

- a. Escrito que motivó la resolución recurrida y, en su caso, los referentes a su tramitación.
- b. Resolución recurrida.
- c. Escrito en que se recurre.
- d. Resolución denegatoria.

El recurso de queja se interpone ante el superior del que denegó la apelación o la concedió en efecto distinto al pedido, o ante la Corte de Casación en el caso respectivo y el plazo para interponerla es de tres (03) días contado desde el día siguiente a la notificación de la

resolución que deniega el recurso o de la que lo concede en efecto distinto al solicitado.”
(Rodríguez, 2005, pág. 145).

2.2.14.6. Los medios impugnatorios en el expediente materia de estudio

El medio impugnatorio en el expediente de estudio N° 640-2017-0-2001-JR-LA-01, es el recurso de apelación el cual fue interpuesto por las dos partes el demandante y el demandado, en donde las dos partes estaban en desacuerdo pues el demandante quería que se le otorgue los beneficios sociales y el reintegro de las remuneraciones por trato salarial desigual, en cambio la Municipalidad solicitaba se revoque lo ordenado por la sentencia de primera instancia en donde le ordenaron reconocer al demandante bajo el régimen laboral privado y declararon ineficaces los contratos de octubre 2012 hasta diciembre 2014.

2.2.15. Formas de Conclusión del Proceso.

2.2.15.1. Sin Declaración de Fondo

Concluye el proceso sin declaración sobre el fondo cuando:

- a.** Se sustrae la pretensión del ámbito jurisdiccional.
- b.** Por disposición legal el conflicto de intereses deja de ser un caso justiciable.
- c.** Se declara el abandono del proceso.
- d.** Queda consentida la resolución que ampara alguna excepción o defensa previa sin que el demandante haya cumplido con sanear la relación procesal dentro del plazo concedido conforme al Artículo 451, en los casos que así corresponda.
- e.** El Juez declara la caducidad del derecho.
- f.** El demandante se desiste del proceso o de la pretensión. Sobreviene consolidación en

los derechos de los litigantes.

- g.** En los demás casos previstos en las disposiciones legales. Las costas y costos del proceso se fijan atendiendo a la institución acogida y a la parte que dió motivo a la declaración de conclusión.

2.2.15.2. Con Declaración de Fondo

Concluye el proceso con declaración sobre el fondo cuando:

- a.** El Juez declara en definitiva fundada o infundada la demanda.
- b.** Las partes concilian.
- c.** El demandado reconoce la demanda o se allana al petitorio.
- d.** Las partes transigen.
- e.** La demandante renuncia al derecho que sustenta su pretensión.

2.2.15.3. Formas Especiales

2.2.15.3.1. Conciliación y Transacción Judicial.

“La conciliación y la transacción pueden ocurrir dentro del proceso, cualquiera sea el estado en que se encuentre, hasta antes de la notificación de la sentencia con calidad de cosa juzgada. (Castillo y otros, 2014, pág. 634).

Las partes pueden conciliar su conflicto de intereses en cualquier estado del proceso, siempre que no se haya expedido sentencia en segunda instancia, surte el mismo efecto que la sentencia que tiene la autoridad de la cosa juzgada. La conciliación puede darse ante el Juez del proceso en la audiencia respectiva, o en la que éste convoque de oficio o cuando lo soliciten las partes para tal efecto.

2.2.15.3.2. *Allanamiento y Reconocimiento.*

El reconocimiento se regula por lo dispuesto para el allanamiento. El demandado expresamente puede reconocer o allanar la demanda dándole valor a su firma ante el auxiliar jurisdiccional. En allanamiento acepta la pretensión dirigida contra él; y en el reconocimiento además de aceptar la pretensión, admite la veracidad de los hechos presentados en la demanda y los fundamentos jurídicos de ésta. Declarado el allanamiento, el Juez debe expedir sentencia inmediata, salvo que éste no se refiera a todas las pretensiones demandadas.

2.2.15.3.3. *Desistimiento.*

El desistimiento del proceso lo da por concluido sin afectar la pretensión, cuando se formula después de notificada la demanda, requiere la conformidad del demandado expresada dentro de tercer día de notificado, o en su rebeldía; si hubiera oposición, el desistimiento carecerá de eficacia, debiendo continuar el proceso. El documento que lo contiene debe precisar su alcance y contenido, legitimando su firma el proponente ante el secretario respectivo. Este es incondicional y sólo perjudica a quien lo hace.

2.2.15.3.4. *Abandono.*

Cuando el proceso permanezca en primera instancia durante cuatro meses sin que se realice acto que lo impulse, el juez declarará su abandono de oficio o a solicitud de parte o de tercero legitimado. El abandono pone fin al proceso sin afectar la pretensión. Sin embargo, su declaración impide al demandante iniciar otro proceso con la misma pretensión durante un año, contado a partir de la notificación del auto que lo declare. Asimismo, restituye las cosas al estado que tenían antes de la demanda.

Si por segunda vez, entre las mismas partes y en ejercicio de la misma pretensión, se declara el abandono, se extingue el derecho pretendido y se ordena la cancelación de los títulos

del demandante, si a ello hubiera lugar.”

2.2.16. Estudio de las figuras sustantivas en el expediente de estudio.

2.2.16.1. El derecho laboral en la Doctrina

“Etimológicamente la palabra trabajo proviene del latín “tripalium” que en los tiempos antiguos era un instrumento de tortura y que textualmente significa “tres palos”. Su término equivalente, “labor”, proviene del griego “labeo”, que significa tambalearse o vacilar bajo un gran peso. Históricamente, el trabajo ha implicado una penalidad, un sufrimiento; anulado a ello la concepción judeocristiana, que en la narración bíblica considera al trabajo como un “castigo divino” impuesto a nuestros primeros padres Adán y Eva “comerás el pan con el sudor de tu frente”. El trabajo es una actividad consciente, libre y voluntaria que tiene por objetivo la producción de bienes a quien trabaja satisfacer una retribución económica que va a permitir a quien trabaja satisfacer sus necesidades. El trabajo posee las siguientes características: es humano, es digno, no equiparable a una mercancía ni a una maquina; es libre porque nadie puede ser obligado a trabajar; es asociado porque se realiza mejor cuando se encuentran bien encadenadas las tareas. Es necesaria también la división del trabajo; y una buena asignación de tareas al trabajador, el mismo que debe estar protegido por la ley.

Es indudable que el hombre trabaja para satisfacer sus necesidades utilizando la remuneración o los ingresos monetarios percibidos por el servicio prestado. La remuneración esta pues dirigida a satisfacer estas, especialmente la alimentación. En segundo nivel y después que el hombre ha satisfecho total o parcialmente las necesidades fisiológicas o de supervivencia, afloran las que él denomina las necesidades de seguridad o protección, es decir; vestido vivienda adecuada, etc. En tercer lugar, la remuneración tendrá incidencia en la satisfacción de

necesidades sociales. El hombre se integra a gremios, asociaciones, etc. Por el hecho de ser un animal gregario o social. Un cuarto nivel de esta pirámide se denomina necesidad de reconocimiento, es decir, el hombre aspira ser reconocido por su entorno y por la sociedad en general por sus méritos personales. En la cúspide de la pirámide ubica el distinguido pensador las “necesidades de logro”, manifestado que estas jamás se satisfacen, y constituyen el estímulo que, impuesta a los hombres a aspirar cargos de renombre, influencia y poder; un ejemplo muy claro lo podemos apreciar en el campo político. El trabajo como hoy lo conocemos ha sufrido una evolución histórica materializando en etapas, que han ido evolucionado hasta la actualidad.” (files.uladech.edu.pe, s.f., págs. 1-2)

2.2.16.2.Principios Laborales

2.2.16.2.1. Principio de Indemnización

Mediante este principio se busca que tanto alegaciones y pruebas, sean practicadas en presencia del juez. Es de suma importancia ya que el juez que va a resolver el conflicto, ha tenido que encontrarse en todo momento en contacto directo con las partes, escuchando sus declaraciones en forma personal e inmediata, lo que llevará al juez a realizar una mejor evaluación de los hechos y servirá de base para la expedición de la resolución.

2.2.16.2.2. Principio de Oralidad

En este principio predomina la palabra sobre el medio escrito, facilitando la sencillez en la tramitación de las actuaciones procesales y la relación de las partes y de estas con el juez, ayudando a la reducción de tiempos y duración del proceso.

2.2.16.2.3. Principio de Concentración

Esto implica condensar el número máximo de actos procesales en el menor número de

diligencias, acelerando así el proceso.

2.2.16.2.4. Principio de Celeridad

Busca crear un proceso ágil y rápido, sin dejar de lado la eficiencia con plazos y términos breves, y con la restitución del bien jurídico tutelado en el menor tiempo posible.

2.2.16.2.5. Principio de Economía Procesal

No solo se refiere a la reducción del gasto que busca que los costos no sean un impedimento para que el proceso se desarrolle; sino también a la economía del tiempo y esfuerzo, en donde por tiempo se refiere a que el proceso se desarrolle en el menor plazo posible, por lo que es indispensable la eliminación de tramites redundantes, reduciendo la carga de los jueces y auxiliares.

2.2.16.2.6. Principio de Veracidad

Su fundamento es la necesidad de la esencia sobre la forma, la verdad real sobre la apariencia en el proceso de trabajo.

2.2.17. Fuentes del Derecho del Trabajo.

2.2.17.1. Constitución

“La constitución de la República es la principal fuente del Derecho Laboral a nivel nacional, recoge una serie de principios, derechos y garantías relacionadas con el trabajo, cuya característica principal es proteger al trabajador, fundamentada en la necesidad de equilibrar la desigualdad existente entre empleadores y trabajadores.” (Monesterolo, 2018, pág. 34).

2.2.17.2. Tratados

Puede definirse como un acuerdo de voluntad entre dos o más sujetos de derecho internacional acogidos a este sistema, celebrado oralmente o por escrito, para crear, modificar, regular o abolir derechos y obligaciones jurídicas de carácter internacional, cualquiera que sea su naturaleza. y eso. Un nombre específico que aparece en uno o más instrumentos relacionados.

2.2.17.3. La ley

Las leyes son la fuente formal y primaria del derecho consuetudinario porque son una declaración de la voluntad soberana expresada, ordenada, prohibida o autorizada en la forma prescrita por la constitución. En derecho laboral, la constitución es derecho laboral porque sus principios, instituciones y normas se derivan del derecho laboral; sin embargo, existen otras leyes laborales, así como fuentes de regulación de nivel inferior como: decretos, ordenanzas, órdenes y resoluciones.

2.2.18. Los Contratos.

De acuerdo a estos dos conceptos deducimos que el contrato es aquél por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración; en donde quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera patrón y la remuneración cualquiera que sea su forma de salario.

“El contrato de trabajo es un elemento importante dentro de la relación de trabajo; sin embargo, no es indispensable y la ausencia del mismo no implica, en ningún caso, una renuncia por arte del trabajador de los beneficios otorgados por la ley; tampoco significa que el patrón

dejara de recibir el servicio comprometido.” (Mendez, 2009, p. 37). “El contrato de trabajo es un contrato en el que una persona natural se pone de acuerdo con otra persona natural, o con una persona jurídica, para ejecutar una labor mediante la continua subordinación, a cambio de una remuneración o salario”. (Sabogal, 2012, p. 22).

2.2.18.1. Elementos del contrato

Como dicen los autores y juristas los elementos para que pueda existir un contrato entre el empleado y el empleador son la prestación de servicios que realiza el empleado al empleador, la remuneración que es el pago por los servicios prestados del trabajador al empleador y por último el vínculo de subordinación jurídica nos dice que el trabajador siempre está sujeto a la supervisión del empleador.

Según los siguientes autores (Castillo y otros, 2008, págs. 58-59) nos dicen “que para determinar la existencia de un contrato de trabajo es necesario que confluyan tres elementos indispensables: prestación personal de servicios, remuneración y vinculo de subordinación jurídica.”

2.2.18.2. Suspensión del contrato

La suspensión del contrato se da cuando acaba temporalmente la obligación del trabajador de prestar sus servicios por causales previamente estipuladas por la ley. Existen dos clases de suspensión una es la suspensión perfecta que se da cuando finalizan temporalmente las obligaciones de ambas partes, del trabajador de prestar sus servicios y del empleador de pagar una remuneración; y la suspensión imperfecta es cuando hay cese de obligaciones solo de una de las partes y la otra no.

2.2.18.3. Extinción del contrato

“La extinción del contrato de trabajo supone la cesación definitiva de los efectos del mismo, la ruptura definitiva del vínculo creado por el contrato entre trabajador y empleador”. (Fernandez Marcos, 2014, pág. 370).

Entendemos por la extinción del contrato que es la terminación de la relación laboral, terminando definitivamente las obligaciones del empleador y el empleado.

2.2.18.3.1. Causas de extinción del contrato de trabajo.

El artículo 16° de la LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL (LPCL). D.S. N° 003-97-TR. “Señala como causas de la extinción del contrato las siguientes:

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

2.2.18.4. El contrato en el expediente materia de estudio

En el presente expediente de estudio N° 640-2017-0-2001-JR-LA-01, se puede apreciar que el demandante y la demandada, tienen firmado dos formas de contratos una es contratos de servicios por terceros y contratos administrativos de servicios (CAS).

2.2.19. La Remuneración.

La remuneración es uno de los tres elementos esenciales del contrato de trabajo, representa todo lo que percibe el trabajador por los servicios prestados, sea dinero o en especie, siempre que sea de su libre disposición. La remuneración es todo lo que percibe el trabajador, ya sea en dinero o especie por los servicios prestados por cuenta ajena.

“La remuneración es la contraprestación por el servicio prestado en relación de subordinación; el elemento esencial del contrato individual de trabajo; el principal derecho del trabajador y consecuentemente la principal obligación del empleador”. (Monesterolo, 2018, p. 87). “La retribución del trabajo o salario es la prestación principal y básica, como objeto inmediato de la obligación que adquiere el empresario por el contrato.” (Fernandez Marcos, 2014, p. 232).

2.2.19.1. Características de la remuneración

- Es una contraprestación. Dado que los empleados, como dependientes, ponen su trabajo a disposición del empleador, son a su vez responsables de pagarle.
- Derecho de libre disposición, Corresponde al trabajador determinar el destino o destino de la retribución recibida por el desempeño del trabajo.
- Ventaja o incremento patrimonial, Lo que los empleados perciben por la compensación de su trabajo son ganancias de capital o ganancias de capital.
- Intangibilidad, La remuneración es intangible, a menos que el empleado haya dado permiso explícito para recibir a su esposa e hijos.
- Carácter prioritario, Cuando la retribución tenga prelación o prelación de pago respecto de otras deudas o créditos de la empresa en la que trabaje el trabajador.

2.2.19.2. Remuneración Básica

Es el monto mínimo o base que recibe un trabajador por sus beneficios regulares, en base a una unidad de pago acordada.

2.2.19.3. Remuneración Mínima Vital

Consiste en una retribución vital que se establece por ley y que no puede reducirse por decisión unilateral del empleador. Esta remuneración encuentra sustento en el carácter tuitivo del derecho laboral, que busca tutelar los derechos de los trabajadores.

2.2.19.4. La remuneración en el expediente materia de estudio

La remuneración en el expediente de estudio N° 640-2017-0-2001-JR-LA-01, nos pone en conocimiento que la remuneración del demandante percibía por sus labores como policía municipal la suma de Novecientos soles (S/.900.00), es por eso que el denunciante interpone la demanda pues siente que sus derechos están siendo vulnerados pues sus compañeros de trabajo recibían por la misma función que desempeñaban la suma de mil setecientos noventa y ocho con 80/100 soles. Es por eso que solicita el reintegro de remuneración por trato salarial desigual.

2.2.20. Beneficios Sociales.

“Los beneficios sociales legales son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores con ocasión de sus labores prestadas de manera dependiente. No importa su carácter remunerativo, el monto o la periodicidad del pago, pues lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición de tal y por mandato legal.” (Anacleto, 2015, pág. 161)

Los beneficios sociales son aquellos que reciben los trabajadores por las prestaciones

prestadas que brinda el empleador al trabajador por sí o por medio de terceros y que tiene como objeto mejorar la calidad de vida del dependiente o de su familia a cargo.

Nuestro ordenamiento jurídico otorga a los trabajadores seis beneficios económicos de origen legal que se dan durante la relación laboral, que son los que a continuación se señalan:

2.2.20.1. Beneficios sociales Remunerativos

2.2.20.1.1. Gratificaciones

Según (Anacleto, 2015, p. 465) “Tienen derecho a las gratificaciones de fiestas patrias y navidad, los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, sea cual fuera la modalidad del contrato y del tiempo de prestación del servicio que vinieran prestando”.

Las gratificaciones son pagos que realiza el empleador al trabajador además de la remuneración mensual que recibe, siempre que cumpla con los requisitos pertinentes.

Este beneficio debe pagarse durante las dos primeras semanas de julio y diciembre.

A. Requisitos que debe cumplir un trabajador para recibir la gratificación.

Según (Anacleto, 2015, pág. 465). “Para tener derecho a las gratificaciones ordinarias es necesario:

- Que el trabajador se encuentre efectivamente trabajando en el mes que corresponda percibir el beneficio, durante la quincena de julio y diciembre.
- Estar en uso del descanso vacacional.
- Que se encuentre de licencia con goce de remuneraciones
- Percibiendo subsidios de la seguridad social.
- Por accidente de trabajo.
- Aquellos dispuestos por la norma expresa.”

B. Pago de gratificaciones.

Esto puede pasar de dos maneras:

- De manera íntegra. - Los empleados tendrán derecho al pago completo si trabajan el día en que tienen derecho a este beneficio y efectivamente han trabajado durante los seis meses anteriores.
- De manera proporcional. – Si el empleado no tiene suficientes meses para recibir el bono completo, el pago se prorrateará en función de los meses trabajados.

2.2.20.1.2. Asignación familiar

“Es un beneficio mensual otorgado a los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, cualquiera fuera su fecha de ingreso; su finalidad es contribuir a la manutención de los hijos menores, con independencia del número de hijos. Este beneficio es el 10% de la remuneración mínima vital vigente.”

(Sabogal, 2012, pág. 175).

Este beneficio solo lo obtienen los trabajadores del régimen privado, mediante el cual se les asigna el 10% de la R.M.V., tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años y hasta 24 años en caso de que el hijo al cumplir la mayoría de edad este cursando estudios superiores.

2.2.20.1.3. Bonificación por tiempo de servicio

“Es un complemento remunerativo que recompensa el mayor tiempo de servicios prestados por los trabajadores, empleados u obrero comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada. Esta bonificación es un reconocimiento a la antigüedad laboral de los servicios prestados para una sola empresa.” (Sabogal, 2012, pág. 179)

Es un beneficio cerrado, pues se otorgó solamente a aquellos trabajadores que hasta el 29 de julio 1995 cumplían 30 años de servicios para un solo empleador.

2.2.20.2. Beneficios sociales No Remunerativos

2.2.20.2.1. Seguro de Vida

“El beneficio del seguro de vida se extiende de manera obligatoria a los trabajadores que tienen cuatro años de servicios, siendo beneficiarios el conyugue, conviviente, descendientes y a, falta de ellos, ascendientes y hermanos menores de dieciocho (18) años.” (Anacleto Guerrero, 2015, pág. 471)

Según el autor el seguro de vida es una obligación económica que contrae el empleador en favor de los familiares de los trabajadores que serán beneficiarios para cubrir las posibles eventualidades que surjan del fallecimiento o invalidez permanente de estos.

2.2.20.2.2. Utilidades

“Es un derecho de los trabajadores reconocido constitucionalmente en los siguientes términos: el estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación, y tiene por objeto, de alguna manera, acceder a las utilidades netas que percibe en empleador como consecuencia de su gestión empresarial.” (Sabogal, 2012, pág. 190).

Como sabemos las utilidades están sujetas al régimen laboral de la actividad privada y se da para empleadores que generen rentas de tercera categoría y tengan más de veinte trabajadores.

2.2.20.2.3. Compensación por Tiempo de Servicios

“la compensación por tiempo de servicios (CTS) es un beneficio social de previsión de las contingencias que se originan a la extinción (cese) del trabajo, que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia.” (Anacleto, 2015, pág. 477).

Es el beneficio social más característico de nuestro ordenamiento laboral y se origina por el término del trabajo para el trabajador. Tienen derecho a percibirla todos los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, que cumpla cuando menos en promedio una jornada ordinaria de cuatro horas diarias.

Están excluidos de recibir CTS aquellos trabajadores que perciben el treinta por ciento o más del importe de la tarifa que paga el público por los servicios y los trabajadores contratados por tiempo parcial.

2.3. Marco conceptual

- **Beneficios sociales.** Son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores en ocasión de sus labores prestadas de manera dependiente. No importa su carácter remunerativo el monto o la periodicidad del pago pues lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición de tal y por mandato legal.
- **Compensación por Tiempo de Servicios.** Es el beneficio social más característico de nuestro ordenamiento laboral; constituye un documento de previsión de los contingentes que origina el cese en el trabajo para el trabajador y su familia.
- **Expediente.** Conjunto de escritos, actas y resoluciones donde se encuentran consignados todos los actos procesales realizados en un proceso, los cuales son ordenados según la secuencia de su realización en folios debidamente numerados correlativamente.
- **Juez.** Persona investida de autoridad jurisdiccional, quién decide en un proceso la solución que se le debe dar al litigio planteado. Persona que, en representación del estado, resuelve los conflictos suscitados entre los particulares.
- **Juzgado.** Oficina en que labora el juez. Genéricamente se habla de juzgado de menores,

juzgado penal, juzgado civil, etc.

- **Juzgado Civil.** Es el lugar donde un juez resuelve las reclamaciones que se presentan por escrito, acerca de problemas sobre propiedades, rentas, compraventas, contratos, asuntos mercantiles, etc.
- **Partes.** Son las personas que litigan dentro de un proceso.
- **Principio.** Base o fundamento por donde se empiezan a estudiar las facultades, constituida por doctrinas que gozan de general y constante aceptación de jurisconsultos y tribunales.
- **Recurso.** Termino genérico que abarca el total de actos jurídicos procesales de las partes que impugnan la eficacia de una resolución judicial en el mismo proceso.
- **Remuneración.** Se entiende como una contraprestación en el marco de una relación laboral en donde una persona trabaja y ayuda a generar riqueza con su labor, por lo que recibe una recompensa económica.
- **Utilidades.** Es un derecho de los trabajadores reconocido constitucionalmente en los siguientes términos “El Estado reconoce el Derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación”, y que tiene por objeto, de alguna manera, acceder a las utilidades netas que percibe el empleador como consecuencia de su sesión empresarial.

2.4. Hipótesis

2.4.1. Hipótesis General

De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales; en el expediente N° 00640-2017-0-2001-JR-LA-01., Distrito Judicial de Piura – Piura, ambas son de rango muy alta, respectivamente.

2.4.2. Hipótesis específicas

- Según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, permite medir la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia con énfasis en la introducción y postura de las partes fueron de rango muy alto.
- Según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, permite medir la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia con énfasis en la motivación de los hechos y del derecho fueron de rango muy alto.
- Según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, permite medir la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia con énfasis en la aplicación al principio de correlación y la decisión fueron de rango muy alto.
- Según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, permite medir la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia con énfasis en la introducción y postura de las partes fueron de rango muy alto.
- Según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, permite medir la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia con énfasis en la motivación de los hechos y del derecho fueron de rango muy alto.

- Según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, permite medir la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia con énfasis en la aplicación al principio de correlación y la decisión fueron de rango muy alto.

III. METODOLOGÍA

3.1. Nivel, tipo y diseño de investigación

Investigación de nivel descriptivo: El nivel de la investigación será exploratoria y descriptiva.

Exploratoria. Cuando la investigación se aproxima y explora contextos poco estudiados; además la revisión de la literatura revela pocos estudios respecto a las características del objeto de estudio (procesos judiciales) y la intención es indagar nuevas perspectivas. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

Respecto al objeto de estudio, no es viable afirmar que se agotó el conocimiento respecto a la caracterización de procesos judiciales reales, y si bien, se insertaron antecedentes estos, son próximos a la variable que se propone estudiar en el presente trabajo, además será de naturaleza hermenéutica.

Descriptiva. Cuando la investigación describe propiedades o características del objeto de estudio; en otros términos, la meta del investigador(a) consiste en describir el fenómeno; basada en la detección de características específicas. Además, la recolección de la información sobre la variable y sus componentes, se manifiesta de manera independiente y conjunta, para luego ser sometido al análisis. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010)

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

En la presente investigación, el nivel descriptivo, se evidenciará en diversas etapas: 1) en la selección de la unidad de análisis (Expediente judicial, porque es elegido de acuerdo al

perfil sugerido en la línea de investigación: proceso contencioso, concluido por sentencia, con interacción de ambas partes, con intervención mínima de dos órganos jurisdiccionales) y 2) en la recolección y análisis de los datos, basada en la revisión de la literatura y orientados por los objetivos específicos.

Investigación de tipo cualitativa: La investigación será de tipo cuantitativa – cualitativa (Mixta).

Cuantitativa. Cuando la investigación se inicia con el planteamiento de un problema de investigación, delimitado y concreto; se ocupa de aspectos específicos externos del objeto de estudio y el marco teórico que guía la investigación es elaborado sobre la base de la revisión de la literatura (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

En esta propuesta de investigación se evidenciará el perfil cuantitativo; porque, se inicia con un problema de investigación especificado, habrá uso intenso de la revisión de la literatura; que facilitó la formulación del problema, los objetivos y la hipótesis de investigación; la operacionalización de la variable; el plan de recolección de datos y análisis de los resultados.

Cualitativa. Cuando la investigación se fundamenta en una perspectiva interpretativa centrada en el entendimiento del significado de las acciones, sobre todo de lo humano (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

El perfil cualitativo del proyecto se evidenciará en la simultánea concurrencia del análisis y la recolección, porque son actividades necesarias para identificar los indicadores de la variable. Además; el proceso judicial (objeto de estudio) es un producto del accionar humano, que están evidenciados en el desarrollo del proceso judicial, donde hay interacción de los sujetos

del proceso buscando la controversia planteada; por lo tanto, para analizar los resultados se aplicará la hermenéutica (interpretación) basada en la literatura especializada desarrollada en las bases teóricas de la investigación, sus actividades centrales serán: a) sumersión al contexto perteneciente al proceso judicial (para asegurar el acercamiento al fenómeno y, b) Ingresar a los compartimentos que componen al proceso judicial, recorrerlos palmariamente para reconocer en su contenido los datos correspondientes a los indicadores de la variable.

En síntesis, según Hernández, Fernández y Baptista, (2010) la investigación cuantitativa – cualitativa (mixta) “(...) implica un proceso de recolección, análisis y vinculación de datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento del problema” (p. 544). En el presente trabajo, la variable en estudio tiene indicadores cuantificables; porque son aspectos que deben manifestarse en distintas etapas del desarrollo del proceso judicial (claridad, cumplimiento de plazos y congruencia); por lo tanto, pueden cuantificarse y a su vez interpretarse de acuerdo con las bases teóricas para facilitar la obtención de las características del fenómeno estudiado.

Diseño:

- No experimental. - Cuando el fenómeno es estudiado conforme se manifestó en su contexto natural; en consecuencia, los datos reflejarán la evolución natural de los eventos, ajeno a la voluntad del investigador (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).
- Transeccional. - Cuando la recolección de datos para determinar la variable proviene de un fenómeno cuya versión pertenece a un momento específico del desarrollo del tiempo (Supo, 2012; Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

En el presente estudio, no habrá manipulación de la variable; por el contrario, las

técnicas de la observación y análisis de contenido se aplicará al fenómeno en su estado normal, conforme se manifestó por única vez en un tiempo pasado. Los datos serán recolectados de su contexto natural, que se encuentran registrados en la base documental de la investigación (expediente judicial) que contiene al objeto de estudio (proceso judicial) que se trata de un fenómeno acontecido en un lugar y tiempo específico pasado. El proceso judicial, es un producto del accionar humano quien premunido de facultades otorgados por la ley interactúa en un contexto específico de tiempo y espacio, básicamente son actividades que quedaron registrados en un documento (expediente judicial).

- Retrospectiva. - Cuando la planificación y recolección de datos comprende un fenómeno ocurrido en el pasado (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

3.2. Unidad de análisis

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

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

Muestreo no probabilístico (Método por conveniencia). En el presente trabajo la selección de la unidad análisis se realiza mediante muestreo no probabilístico (muestreo intencional) respecto al cual Arias (1999) precisa “es la selección de los elementos con base en criterios o juicios del investigador” (p.24). En aplicación de lo sugerido por la línea de investigación, la unidad de análisis es un expediente judicial: N° 00640-2017-0-2001-JR-LA-01, primer juzgado laboral distrito judicial de Piura, comprende un proceso laboral sobre pago de beneficios sociales.

3.3. Variables. Definición y operacionalización

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

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

En el presente trabajo la variable será la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Pago de beneficios sociales.

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

“Son unidades empíricas de análisis más elementales por cuanto se deducen de las variables y ayudan a que estas empiecen a ser demostradas primero empíricamente y después como reflexión teórica; los indicadores facilitan la recolección de información, pero también demuestran la objetividad y veracidad de la información obtenida, de tal

manera significan el eslabón principal entre las hipótesis, sus variables y su demostración.”

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

En el presente trabajo, los indicadores son aspectos susceptibles de ser reconocidos en el interior del proceso judicial, son de naturaleza fundamental en el desarrollo procesal, prevista en el marco constitucional y legal. **(Anexo 3).**

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de información

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

Ambas técnicas se aplicarán en diferentes etapas de la elaboración del estudio: en la detección y descripción de la realidad problemática; en la detección del problema de investigación; en el reconocimiento del perfil del proceso judicial; en la interpretación del contenido del proceso judicial; en la recolección de datos, en el análisis de los resultados, respectivamente.

El instrumento a utilizar será una guía de observación, respecto al instrumento (Arias,

1999, p.25) indica: (...) son los medios materiales que se emplean para recoger y, almacenar la información”. En cuanto a la guía de observación Campos y Lule (2012, p. 56) exponen “(...) es el instrumento que permite al observador situarse de manera sistemática en aquello que realmente es objeto de estudio para la investigación; también es el medio que conduce la recolección y obtención de datos e información de un hecho o fenómeno. El contenido y diseño está orientado por los objetivos específicos; es decir saber qué se quiere conocer, focalizándolo en el fenómeno o problema planteado.

En esta propuesta la entrada al interior del proceso judicial estará orientada por los objetivos específicos utilizando la guía de observación, para situarse en los puntos o etapas de ocurrencia del fenómeno para detectar sus características, utilizando para ello las bases teóricas que facilitarán la identificación de los indicadores buscados. (**Anexo 4**).

3.5. Método de análisis de datos

Los procedimientos comprenden desde el recojo de datos, obtención de resultados y análisis respectivamente. Se inicia con el reconocimiento de los criterios (indicadores de calidad) en el texto de cada sentencia en el orden establecido en la lista de cotejo, verificando la existencia o inexistencia. Una vez recolectados los datos son agrupados en 5 niveles, estos son: muy alta, alta, mediana, baja y muy baja. Cada nivel tiene una representación numérica, dependiendo del número de indicadores encontrados. Para la obtención de los resultados de cada sentencia agrupan los resultados parciales, primero de los subdimensiones y luego de las dimensiones y la unión de estos resultados de las dimensiones conducen a la determinación de

los resultados consolidados para cada sentencia. (**Anexo 5**). Finalmente, los resultados se presentan en cuadros.

3.6. Aspectos éticos

Como quiera que los datos requieren ser interpretados, el análisis crítico del objeto de estudio (proceso judicial) se realizará dentro de los lineamientos éticos básicos: objetividad, honestidad, respeto de los derechos de terceros, y relaciones de igualdad (Universidad de Celaya, 2011) asumiendo compromisos éticos antes, durante y después del proceso de investigación; para cumplir el principio de reserva, el respeto a la dignidad humana y el derecho a la intimidad (Abad y Morales, 2005).

Con este fin, el investigador(a) suscribirá una declaración de compromiso ético para asegurar la abstención de términos agraviantes, difusión de los hechos judicializados y datos de la identidad de los sujetos del proceso, habidos en la unidad de análisis; sin enervar la originalidad y veracidad del contenido de la investigación de conformidad al Reglamento de Registro de Grados y Títulos publicado por la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) (El Peruano, 8 de setiembre del 2016)

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

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

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

Cuadro 2: Calidad de sentencia de segunda instancia. Pago de beneficios sociales.

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

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

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

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

V. ANALISIS DE RESULTADOS

Del estudio realizado sobre la calidad de las sentencias correspondiente al expediente N° 00640-2017-0- 2001-JR-LA-01, sobre el pago de beneficios sociales, según la aplicación del instrumento de evaluación debidamente validado, se ha podido obtener los siguientes resultados: Tomando en consideración los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, las sentencias de primera y segunda instancia muestran un rango muy alta en ambos casos tal como se puede observar: (cuadros 1 y 2).

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 Juzgado laboral de Piura, del Distrito Judicial de Piura (Cuadro 1).

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, respectivamente (Cuadros 5.1, 5.2 y 5.3).

1. La calidad de su parte expositiva de rango muy alta. Se determinó con énfasis en la introducción y la postura de las partes, que fueron de rango muy alta, respectivamente (Cuadro 5.1). La calidad de la introducción, que fue de rango muy alta; es porque se hallaron los 4 parámetros previstos. Asimismo, la calidad de postura de las partes que fue de rango muy alta; porque se hallaron los 4 parámetros previstos.

2. La calidad de su parte considerativa fue de rango muy alta. Se determinó; en base a los resultados de la calidad de la motivación de los hechos y la motivación del derecho, donde ambas fueron de rango muy alta (Cuadro 5.2). Respecto a la motivación de los hechos se encontraron los 5 parámetros previstos. Asimismo, en la motivación del derecho, se encontraron los 5 parámetros previstos.
3. La calidad de su parte resolutive fue de rango 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 muy alta, respectivamente (Cuadro 5.3). En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron los 5 parámetros previstos. Por su parte, en la descripción de la decisión, se encontraron los 5 parámetros previstos.

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 la Corte Superior de Justicia de Piura, perteneciente al Distrito Judicial de Piura (Cuadro 2).

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 alta, respectivamente (Cuadros 5.4, 5.5 y 5.6).

1. 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 muy alta,

respectivamente (Cuadro 5.4). En la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos, Asimismo, en la postura de las partes, se encontró los 5 parámetros.

2. 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 5.5). En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos. Asimismo, en la motivación del derecho, se encontraron los 5 parámetros previstos.
3. 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, respectivamente (Cuadro 5.6). En cuanto al, principio de congruencia, se encontraron los 5 parámetros previstos. Finalmente, en la descripción de la decisión, se encontraron los 5 parámetros previstos.

VI. CONCLUSIONES

Se concluyó que, con base en los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales evaluados y los procedimientos aplicados en este estudio, así como la calidad de las decisiones de primera y segunda instancia sobre la parte expositiva del procedimiento para el pago de beneficios sociales, del expediente N° 00640-2017-0-2001-JR-LA-01, perteneciente al Distrito Judicial de Piura, fueron de muy alta calidad. Desde este aspecto, es posible evaluar por qué se ha cumplido tal condición, ya que esta condición se ha cumplido luego de haber revisado las sentencias y verificar los parámetros, con base en la introducción y la posición de las partes, así como la opinión de las autoridades judiciales, el asunto materia de judicialización, etc.

Se concluyó que, con base en los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales evaluados y los procedimientos aplicados en este estudio, así como la calidad de las decisiones de primera y segunda instancia sobre la parte considerativa del procedimiento para el pago de beneficios sociales, del expediente N° 00640-2017-0-2001-JR-LA-01, perteneciente al Distrito Judicial de Piura, fueron de muy alta calidad. De los cuadros de resultados y sentencias se desprende claramente que todos los indicadores cumplen con los requisitos, independientemente de la motivación de los hechos como del derecho, así como las normas aplicables cumplen con los procedimientos, principios legales y la doctrina.

Se concluyó que, con base en los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales evaluados y los procedimientos aplicados en este estudio, así como la calidad de las decisiones de primera y segunda instancia sobre la parte resolutive del procedimiento para

el pago de beneficios sociales, del expediente N° 00640-2017-0-2001-JR-LA-01, perteneciente al Distrito Judicial de Piura, fueron de muy alta calidad. Las sentencias en ambos casos aplicaron el principio de relevancia y la descripción de la sentencia y se dictaron después de conocer los hechos del caso y examinar los hechos y pruebas de ambas partes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alexandra, D. L. (2023). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios; expediente N° 03071-2016-0-2501-JR- LA-06; distrito judicial del Santa – Chimbote. 2023, titulo profesional.*. Repositorio institucional Universidad los Angeles de Chimbote.
https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/34181/BENEFICIO_S_SOCIALES_CALIDAD_DIAZ_LEON_FIORELLA_ALEXANDRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Anacleto, V. (2015). *Manual de Derecho del Trabajo*. Grupo editorial Lex & Iuris.
- Banacloche Palao, J., & Lopez Ignacio, J. C. (2018). *Aspectos fundamentales de Derecho Procesal Civil (4a. ed.)*. Wolters Kluwer españa.
- Bautista, P. (2007). *Teoria General del Proceso Civil*. Ediciones Juridicas.
- Carrasco Soulé López, H. C. (2017). *Derecho Procesal Civil (3a. ed.)*. IURE Editores.
- Castillo, J., Belleza, M., & Sheppard, E. (2008). *Compendio de Derecho Individual del trabajo*. Ediciones Caballero Bustamante.
- Castillo, J., Demartini, f., Feria, P., Angulo, J., & Pineda, L. (2014). *Compendio de Derecho ÑLaboral Peruano*. ECB EDICIONES S.A.C.
- Codigo procesal civil. (2018). *Codigo Procesal Civil*. Juristas Editores E.I.R.L.
- Fernandez Marcos, L. (2014). *Derecho individual del trabajo*. UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia.
files.uladech.edu.pe. (s.f.). *files.uladech.edu.pe*. contenido 01:
http://files.uladech.edu.pe/docente/21441406/DERECHO_LABORAL_INDIVIDUAL/1_SESION/Contenido_01.pdf

- Fronidzi Román, J. (2009). *La Sentencia Civil: Tema y Variaciones*. Librería Editora Platense S.R.L.
- Gómez, J. L., Planchadell, a., & Pérez, M. Á. (2011). *Derecho Procesal Civil*. Universitat Jaume I. Servei de Comunicació i Publicacions.
- Herrera, S. (2017). *Los Medios Probatorios en el Proceso Civil*. Industria Gráfica Libertad SAC.
- Hinostroza, A. (2002). *Proceso Contencioso Administrativo*. Jurista Editores E.I.R.L.
- Hinostroza, A. (2004). *Sujetos del proceso civil*. Gaceta Jurídica.
- Iglesias Machado, S. (2015). *La Sentencia en el Proceso civil*. Dykinson.
- ladesma, M. (2008). *Comentarios al Código Procesal Civil. (T.I.) (1ra. ed.)*. Gaceta Jurídica.
- Manaces Esaud, G. S., Alvarado Onofre, H. B., & Díaz Basurto, I. J. (2020). La simulación del contrato individual de trabajo y consecuencias jurídicas en el Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*.
- Martel, R. A. (s.f.). *sisbib.unmsm.edu.pe*.
http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/tesis/human/martel_c_r/titulo2.pdf
- Mendez, J. R. (2009). *Derecho Laboral: Enfoque práctico*. McGraw - Hill Interamericana.
- Monesterolo, G. (2018). *Régimen Jurídico Laboral*. Corporación de estudios y publicaciones.
- Monroy Galvez, J. (2007). *Teoría General del Proceso*. Lima: Palestra Editores.
- Osorio, M. (2001). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. Edición Electrónica. DATASCAN S.A.
- Peña, R. E. (2010). *Teoría General del Proceso (2a. ed.)*. Ecoe Ediciones.
- peru.justicia. (s.f.). <https://docs.peru.justia.com>.
<https://docs.peru.justia.com/federales/leyes/26636-jun-21-1996.pdf>
- Puig Blanes, F. d. (2012). *Prontuario procesal civil (2a. ed.)*. Ediciones Experiencia.

Rodríguez, E. A. (2005). *Manual de Derecho Procesal Civil*. Grijley.

Sabogal, E. (2012). *Guía Laboral 2012*. Ecoe Ediciones.

Said, A., & González Gutiérrez, I. M. (2017). *Teoría general del proceso*. IURE Editores.

Sebastián Midón, M. (2013). *Tratado de los Recursos*. Rubinzal - Culzoni EDITORES.

ANEXOS

ANEXO 1: LA MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

Calidad de la Sentencias de primera y segunda instancias sobre pago de beneficios sociales;
expediente N° 00640-2017-0-2001-JR-LA-01., Distrito Judicial de Piura.

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
General	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre el pago de beneficios sociales según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00640-2017-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura. 2023?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre el pago de beneficios sociales según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00640-2017-0-2001-JR-LA-01, Distrito Judicial de Piura. 2023	De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre el pago de beneficios sociales, en el expediente N° 00640-2017-0-2001-JR-LA-01, Distrito Judicial de Piura., ambas son de rango muy alta, respectivamente.
Específicos	¿Cuál es la calidad de la sentencia de primera instancia, sobre el pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, sobre el pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre el pago de beneficios sociales, del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, es de rango muy alta.
	¿Cuál es la calidad de la sentencia de primera instancia, sobre el pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte considerativa, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, sobre el pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte considerativa, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre el pago de beneficios sociales, del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte considerativa, es de rango muy alta.
	¿Cuál es la calidad de la sentencia de primera instancia, sobre el pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, sobre el pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre el pago de beneficios sociales, del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte resolutive, es de rango muy alta.

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

ANEXO 2. SENTENCIAS EXAMINADAS – EVIDENCIA DE LA VARIABLE EN ESTUDIO



EXPEDIENTE : 00640-2017-0-2001-JR-LA-01

ESPECIALISTA :

En la ciudad de Piura siendo el día 01 de diciembre de 2017: el **Señor Juez del Primer Juzgado de Trabajo De Piura**, ha expedido la siguiente **Resolución N°09:**

SENTENCIA

I. ASUNTO:

Puestos los autos de Despacho para sentenciar en la fecha por las recargadas laborales del juzgado; en los seguidos por el demandante sobre **DESNATURALIZACION DE CONTRATOS Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O OTROS** contra la demandada.

II. ANTECEDENTES:

ARGUMENTOS DE LA PARTE DEMANDANTE:

- 2.1. Mediante escrito de folios 38 al 52 el demandante alega que labora para la demandada en calidad de obrero desempeñando las funciones de agente municipal habiendo iniciado su relación laboral desde febrero de 2010 hasta 31 diciembre 2014, siendo su máxima remuneración S/.900.00 soles y hace precisión que el cargo de agente de Serenazgo no aparece en el cuadro analítico de personal CAP de la entidad demandada.
- 2.2. Señala que, para el desarrollo de sus labores debía de acatar las órdenes de sus superiores jerárquicos que se le alcanzaban a través de roles de servicio, y cumplir con las directivas de la institución estando sujeto a un horario de trabajo, además que labor de Serenazgo corresponde a una de las funciones propias e inherentes de la municipalidad, para lo cual le proveían uniformes y otros implementos, de allí que la naturaleza de su cargo de agente de Serenazgo revela la existencia de la subordinación.
- 2.3. Que se debe de tener presente que el hecho de que se le haya contratado bajo contratos de locación de servicios por terceros y contratos administrativos, no implica la existencia de un vínculo de naturaleza civil, toda vez que en el contrato civil no existe dependencia o subordinación, por lo que es de aplicación el principio de la supremacía de la realidad.
- 2.4. Indica que, la demandada ha actuado con un trato desigual y discriminatorio respecto a su persona, puesto que se desempeñó como policía municipal al igual que sus compañeros de trabajo considerados en el libro de planilla, sin embargo le han venido pagando una suma ínfima, pero aquellos trabajadores privilegiados le cancelaban la suma de S/.1798.80 soles, además de los beneficios de vacaciones y gratificaciones.
- 2.5. Finalmente agrega que, desde el 01 de julio de 2010 ha suscrito contratos administrativos de servicios CAS, lo que denota que si bien inicio bajo la modalidad de servicios por terceros y luego bajo el régimen CAS, dichos contratos no varían el régimen laboral primogénito al que estuvo sujeto desde el inicio de su relación laboral.

ARGUMENTOS DE LA DEMANDADA:

- 2.6. De los folios 76 a 86 la demandada se apersona, deduce excepción de falta de agotamiento de la vía administrativa y solicita se declare infundada en todos sus extremos la demanda; alegando que el periodo en que efectivamente prestó sus servicios como locador desde el febrero del 2010 hasta la actualidad, que al tratarse de contratos por locación de servicios no personales que son contratos civiles regulados por el Art. 1764° del Código Civil, en tal sentido no se prometió estabilidad ni mayores beneficios que los pactados en el contrato, y de no ser así estaríamos actuando contra las normas presupuestales.

- 2.7. Señala que la pretensión del demandante de nivelar sus remuneraciones en base a una remuneración justa y equitativa y beneficios adicionales a los de su contrato, señala que de acuerdo al informe N0378-2017-ESC-UPT-OPER-MPP de fecha 24 de marzo de 2017 el demandante se encuentra en la condición de contratos CAS, suscripción que la realizó voluntariamente, por que en principio de la autonomía privada la demandante estaba plenamente facultada para decidir si celebrar o no los contratos propuestos, con el fin de cubrir las necesidades de ambos.
- 2.8. Agrega que el demandante no ha podido demostrar con solvencia la simulación o fraudulencia que desnaturalice los contratos de trabajo de servicios no personales, los contratos administrativos de servicios que justifiquen su contratación a plazo indeterminado, que al respecto la ley establece mecanismos para acceder a la condición laboral que el demandante pretende como son aprobar un concurso público de méritos.
- 2.9. Manifiesta que, de los beneficios que pretende el demandante en comparación con los ingresos que percibe el personal obrero permanente no resulta atendible toda vez que estos últimos gozan, a su antigüedad y otros beneficios de carácter personal, y que en cuanto a la remuneración que percibe el accionante la cual consistía en la suma de S/.900.00 soles esto fue debido a la modalidad de contrato que estaba sujeto no estaba ningún convenio colectivo.

III. PUNTOS CONTROVERTIDOS:

Conforme al acta de audiencia única de folios 11 a 115 se reserva el pronunciamiento de la excepción de falta de agotamiento de la vía administrativa; y declara saneado el proceso y al no proceder la conciliación, se fijaron como puntos controvertidos:

- 3.1. Determinar si está acreditado el vínculo laboral del demandante con la Municipalidad demandada y determinando el régimen laboral aplicable al demandante.
- 3.2. Determinar si corresponde declarar la desnaturalización de los contratos de servicios por terceros correspondiente al periodo del 01 de febrero del 2010 al 30 de junio del 2010; desde el 01 de marzo del 2011 hasta el 30 de agosto del 2011 y desde el 01 de abril del 2012 hasta el 30 de setiembre del 2012.
- 3.3. Determinar si corresponde declarar la invalidez o nulidad de los contratos administrativos de servicios en adelante – CAS celebrados del 01 de julio del 2010 hasta el 28 de febrero del 2011; desde el 01 de setiembre del 2011 hasta el 31 de marzo del 2012 y desde el 01 de octubre del 2012 hasta el 31 de diciembre 2014.
- 3.4. Consecuentemente se declare la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado el periodo demandad.
- 3.5. Determinar si corresponde cancelar a favor del demandante en base a una remuneración justa y equitativa los siguientes conceptos: **a)** Pago de reintegro de remuneraciones. **b)** El pago de las gratificaciones por fiestas patrias y navidad. **c)** El pago de vacaciones no gozadas y vacaciones truncas. **d)** El pago por escolaridad. **e)** El pago de compensación por tiempo de servicios.
- 3.6. Mas intereses legales.

IV. FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN:

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

Respecto a la existencia del vínculo laboral

- 4.2. En primer lugar, en **cuanto a la existencia del vínculo laboral** y a su prestación ininterrumpida cabe señalar que: “El contrato de trabajo, salvo las limitaciones de orden público que están sintetizadas en el mínimo social o convencional establecido para la empresa donde se ejecutará el propio contrato, constituirá siempre un acuerdo de voluntades encaminadas a que el empleador se beneficie de una labor ajena que previamente ha establecido orgánicamente como consonante a sus intereses por el que remunera y, de parte del trabajador, ejecutar subordinada y lealmente el encargo convenido. Dentro de esta perspectiva, el contrato de trabajo es un contrato personal mas 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 subordinación y **c)** la remuneración;

4.3. Respecto a la **prestación de servicios**, del Informe Revisorio de planillas N° 216-2017-RDGC-PJTP de folios 131 a 139, se aprecia que el demandante viene prestando servicios bajo dos modalidades contractuales, como Agente Municipal de Serenazgo. Percibiendo una **remuneración** entre S/.650 a S/.900 soles:

a) Contrato Administrativo de servicios – CAS: 1) De febrero del 2010 hasta junio del 2010 según el Memorándum N°0675-2010-OT/MPP a folios 05, y desde julio de 2010 hasta enero de 2011, setiembre de 2011 hasta marzo 2012;

b) Servicios por Terceros: 2) De marzo 2011 y abril 2011, junio de 2012 hasta setiembre 2012;

c) Contrato Administrativo de servicios – CAS: 3) De octubre 2012 hasta diciembre 2014.

4.4. Por tanto, se aprecia que el demandante a prestado servicios en forma ininterrumpida por periodos, por lo que se procederá a analizar si en cada periodo ha existido un verdadero contrato de trabajo; por lo que resulta relevante previamente establecer el cargo desempeñado por el demandante, si ha sido Agente Municipal de Serenazgo o Policía Municipal, y de acuerdo a ello establecer el régimen laboral que resultare aplicable al demandante.

Respecto al cargo desempeñado por el demandante y régimen laboral:

4.5. En su escrito de demanda de folios 38 a 52, el demandante sostiene que se ha desempeñado como policía Municipal, cargo que no se condice con lo señalado por el Revisor de planillas en su informe de folios 131 a 132, donde expresamente señala que el demandante se ha desempeñado como “Agente de Serenazgo”, informe que fuera puesto a conocimiento de las partes procesales mediante resolución de folios 142 a 143, sin que ninguna efectúa observación alguna.

4.6. Por lo que resulta relevante determinar si el demandado se ha desempeñado como Policía Municipal o como “Agente de Serenazgo”, pues a criterio de este Despacho, tanto uno como el otro desempeñan funciones y labores distintas, estando uno y otro en regímenes laborales diferentes; por lo que se debe proceder al análisis de los documentos que han sido ofrecidos y admitidos al presente proceso y establecer el verdadero cargo del demandante.

4.7. Así a folios 06 a 17 obran las hojas de asistencia de fecha enero a diciembre 2014 donde se indica que el demandante viene prestando servicios en la Gerencia del SECOM; a folios 18 a 31 obre los contratos administrativos de servicios donde se indica que el demandante de Agente de Serenazgo en la dependencia de la Gerencia de Seguridad Ciudadana y Serenazgo; de folios 32 a 36, de la ficha de personal que obra a folios 42 emitido por la demandada donde señala que el cargo es de Agente de Serenazgo y del informe N°116-2017-RTR-OL-USA/MPP de fecha 05 de abril 2017 de folios 91 a 101, mediante el cual se remite las ordenes de servicios no personales quien manifiesta que ha prestado servicios de Agente de Serenazgo en la oficina de seguridad ciudadana y serenazgo – gerencia de seguridad ciudadana y control municipal.

4.8. Por tanto, los documentos antes citados corroboran y refuerzan lo establecido en el Informe Revisorio de planillas, en el sentido que el demandante se ha desempeñado como Agente de Serenazgo, cuyas funciones son las de brindar seguridad ciudadana; a diferencia del Policía Municipal cuyas funciones son las fiscalizar y supervisar el cumplimiento de las disposiciones municipales referidas al ofrecimiento de servicios y bienes.

4.9. Al respecto el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente N° **04077-2012-PA/TC – TACNA**, fundamento jurídico 3.3.8, ha establecido que:

“...Al respecto, en reiterada jurisprudencia este Colegio ha precisado que las labores de la guardia ciudadana, serenazgo, corresponden a las labores que realiza un obrero (STC N°2237-2008-A-/TC, 6298-2007-PA/TC, entre otros), por lo que el régimen que debe aplicarse al demandante es el de la actividad privada...”

- 4.10. En consecuencia habiéndose concluido en el presente proceso que el demandante ha desempeñado labores de seguridad ciudadana como Serenazgo, se debe concluir que el régimen laboral que le corresponde es el Régimen laboral de la actividad privada regulada en el D.S. N°003-97-TR.
- 4.11. Habiéndose concluido que el demandante ha prestado servicios ininterrumpidos, por periodos, bajo distintas modalidades contractuales, resulta importante establecer si en cada periodo, ha prestado servicios bajo un verdadero contrato de trabajo.

Con respecto al periodo de febrero del 2010 hasta enero del 2011 y setiembre de 2011 hasta marzo de 2012 al régimen laboral especial CAS.

- 4.12. Con respecto al primer periodo detallado según el Memorándum N°0675-2010-OT/MPP de fecha 15 de julio de 2010 a folios 05 y el informe Revisorio de planilla N° planillas N°216-2017-RDGC-PJTP de folios 131 a 139 el demandante solicita que se desnaturalice su contrato bajo el régimen laboral CAS de fecha 01 de febrero de 2010 hasta enero del 2011, donde el demandante desempeña las funciones de agente de serenazgo en la Oficina de Seguridad Ciudadana y Serenazgo – Gerencia de Seguridad Ciudadana y control Municipal; si bien el demandante cumple con las funciones de obrero municipal consideradas en el régimen de la actividad pública, también es cierto que para poder desnaturalizar un contrato CAS se debe cumplir los requisitos reconocidos por la Ley y las diferentes Sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional del Perú.
- 4.13. Tanto en las sentencias del Tribunal Constitucional como en las de la Sala de Derecho Constitucional y social de la Corte Suprema se considera que, al desnaturalizarse los contratos por servicios de terceros y, estos se consideran como contratos de trabajo a plazo indeterminado bajo el D. 11eg. 728, **y si estos han sido celebrados en un periodo inmediatamente anterior a la suscripción de los Contratos Administrativos de servicios CAS,** se debe entender que este último es ineficaz por cuanto el Régimen jurídico Laboral general (D.Leg. 728) otorga mayores derechos y beneficios sociales que el régimen laboral especial CAS.
- 4.14. Así, continuando la cita de la **CAS N° 07-2012- La Libertad**, en su octavo considerando concluye:
 “Es pues en éste marco constitucional en el que deben resolverse los conflictos judicializados en los que se discuta la existencia de una relación laboral encubierta por la **suscripción de contratos civiles (locación de servicios y/o servicios no personales) que se vean precedidos – sin solución de continuidad por un contrato administrativo de servicios – CAS,** que lleva insita la limitación de vocación de permanencia en el tiempo que si posee un contrato de trabajo a tiempo indeterminado...” (subrayado nuestro)
- 4.15. En atención a ello, en el presente caso, **los periodos laborados bajo contrato CAS: De febrero 2010 hasta enero del 2011,** no proceden por tener como laborado bajo el régimen laboral privado – D.Leg. 728, al no guardar inmediatez en su celebración respecto a los contratos de servicios por terceros no se puede pronunciar sobre este periodo laborado, **En consecuencia por los argumentos esgrimidos sobre declararse improcedente la demanda en este extremo.**

Respecto a los contratos por servicios por terceros junio a agosto de 2012

- 4.16. Se aprecia en primer lugar que los servicios prestados por el demandante han sido prestados en forma personal, es decir “*intuitu personae*”; y, que desde su fecha de ingreso viene desempeñándose en la condición de Agente de Serenazgo, pues ha realizado la prestación de manera personal, sin que haya transferido sus obligaciones o funciones a terceros, realizado sus como persona natural.
- 4.17. En cuanto a la **remuneración** percibida, se tiene del informe Revisorio citado que el demandante ha venido percibiendo una remuneración mensual variable fluctuante entre S/.300 y S/.900 nuevos soles.
- 4.18. En cuanto a la **subordinación** en el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el **Exp. N° 1171-2008-PA LIMA** – ha establecido que:
 6. Tal como se ha establecido en el caso del trabajador Santos Sebastián Izquierdo Chinchay, Exp. 1998-2003-AA/TC, así como en el caso del trabajador Luis Alberto Pinday Estrada, Exp.2606-2003-AA/TC, este Colegiado ha determinado en jurisprudencia reiterada que tanto las labores de jardinero como las de obrero de limpieza son labores propias de las municipalidades, así como de naturaleza permanente. De tal forma, en el presente caso se observa una situación de continuidad y permanencia en las labores del demandante.

- 4.19. En consecuencia se tiene que el demandante ha realizado labores de Agente de Serenazgo, que dichas labores por su propia naturaleza implican que las mismas deben previamente organizarse y dirigirse por el empleador, pues es quien debe indicar los horarios y el lugar de ejecución así como fiscalizar sus resultados; es decir que no hay independencia del demandante en la ejecución de sus labores, por lo que debe concluirse que la prestación de servicios efectuadas por el demandante constituyen un verdadero contrato de trabajo en aplicación del principio de la primacía de la realidad; y, conforme al artículo 4° del Decreto Legislativo N° 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, desde junio del 2012.

Consecuencias jurídicas de la desnaturalización de los contratos de servicios por terceros inmediatamente anteriores al régimen laboral especial CAS y cambio de criterio jurisdiccional:

- 4.20. Sin perjuicio de lo anteriormente concluido, se debe dejar establecido que el demandante ha laborado bajo dos regímenes contractuales, el primer periodo de junio del 2012 a setiembre de 2012 bajo el régimen contractual de contrato por servicios de terceros; de octubre del 2012 a diciembre del 2014 bajo el régimen laboral especial de contratación administrativa de servicios – CAS; por lo que se debe proceder a dilucidar las consecuencias jurídicas de tener por desnaturalizado el régimen contractual de servicios por terceros y reconocer que durante dicho periodo el demandante ha estado bajo un verdadero contrato de trabajo y como personal obrero se entiende bajo el régimen jurídico laboral del D.Leg. 728.
- 4.21. Este despacho en reiteradas sentencias cuando se ha presentado esta situación ha optado por declarar improcedente la demanda respecto al periodo laborado por Contratación por CAS en aplicación de lo dispuesto en la Sentencia recaída en el Exp. N°00002-2010-PI/TC de fecha 07/09/2010; pero en vista de los pronunciamientos actuales que interpretan en su aplicación debida la citada sentencia tanto por el mismo Tribunal Constitucional como por la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia; argumento que comparto y que si bien no son vinculantes si son más idóneos y hacen efectivo el rol principal del derecho al trabajo como es el de protector de los derechos laborales en aras de cautelar el principio de irrenunciabilidad de derechos; por lo que **se ha procedido a cambiar de criterio** por los argumentos que a continuación se pasa a exponer.
- 4.22. Dicho lo anterior tanto en la sentencia citadas en el pie de página 4 y 5 del Tribunal Constitucional y Sala de Derecho Constitucional y social de la Corte Suprema, se considera que al desnaturalizarse los contratos por servicios no personales, por ende considerarlos como de trabajo a plazo indeterminado bajo el D. Leg. 728, celebrados en un periodo inmediatamente anterior a la suscripción de los contratos administrativos de servicios CAS, se debe entender que este último es ineficaz por cuanto el régimen jurídico laboral otorga mayores derechos y beneficios sociales que el régimen laboral CAS; y, en consecuencia no puede hablarse tampoco de novación contractual por cuanto está prohibido novar una situación contractual mejor por otra que reconoce derechos laborales mínimos y menores al régimen laboral del D. Leg. 728.
- 4.23. Así, en el fundamento nueve de la Sentencia STC N°01154-2011-PA/TC se ha establecido que:

Así las cosas y atendiendo al carácter irrenunciable de los derechos laborales que preconiza el artículo 26° de la Constitución, resulta relevante destacar la continuidad en las labores administrativas realizadas por la demandante independientemente de la modalidad de su contratación, hecho que permite concluir que los supuestos contratos de locación de servicios y contratos administrativos de servicios se encubrieron, en realidad, una relación de naturaleza laboral y no civil, por lo que la actora solamente podía ser despedida por causa derivada de su conducta o capacidad laboral que lo justifique, lo que no ha ocurrido en el presente caso.

Criterio de interpretación de la STC N°0002-2010-PI/TC:

- 4.24. Y con este mismo criterio la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema en el considerado quinto de la **CAS LAB N°07-2012- La Libertad**, establece expresamente que:

“La interpretación de la sentencia recaída en el expediente N°0002-2010-PI/TC a través de la cual se declaró infundada la demanda de inconstitucionalidad incoada contra el Decreto Legislativo N°1057, permite colegir con meridiana calidad que, lo que rigor se dispuso con la misma es la validez, entiéndase compatibilidad de dicha norma con la Constitución del Estado, pero desde la fecha de entrada en vigencia, esto es, a partir del veintiocho de junio de dos mil ocho. así las cosas, no obstante para que se establezca que para acceder a tal contratación basta su sola suscripción; dicha conclusión necesariamente debe enmarcarse en el fundamento de la *ratio decidendi* de la sentencia constitucional, cual es – según se desprende de su texto -, la inexistencia de relación laboral alguna (encubierta o no bajo otra forma contractual) y el empleo de la contratación administrativa de servicios como medio de mejoramiento de tal condición del servidor...” (SIC)

Prohibición expresa de novar en perjuicio del trabajador:

- 4.25. Así continuando la cita de la CAS N° 07-2012- La Libertad, en su sexto considerando concluye:
 “[...] En segundo término porque existe la prohibición expresa de novar una relación laboral a tiempo indeterminado – en caso esté fehacientemente acreditada – por otra que otorgue derechos menores a los reconocidos por la primera, conforme se desprende del artículo 78° del texto único ordenado del Decreto Legislativo N°728, aprobado por el Decreto Supremo N°003-97-TR y que plasma además lo que se conoce en doctrina como Principio protector...” (SIC).
- 4.26. En consecuencia como en el caso de autos el periodo inmediatamente anterior a la suscripción del CAS esta desnaturalizado y por ende se reconoce al demandante bajo el régimen laboral de la actividad privada D.S. N°003-97-TR, en consecuencia el contrato administrativo de servicios posterior deviene en inaplicable hasta diciembre del 2014.

Con respecto a la excepción de falta de agotamiento de la vía administrativa

- 4.27. Que la excepción de falta de agotamiento de la vía administrativa es aquella en la cual se establece que los jueces no deben de admitir la demanda, sino después de agotados los recursos jerárquicos establecidos en la vía administrativa. Dicha excepción esta referida a los casos en que se impugne resolución administrativa, en donde obviamente debe requerirse el agotamiento de medios impugnatorios antes de recurrir al órgano jurisdiccional.
- 4.28. Ahora bien con respecto a la reserva del pronunciamiento de la excepción de falta de agotamiento de la vía administrativa conforme se indica en la Audiencia Única que corre de folios 111 a 115, corresponde señalar que al haberse desnaturalizado los contratos por servicios por terceros del periodo de junio a setiembre de 2012 e inaplicable los contratos Administrativos de Servicios del periodo de octubre de 2012 hasta diciembre 2014, se procedió a concluir que efectivamente el demandante se encontraba sujeto a un verdadero contrato de trabajo bajo el régimen laboral privado regulado por el D.S.003-97-TR; por lo tanto la vía idónea para reclamar los derechos laborales es la vía laboral y no la vía Contenciosa Administrativa; en consecuencia resulta infundada la excepción propuesta por la Municipalidad demandada.

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

- 4.29. En cuanto al pago de una 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 los trabajadores y empleadores, uno de estos principios rectores es el de la igualdad de la remuneración por un trabajo igual, entendiéndose el término 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...”;

- 4.30. A nivel constitucional, el artículo 24° de la Constitución Política ha consagrado el derecho de todo trabajador a percibir una remuneración equitativa y suficiente que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. Que, lo dispuesto a nivel constitucional guarda coherencia por 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:

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

- 4.31. De lo expuesto hasta aquí, se puede concluir sin duda alguna, que la remuneración como retribución que percibe el trabajador por el trabajo prestado a su empleador no debe ser sometida a ningún acto de discriminación, ni ser objeto de recorte, ni de diferenciación, como por ejemplo otorgar a uno 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.

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

- 4.32. Al respecto, ¿En quién recae la carga de la prueba respecto a la acreditación de la discriminación remunerativa? Al respecto, la doctrina y jurisprudencia han señalado expresamente que: la vulneración al principio de igualdad puede darse de dos formas: **i)** Cuando se trata de manera desigual a los iguales, es decir, por discriminación o **ii)** Cuando frente a situaciones desiguales se brinda un tratamiento idéntico, esto es, por diferenciación. Quien alegue ser objeto de un trato discriminatorio deberá demostrar dos cosas: En primer lugar la existencia de un trato diferente y en segundo la existencia de un término de comparación (*tertium comparationis*) valido que permita demostrar lo anterior...”
- 4.33. Además el tribunal Constitucional ha dejado resuelto que la identificación de tal diferenciación jurídicamente relevante se realiza mediante la comparación; ello comporta un análisis del trato que se cuestiona como un objeto, sujeto, situación o relaciones distintas. Su finalidad es identificar que a supuestos iguales se haya previsto consecuencias jurídicas distintas, o si ha realizado un trato semejante a situaciones desiguales. En juicio de igualdad, ese objeto, sujeto, situación o relación con el cual se realiza el contraste, se denomina termino de comparación (*tertium comparationis*) (STC 00035-2010-AI, Fundamento jurídico 30).
- 4.34. En virtud de lo expuesto se debe concluir que, **cuando se alega discriminación en el trato remunerativo, corresponde a quien lo alega demostrar a través de la indicación de un término**

de comparación o de referencia, a efectos que este juzgado proceda a compararlos y de acuerdo a este criterio objetivo inferir si existe o no discriminación remunerativa.

- 4.35. Pero este *tertium comparationis* o término de comparación, debe ser similar o semejante a la situación jurídica de la demandante, de tal modo que al compararlas se pueda apreciar de forma objetiva un trato distinto injustificado. Por tanto es la parte demandante quien debe proponer ese término de comparación y que este sea idóneo para analizar y dar respuesta al pedido del demandante;

Comparación de remuneraciones del demandante con el trabajador comparativo propuesto:

- 4.36. En el presente caso el demandante propone como término de comparación (*tertium comparationis*) al trabajador, que conforme al informe revisorio de planillas de folios 131 ostentan el cargo de Policía Municipal, con fecha de ingreso 03/03/2005 y respectivamente.
- 4.37. Por tanto los trabajadores comparativos, no solo ostentan distinto cargo sino además realizan distintas funciones; pues el demandante como Agente de Serenazgo se dedica a brindar seguridad ciudadana; mientras que un Policía municipal fiscaliza y supervisa las normas municipales referidas al comercio y otros; sino que además el demandante tiene por fecha de ingreso en el año 2012 mientras que el comparativo ostenta fecha de ingreso en 2005;
- 4.38. Por lo tanto se debe declarar improcedente este extremo demandado, sin perjuicio de dejar a salvo el derecho del demandante para que haga valer conforme a ley.

V. DECISIÓN:

Fundamentos por los cuales **SE RESUELVE**

- 5.1. Declarar **FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por el **demandante** sobre **DESNATURALIZACION DE CONTRATOS Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O OTROS** contra la **demandada**.
- 5.2. Por lo tanto **ORDENO** a la Municipalidad demandada **PROCEDA A RECONOCER AL DEMANDANTE BAJO EL REGÍMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PROVADA** regulado por el D.S. 003-97-TR.
- 5.3. Se declara **INEFICACES** los contratos administrativos de servicios celebrado por la Municipalidad con el demandante: De octubre 2012 hasta diciembre 2014.
- 5.4. Se declara **IMPROCEDENTE** la demanda en el extremo de reintegro de remuneraciones por homologación; **dejándose a salvo el derecho** del demandante para que lo haga valer conforme a ley.
- 5.5. Consentida o ejecutoriada que sea la presente CUMPLASE y archívese en n oportunidad conforme a ley.
- 5.6. Avocándose la Especialista Legal que suscribe por licencia de la Titular.



(TRIBUNAL COLEGIADO)

EXPEDIENTE :
DEMANDANTE :
DEMANDADO :
MATERIA :
DEPENDENCIA :

SENTENCIA DE VISTA

RESOLUCIÓN N°. TRECE

En Piura, a los 23 días del mes de julio del 2018, el Tribunal Colegiado que suscribe, pronuncia la siguiente SENTENCIA:

I. ASUNTO. –

Recursos de apelación interpuestos por la parte demandada y la parte demandante contra la sentencia contenida en la resolución numero 09, de fecha 01 de diciembre 2017, que obra de fojas 192 al 211 de autos, que resuelve declarar **FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por el demandante sobre **DESNATURALIZACION DE CONTRATOS Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O OTROS** contra la **demandante**; por lo tanto, **ORDENA** a la Municipalidad demandada **PROCEDA A RECONOCER AL DEMANDANTE BAJO EL REGÍMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PROVADA** regulado por el D.S. 003-97-TR; asimismo, declara **INEFICACES** los contratos administrativos de servicios celebrado por la Municipalidad con el demandante de octubre 2012 hasta diciembre 2014; **IMPROCEDENTE** la demanda en el extremo de reintegro de remuneraciones por homologación; dejándose a salvo el derecho del demandante para que lo haga valer conforme a ley.

II. FUNDAMENTOS DE AGRAVIOS. –

De la parte demandada respecto de la sentencia de la primera instancia:

1. El demandante tuvo un vinculo de naturaleza Civil con la demandada al haber suscrito contratos de servicios no personales, que son regulados por el Art. 1764 del Código Civil, y posteriormente Contratos Administrativos de Servicios – CAS regulados por el D. Leg. 1057 y su reglamento D.S. N°075-2008-PCM, el cual ha sido declarado constitucional por STC N°00002-2010-TC.
2. No se prometió estabilidad laboral ni mayores beneficios que lo pactado en las clausulas del contrato, como podría corresponderle a un servidor público pero, para ello tendría que haber ingresado por concurso publico abierto y en plaza presupuestada, como señala el Art. 40 de la Constitución Política del Perú; además, señala que en la sentencia se evidencia la inaplicación de las normas previstas en el Art. 5 de la Ley Marco de Empleo Público.
3. La Municipalidad demandada le otorgó al actor un trato diferenciado, mas no discriminatorio, pues en el expediente se ha demostrado fehacientemente que el accionante tuvo la calidad de proveedor de servicios y no de trabajador, habiendo procedido la demanda de acuerdo a derecho, teniendo en cuenta las contrataciones laborales y las leyes de presupuesto.

De la parte demandante respecto de la sentencia de primera instancia:

1. El demandante señala que impugna: “1) *En el extremo que declara improcedente el pago de reintegro de remuneraciones por homologación laboral y su incidencia en el cálculo de sus beneficios sociales (...)*”, señalando que el A que no ha tenido en cuenta que uno de los hechos alegados en la demanda es la existencia objetiva de un trato salarial desigual y discriminatorio; por tanto el juzgador no puede desconocer la liquidación pretendida y calculada en función una remuneración justa y equitativa, de lo contrario, se estaría desconociendo la causa pretendi, razón por la cual la apelada en tal situación adolece de congruencia.
2. Las funciones de sereno municipal o un policía municipal tienen las mismas características, pues ambos cumplen funciones similares, tales como actividades de vigilancia, velar por el orden de la ciudad, imponer orden en el comercio ambulatorio tal y conforme se corrobora con la documentación anexa al escrito de apelación. Asimismo, agrega que la demandada no ostenta dentro de su CAP a trabajadores catalogados como agentes de serenazgo o serenos municipales; solamente se aprecia trabajadores de seguridad ciudadana

como policías municipales; en consecuencia, queda objetivamente establecido que en el caso del actor se ha configurado un trato salarial discriminatorio, pero en relación al trabajador.

3. También impugna: “2) *En el extremo que omite pronunciarse respecto de la pretensión sobre nivelación de remuneraciones; por lo que pido se eleve dicho recurso al superior jerárquico, a fin que este órgano modifique dicho calculo conforme a lo peticionado en la demanda; (...)*”.

III. FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN. –

1. Conforme a la Tercera Disposición Derogatoria, Sustitutoria y Final de la Ley Procesal del Trabajo N°26636, en los casos no previstos en la citada Ley se aplica supletoriamente el código Procesal Civil y, conforme señala el artículo 364 del acotado ordenamiento jurídico, el recurso de apelación tiene como objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que se 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*”... “*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 esta 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 petitorio de autos, según folios 38 al 52 de autos, está referido a que se declare la desnaturalización de los contratos de servicios por terceros correspondientes al periodo del 01 de febrero del 2010 al 30 de junio del 2010, desde el 01 de marzo del 2011 hasta el 30 de agosto del 2011, y desde el 01 de abril del 2012 hasta el 30 de setiembre del 2012. Asimismo, se declare la invalidez o nulidad de los Contratos Administrativos de Servicios y sus adendas celebradas desde el 01 de julio del 2010 hasta el 28 de febrero del 2011, desde el 01 de setiembre del 2011 hasta el 31 de marzo del 2012, y del 01 de octubre del 2012 hasta el 31 de diciembre 2014. En consecuencia, se declare la existencia de un único vínculo laboral a plazo indeterminado durante los periodos en mención. Además, peticiona que se le ordene cancelar a la demandada, en base a una remuneración justa y equitativa, el pago de reintegro de remuneraciones, gratificaciones de fiestas patrias y navidad, vacaciones no gozadas y trucas, Compensación por Tiempo de Servicios por el periodo laborado desde el 01 de febrero 2010 hasta el 31 de diciembre 2014, y el Bono por Escolaridad por los años 2011, 2012, 2013 y 2014, mas los intereses legales respectivos, precisando que se debe tomar como referencia las planillas del obrero.
3. En el presente proceso, ambas partes procesales impugnan la sentencia de primera instancia, donde los agravios de la parte demandada, se centran en señalar que: **i)** el demandante tuvo un vinculo de naturaleza civil con la demandada al haber suscrito contratos de servicios no personales, que son regulados por el Art. 1764 del Código Civil, y posteriormente Contratos Administrativos de Servicios – CAS regulados por el D. Leg. 1057 y su reglamento D.S. N°075-2008-PCM, el cual ha sido declarado constitucional por STC N°00002-2010-TC; **ii)** no se le prometió estabilidad laboral ni mayores beneficios que lo pactado en las cláusulas del contrato, como podría corresponderle a un servidor público pero, para ello tendría que haber ingresado por concurso publico abierto y en plaza presupuestada, como señala el Art. 40 de la Constitución Política del Perú; además, señala que en la sentencia se evidencia la inaplicación de las normas previstas en el Art. 5 de la Ley Marco de Empleo Público; **iii)** La Municipalidad demandada le otorgó al actor un trato diferenciado, mas no discriminatorio, pues en el expediente se ha demostrado fehacientemente que el accionante tuvo la calidad de proveedor de servicios y no de trabajador, habiendo procedido la demanda de acuerdo a derecho, teniendo en cuenta las contrataciones laborales y las leyes de presupuesto. Por otro lado, la parte demandante expresa como agravios que: **i)** Impugne “1) *En el extremo que declara improcedente el pago de reintegro de remuneraciones por homologación laboral y su incidencia en el cálculo de sus beneficios sociales (...)*”, señalando que el A que no ha tenido en cuenta que uno de los hechos alegados en la demanda es la existencia objetiva de un trato salarial desigual y discriminatorio; por tanto el juzgador no puede desconocer la liquidación pretendida y calculada en función una remuneración justa y equitativa, de lo contrario, se estaría desconociendo la causa pretendi, razón por la cual la apelada en tal situación adolece de congruencia; **ii)** Las funciones de sereno municipal o un policía municipal tienen las mismas características,

pues ambos cumplen funciones similares, tales como actividades de vigilancia, velar por el orden de la ciudad, imponer orden en el comercio ambulatorio tal y conforme se corrobora con la documentación anexa al escrito de apelación. Asimismo, agrega que la demandada no ostenta dentro de su CAP a trabajadores catalogados como agentes de serenazgo o serenos municipales; solamente se aprecia trabajadores de seguridad ciudadana como policías municipales; en consecuencia, queda objetivamente establecido que en el caso del actor se ha configurado un trato salarial discriminatorio, pero en relación al trabajador; o **iii)** impugna: “2) *En el extremo que omite pronunciarse respecto de la pretensión sobre nivelación de remuneraciones; por lo que pido se eleve dicho recurso al superior jerárquico, a fin que este órgano modifique dicho calculo conforme a lo peticionado en la demanda; (...)*”.

Sobre la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

4. El Primer agravio de la parte demandada esta referido a que el demandante tuvo un vínculo de naturaleza civil con la demandada al haber suscrito contratos de servicios no personales, que son regulados por el Art. 1764 del Código Civil, y posteriormente Contratos Administrativos de Servicios – CAS regulados por el D. Leg. 1057 y su reglamento D.S. N°075-2008-PCM, el cual ha sido declarado constitucional por STC N°00002-2010-TC. Al respecto, corresponde señalar que este Tribunal colegiado comparte la conclusión arribada por el A quo en el sentido que existe un contrato de trabajo a plazo indeterminado desde junio del 2012 al haberse desnaturalizado los contratos de naturaleza civil y devenir en inválidos los contratos administrativos de servicios suscritos entre las partes procesales, toda vez que en el vínculo laboral del demandante esta debidamente acreditado, pues fluye de la propia naturaleza del servicio prestado, como Agente de serenazgo o de seguridad Ciudadana, tal y como se consigna en el Informe N°216-2017-RDGC-PJTP de fojas 131 al 139 de autos que señala que el autor prestó servicios para la demandada como “*Agente de seguridad*”, siendo que el Tribunal constitucional con fecha 13 de octubre del 2009 expidió sentencia STC N°01133-2009-PA/TC en cuyos fundamentos quinto y sexto de dicha sentencia establece lo siguiente: “(...) *El principio de primacía de la realidad, es un elemento implícito en nuestro ordenamiento jurídico y, concretamente impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra constitución, así este Colegiado ha precisado, en la sentencia 1944-2002-AA/TC, que, (...) en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero; es decir, a lo que sucede En el terreno de los hechos*” (Fund 3). “6. Los Gobiernos Locales en este caso, las municipales Distritales, se caracterizan por ser entidades jerarquizadas (lo que supone, necesariamente, la existencia de subordinación), siendo la labor de obrero encargado de la limpieza pública policía municipal, agente de vigilancia y seguridad ciudadana, labores permanentes en tal tipo de entidades (...)” /el subrayado y remarcado es nuestro); en ese orden de ideas, por aplicación del principio de primacía de la realidad, se debe reconocer la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado del D. Leg. 728, por tanto, le es aplicable el régimen laboral privado, puesto que la actual Ley Orgánica de municipalidades N° 27972 del 27 de mayo del 2003, en su artículo 37 señala que los obreros que prestan servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen de la actividad privada, reconociéndoles los beneficios y derechos inherentes a dicho régimen.
5. Respecto a la suscripción de los Contratos Administrativos de servicios, debe decirse que de conformidad con el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral desarrolladas en Lima los días 8 y 9 de mayo del 2014 con la finalidad de unificar criterios en diversos temas relacionados a la labor jurisdiccional en materia laboral, la máxima instancia judicial a considerado como tema 2. “*Desnaturalización de los Contratos. Casos especiales: Contrato Administrativo de servicios (CAS)*”, acordándose por mayoría que: “Existe invalidez de los contratos administrativos de servicios, de manera enunciativa, en los siguientes supuestos: (...), **2.1.3.** – “Cuando se verifica que previa a la suscripción del contrato CAS, el locador de servicios tenía, en los hechos, una relación laboral de tiempo indeterminado encubierta”. (el remarcado es nuestro), desvirtuándose este agravio.
6. A mayor abundamiento el A quo en el fundamento 4.28 de la sentencia venida en grado, al resolver la excepción de falta de agotamiento de la vía administrativa, a precisado lo siguiente: “(...) *corresponde señalar que al haberse desnaturalizado los contratos por servicios por terceros del periodo de junio a setiembre del 2012 e inaplicado los contratos administrativos de servicios del periodo de octubre del 2012 hasta diciembre del 2014; se procedió a concluir que efectivamente el demandante se encontraba sujeto a un verdadero contrato de trabajo bajo el régimen laboral privado regulado por el D. S. 003-97-TR; por lo*

tanto la vía idónea para reclamar los derechos laborales es la vial boral y no la vía Contenciosa Administrativa; en consecuencia resulta infundada la excepción propuesta por la municipalidad demandada”; sin embargo, de la revisión del escrito de apelación de la Municipalidad demandada, no se advierte que esta haya expresado agravio sobre la declaración de infundada de la excepción de falta de agotamiento de la vía administrativa propuesta.

Sobre la exigencia de someterse a concurso público. -

7. En cuanto al segundo agravio de la parte demandada en el sentido que no se le prometió estabilidad laboral ni mayores beneficios que lo pactado en las cláusulas del contrato, como podría corresponderle a un servidor público pero, para ello tendría que haber ingresado por concurso público abierto y en plaza presupuestada, como señala el Art. 40 de la Constitución Política del Perú; además, señala que en la sentencia se evidencia la inaplicación de las normas previstas en el Art. 5 de la Ley Marco de Empleo Público, debe decirse que con relación a la exigencia de someterse a un concurso público abierto y en plaza presupuestada, como señala el Art. 40 de la Constitución Política del Perú, tal y como lo señala la STC N° 05057-2013-PA/TC precedente Huatuco, debe tenerse en cuenta que ya el Tribunal Constitucional en la STC N° 06681-2013-PA/TC del 23 de junio del 2016, ha emitido pronunciamiento sobre la aplicación de precedente “Huatuco” a los obreros de la Municipalidades en el sentido que se no se les puede exigir ingreso a la carrera pública vía concurso público, en cuyos fundamentos 10 y 11 ha precisado: “(...) 10. *Asimismo, como se sabe, el ‘precedente Huatuco’ promueve que el acceso, permanencia y el ascenso a dicha plaza atiendan a criterios meritocráticos.* Al respecto es claro que no tendría sentido exigir este tipo de estándar para la reposición laboral si se tratara de plazas que no requieren tomar en cuenta esas consideraciones, *ya que por la naturaleza de las funciones desempeñadas no nos encontramos ante supuestos vinculados al ingreso a la carrera administrativa.* 11. *Señalado esto, es claro que el “precedente Huatuco” solo resulta de aplicación cuando se trata de pedidos de reincorporación en plazas que forman parte de la carrera administrativa, y no frente otras modalidades de función pública.* Esto es especialmente relevante, pues implica tener en cuenta que, hay distintos regímenes legales que si forman parte de la carrera pública (por ejemplo, y sin ánimo taxativo, los trabajadores sujetos al Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y a la Ley N° 30057, Ley del servicio Civil), y **otros que claramente no forman parte de ella** (como es el caso, también sin ánimo exhaustivo, de **los obreros municipales sujetos a la actividad privada, los trabajadores del régimen de la contratación Administrativa de Servicios, los funcionarios de confianza o los trabajadores de las Empresas del estado**). (...); en ese sentido, este Tribunal de conformidad con el Art. 22 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, cuyo TUO fue aprobado por el D. S. N° 017-93-JUS, varía expresamente de criterio con respecto a los pronunciamientos efectuados anteriormente sobre la aplicación del precedente vinculante STC N° 05057-2013-PA/TC en relación a los obreros municipales, para adherirse al criterio establecido por el Tribunal Constitucional, quien ha dejado establecido con el pronunciamiento en la STC N° 06681-2013-PA/TC del 23 de junio del 2016, que la STC N° 05057-2013-PA/TC que contiene el precedente “Huatuco” que exige el ingreso a través de concurso público, no es de aplicación a los obreros municipales sujetos a la actividad privada, puesto que no forman parte de la carrera administrativa, desvirtuándose este agravio.

Sobre la existencia de un trato discriminatorio al actor. -

8. Con relación al tercer agravio de la parte demandada referido a que la Municipalidad demandada le otorgó al actor un trato diferenciado, mas no discriminatorio, pues en el expediente se ha demostrado fehacientemente que el accionante tuvo la calidad de proveedor de servicios y no de trabajador, habiendo procedido la demanda de acuerdo a derecho, teniendo en cuenta las contrataciones laborales y las leyes de presupuesto, debe indicarse que del estudio de la sentencia venida en grado, se tiene que el agravio expresado por la entidad demandada en nada se corresponde con lo resuelto en primera instancia, en tanto que A quo no ha amparado la pretensión de reintegro de remuneraciones y beneficios sociales por homologación, siendo que en los fundamentos 4.36 al 4.38 ha señalado que: “(...) 4.36 *En el presente caso el demandante propone como término de comparación (tertium comparationis) al trabajador, que conforme al informe revisorio de planillas de folios 131 ostentan el cargo de Policía Municipal, con fecha de ingreso 03/03/2005 y respectivamente. 4.37 Por tanto los trabajadores comparativos, no solo ostentan distinto cargo sino además realizan distintas funciones; pues el demandante como Agente de Serenazgo se dedica a brindar seguridad*

ciudadana; mientras que un Policía municipal fiscaliza y supervisa las normas municipales referidas al comercio y otros; sino que además el demandante tiene por fecha de ingreso en el año 2012 mientras que el comparativo ostenta fecha de ingreso en 2005; 4.38 Por lo tanto se debe declarar improcedente este extremo demandado, sin perjuicio de dejar a salvo el derecho del demandante para que haga valer conforme a ley.” (el subrayado es de origen); por tanto, no existe el agravio indicado por la municipalidad demandada.

Sobre la precedencia del reintegro de remuneraciones y beneficios sociales por homologación. -

9. Por otro lado con el primer y segundo agravio de la parte demandante impugna: “1) En el extremo que declara improcedente el pago de reintegro de remuneraciones por homologación laboral y su incidencia en el cálculo de sus beneficios sociales (...)”, señalando que el A quo no ha tenido en cuenta que uno de los hechos alegados en la demanda es la existencia objetiva de un trato salarial desigual y discriminatorio; por tanto el juzgador no puede desconocer la liquidación pretendida y calculada en función una remuneración justa y equitativa, de lo contrario, se estaría desconociendo la causa pretendi, razón por la cual la apelada en tal situación adolece de congruencia; asimismo, agrega que las funciones de sereno municipal o un policía municipal tienen las mismas características, pues ambos cumplen funciones similares, tales como actividades de vigilancia, velar por el orden de la ciudad, imponer orden en el comercio ambulatorio tal y conforme se corrobora con la documentación anexa al escrito de apelación. Asimismo, agrega que la demandada no ostenta dentro de su CAP a trabajadores catalogados como agentes de serenazgo o serenos municipales; solamente se aprecia trabajadores de seguridad ciudadana como policías municipales; en consecuencia, queda objetivamente establecido que en el caso del actor se ha configurado un trato salarial discriminatorio, pero en relación al trabajador.
10. Con respecto a estos agravios, corresponde señalar que el numeral 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 foOrmal; él se predica de la identidad de los iguales y 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, solo 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 N° 0025-2005-PI/TC, N° 0026-2005-PI/TC, N° 045-2004-AI/TC), estableciendo como regla que quien alega ser sujeto de un acto discriminatorio debe proponer un termino de comparado válido (tertium comparationis); es decir, un termino de diferencia 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 N° 2317-2010-AA/TC de 03.09.2010, ha señalado que “(...) **para plantear un supuesto de tratamiento discriminatorio basado en la diferencia de las personas, es preciso que se proponga un tertion comparationis válido.** esto es, un término de comparación que sea suficiente y adecuado, a partir del cual sea posible constatar que, ante situaciones fácticas iguales, uno de los sujetos de la relación ha sufrido un trato diferente, sin mediar razones objetivas y razonables que lo legitimen (STC N° 4587-2004-AA/TC)” (el remarcado y subrayado es nuestro). En ese sentido, quien propone un término de comparación es la persona que alega ser discriminado, en este caso el demandante y no el Juez, siendo que este ultimo solo verifica si el termino de comparación propuesto resulta valido o no. En el caso de autos, el demandante propone como su homologo al trabajador; lo que será motivo de análisis por este Tribunal colegiado.
11. La casación N° 1212-2010-PIURA, de fecha veintisiete de mayo del 2011, en la que se precisa que debe efectuarse un análisis riguroso de los parámetros objetivos de comparación como: tiempo de servicios, funciones y responsabilidades, así como de los parámetros subjetivos de comparación como la experiencia profesional, nivel académico, entre otros, que determinen que las personas con las cuales se ha comparado sean sus “homólogos”, ha señalado que: “...en armonía con el contenido esencial del principio de motivación de 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 demandad _ establecer los elementos de juicio que, extraídos a partir de la

valoración conjunta y razonada de los medios de prueba apartados al proceso determinen: a) desde cuando el actor desarrolla funciones de limpieza, como alude en la demanda; b) si los trabajadores que se aluden en los Informes Escalonarios de fojas ciento setenta a ciento setenta y uno y ciento noventa a ciento noventa y tres, denominadas en cuanto al cargo, Trabajador de Servicios tiene vinculación para matizar algún punto comparativo con el accionante y si son los únicos con los que se puede formular comparación; y, c) se ha demostrado algún supuesto de discriminación salarial que acusa el actor, explicando los parámetros objetivos (cargo, tiempo de servicios, funciones y responsabilidades, entre otros) o subjetivos (experiencia profesional, nivel académico, entre otros) que sirvan para definir este extremo de la controversia, toda vez que la sentencia de primera instancia, en el noveno considerando, no justifica, ni realiza este análisis comparativo, para establecer como homólogo del demandante a los servidores don Calixto García Quezada y don Luis Payco Flores (parámetros de comparación), al existir diferencia de tiempo de servicios y la posibilidad de ejercicio de cargos diversos durante las relaciones laborales, lo que impide la verificación y motivación al respecto”. Ahora bien, este tribunal debe precisar que si bien es cierto en el Informe Revisorio de Planillas N° 216-2017-RDGC-PJTP de fojas 131 al 139 de autos, se señala que el trabajador comparativo tiene la calidad de obrero permanente en el cargo de Policía Municipal y el demandante ostenta el cargo Agente de Seguridad en la Oficina de Seguridad Ciudadana y Serenazgo – Gerencia de Seguridad Ciudadana y control Municipal; también es cierto, que tanto el actor como el trabajador homólogo pertenecen a la misma dependencia, esto es, a la Oficina de Seguridad Ciudadana y Serenazgo y al mismo sector funcional de patrullaje municipal por sector – serenazgo, tal como se detalla en las fichas personales de los mencionados trabajadores que obran a folios 62 al 64 de autos, donde se consigna para ambos trabajadores: “SEC. FUNCIONAL DE PATRULLAJE MUNICIPAL POR SECTOR – SERENAZGO”, lo que también se registra en la boleta de pago del homólogo, de fojas 37 de autos, donde se consigna: “(...) Hoja del MOF: hoja del MOF donde se especifican las funciones de un Policía Municipal folio 01, no existe funciones en el MOF de Agente de Serenazgo” (el remarcado es nuestro); y en ese sentido, tanto el demandante como el homólogo propuesto se encuentran en un mismo plano de igualdad, como obreros permanentes de la Municipalidad demandada, que desarrollan labores para una misma dependencia de seguridad ciudadana y serenazgo, bajo el régimen laboral del D. Leg. 728, siendo que de acuerdo al Art. 37 de la Ley Orgánica de municipalidades N° 27972, todos los obreros se encuentran regulados bajo el D. Leg. 728, el mismo que a la letra dice: “los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a la ley. Los obreros prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen.” (el subrayado es nuestro), y si bien es cierto que el comparativo ingresó en el año 2005, también es cierto que no que la demandada haya dispuesto un concepto referido a años de servicio que haga objetiva y razonable la diferencia salarial advertida. Por lo tanto, al verificarse que el actor percibía montos menores a las del homólogo, que realizaba labores para la misma dependencia de seguridad ciudadana y serenazgo, como se aprecia del Informe N°216-2017-RDCG-PJTP de fojas 131 al 139, se concluye que la emplazada no ha demostrado de modo alguno que se trate de una diferenciación objetiva y razonable y no de una discriminación remunerativa, razón por la cual 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 mas si en interpretación del Tribunal constitucional: “*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, arbitrario*” (Exp. 0008-2005-AI), pues como se ha señalado líneas arriba, de la labor realizada por el accionante no se advierte, ni se demuestra que el homólogo cuente con una calificación o preparación especial, que carezca el demandante, 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 tiene como limite o control el evitar diferenciaciones arbitrarias de trato, esto es, se trata de un limite 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 respeto 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), por lo que este Tribunal concluye en la validez del comparativo, acogiendo el agraviado del accionante.

12. En conclusión, corresponde liquidar los conceptos reclamados de reintegro de remuneraciones, gratificaciones, vacaciones, y compensación por tiempo de servicios por el periodo reconocido en estos autos, esto es, del mes de junio del 2012 a diciembre del 2014, en tanto y en cuanto el A quo en el fundamento 4.19 de la sentencia venida en grado ha considerado la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado del D. Leg 728 desde junio del 2012, extremo que no ha sido impugnado por el demandante, precisando que para efecto de los cálculos, se tomará como base la remuneración percibida por el comparativo, y lo percibido por el demandante, conforme al detalle contenido en el Informe N° 216-2017-RDCG-PJTP de fojas 131 al 139 de autos, sin considerar los conceptos que no son de periodicidad mensual, cálculos que se efectúan teniendo en cuenta el D.S. N° 001-97-TR, respecto de la Compensación por Tiempo de Servicios (que se envía pagar, teniendo en cuenta que a fojas 40, el actor señala que ya no está vigente el vínculo laboral), el D. Leg. 713 respecto de las vacaciones, y la Ley N° 27735 respecto de las Gratificaciones, que arroja lo siguiente:

Reintegro de Remuneraciones:

	Debió percibir S/. (Homólogo)	Percibió S/.	Reintegro S/.
Jun-12	1499.00	300.00	1199.00
Jul-12	1548.80	870.00	678.80
Ago-12	1548.80	900.00	648.80
Set-12	1499.00	480.00	1019.00
Oct.12	1548.00	783.87	764.93
Nov-12	1499.00	900.00	599.00
Dic-12	1548.80	870.97	677.83
Ene-13	1663.13	900.00	763.13
Feb-13	1619.00	900.00	719.00
Mar-13	1672.80	900.00	772.80
Abr-13	1619.00	900.00	719.00
May-13	1707.93	900.00	807.93
Jun-13	1653.00	900.00	753.00
Jul-13	1707.93	900.00	807.93
Ago-13	1707.93	900.00	807.93
Set-13	1653.00	900.00	753.00
Oct.13	1707.93	900.00	807.93
Nov-13	1653.00	900.00	753.00

Dic-13	1707.93	900.00	807.93
Ene-14	1858.89	900.00	958.59
Feb-14	1798.80	900.00	898.80
Mar-14	1858.59	900.00	953.59
Abr-14	1798.80	900.00	898.80
May-14	1823.13	900.00	923.13
Jun-14	1791.06	900.00	891.06
Jul-14	1858.59	900.00	958.59
Ago-14	1848.66	900.00	948.66
Set-14	1778.68	900.00	878.68
Oct-14	1858.59	900.00	958.59
Nov-14	1798.80	900.00	898.80
Dic-14	1858.59	900.00	958.59
			25,990.82

13. En cuanto al extremo del pago de intereses, es de señalar que al haberse amparado la pretensión principal se debe amparar la pretensión accesoria de pago de intereses legales, de conformidad con los artículos 1 y 3 del Decreto Ley N° 25920, que establece el pago de intereses por adeudos de carácter laboral, los mismos que deberán liquidarse en ejecución de sentencia. Y con respecto al pago de costas y costos del proceso solicitados por la parte demandante, debe decirse que según el Art. 413 del C.P.C. de aplicación supletoria a autos, la demandada está exenta del pago de costas y costos, al ser una entidad dependiente del gobierno Local – *Municipalidad demandada*.
14. Con el tercer agravio la parte demandante, impugna: “2) *En el extremo que omite pronunciarse respecto de la pretensión sobre nivelación de remuneraciones; por lo que pido se eleve dicho recurso al superior jerárquico, a fin que este órgano modifique dicho calculo conforme a lo peticionado en la demanda; (...)*”; sin embargo, de la revisión de la demanda de autos, se aprecia del petitorio de la demanda que el actor no ha solicitado nivelación de remuneraciones a futuro como obligación de hacer de la parte demandada, como en otros procesos, debiendo precisar que en la demanda (fojas 40), el propio demandante señala que el vínculo laboral ya no está vigente, desvirtuándose este agravio.
15. Este Tribunal Colegiado advierte que el A quo a omitido consignar en el fallo que se declara infundada la excepción de falta de agotamiento de la vía administrativa, pese a que le ha desestimado en los fundamentos 4.27 y 4.28 de la sentencia venida en grado; asimismo, se debe indicar que el A quo a omitido consignar en el fallo que se declara improcedente el pedido de reintegro de beneficios sociales por trato salarial desigual, como consecuencia de haberse desestimado la pretensión de reintegro de remuneraciones por homologación, tal como se observa en los fundamentos 4.36 al 4.38, lo que debe ser integrado en esta instancia, de conformidad con el último párrafo del Art. 172 del C.P.C. de aplicación supletoria a autos, aun cuando respecto al extremo del reintegro de beneficios sociales se haya dispuesto su revocatoria.
16. En consecuencia, la sentencia venida en grado debe ser confirmada, y revocada en los siguientes extremos que declara Improcedente el pedido de reintegro de remuneraciones y beneficios sociales por homologación, y reformándolos se declaren fundados dichos extremos, ordenando el pago de los reintegros remunerativos y beneficios sociales reclamados por trato salarial desigual.

IV. DECISIÓN. –

Por las anteriores consideraciones nuestro:

1. **INTEGRARON** la sentencia contenida en la resolución N° 09, de fecha 01 de diciembre del 2017, que obra de fojas 192 a 211, en el sentido que declara **INFUNDADA** la excepción de falta de agotamiento de la vía administrativa deducida por la demandada, y también declara **IMPROCEDENTE** el extremo de reintegro de beneficios sociales por trato salarial desigual.
2. **CONFIRMARON** la sentencia contenida en la resolución N° 09, 01 de diciembre del 2017, que obra de fojas 192 al 211 de autos, que resuelve declarar **FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por el demandante sobre **DESNATURALIZACION DE CONTRATOS Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O OTROS** contra la **MUNICIPALIDAD demandada**; en los extremos que **ORDENA A LA** Municipalidad demandada **PROCEDA AM RECONOCER AL DEMANDANTE BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA** regulado por el D.S. 003-97-TR; asimismo, declara **INEFICACES** los contratos administrativos de servicios celebrados por la Municipalidad con el demandante: de octubre 2012 hasta diciembre 2014.
3. **REVOCARON** en los extremos que declara **IMPROCEDENTE** el reintegro de remuneraciones y beneficios sociales por homologación, **dejándose a salvo el derecho** del demandante para que lo haga valer conforme a ley; y, **REFORMÁNDOLOS** se declararon **FUNDADOS** dichos extremos, ordenándose el pago de reintegro de remuneraciones y los beneficios sociales por equiparación laboral.
4. En consecuencia, **ORDENARON** pagar a la demandada a favor del demandante el monto de **CUARENTA Y CINCO MIL TRESCIENTOS CUARENTA Y OCHO CON 45/100 SOLES (S/.45,348.45)** monto que corresponde por los siguientes conceptos: Reintegro de remuneraciones S/.25,990.82, Compensación por Tiempo de Servicios S/.5,188.47, Gratificaciones S/. 7,509.95, y Vacaciones S/. 6,659.95, más el pago de intereses legales; sin costas y costos.
5. Hágase saber y devuélvase al Juzgado de origen jueza.

S.S.

ANEXO 3. REPRESENTACIÓN DE LA DEFINICIÓN. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Aplica a la sentencia de primera instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
<p>SENTENCIA DE IRA. INSTANCIA.</p> <p>La sentencia es una resolución judicial en el cual se materializa la función jurisdiccional y la decisión que el Estado adopta respecto de un conflicto sometido por las partes a la competencia de los jueces de primera instancia.</p>	<p>CALIDAD DE LA SENTENCIA</p>	<p>PARTE EXPOSITIVA</p>	<p>Introducción</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple/No cumple 2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? Si cumple/No cumple 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 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 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>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple/No cumple 2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple/No cumple 3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes. Si cumple/No cumple 4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple/No cumple 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>. Si cumple/No cumple
			<p>Motivación de los hechos</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i> Si cumple/No cumple

				<p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple/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 evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple</p>
		PARTE CONSIDERATIVA	Motivación del derecho	<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 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>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 considerativa respectivamente. 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>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: 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>

Aplica a la sentencia de segunda instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
<p>SENTENCIA DE 2DA. INSTANCIA.</p> <p>La sentencia es una resolución judicial en el cual se materializa la función jurisdiccional y la decisión que el Estado adopta respecto de un conflicto sometido por las partes a la competencia de los jueces de segunda instancia.</p>	<p align="center">CALIDAD DE LA SENTENCIA</p>	<p align="center">PARTE EXPOSITIVA</p>	<p align="center">Introducción</p>	<p>6. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple/No cumple</p> <p>7. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? Si cumple/No cumple</p> <p>8. 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>9. 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>10. 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 align="center">Postura de las partes</p>	<p>6. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple/No cumple</p> <p>7. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple/No cumple</p> <p>8. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes. Si cumple/No cumple</p> <p>9. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple/No cumple</p> <p>10. 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 align="center">Motivación de los hechos</p>	<p>6. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i> Si cumple/No cumple</p> <p>7. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez).</i> Si cumple/No cumple</p>

				<p>cumple</p> <p>8. 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).</i> Si cumple/No cumple</p> <p>9. Las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i> Si cumple/No cumple</p> <p>10. 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>
		PARTE CONSIDERATIVA	Motivación del derecho	<p>6. 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 validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> Si cumple/No cumple</p> <p>7. 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.)</i> Si cumple/No cumple</p> <p>8. 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).</i> Si cumple/No cumple</p> <p>9. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i> Si cumple/No cumple</p> <p>10. 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>
		PARTE RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>6. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. <i>(Es completa)</i> Si cumple/No cumple</p> <p>7. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas <i>(No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado).</i> Si cumple/No cumple</p> <p>8. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple/No cumple</p>

				<p>9. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple/No cumple</p> <p>10. 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>6. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple</p> <p>7. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple</p> <p>8. 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>9. 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>10. 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 4: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

(Lista de cotejo)

APLICA A LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

I. DIMENSIÓN: EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple/no cumple
2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre, lo que se decidirá? No cumple/si cumple
3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple/No cumple
4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple/No cumple
5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple

1.2. Postura de las partes

1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple/No cumple
2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple/No cumple
3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple/No cumple
4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto al(os) cuales se resolverá. Si cumple/No cumple
5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple

II. DIMENSIÓN CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los Hechos

1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple/No cumple

2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple/No cumple

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

4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple/No cumple

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

2.2. Motivación del derecho

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

4. Las razones se orientan, a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple/No cumple

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

III. DIMENSIÓN RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple/No cumple

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

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
4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. No cumple
5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple

3.2. Descripción de la decisión

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

APLICA A LA SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

I. DIMENSIÓN: EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple/No cumple
2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple/No cumple
3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple/No cumple
4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple/No cumple
5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple

1.2. Postura de las partes

1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple/No cumple
2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple/No cumple
3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple/No cumple
4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple/No cumple
5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple

II. DIMENSIÓN: CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

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

2.2. Motivación del derecho

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

4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple/No cumple

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

III. DIMENSIÓN: RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ en la adhesión / o los fines de la consulta (según corresponda). (Es completa) Si cumple/No cumple

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

3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple /No cumple

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

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

3.2. Descripción de la decisión

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple

2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple

3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada / el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple/No cumple

4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple/No cumple

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

	<p>SOCIALES Y/O OTROS contra la demandada.</p> <p>I. ANTECEDENTES: ARGUMENTOS DE LA PARTE DEMANDANTE:</p> <p>5.7. Mediante escrito de folios 38 al 52 el demandante alega que labora para la demandada en calidad de obrero desempeñando las funciones de agente municipal habiendo iniciado su relación laboral desde febrero de 2010 hasta 31 diciembre 2014, siendo su máxima remuneración S/900.00 soles y hace precisión que el cargo de agente de Serenazgo no aparece en el cuadro analítico de personal CAP de la entidad demandada.</p> <p>5.8. Señala que, para el desarrollo de sus labores debía de acatar las órdenes de sus superiores jerárquicos que se le alcanzaban a través de roles de servicio, y cumplir con las directivas de la institución estando sujeto a un horario de trabajo, además que labor de Serenazgo corresponde a una de las funciones propias e inherentes de la municipalidad, para lo cual le preveían uniformes y otros implementos, de allí que la naturaleza de su cargo de agente de Serenazgo revela la existencia de la subordinación.</p>	<p>tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple</p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>											
	<p>5.9. Que se debe de tener presente que el hecho de que se le haya contratado bajo contratos de locación de servicios por terceros y contratos administrativos, no implica la existencia de un vínculo de naturaleza civil,</p>	<p>1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>3. Explicita y evidencia congruencia</p>					X						

<p>Postura de las partes</p>	<p>toda vez que en el contrato civil no existe dependencia o subordinación, por lo que es de aplicación el principio de la supremacía de la realidad.</p> <p>5.10. Indica que, la demandada ha actuado con un trato desigual y discriminatorio respecto a su persona, puesto que se desempeñó como policía municipal al igual que sus compañeros de trabajo considerados en el libro de planilla, sin embargo le han venido pagando una suma ínfima, pero aquellos trabajadores privilegiados le cancelaban la suma de S/.1798.80 soles, además de los beneficios de vacaciones y gratificaciones.</p> <p>5.11. Finalmente agrega que, desde el 01 de julio de 2010 ha suscrito contratos administrativos de servicios CAS, lo que denota que si bien inicio bajo la modalidad de servicios por terceros y luego bajo el régimen CAS, dichos contratos no varían el régimen laboral primogénito al que estuvo sujeto desde el inicio de su relación laboral.</p> <p>ARGUMENTOS DE LA MUNICIPALIDAD DEMANDADA:</p> <p>5.12. De los folios 76 a 86 la demandada se apersona, deduce excepción de falta de agotamiento de la vía administrativa y solicita se declare infundada en todos sus extremos la demanda; alegando que el periodo en que efectivamente prestó sus servicios como locador desde el febrero del 2010 hasta la actualidad, que al tratarse de contratos por locación de servicios no</p>	<p>con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>										
------------------------------	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>personales que son contratos civiles regulados por el Art. 1764° del Código Civil, en tal sentido no se prometió estabilidad ni mayores beneficios que los pactados en el contrato, y de no ser así estaríamos actuando contra las normas presupuestales.</p> <p>5.13. Señala que la pretensión del demandante de nivelar sus remuneraciones en base a una remuneración justa y equitativa y beneficios adicionales a los de su contrato, señala que de acuerdo al informe N0378-2017-ESC-UPT-OPER-MPP de fecha 24 de marzo de 2017 el demandante se encuentra en la condición de contratos CAS, suscripción que la realizó voluntariamente, por que en principio de la autonomía privada la demandante estaba plenamente facultada para decidir si celebrar o no los contratos propuestos, con el fin de cubrir las necesidades de ambos.</p> <p>5.14. Agrega que el demandante no ha podido demostrar con solvencia la simulación o fraudulencia que desnaturalice los contratos de trabajo de servicios no personales, los contratos administrativos de servicios que justifiquen su contratación a plazo indeterminado, que al respecto la ley establece mecanismos para acceder a la condición laboral que el demandante pretende como son aprobar un concurso público de méritos.</p> <p>5.15. Manifiesta que, de los beneficios que pretende el demandante en comparación</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>con los ingresos que percibe el personal obrero permanente no resulta atendible toda vez que estos últimos gozan, a su antigüedad y otros beneficios de carácter personal, y que en cuanto a la remuneración que percibe el accionante la cual consistía en la suma de S/900.00 soles esto fue debido a la modalidad de contrato que estaba sujeto no estaba ningún convenio colectivo.</p> <p>II. PUNTOS CONTROVERTIDOS:</p> <p>Conforme al acta de audiencia única de folios 11 a 115 se reserva el pronunciamiento de la excepción de falta de agotamiento de la vía administrativa; y declara saneado el proceso y al no proceder la conciliación, se fijaron como puntos controvertidos:</p> <p>5.16. Determinar si está acreditado el vínculo laboral del demandante con la Municipalidad demandada y determinando el régimen laboral aplicable al demandante.</p> <p>5.17. Determinar si corresponde declarar la desnaturalización de los contratos de servicios por terceros correspondiente al periodo del 01 de febrero del 2010 al 30 de junio del 2010; desde el 01 de marzo del 2011 hasta el 30 de agosto del 2011 y desde el 01 de abril del 2012 hasta el 30 de setiembre del 2012.</p> <p>5.18. Determinar si corresponde declarar la invalidez o nulidad de los contratos administrativos de servicios en adelante – CAS celebrados del 01 de julio del 2010</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>hasta el 28 de febrero del 2011; desde el 01 de setiembre del 2011 hasta el 31 de marzo del 2012 y desde el 01 de octubre del 2012 hasta el 31 de diciembre 2014.</p> <p>5.19. Consecuentemente se declare la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado el periodo demandad.</p> <p>Determinar si corresponde cancelar a favor del demandante en base a una remuneración justa y equitativa los siguientes conceptos: a) Pago de reintegro de remuneraciones. b) El pago de las gratificaciones por fiestas patrios y navidad. c) El pago de vacaciones no gozadas y vacaciones truncas. d) El pago por escolaridad. e) El pago de compensación por tiempo de servicios. Mas intereses legales.</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 00640-2017-0-2001-JR-LA-01.

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

	<p>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 mas 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)”;</p> <p>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</p>	<p>se ha verificado los requisitos requeridos para su validez).Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si 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</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</p>					<p>X</p>					<p>20</p>
--	--	---	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	-----------

	<p>del servicio, b) la subordinación y c) la remuneración;</p> <p>4.3. Respecto a la prestación de servicios, del Informe Revisorio de planillas N° 216-2017-RDGC-PJTP de folios 131 a 139, se aprecia que el demandante viene prestando servicios bajo dos modalidades contractuales, como Agente Municipal de Serenazgo. Percibiendo una remuneración entre S/.650 a S/.900 soles:</p> <p>a) Contrato Administrativo de servicios – CAS: 1) De febrero del 2010 hasta junio del 2010 según el Memorandum N°0675-2010-OT/MPP a folios 05, y desde julio de 2010 hasta enero de 2011, setiembre de 2011 hasta marzo 2012;</p> <p>b) Servicios por Terceros: 2) De marzo 2011 y abril 2011, junio de 2012 hasta setiembre 2012;</p> <p>c) Contrato Administrativo de servicios – CAS: 3) De octubre 2012 hasta diciembre 2014.</p>	<p>perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>										
<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>4.4. Por tanto, se aprecia que el demandante a prestado servicios en forma ininterrumpida por periodos, por lo que se procederá a analizar si en cada periodo ha existido un verdadero contrato de trabajo; por lo que resulta relevante previamente establecer el cargo desempeñado por el demandante, si ha sido Agente</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</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La</p>					<p style="text-align: center;">X</p>					

	<p>Municipal de Serenazgo o Policía Municipal, y de acuerdo a ello establecer el régimen laboral que resultare aplicable al demandante.</p> <p>Respecto al cargo desempeñado por el demandante y régimen laboral:</p> <p>4.5. En su escrito de demanda de folios 38 a 52, el demandante sostiene que se ha desempeñado como policía Municipal, cargo que no se condice con lo señalado por el Revisor de planillas en su informe de folios 131 a 132, donde expresamente señala que el demandante se ha desempeñado como “Agente de Serenazgo”, informe que fuera puesto a conocimiento de las partes procesales mediante resolución de folios 142 a 143, sin que ninguna efectúa observación alguna.</p> <p>4.6. Por lo que resulta relevante determinar si el demandado se ha desempeñado como Policía Municipal o como “Agente de Serenazgo”, pues a criterio de este Despacho, tanto uno como el otro desempeñan funciones y labores distintas, estando uno y otro en regímenes laborales diferentes; por lo que se debe proceder al análisis de los documentos que han sido ofrecidos y admitidos al presente proceso y establecer el verdadero cargo del demandante.</p>	<p>motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>										
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>4.7. Así a folios 06 a 17 obran las hojas de asistencia de fecha enero a diciembre 2014 donde se indica que el demandante viene prestando servicios en la Gerencia del SECOM; a folios 18 a 31 obre los contratos administrativos de servicios donde se indica que el demandante de <u>Agente de Serenazgo</u> en la dependencia de la Gerencia de Seguridad Ciudadana y Serenazgo; de folios 32 a 36, de la ficha de personal que obra a folios 42 emitido por la demandada donde señala que el cargo es de <u>Agente de Serenazgo</u> y del informe N°116-2017-RTR-OL-USA/MPP de fecha 05 de abril 2017 de folios 91 a 101, mediante el cual se remite las ordenes de servicios no personales quien manifiesta que ha prestado servicios de <u>Agente de Serenazgo</u> en la oficina de seguridad ciudadana y serenazgo – gerencia de seguridad ciudadana y control municipal.</p> <p>4.8. Por tanto, los documentos antes citados corroboran y refuerzan lo establecido en el Informe Revisorio de planillas, en el sentido que el demandante se ha desempeñado como Agente de Serenazgo, cuyas funciones son las de brindar seguridad ciudadana; a diferencia del Policía Municipal cuyas funciones son las fiscalizar y supervisar el cumplimiento de las disposiciones</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>municipales referidas al ofrecimiento de servicios y bienes.</p> <p>4.9. Al respecto el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente N° 04077-2012-PA/TC – TACNA, fundamento jurídico 3.3.8, ha establecido que: “...Al respecto, en reiterada jurisprudencia este Colegio ha precisado que las labores de la guardia ciudadana, serenazgo, corresponden a las labores que realiza un obrero (STC N°2237-2008-A-/TC, 6298-2007-PA/TC, entre otros), por lo que el régimen que debe aplicarse al demandante es el de la actividad privada...”</p> <p>4.10. En consecuencia habiéndose concluido en el presente proceso que el demandante ha desempeñado labores de seguridad ciudadana como Serenazgo, se debe concluir que el régimen laboral que le corresponde es el Régimen laboral de la actividad privada regulada en el D.S. N°003-97-TR.</p> <p>4.11. Habiéndose concluido que el demandante ha prestado servicios ininterrumpidos, por periodos, bajo distintas modalidades contractuales, resulta importante establecer si en cada periodo, ha prestado servicios bajo un verdadero contrato de trabajo.</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Con respecto al periodo de febrero del 2010 hasta enero del 2011 y setiembre de 2011 hasta marzo de 2012 al régimen laboral especial CAS.</p> <p>4.12.Con respecto al primer periodo detallado según el Memorándum N°0675-2010-OT/MPP de fecha 15 de julio de 2010 a folios 05 y el informe Revisorio de planilla N° planillas N°216-2017-RDGC-PJTP de folios 131 a 139 el demandante solicita que se desnaturalice su contrato bajo el régimen laboral CAS de fecha 01 de febrero de 2010 hasta enero del 2011, donde el demandante desempeña las funciones de <u>agente de serenazgo</u> en la Oficina de Seguridad Ciudadana y Serenazgo – Gerencia de Seguridad Ciudadana y control Municipal; si bien el demandante cumple con las funciones de obrero municipal consideradas en el régimen de la actividad pública, también es cierto que para poder desnaturalizar un contrato CAS se debe cumplir los requisitos reconocidos por la Ley y las diferentes Sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional del Perú.</p> <p>4.13.Tanto en las sentencias del Tribunal Constitucional como en las de la Sala de Derecho Constitucional y social de la Corte Suprema se considera que, al desnaturalizarse los contratos por servicios de terceros y, estos se consideran como contratos de trabajo</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>a plazo indeterminado bajo el D. 11eg. 728, <u>y si estos han sido celebrados en un periodo inmediatamente anterior a la suscripción de los Contratos Administrativos de servicios CAS,</u> se debe entender que este ultimo es ineficaz por cuanto el Régimen jurídico Laboral general (D.Leg. 728) otorga mayores derechos y beneficios sociales que el régimen laboral especial CAS.</p> <p>4.14. Así, continuando la cita de la CAS N° 07-2012- La Libertad, en su octavo considerando concluye:</p> <p>“Es pues en éste marco constitucional en el que deben resolverse los conflictos judicializados en los que se discuta la existencia de una relación laboral encubierta por la <u>suscripción de contratos civiles (locación de servicios y/o servicios no personales) que se vean precedidos – sin solución de continuidad por un contrato administrativo de servicios – CAS,</u> que lleva insita la limitación de vocación de permanencia en el tiempo que si posee un contrato de trabajo a tiempo indeterminado...” (subrayado nuestro)</p> <p>4.15. En atención a ello, en el presente</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>caso, <u>los periodos laborados bajo contrato CAS: De febrero 2010 hasta enero del 2011, no proceden por tener como laborado bajo el régimen laboral privado – D.Leg. 728, al no guardar inmediatez en su celebración respecto a los contratos de servicios por terceros no se puede pronunciar sobre este periodo laborado, <u>En consecuencia por los argumentos esgrimidos sobre declararse improcedente la demanda en este extremo.</u></u></p> <p>Respecto a los contratos por servicios por terceros junio a agosto de 2012</p> <p>4.16.Se aprecia en primer lugar que los servicios prestados por el demandante han sido prestados en forma personal, es decir “<i>intuitio personae</i>”; y, que desde su fecha de ingreso viene desempeñándose en la condición de Agente de Serenazgo, pues ha realizado la prestación de manera personal, sin que haya transferido sus obligaciones o funciones a terceros, realizado sus como persona natural.</p> <p>4.17.En cuanto a la remuneración percibida, se tiene del informe Revisorio citado que el demandante ha venido percibiendo una remuneración mensual variable fluctuante entre S/.300 y S/.900 nuevos soles.</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>4.18.En cuanto a la subordinación en el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Exp. N° 1171-2008-PA LIMA – MANUELA RODRIGUEZ ESCALANTE ha establecido que:</p> <p>6. Tal como se ha establecido en el caso del trabajador Santos Sebastián Izquierdo Chinchay, Exp. 1998-2003-AA/TC, así como en el caso del trabajador Luis Alberto Pinday Estrada, Exp.2606-2003-AA/TC, este Colegiado ha determinado en jurisprudencia reiterada que tanto las labores de jardinero como las de obrero de limpieza son labores propias de las municipalidades, así como de naturaleza permanente. De tal forma, en el presente caso se observa una situación de continuidad y permanencia en las labores del demandante.</p> <p>4.19.En consecuencia se tiene que el demandante ha realizado labores de Agente de Serenazgo, que dichas labores por su propia naturaleza implican que las mismas deben previamente organizarse y dirigirse por el empleador, pues es quien debe indicar los horarios y el lugar de ejecución así como fiscalizar sus resultados; es decir que no hay independencia del demandante en la</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>ejecución de sus labores, por lo que debe concluirse que la prestación de servicios efectuadas por el demandante constituyen un verdadero contrato de trabajo en aplicación del principio de la primacía de la realidad; y, conforme al artículo 4° del Decreto Legislativo N° 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, desde junio del 2012.</p> <p>Consecuencias jurídicas de la desnaturalización de los contratos de servicios por terceros inmediatamente anteriores al régimen laboral especial CAS y cambio de criterio jurisdiccional:</p> <p>4.20. Sin perjuicio de lo anteriormente concluido, se debe dejar establecido que el demandante ha laborado bajo dos regímenes contractuales, el primer periodo de junio del 2012 a setiembre de 2012 bajo el régimen contractual de contrato por servicios de terceros; de octubre del 2012 a diciembre del 2014 bajo el régimen laboral especial de contratación administrativa de servicios – CAS; por lo que se debe proceder a dilucidar las consecuencias jurídicas de tener por desnaturalizado el régimen contractual de servicios por</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>terceros y reconocer que durante dicho periodo el demandante ha estado bajo un verdadero contrato de trabajo y como personal obrero se entiende bajo el régimen jurídico laboral del D.Leg, 728.</p> <p>4.21. Este despacho en reiteradas sentencias cuando se ha presentado esta situación ha optado por declarar improcedente la demanda respecto al periodo laborado por Contratación por CAS en aplicación de lo dispuesto en la Sentencia recaída en el Exp. N°00002-2010-PI/TC de fecha 07/09/2010; pero en vista de los pronunciamientos actuales que interpretan en su aplicación debida la citada sentencia tanto por el mismo Tribunal Constitucional como por la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia; argumento que comparto y que si bien no son vinculantes si son más idóneos y hacen efectivo el rol principal del derecho al trabajo como es el de protector de los derechos laborales en aras de cautelar el principio de irrenunciabilidad de derechos; por lo que se ha procedido a cambiar de criterio por los argumentos que a continuación se pasa a exponer.</p> <p>4.22. Dicho lo anterior tanto en la sentencia citadas en el pie de página</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>4 y 5 del Tribunal Constitucional y Sala de Derecho Constitucional y social de la Corte Suprema, se considera que al desnaturalizarse los contratos por servicios no personales, por ende considerarlos como de trabajo a plazo indeterminado bajo el D. Leg. 728, celebrados en un periodo inmediatamente anterior a la suscripción de los contratos administrativos de servicios CAS, se debe entender que este ultimo es ineficaz por cuanto el régimen jurídico laboral otorga mayores derechos y beneficios sociales que el régimen laboral CAS; y. en consecuencia no puede hablarse tampoco de novacion contractual por cuanto esta prohibido novar una situación contractual mejor por otra que reconoce derechos laborales mínimos y menores al régimen laboral del D. Leg. 728.</p> <p>4.23. Así, en el fundamento nueve de la Sentencia STC N°01154-2011-PA/TC se ha establecido que:</p> <p>Así las cosas y atendiendo al carácter irrenunciable de los derechos laborales que preconiza el artículo 26° de la Constitución, resulta relevante destacar la continuidad en las labores administrativas realizadas por la demandante independientemente de la modalidad de su</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>contratación, hecho que permite concluir que los supuestos contratos de locación de servicios y contratos administrativos de servicios se encubrieron, en realidad, una relación de naturaleza laboral y no civil, por lo que la actora solamente podía ser despedida por causa derivada de su conducta o capacidad laboral que lo justifique, lo que no ha ocurrido en el presente caso.</p> <p>Criterio de interpretación de la STC N°0002-2010-PI/TC:</p> <p>4.24. Y con este mismo criterio la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema en el considerado quinto de la CAS LAB N°07-2012-La Libertad, establece expresamente que:</p> <p>“La interpretación de la sentencia recaída en el expediente N°0002-2010-PI/TC a través de la cual se declaró infundada la demanda de inconstitucionalidad incoada contra el Decreto Legislativo N°1057, permite colegir con meridiana calidad que, lo que rigor se dispuso con la misma es la validez, entiéndase compatibilidad de dicha norma con la Constitución del Estado, pero desde la fecha de entrada en vigencia, esto es, a partir del veintiocho de junio de dos mil</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>ocho. así las cosas, no obstante para que se establezca que para acceder a tal contratación basta su sola suscripción; dicha conclusión necesariamente debe enmarcarse en el fundamento de la <i>ratio decidendi</i> de la sentencia constitucional, cual es – según se desprende de su texto –, la inexistencia de relación laboral alguna (encubierta o no bajo otra forma contractual) y el empleo de la contratación administrativa de servicios como medio de mejoramiento de tal condición del servidor...” (SIC)</p> <p>Prohibición expresa de novar en perjuicio del trabajador:</p> <p>4.25. Así continuando la cita de la CAS N° 07-2012- La Libertad, en su sexto considerando concluye:</p> <p>“[...] En segundo término porque existe la prohibición expresa de novar una relación laboral a tiempo indeterminado – en caso esté fehacientemente acreditada – por otra que otorgue derechos menores a los reconocidos por la primera, conforme se desprende del artículo 78° del texto único ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR y que plasma además lo que se conoce</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>en doctrina como Principio protector...” (SIC).</p> <p>4.26. En consecuencia como en el caso de autos el periodo inmediatamente anterior a la suscripción del CAS esta desnaturalizado y por ende se reconoce al demandante bajo el régimen laboral de la actividad privada D.S. N°003-97-TR, en consecuencia el contrato administrativo de servicios posterior deviene en inaplicable hasta diciembre del 2014.</p> <p>Con respecto a la excepción de falta de agotamiento de la vía administrativa</p> <p>4.27. Que la excepción de falta de agotamiento de la vía administrativa es aquella en la cual se establece que los jueces no deben de admitir la demanda, sino después de agotados los recursos jerárquicos establecidos en la vía administrativa. Dicha excepción esta referida a los casos en que se impugne resolución administrativa, en donde obviamente debe requerirse el agotamiento de medios impugnatorios antes de recurrir al órgano jurisdiccional.</p> <p>4.28. Ahora bien con respecto a la reserva del pronunciamiento de la excepción de falta de agotamiento de la vía administrativa conforme se indica en la Audiencia Única que corre de folios 111 a 115, corresponde señalar</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>que al haberse desnaturalizado los contratos por servicios por terceros del periodo de junio a setiembre de 2012 e inaplicado los contratos Administrativos de Servicios del periodo de octubre de 2012 hasta diciembre 2014, se procedió a concluir que efectivamente el demandante se encontraba sujeto a un verdadero contrato de trabajo bajo el régimen laboral privado regulado por el D.S.003-97-TR; por lo tanto la vía idónea para reclamar los derechos laborales es la vía laboral y no la vía Contenciosa Administrativa; en consecuencia resulta infundada la excepción propuesta por la Municipalidad demandada.</p> <p>Respecto al pago remuneraciones en base a una remuneración justa y equitativa:</p> <p>4.29.En cuanto al pago de una 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</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>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 los trabajadores y empleadores, uno de estos principios rectores es el de la igualdad de la remuneración por un trabajo igual, entendiéndose el término 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...”;</p> <p>4.30. A nivel constitucional, el artículo 24° de la Constitución Política ha consagrado el derecho de todo trabajador a percibir una remuneración equitativa y suficiente que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. Que, lo dispuesto a nivel constitucional guarda coherencia por lo recogido por los pactos y tratados</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>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 <u>a 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 de remuneraciones establece en su artículo 2.1 lo siguiente:</p> <p>“Artículo 2°.1 Todo miembro</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>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>4.31. De lo expuesto hasta aquí, se puede concluir sin duda alguna, que la remuneración como retribución que percibe el trabajador por el trabajo prestado a su empleador no debe ser sometida a ningún acto de discriminación, ni ser objeto de recorte, ni de diferenciación, como por ejemplo otorgar a uno 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.</p> <p>Precisiones respecto a la carga de la prueba en el proceso laborales de homologación de remuneraciones reguladas por la ley 26636:</p> <p>4.32. Al respecto, ¿En quien recae la carga de la prueba respecto a la</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>acreditación de la discriminación remunerativa? Al respecto, la doctrina y jurisprudencia han señalado expresamente que: la vulneración al principio de igualdad puede darse de dos formas: i) Cuando se trata de manera desigual a los iguales, es decir, por discriminación o ii) Cuando frente a situaciones desiguales se brinda un tratamiento idéntico, esto es, por diferenciación. Quien alegue ser objeto de un trato discriminatorio deberá demostrar dos cosas: En primer lugar la existencia de un trato diferente y en segundo la existencia de un término de comparación (<i>tertium comparationis</i>) valido que permita demostrar lo anterior...”</p> <p>4.33. Además el tribunal Constitucional ha dejado resuelto que la identificación de tal diferenciación jurídicamente relevante se realiza mediante la comparación; ello comporta un análisis del trato que se cuestiona como un objeto, sujeto, situación o relaciones distintas. Su finalidad es identificar que a supuestos iguales se haya previsto consecuencias jurídicas distintas, o si ha realizado un trato semejante a situaciones desiguales. En juicio de igualdad, ese objeto, sujeto, situación o relación con el cual se realiza el contraste, se denomina termino de comparación</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>(<i>tertium comparationis</i>) (STC 00035-2010-AI, Fundamento jurídico 30).</p> <p>4.34. En virtud de lo expuesto se debe concluir que, <u>cuando se alega discriminación en el trato remunerativo, corresponde a quien lo alega demostrar a través de la indicación de un término de comparación o de referencia</u>, a efectos que este juzgado proceda a compararlos y de acuerdo a este criterio objetivo inferir si existe o no discriminación remunerativa.</p> <p>4.35. Pero este <i>tertium comparationis</i> o término de comparación, debe ser similar o semejante a la situación jurídica de la demandante, de tal modo que al compararlas se pueda apreciar de forma objetiva un trato distinto injustificado. Por tanto es la parte demandante quien debe proponer ese término de comparación y que este sea idóneo para analizar y dar respuesta al pedido del demandante;</p> <p>Comparación de remuneraciones del demandante con el trabajador comparativo propuesto:</p> <p>4.36. En el presente caso el demandante propone como término de comparación (<i>tertium comparationis</i>) al trabajador, que conforme al informe revisorio de planillas de folios 131 ostentan el cargo de</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Policía Municipal, con fecha de ingreso 03/03/2005 y respectivamente.</p> <p>4.37. Por tanto los trabajadores comparativos, no solo ostentan distinto cargo sino además realizan distintas funciones; pues el demandante como Agente de Serenazgo se dedica a brindar seguridad ciudadana; mientras que un <u>Policía municipal</u> fiscaliza y supervisa las normas municipales referidas al comercio y otros; sino que además el demandante tiene por fecha de ingreso en el año 2012 mientras que el comparativo ostenta fecha de ingreso en 2005;</p> <p>Por lo tanto se debe declarar improcedente este extremo demandado, sin perjuicio de dejar a salvo el derecho del demandante para que haga valer conforme a ley.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 00640-2017-0-2001-JR-LA-01.

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

	<p>5.4. Se declara IMPROCEDENTE la demanda en el extremo de reintegro de remuneraciones por homologación; dejándose a salvo el derecho del demandante para que lo haga valer conforme a ley.</p> <p>5.5. Consentida o ejecutoriada que sea la presente CUMPLASE y archívese en n oportunidad conforme a ley.</p> <p>5.6. Avocándose Especialista Legal que suscribe por licencia de la Titular.</p>	<p>correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>										10
Descripción de la decisión		<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</p>				X						

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

Fuente: Expediente N° 00640-2017-0-2001-JR-LA-01.

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

	<p>fojas 192 al 211 de autos, que resuelve declarar FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por el demandante sobre DESNATURALIZACION DE CONTRATOS Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O OTROS contra la MUNICIPALIDAD DEMANDADA; por lo tanto, ORDENA a la Municipalidad demandada PROCEDA A RECONOCER AL DEMANDANTE BAJO EL REGÍMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PROVADA regulado por el D.S. 003-97-TR; asimismo, declara INEFICACES los contratos administrativos de servicios celebrado por la Municipalidad con el demandante de octubre 2012 hasta diciembre 2014; IMPROCEDENTE la demanda en el extremo de reintegro de remuneraciones por homologación; dejándose a salvo el derecho del demandante para que lo haga valer conforme a ley.</p> <p>VI. FUNDAMENTOS DE AGRAVIOS. – De la parte demandada respecto de la sentencia de la primera instancia:</p> <p>4. El demandante tuvo un vínculo de naturaleza Civil con la demandada al haber suscrito contratos de servicios no personales, que son regulados por el Art. 1764 del Código Civil, y posteriormente Contratos Administrativos de Servicios – CAS regulados por el D. Leg. 1057 y su reglamento D.S. N°075-2008-PCM, el cual ha sido declarado constitucional por STC N°00002-</p>	<p>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple.</p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni 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>											10
	<p>4. El demandante tuvo un vínculo de naturaleza Civil con la demandada al haber suscrito contratos de servicios no personales, que son regulados por el Art. 1764 del Código Civil, y posteriormente Contratos Administrativos de Servicios – CAS regulados por el D. Leg. 1057 y su reglamento D.S. N°075-2008-PCM, el cual ha sido declarado constitucional por STC N°00002-</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El</p>											

<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>2010-TC.</p> <p>5. No se prometió estabilidad laboral ni mayores beneficios que lo pactado en las cláusulas del contrato, como podría corresponderle a un servidor público pero, para ello tendría que haber ingresado por concurso público abierto y en plaza presupuestada, como señala el Art. 40 de la Constitución Política del Perú; además, señala que en la sentencia se evidencia la inaplicación de las normas previstas en el Art. 5 de la Ley Marco de Empleo Público.</p> <p>6. La Municipalidad demandada le otorgó al actor un trato diferenciado, mas no discriminatorio, pues en el expediente se ha demostrado fehacientemente que el accionante tuvo la calidad de proveedor de servicios y no de trabajador, habiendo procedido la demanda de acuerdo a derecho, teniendo en cuenta las contrataciones laborales y las leyes de presupuesto.</p> <p><u>De la parte demandante respecto de la sentencia de primera instancia:</u></p> <p>4. El demandante señala que impugna: “1) <i>En el extremo que declara improcedente el pago de reintegro de remuneraciones por homologación laboral y su incidencia en el cálculo de sus beneficios sociales (...)</i>”, señalando que el A que no ha tenido en cuenta que uno de los hechos alegados en la demanda es la existencia objetiva de un trato salarial desigual y discriminatorio; por tanto el juzgador no puede desconocer la liquidación</p>	<p>contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple.</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple.</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. Si cumple.</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique</p>					<p style="text-align: center;">X</p>						
---	---	---	--	--	--	--	--------------------------------------	--	--	--	--	--	--

	<p>pretendida y calculada en función una remuneración justa y equitativa, de lo contrario, se estaría desconociendo la causa pretendi, razón por la cual la apelada en tal situación adolece de congruencia.</p> <p>5. Las funciones de sereno municipal o un policía municipal tienen las mismas características, pues ambos cumplen funciones similares, tales como actividades de vigilancia, velar por el orden de la ciudad, imponer orden en el comercio ambulatorio tal y conforme se corrobora con la documentación anexa al escrito de apelación. Asimismo, agrega que la demandada no ostenta dentro de su CAP a trabajadores catalogados como agentes de serenazgo o serenos municipales; solamente se aprecia trabajadores de seguridad ciudadana como policías municipales; en consecuencia, queda objetivamente establecido que en el caso del actor se ha configurado un trato salarial discriminatorio, pero en relación al trabajador.</p> <p>También impugna: “2) <i>En el extremo que omite pronunciarse respecto de la pretensión sobre nivelación de remuneraciones; por lo que pido se eleve dicho recurso al superior jerárquico, a fin que este órgano modifique dicho calculo conforme a lo petitionado en la demanda; (...)</i>”.</p>	<p>las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 00640-2017-0-2001-JR-LA-01.

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

	<p><i>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>2. El petitorio de autos, según folios 38 al 52 de autos, está referido a que se declare la desnaturalización de los contratos de servicios por terceros correspondientes al periodo del 01 de febrero del 2010 al 30 de junio del 2010, desde el 01 de marzo del 2011 hasta el 30 de agosto del 2011, y desde el 01 de abril del 2012 hasta el 30 de setiembre del 2012. Asimismo, se declare la invalidez o nulidad de los Contratos Administrativos de Servicios y sus adendas celebradas desde del 01 de julio del 2010 hasta el 28 de febrero del 2011, desde el 01 de setiembre del 2011 hasta el 31 de marzo del 2012, y del 01 de octubre del 2012 hasta el 31 de diciembre 2014. En consecuencia, se declare la existencia de un único vínculo laboral a plazo indeterminado durante los periodos en mención. Además, peticiona que se le ordene cancelar a la demandada, en base a una remuneración justa y equitativa, el pago de reintegro de remuneraciones, gratificaciones de fiestas patrias y navidad, vacaciones no gozadas y trucas, Compensación por Tiempo de Servicios por el periodo laborado desde el 01 de febrero 2010 hasta el 31 de diciembre 2014, y el Bono por Escolaridad por los años 2011, 2012, 2013 y 2014, mas los interese legales respectivos, precisando que se debe tomar como referencia las planillas del obrero.</p> <p>3. En el presente proceso, ambas partes procesales impugnan la sentencia de primera instancia, donde los <u>agravios de la parte demandada</u>, se centran en señalar que: i) el demandante tuvo un vínculo de naturaleza</p>	<p>requisitos requeridos para su validez).Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si 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.</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</p>					X					20
--	---	---	--	--	--	--	---	--	--	--	--	----

	civil con la demandad al haber suscrito contratos de servicios no personales, que son regulados por el Art. 1764 del Código Civil, y posteriormente Contratos Administrativos de Servicios – CAS regulados por el D. Leg. 1057 y su reglamento D.S. N°075-2008-PCM, el cual ha sido declarado constitucional por STC N°00002-2010-TC; ii) no se le prometió estabilidad laboral ni mayores beneficios que lo pactado en las cláusulas del contrato, como podría corresponderle a un servidor público pero, para ello tendría que haber ingresado por concurso público abierto y en plaza presupuestada, como señala el Art. 40 de la Constitución Política del Perú; además, señala que en la sentencia se evidencia la inaplicación de las normas previstas en el Art. 5 de la Ley Marco de Empleo Público; iii) La Municipalidad demandada le otorgó al actor un trato diferenciado, mas no discriminatorio, pues en el expediente se ha demostrado fehacientemente que el accionante tuvo la calidad de proveedor de servicios y no de trabajador, habiendo procedido la demanda de acuerdo a derecho, teniendo en cuenta las contrataciones laborales y las leyes de presupuesto. Por otro lado, <u>la parte demandante</u> expresa como agravios que: i) Impugne“1) <i>En el extremo que declara improcedente el pago de reintegro de remuneraciones por homologación laboral y su incidencia en el cálculo de sus beneficios sociales (...)</i> ”, señalando que el A que no ha tenido en cuenta que uno de los hechos alegados en la demanda es la existencia objetiva de un trato salarial desigual y discriminatorio; por tanto el juzgador no puede desconocer la liquidación pretendida y calculada en función una remuneración justa y equitativa, de lo contrario, se estaría desconociendo la causa pretendi, razón por la cual la apelada en tal situación adolece de	las expresiones ofrecidas. Si cumple										
Motivación del derecho		<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 a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple.</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple.</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s)</p>					X					

	<p>congruencia; ii) Las funciones de sereno municipal o un policía municipal tienen las mismas características, pues ambos cumplen funciones similares, tales como actividades de vigilancia, velar por el orden de la ciudad, imponer orden en el comercio ambulatorio tal y conforme se corrobora con la documentación anexa al escrito de apelación. Asimismo, agrega que la demandada no ostenta dentro de su CAP a trabajadores catalogados como agentes de serenazgo o serenos municipales; solamente se aprecia trabajadores de seguridad ciudadana como policías municipales; en consecuencia, queda objetivamente establecido que en el caso del actor se ha configurado un trato salarial discriminatorio, pero en relación al trabajador; o iii) impugna: “2) <i>En el extremo que omite pronunciarse respecto de la pretensión sobre nivelación de remuneraciones; por lo que pido se eleve dicho recurso al superior jerárquico, a fin que este órgano modifique dicho calculo conforme a lo peticionado en la demanda; (...)</i>”.</p> <p>Sobre la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.</p> <p>17. El <u>Primer agravio de la parte demandada</u> esta referido a que el demandante tuvo un vínculo de naturaleza civil con la demandada al haber suscrito contratos de servicios no personales, que son regulados por el Art. 1764 del Código Civil, y posteriormente Contratos Administrativos de Servicios – CAS regulados por el D. Leg. 1057 y su reglamento D.S. N°075-2008-PCM, el cual ha sido declarado constitucional por STC N°00002-2010-TC. Al respecto, corresponde señalar que este Tribunal colegiado comparte la conclusión arribada por el A quo en el sentido que existe un contrato de trabajo a plazo</p>	<p>norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).Si cumple.</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>												
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>indeterminado desde junio del 2012 al haberse desnaturalizado los contratos de naturaleza civil y devenir en inválidos los contratos administrativos de servicios suscritos entre las partes procesales, toda vez que en el vínculo laboral del demandante esta debidamente acreditado, pues fluye de la propia naturaleza del servicio prestado, como Agente de serenazgo o de seguridad Ciudadana, tal y como se consigna en el Informe N°216-2017-RDGC-PJTP de fojas 131 al 139 de autos que señala que el autor prestó servicios para la demandada como “<i>Agente de seguridad</i>”, siendo que el Tribunal constitucional con fecha 13 de octubre del 2009 expidió sentencia STC N°01133-2009-PA/TC en cuyos fundamentos quinto y sexto de dicha sentencia establece lo siguiente: “(...). <i>El principio de primacía de la realidad, es un elemento implícito en nuestro ordenamiento jurídico y, concretamente impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra constitución, así este Colegiado ha precisado, en la sentencia 1944-2002-AA/TC, que, (...) en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero; es decir, a lo que sucede En el terreno de los hechos</i>” (Fund 3). “6. <u>Los Gobiernos Locales</u> en este caso, las municipales Distritales, <u>se caracterizan por ser entidades jerarquizadas (lo que supone, necesariamente, la existencia de subordinación), siendo la labor de obrero encargado de la limpieza pública policía municipal, agente de vigilancia y seguridad ciudadana, labores permanentes en tal tipo de entidades (...)</u>” /el subrayado y remarcado es nuestro); en ese orden de ideas, por aplicación del principio de primacía de la realidad, se debe reconocer la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado del D. Leg. 728, por</p>													
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>tanto, le es aplicable el régimen laboral privado, puesto que la actual Ley Orgánica de municipalidades N° 27972 del 27 de mayo del 2003, en su artículo 37 señala que los obreros que prestan servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen de la actividad privada, reconociéndoles los beneficios y derechos inherentes a dicho régimen.</p> <p>18. Respecto a la suscripción de los Contratos Administrativos de servicios, debe decirse que de conformidad con el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral desarrolladas en Lima los días 8 y 9 de mayo del 2014 con la finalidad de unificar criterios en diversos temas relacionados a la labor jurisdiccional en materia laboral, la máxima instancia judicial a considerado como tema 2. “<i>Desnaturalización de los Contratos. Casos especiales: Contrato Administrativo de servicios (CAS)</i>”, acordándose por mayoría que: “Existe invalidez de los contratos administrativos de servicios, de manera enunciativa, en los siguientes supuestos: (...), 2.1.3. – “Cuando se verifica que previa a la suscripción del contrato CAS, el locador de servicios tenía, en los hechos, una relación laboral de tiempo indeterminado encubierta”. (el remarcado es nuestro), desvirtuándose este agravio.</p> <p>19. A mayor abundamiento el A quo en el fundamento 4.28 de la sentencia venida en grado, al resolver la excepción de falta de agotamiento de la vía administrativa, a precisado lo siguiente: “(...) <i>corresponde señalar que al haberse desnaturalizado los contratos por servicios por terceros del periodo de junio a setiembre del 2012 e inaplicado los contratos administrativos de servicios del periodo de octubre del 2012 hasta diciembre del 2014; se procedió a concluir que efectivamente el demandante se encontraba sujeto a un verdadero contrato de trabajo bajo el régimen</i></p>													
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>laboral privado regulado por el D. S. 003-97-TR; por lo tanto la vía idónea para reclamar los derechos laborales es la vía administrativa y no la vía Contenciosa Administrativa; en consecuencia resulta infundada la excepción propuesta por la municipalidad demandada”; sin embargo, de la revisión del escrito de apelación de la Municipalidad demandada, no se advierte que esta haya expresado agravio sobre la declaración de infundada de la excepción de falta de agotamiento de la vía administrativa propuesta.</i></p> <p>Sobre la exigencia de someterse a concurso público.</p> <p>-</p> <p>20. E</p> <p>n cuanto al <u>segundo agravio de la parte demandada</u> en el sentido que no se le prometió estabilidad laboral ni mayores beneficios que lo pactado en las cláusulas del contrato, como podría corresponderle a un servidor público pero, para ello tendría que haber ingresado por concurso público abierto y en plaza presupuestada, como señala el Art. 40 de la Constitución Política del Perú; además, señala que en la sentencia se evidencia la inaplicación de las normas previstas en el Art. 5 de la Ley Marco de Empleo Público, debe decirse que con relación a la exigencia de someterse a un concurso público abierto y en plaza presupuestada, como señala el Art. 40 de la Constitución Política del Perú, tal y como lo señala la STC N° 05057-2013-PA/TC precedente Huatuco, debe tenerse en cuenta que ya el Tribunal Constitucional en la STC N° 06681-2013-PA/TC del 23 de junio del 2016, ha emitido pronunciamiento sobre la aplicación de precedente “Huatuco” a los obreros de las Municipalidades en el sentido que se no se les puede exigir ingreso a la carrera pública vía concurso público, en cuyos</p>													
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>fundamentos 10 y 11 ha precisado: “(...) 10. <i>Asimismo, como se sabe, el ‘precedente Huatuco’ promueve que el acceso, permanencia y el ascenso a dicha plaza atiendan a criterios meritocráticos.</i> Al respecto es claro que no tendría sentido exigir este tipo de estándar para la reposición laboral si se tratara de plazas que no requieren tomar en cuenta esas consideraciones, <i>ya que por la naturaleza de las funciones desempeñadas no nos encontramos ante supuestos vinculados al ingreso a la carrera administrativa.</i> 11. <i>Señalado esto, es claro que el “precedente Huatuco” solo resulta de aplicación cuando se trata de pedidos de reincorporación en plazas que forman parte de la carrera administrativa,</i> y no frente otras modalidades de función pública. Esto es especialmente relevante, pues implica tener en cuenta que, <u>hay distintos regímenes legales que si forman parte de la carrera pública</u> (por ejemplo, y sin animo taxativo, los trabajadores sujetos al Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y a la Ley N° 30057, Ley del servicio Civil), y <u>otros que claramente no forman parte de ella</u> (como es el caso, <u>también sin animo exhaustivo, de los obreros municipales sujetos a la actividad privada,</u> los trabajadores del régimen de la contratación Administrativa de Servicios, los funcionarios de confianza o los trabajadores de las Empresas del estado). (...); en ese sentido, este Tribunal de conformidad con el Art. 22 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, cuyo TUO fue aprobado por el D. S. N° 017-93-JUS, varia expresamente de criterio con respecto a los pronunciamientos efectuados anteriormente sobre la aplicación del precedente vinculante STC N° 05057-2013-PA/TC en relación a los obreros municipales, para adherirse al criterio establecido por el Tribunal</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Constitucional, quien ha dejado establecido con el pronunciamiento en la STC N° 06681-2013-PA/TC del 23 de junio del 2016, que la STC N° 05057-2013-PA/TC que contiene el precedente “<i>Huatuco</i>” que exige el ingreso a través de concurso público, no es de aplicación a los obreros municipales sujetos a la actividad privada, puesto que no forman parte de la carrera administrativa, desvirtuándose este agravio.</p> <p>Sobre la existencia de un trato discriminatorio al actor. -</p> <p>21. Con relación al <u>tercer agravio de la parte demandada</u> referido a que la Municipalidad demandada le otorgó al actor un trato diferenciado, mas no discriminatorio, pues en el expediente se ha demostrado fehacientemente que el accionante tuvo la calidad de proveedor de servicios y no de trabajador, habiendo procedido la demanda de acuerdo a derecho, teniendo en cuenta las contrataciones laborales y las leyes de presupuesto, debe indicarse que del estudio de la sentencia venida en grado, se tiene que el agravio expresado por la entidad demandada en nada se corresponde con lo resuelto en primera instancia, en tanto que A quo no ha amparado la pretensión de reintegro de remuneraciones y beneficios sociales por homologación, siendo que en los fundamentos 4.36 al 4.38 ha señalado que: “(...) 4.36 <i>En el presente caso el demandante propone como término de comparación (tertium comparationis) al trabajador, que conforme al informe revisorio de planillas de folios 131 ostentan el cargo de Policía Municipal, con fecha de ingreso 03/03/2005 y respectivamente. 4.37 Por tanto los trabajadores comparativos, no solo ostentan distinto cargo sino además realizan distintas funciones; pues el demandante como Agente de Serenazgo se dedica a</i></p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>brindar seguridad ciudadana; mientras que un <u>Policía municipal</u> fiscaliza y supervisa las normas municipales referidas al comercio y otros; sino que además el demandante tiene por fecha de ingreso en el año 2012 mientras que el comparativo ostenta fecha de ingreso en 2005; 4.38 Por lo tanto se debe declarar improcedente este extremo demandado, sin perjuicio de dejar a salvo el derecho del demandante para que haga valer conforme a ley.” (el subrayado es de origen); por tanto, no existe el agravio indicado por la municipalidad demandada.</i></p> <p>Sobre la precedencia del reintegro de remuneraciones y beneficios sociales por homologación. -</p> <p>22. Por otro lado con <u>el primer y segundo agravio de la parte demandante</u> impugna: “1) <i>En el extremo que declara improcedente el pago de reintegro de remuneraciones por homologación laboral y su incidencia en el cálculo de sus beneficios sociales (...)</i>”, señalando que el A quo no ha tenido en cuenta que uno de los hechos alegados en la demanda es la existencia objetiva de un trato salarial desigual y discriminatorio; por tanto el juzgador no puede desconocer la liquidación pretendida y calculada en función una remuneración justa y equitativa, de lo contrario, se estaría desconociendo la causa pretendi, razón por la cual la apelada en tal situación adolece de congruencia; asimismo, agrega que las funciones de sereno municipal o un policía municipal tienen las mismas características, pues ambos cumplen funciones similares, tales como actividades de vigilancia, velar por el orden de la ciudad, imponer orden en el comercio ambulatorio tal y conforme se corrobora con la documentación anexa al escrito de apelación.</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Asimismo, agrega que la demandada no ostenta dentro de su CAP a trabajadores catalogados como agentes de serenazgo o serenos municipales; solamente se aprecia trabajadores de seguridad ciudadana como policías municipales; en consecuencia, queda objetivamente establecido que en el caso del actor se ha configurado un trato salarial discriminatorio, pero en relación al trabajador.</p> <p>23. Con respecto a estos agravios, corresponde señalar que el numeral 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 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, solo 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 N° 0025-2005-PI/TC, N° 0026-2005-PI/TC, N° 045-2004-AI/TC), estableciendo como regla que quien alega ser sujeto de un acto discriminatorio debe proponer un termino de comparado válido (tertium comparationis); es decir, un termino de diferencia 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 N° 2317-</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>2010-AA/TC de 03.09.2010, ha señalado que “(...) <u>para plantear un supuesto de tratamiento discriminatorio basado en la diferencia de las personas, es preciso que se proponga un tertion comparationis válido,</u> esto es, un término de comparación que sea suficiente y adecuado, a partir del cual sea posible constatar que, ante situaciones fácticas iguales, uno de los sujetos de la relación ha sufrido un trato diferente, sin mediar razones objetivas y razonables que lo legitimen (STC N° 4587-2004-AA/TC)” (el remarcado y subrayado es nuestro). En ese sentido, quien propone un término de comparación es la persona que alega ser discriminado, en este caso el demandante y no el Juez, siendo que este ultimo solo verifica si el termino de comparación propuesto resulta valido o no. En el caso de autos, el demandante propone como su homologo al trabajador; lo que será motivo de análisis por este Tribunal colegiado.</p> <p>24. La casación N° 1212-2010-PIURA, de fecha veintisiete de mayo del 2011, en la que se precisa que debe efectuarse un análisis riguroso de los parámetros objetivos de comparación como: tiempo de servicios, funciones y responsabilidades, así como de los parámetros subjetivos de comparación como la experiencia profesional, nivel académico, entre otros, que determinen que las personas con las cuales se ha comparado sean sus “homólogos”, ha señalado que: “...en armonía con el contenido esencial del principio de motivación de 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 demandad _ establecer los elementos de juicio que, extraídos a partir de la valoración conjunta y razonada de los medios de</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>prueba apartados al proceso determinen: a) desde cuando el actor desarrolla funciones de limpieza, como alude en la demanda; b) si los trabajadores que se aluden en los Informes Escalafonarios de fojas ciento setenta a ciento setenta y uno y ciento noventa a ciento noventa y tres, denominadas en cuanto al cargo, Trabajador de Servicios tiene vinculación para matizar algún punto comparativo con el accionante y si son los únicos con los que se puede formular comparación; y, c) se ha demostrado algún supuesto de discriminación salarial que acusa el actor, explicando los parámetros objetivos (cargo, tiempo de servicios, funciones y responsabilidades, entre otros) o subjetivos (experiencia profesional, nivel académico, entre otros) que sirvan para definir este extremo de la controversia, toda vez que la sentencia de primera instancia, en el noveno considerando, no justifica, ni realiza este análisis comparativo, para establecer como homologo del demandante a los servidores don Calixto García Quezada y don Luis Payco Flores (parámetros de comparación), al existir diferencia de tiempo de servicios y la posibilidad de ejercicio de cargos diversos durante las relaciones laborales, lo que impide la verificación y motivación al respecto".</i></p> <p>Ahora bien, este tribunal debe precisar que si bien es cierto en el Informe Revisorio de Planillas N° 216-2017-RDGC-PJTP de fojas 131 al 139 de autos, se señala que el trabajador comparativo tiene la calidad de obrero permanente en el cargo de Policía Municipal y el demandante ostenta el cargo Agente de Seguridad en la Oficina de Seguridad Ciudadana y Serenazgo – Gerencia de Seguridad Ciudadana y control Municipal; también es cierto, que tanto el actor como el trabajador homologo pertenecen a la misma dependencia, esto es, a la Oficina de Seguridad Ciudadana y Serenazgo y al</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>mismo sector funcional de patrullaje municipal por sector – serenazgo , tal como se detalla en las fichas personales de los mencionados trabajadores que obran a folios 62 al 64 de autos, donde se consigna para ambos trabajadores: “SEC. FUNCIONAL DE PATRULLAJE MUNICIPAL POR SECTOR – SERENAZGO”, lo que también se registra en la boleta de pago del homólogo, de fojas 37 de autos, donde se consigna: “(...) Hoja del MOF: hoja del MOF donde se especifican las funciones de un Policía Municipal folio 01, no existe funciones en el MOF de Agente de Serenazgo” (el remarcado es nuestro); y en ese sentido, tanto el demandante como el homólogo propuesto se encuentran en un mismo plano de igualdad, como obreros permanentes de la Municipalidad demandada, que desarrollan labores para una misma dependencia de seguridad ciudadana y serenazgo, bajo el régimen laboral del D. Leg. 728, siendo que de acuerdo al Art. 37 de la Ley Orgánica de municipalidades N° 27972, todos los obreros se encuentran regulados bajo el D. Leg. 728, el mismo que a la letra dice: “<i>los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a la ley. <u>Los obreros prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen.</u></i>” (el subrayado es nuestro), y si bien es cierto que el comparativo ingresó en el año 2005, también es cierto que no que la demandada haya dispuesto un concepto referido a años de servicio que haga objetiva y razonable la diferencia salarial advertida. Por lo tanto, al verificarse que el actor percibía montos menores a las del homólogo, que realizaba labores para la misma dependencia de</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>seguridad ciudadana y serenazgo, como se aprecia del Informe N°216-2017-RDCG-PJTP de fojas 131 al 139, se concluye que la emplazada no ha demostrado de modo alguno que se trate de una diferenciación objetiva y razonable y no de una discriminación remunerativa, razón por la cual 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 mas si en interpretacion del Tribunal constitucional: <i>“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, arbitrario”</i> (Exp. 0008-2005-AI), pues como se ha señalado líneas arriba, de la labor realizada por el accionante no se advierte, ni se demuestra que el homólogo cuente con una calificación o preparación especial, que carezca el demandante, 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 tiene como limite o control el evitar diferenciaciones arbitrarias de trato, esto es, se trata de un limite fundamental a la autonomía 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 respeto de la situación</i></p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>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), por lo que este Tribunal concluye en la validez del comparativo, acogiendo el agraviado del accionante.</i></p> <p>25. En conclusión, corresponde liquidar los conceptos reclamados de reintegro de remuneraciones, gratificaciones, vacaciones, y compensación por tiempo de servicios por el periodo reconocido en estos autos, esto es, del mes de junio del 2012 a diciembre del 2014, en tanto y en cuanto el A quo en el fundamento 4.19 de la sentencia venida en grado ha considerado la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado del D. Leg 728 desde junio del 2012, extremo que no ha sido impugnado por el demandante, precisando que para efecto de los cálculos, se tomará como base la remuneración percibida por el comparativo, y lo percibido por el demandante, conforme al detalle contenido en el Informe N° 216-2017-RDCG-PJTP de fojas 131 al 139 de autos, sin considerar los conceptos que no son de periodicidad mensual, cálculos que se efectúan teniendo en cuenta el D.S. N° 001-97-TR, respecto de la Compensación por Tiempo de Servicios (que se envía pagar, teniendo en cuenta que a fojas 40, el actor señala que ya no está vigente el vínculo laboral), el D. Leg. 713 respecto de las vacaciones, y la Ley N° 27735 respecto de las Gratificaciones, que arroja lo siguiente: <u>Reintegro de Remuneraciones:</u></p>															
	<p>Debió percibir S/. (Homólogo)</p>	<p>Percibió S/.</p>	<p>Reintegro</p>													
<p>n-12</p>	<p>1499.00</p>	<p>300.00</p>	<p>119</p>													

	<p>26. En cuanto al extremo del pago de intereses, es de señalar que al haberse amparado la pretensión principal se debe amparar la pretensión accesoria de pago de intereses legales, de conformidad con los artículos 1 y 3 del Decreto Ley N° 25920, que establece el pago de intereses por adeudos de carácter laboral, los mismos que deberán liquidarse en ejecución de sentencia. Y con respecto al pago de costas y costos del proceso solicitados por la parte demandante, debe decirse que según el Art. 413 del C.P.C. de aplicación supletoria a autos, la demandada está exenta del pago de costas y costos, al ser una entidad dependiente del gobierno Local – <i>Municipalidad.</i></p> <p>27. Con el <u>tercer agravio la parte demandante</u>, impugna: “2) <i>En el extremo que omite pronunciarse respecto de la pretensión sobre nivelación de remuneraciones; por lo que pido se eleve dicho recurso al superior jerárquico, a fin que este órgano modifique dicho calculo conforme a lo peticionado en la demanda; (...)</i>”; sin embargo, de la revisión de la demanda de autos, se aprecia del petitorio de la demanda que el actor no ha solicitado nivelación de remuneraciones a futuro como obligación de hacer de la parte demandada, como en otros procesos, debiendo precisar que en la demanda (fojas 40), el propio demandante señala que el vinculo laboral ya no está vigente, desvirtuándose este agravio.</p> <p>28. Este Tribunal Colegiado advierte que el A quo a omitido consignar en el fallo que se declara infundada la excepción de falta de agotamiento de la vía administrativa, pese a que le ha desestimado en los fundamentos 4.27 y 4.28 de la sentencia venida en grado; asimismo, se debe indicar que el A quo a omitido consignar en el fallo que se declara</p>													
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>improcedente el pedido de reintegro de beneficios sociales por trato salarial desigual, como consecuencia de haberse desestimado la pretensión de reintegro de remuneraciones por homologación, tal como se observa en los fundamentos 4.36 al 4.38, lo que debe ser integrado en esta instancia, de conformidad con el último párrafo del Art. 172 del C.P.C. de aplicación supletoria a autos, aun cuando respecto al extremo del reintegro de beneficios sociales se haya dispuesto su revocatoria.</p> <p>En consecuencia, la sentencia venida en grado debe ser confirmada, y revocada en los siguientes extremos que declara Improcedente el pedido de reintegro de remuneraciones y beneficios sociales por homologación, y reformándolos se declaren fundados dichos extremos, ordenando el pago de los reintegros remunerativos y beneficios sociales reclamados por trato salarial desigual.</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 00640-2017-0-2001-JR-LA-01.

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

	<p>demandada; en los extremos que ORDENA A LA Municipalidad demandada PROCEDA A RECONOCER AL DEMANDANTE BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA regulado por el D.S. 003-97-TR; asimismo, declara INEFICACES los contratos administrativos de servicios celebrados por la Municipalidad con el demandante: de octubre 2012 hasta diciembre 2014.</p> <p>8. REVOCARON en los extremos que declara IMPROCEDENTE el reintegro de remuneraciones y beneficios sociales por homologación, dejándose a salvo el derecho del demandante para que lo haga valer conforme a ley; y, REFORMÁNDOLOS se declararon FUNDADOS dichos extremos, ordenándose el pago de reintegro de remuneraciones y los beneficios sociales por equiparación laboral.</p> <p>9. En consecuencia, ORDENARON pagar a la demandada a favor del demandante el monto de CUARENTA Y CINCO MIL TRESCIENTOS CUARENTA Y OCHO CON 45/100 SOLES (S/.45,348.45) monto que corresponde por los siguientes conceptos: Reintegro de remuneraciones S/.25,990.82, Compensación por Tiempo de Servicios S/.5,188.47, Gratificaciones S/.7,509,21, y Vacaciones S/. 6,659.95, más el pago de intereses legales; sin costas y costos.</p>	<p>aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple</p> <p>5. Evidencian claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>											10
		<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</p>				X							

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

Fuente: Expediente N° 00640-2017-0-2001-JR-LA-01.

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

ANEXO 6: DECLARACIÓN JURADA DE COMPROMISO ÉTICO NO PLAGIO

Mediante el presente documento denominado **DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO Y NO PLAGIO** el autor(a) del presente trabajo de investigación titulado: **CALIDAD DE LA SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE EL PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES; EXPEDIENTE N° 00640-2017-0-2001-JR-LA-01; DISTRITO JUDICIAL DE PIURA – PIURA 2023**: declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumplo con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación dentro del cual se tiene como objeto de estudio las sentencias, se aplicó un diseño metodológico similar. También declaro que al examinar las sentencias tuve acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, estos datos se protegen para preservar su identidad y sus derechos constitucionales. El análisis de las sentencias tiene como sustento jurídico la norma del artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente, declaro que la presente investigación es auténtica, y es el resultado de un trabajo personal, elaborado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual. Las fuentes usadas están en las citas y demás datos en las referencias bibliográficas conforme orienta las normas APA. Para los fines que corresponda se suscribe y se estampa la huella digital la misma que se encuentra registrada en el DNI. Chimbote, diciembre del 2023.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'R. Valdez', is positioned to the left of a circular fingerprint impression.

RUIZ VALDEZ JHON ALEX
N° DE DNI: 46485002
N° DE ORCID: 0000-0001-5756-7997
N° DE CÓDIGO DEL ESTUDIANTE: 0806172292

ANEXO 8: PRESUPUESTO Y FINANCIACIÓN

Presupuesto desembolsable (Estudiante)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Suministros (*)			
• Impresiones			
• Fotocopias			
• Empastado			
• Papel bond A-4 (500 hojas)			
• Lapiceros			
Servicios			
• Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
Sub total			
Gastos de viaje			
• Pasajes para recolectar información			
Sub total			
Total de presupuesto desembolsable			
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% ó Número	Total (S/.)
Servicios			
• Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD)	30.00	4	120.00
• Búsqueda de información en base de datos	35.00	2	70.00
• Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University - MOIC)	40.00	4	160.00
• Publicación de artículo en repositorio institucional	50.00	1	50.00
Sub total			400.00

Recurso humano			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.00	4	252.00
Sub total			252.00
Total, de presupuesto no desembolsable			652.00
Total (S/.)			