



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE**  
**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**  
**PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO**

**CALIDAD DE SENTENCIAS SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES; EXPEDIENTE  
N° 02115-2019-0-2501-JR-LA-02; DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA. 2024**

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

**AUTOR**

**PEREZ MENDOZA, HUGO NILS**  
**ORCID:0000-0002-4371-9440**

**ASESOR**

**MUÑOZ ROSAS, DIONEE LOAYZA**  
**ORCID:0000-0002-9773-1322**

**CHIMBOTE-PERÚ**  
**2024**



**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO**

**ACTA N° 0274-068-2024 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS**

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **16:49** horas del día **19** de **Junio** 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:

**RENGIFO LOZANO RAÚL ALBERTO** Presidente  
**JIMENEZ DOMINGUEZ DIOGENES ARQUIMEDES** Miembro  
**MARQUEZ GALARZA ISABEL DAFNE DALILA** Miembro  
**Mgtr. MUÑOZ ROSAS DIONEE LOAYZA** Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **CALIDAD DE SENTENCIAS SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES; EXPEDIENTE N° 02115-2019-0-2501-JR-LA-02; DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA. 2024**

**Presentada Por :**  
(1206080030) **PEREZ MENDOZA HUGO NILS**

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:

**RENGIFO LOZANO RAÚL ALBERTO**  
Presidente

**JIMENEZ DOMINGUEZ DIOGENES ARQUIMEDES**  
Miembro

**MARQUEZ GALARZA ISABEL DAFNE DALILA**  
Miembro

**Mgtr. MUÑOZ ROSAS DIONEE LOAYZA**  
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 SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES; EXPEDIENTE N° 02115-2019-0-2501-JR-LA-02; DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA. 2024 Del (de la) estudiante PEREZ MENDOZA HUGO NILS , asesorado por MUÑOZ ROSAS DIONEE LOAYZA 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, 30 de Julio del 2024



Mgtr. Roxana Torres Guzman  
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

## **AGRADECIMIENTO**

Gracias a mis padres por brindarme su apoyo y confianza en mi carrera profesional.

*Pérez Mendoza, Hugo Nils*

## **DEDICATORIA**

Este trabajo está dedicado a mi madre Flor Mendoza Noé, a mi querida esposa Cinthya Armas Antón, a mis hijas Bruhnela y Xiomara.

*Pérez Mendoza, Hugo Nils*

## ÍNDICE GENERAL

	<b>Pág.</b>
Carátula .....	I
Jurado evaluador .....	II
Reporte turnitin.....	III
Agradecimiento.....	IV
Dedicatoria .....	V
Índice general.....	VI
Índice de resultados .....	X
Resumen .....	XI
Abstract.....	XII
<b>I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....</b>	<b>1</b>
1.1. Descripción del problema .....	1
1.2. Formulación del problema .....	2
1.3. Justificación .....	2
1.4. Objetivos .....	3
<b>II. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>4</b>
2.1. Antecedentes .....	4
2.2. Bases teóricas .....	9
<b>2.2.1. Los beneficios sociales .....</b>	<b>9</b>
2.2.1.1. Concepto.....	9
2.2.1.2. Clases de beneficios sociales .....	9
2.2.1.2.1. Gratificaciones legales.....	9
2.2.1.2.2. Compensación por tiempo de servicio.....	10
2.2.1.2.3. Descanso vacacional.....	10
2.2.1.2.4. Asignación familiar.....	11
2.2.1.2.5. Seguros de vida ley que estuvieron vigentes antes de la ley N°2954.....	11
2.2.1.2.6. Participación en utilidades .....	12
<b>2.2.2. El despido.....</b>	<b>12</b>

<b>2.2.3. El contrato de trabajo sujetos a modalidad.....</b>	<b>13</b>
<b>2.2.4. Contrato administrativo de servicios CAS .....</b>	<b>13</b>
2.2.4.1. Ley 31131 ley que elimina el régimen CAS .....	14
<b>2.2.5. El Proceso laboral ordinario.....</b>	<b>15</b>
2.2.5.1. Concepto .....	15
2.2.5.2. Los principios del proceso laboral .....	15
2.2.5.2.1. Principio de oralidad. ....	15
2.2.5.2.2. Principio de intermediación.....	16
2.2.5.2.3. Principio de concentración .....	16
2.2.5.2.4. Principio de celeridad .....	16
2.2.5.2.5. Principio de economía procesal .....	17
2.2.5.2.6. Principio de primacía de la realidad .....	17
2.2.5.2.7. Principio de irrenunciabilidad de derechos .....	18
2.2.5.2.8. Principio indubio pro-operario .....	18
<b>2.2.6. Etapas del proceso civil.....</b>	<b>19</b>
<b>2.2.7. Los plazos aplicables en un proceso ordinario laboral .....</b>	<b>20</b>
2.2.7.1. Admisión de la demanda.....	20
2.2.7.2. Audiencia conciliatoria .....	21
2.2.7.3. Actividad conciliatoria del juez: .....	21
2.2.7.4. Audiencia de juzgamiento en el proceso laboral ordinario.....	22
<b>2.2.8. Los sujetos del proceso .....</b>	<b>23</b>
2.2.8.1. El juez .....	23
2.2.8.2. El demandante.....	26
2.2.8.3. El demandado.....	26
<b>2.2.9. La prueba .....</b>	<b>26</b>
2.2.9.1. La prueba en los procesos laborales .....	27
2.2.9.2. Medios de prueba en materia laboral .....	27
2.2.9.3. El objeto de la prueba .....	28
2.2.9.4. La carga de la prueba y el uso de presunción.....	29
2.2.9.5. Pruebas actuadas en el proceso examinado.....	29

<b>2.2.10. Las resoluciones judiciales .....</b>	<b>30</b>
2.2.10.1. Clases de resoluciones .....	30
<b>2.2.11. La sentencia .....</b>	<b>30</b>
2.2.11.1. Concepto.....	30
2.2.11.2. Encabezamiento de la sentencia .....	31
2.2.11.3. La parte expositiva.....	31
2.2.11.4. La sentencia la parte considerativa.....	31
2.2.11.5. La parte dispositiva.....	32
2.2.11.6. La sentencia en la ley N° 29497 .....	32
2.2.11.7. Publicación de las sentencias .....	33
2.2.11.8. Jurisprudencias aplicadas en la sentencia en estudio .....	33
2.2.11.9. Los costos en los procesos civiles .....	34
2.2.11.10. Las costas procesales .....	35
<b>2.2.12. La sana crítica.....</b>	<b>36</b>
<b>2.2.13. Las máximas de la experiencia.....</b>	<b>37</b>
<b>2.2.14. Finalidad de la motivación de la resolución.....</b>	<b>38</b>
<b>2.2.15. Los medios impugnatorios .....</b>	<b>38</b>
2.2.15.1. Clasificación de los medios impugnatorios .....	39
<b>2.2.16. Los recursos contemplados en la nueva ley procesal del trabajo .....</b>	<b>39</b>
2.2.16.1. Recurso de apelación .....	40
2.2.16.2. Efectos de la apelación .....	41
2.2.16.3. Motivación del recurso de apelación .....	42
<b>2.2.17. Recurso de casación.....</b>	<b>43</b>
<b>2.2.18. La pretensión .....</b>	<b>44</b>
<b>2.2.19. Principio de congruencia .....</b>	<b>44</b>
<b>2.2.20. Marco conceptual.....</b>	<b>44</b>
<b>2.3. Hipótesis .....</b>	<b>45</b>
<b>III. METODOLOGÍA .....</b>	<b>46</b>
3.1. Nivel, tipo y diseño de investigación.....	46
3.2. Unidad de análisis.....	47

3.3. Variables. Definición y operacionalización.....	47
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de información.....	48
3.5. Método de análisis de datos.....	48
3.6 Aspectos éticos.....	49
<b>IV. RESULTADOS.....</b>	<b>49</b>
<b>IV. DISCUSIÓN.....</b>	<b>53</b>
<b>V. CONCLUSIÓN.....</b>	<b>56</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>58</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>59</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>68</b>
Anexo 01 Matriz de consistencia lógica.....	69
Anexo 02 Sentencias examinadas - Evidencia empírica de la variable en estudio .....	70
Anexo 03 Representación de la definición y operacionalización de la variable en estudio .....	96
Anexo 04 Instrumento de recolección de información .....	101
Anexo 05 Representación del método de recojo, sistematización de datos para obtener resultados .....	106
Anexo 06 Declaración de compromiso ético y no plagio .....	148
Anexo 07 Evidencia de la ejecución del trabajo .....	149

## ÍNDICE DE RESULTADOS

	<b>Pág.</b>
• Calidad de Sentencias de primera instancia - Expedido por el juzgado de trabajo transitorio del Santa.....	49
• Calidad de sentencia de segunda instancia - Expedido por el tribunal colegiado de la sala laboral permanente del Santa.....	51

## RESUMEN

La investigación tuvo como problema: ¿Cuál es la calidad de las sentencias sobre pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 02115-2019-0-2501-JR-LA-02; Distrito Judicial del Santa - Chimbote. 2024? El objetivo es: Determinar la calidad de las sentencias sobre pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 02115-2019-0-2501-JR-LA-02; Distrito Judicial del Santa - Chimbote. 2024. Es de nivel descriptivo; de tipo cualitativo; no experimental, retrospectivo y transeccional; las técnicas aplicadas para extraer los datos de las sentencias pertenecientes a un solo proceso judicial son: la observación y el análisis de contenido; el instrumento empleado una lista de cotejo. De acuerdo con los resultados la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive de la primera sentencia es: De rango muy alta, muy alta, muy alta, mientras que de la segunda sentencia es de rango muy alta, muy alta, muy alta respectivamente. En conclusión, ambas sentencias se ubicaron en el rango de muy alta. La pretensión sobre el pago de los beneficios sociales se declaró fundada en parte, ordenándose de que se cumpla el pago por los conceptos de gratificaciones, vacaciones, CTS y horas extras, y no en lo que correspondió la asignación familiar, ya que ésta solo fue nombrada en su demanda, pero no en el petitorio, tampoco realizó la liquidación, ni fue sustentada en la audiencia de juzgamiento; Por lo tanto, no formó parte en el pronunciamiento del fallo en la sentencia.

**Palabras clave:** calidad, beneficios sociales, impugnación de resolución administrativa, motivación, sentencia.

## **ABSTRACT**

The research addressed the problem: What is the quality of the judgments on the payment of social benefits, according to relevant normative, doctrinal, and jurisprudential parameters, in case file No. 02115-2019-0-2501-JR-LA-02; Judicial District of Santa - Chimbote, ¿2024? The objective is: To determine the quality of the judgments on the payment of social benefits, according to relevant normative, doctrinal, and jurisprudential parameters, in case file No. 02115-2019-0-2501-JR-LA-02, Judicial District of Santa - Chimbote, 2024. It is descriptive in level; qualitative in type; non-experimental, retrospective, and cross-sectional. The techniques applied to extract data from the judgments belonging to a single judicial process are: observation and content analysis; the instrument used is a checklist. According to the results, the quality of the expository, consideration, and decision-making parts of the first judgment is: Very high, very high, very high, while the quality of the second judgment is also very high, very high, very high, respectively. In conclusion, both judgments were classified as very high. The claim for the payment of social benefits was partially upheld, ordering the payment of bonuses, vacation, CTS (Compensation for Time of Service), and overtime, but not the family allowance, as it was only mentioned in the complaint but not in the petition, nor was it included in the liquidation or supported during the trial hearing; therefore, it was not part of the ruling in the judgment.

Keywords: quality, social benefits, challenge of administrative resolution, motivation, sentence.

## I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. Descripción del problema

La problemática que se presenta en la mayoría de los expedientes en esta materia laboral es que en algunas sentencias no se encuentran bien motivadas, talvez se deba a la carga de expedientes que se entregan a los magistrados para su análisis y fundamentación en el momento de presentar su fallo, y es por eso que el derecho a la doble instancia que tienen los litigantes, se da cuando presentan sus apelaciones en el caso de sentirse inconformes con el resultado de su fallo, claro que no siempre pero si en la mayoría de casos.

De esta forma y parte de la enseñanza académica es que se analiza y califica la sentencia de primera y segunda instancia con el fin de ver si fue bien motivado por los jueces que intervinieron en su desarrollo y por el cual dieron su fallo.

También para los intervinientes en el litigio que la demora de los procesos se hace angustiante la espera por las dilataciones que se presenten ya que los trabajadores se ven perjudicados mientras más se dilate el tiempo, en el transcurso de los procesos en la administración de justicia. Los retrasos en los procesos judiciales cada vez se convierten en un problema donde los que pagan las consecuencias en su gran parte son los litigantes, pero no se queda atrás el sistema de justicia en general en donde los administradores de justicia también se ven frustrados al no poder cumplir los plazos que la norma legal contempla, ni tampoco estos pueden hacer gran cosa para los avances en el trámite de los expedientes, ocasionando a su vez una pesada carga procesal, en donde los juzgadores en su afán de lograr disminuir el volumen de los expedientes, muchas veces las sentencias no están bien motivadas, ya que una debida motivación requiere de un conocimiento de carácter objetivo y jurídico enfatizando, en el conocimiento de la verdad objetiva la cual se da a nivel de interacción: a nivel sensitivo y funcional de los sentidos, siendo así que el nivel de inteligencia empírica contendrá los procesos mentales como emoción, percepción e imaginación, sin embargo se sabe que el nivel abstracto de la cognición está conformado por las ideas, concepto, sensatez, raciocinio, argumentación, hipótesis y premisa lo que es objeto del ejercicio intelectual. Sin embargo, muchas veces con mayor frecuencia se observa que los administradores de justicia, a pesar de tener conocimientos de las normas jurídicas, no distinguen con claridad cual es la parte objetiva

y subjetiva en los expedientes de los distintos casos de esta forma puedan entrelazar de manera más eficaz para la congruencia de la motivación en una resolución de sentencia, siendo en algunas veces injusta y por la cual algunos litigantes se ven obligados a llevarla a Casación donde serán vuelta a revisar por el órgano judicial superior.

Escudero (2010), en España, investigó La Motivación de las Sentencias Laborales precisando que la incorporación del deber judicial de motivación en el derecho a la tutela judicial efectiva ha reforzado notablemente su vigencia práctica, afianzando al mismo tiempo la posición de los ciudadanos ante la Administración de Justicia. La razón es fácil de comprender. Al ser objeto no sólo de un deber oficial del órgano jurisdiccional, sino también de un derecho subjetivo del justiciable se multiplican y se hacen mucho más transitables las vías jurídicas de exigencia de la motivación, siguiendo a su vez con la fijación de la parte fáctica para poner de manifiesto como probanza ya en la definición de la sentencia laboral pues a la luz de la jurisprudencia tiene que presentar un razonable juicio.

## **1.2. Formulación del problema**

¿Cuál es la calidad de las sentencias sobre pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 02115-2019-0-2501-JR-LA-02; Distrito Judicial del Santa – Chimbote. 2024?

## **1.3. Justificación de la investigación**

Se justifica este estudio sobre calidad de sentencias relacionadas con el pago de beneficios sociales, porque son derechos fundamentales para los trabajadores, garantizando su bienestar y seguridad económica. Una correcta adjudicación y resolución de estos derechos por parte de los órganos judiciales es crucial para la protección de los trabajadores y para el mantenimiento de un clima laboral justo y equitativo. Evaluar la calidad de las sentencias permite identificar fortalezas y debilidades en el proceso judicial, lo cual es esencial para implementar mejoras y asegurar que las decisiones judiciales sean justas, imparciales y bien fundamentadas. Este estudio busca contribuir a fortalecer la confianza en el sistema judicial mediante la evaluación de la calidad de las sentencias. Proporcionando un análisis detallado y

crítico de las sentencias, lo que no solo enriquece la literatura académica sobre derecho laboral y procesos judiciales, sino que también ofrece herramientas y recomendaciones prácticas para jueces, abogados y otros profesionales del derecho. Estas recomendaciones pueden ser utilizadas para mejorar la formación y el desempeño profesional en el ámbito judicial.

#### **1.4. Objetivos de investigación**

##### **1.4.1. General:**

Determinar la calidad de las sentencias sobre pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 02115-2019-0-2501-JR-LA-02; Distrito Judicial del Santa – Chimbote. 2024

##### **1.4.2. Específicos**

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

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

## **II. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes**

#### **2.1.1. Ámbito Internacional**

Golding (2020) en Colombia elaboró la investigación titulada “Los Derechos Sociales en el marco de las Reformas Laborales en América Latina” el objetivo fue identificar el por qué no se efectivizó los derechos sociales en América Latina, el método utilizado en la investigación fue cualitativa , documental, estadístico no experimental, retrospectivo y las conclusiones fueron que los derechos humanos fueran puramente metodológico, ya que con el devenir de estos en el contexto de los recientes procesos reformistas, ya que el bajo apoyo y nada de protección para el trabajador frente a los despidos injustificados y la corrupción de sus poderes legislativos en los países latinoamericanos no ayudan al crecimiento laboral formal a pesar de todas las reformas que los países presenten para sus ciudadanos, por qué las empresas siempre están buscando vacíos en la norma para poder justificar los despidos arbitrarios realizados a la gran masa de trabajadores convirtiéndolo en mano de obra informal. De esta forma es que en Colombia se reemplaza el régimen de la estabilidad absoluta, por otro que se responsabiliza en dar una indemnización más alta al trabajador. En Panamá desde 1976 se considera restablecer al mismo puesto al trabajador. En Perú en 1991 se canceló el derecho a reintegro o a cobrar salarios caídos en los casos de los despidos injustificados, en Argentina en 1998 suprimieron el tope indemnizatorio mínimo (2 meses de salario), se suprimieron la contratación a plazo fijo salvo por causas objetivas, es de esta forma que a través de la historia se puede ver el escaso apoyo de los gobiernos a una estabilidad laboral para sus ciudadanos.

Bizama (2020) en Chile realizó la investigación “Indemnizaciones por años de servicios, efectos prácticos en la tributación” el objetivo fue: Revisar la Jurisprudencia Administrativa junto con análisis de los casos bordes, los cuales nos permitan aplicativos del código del trabajo y Ley de impuesto a la renta, dado que existen vacíos en la ley lo cuales están resueltos en su mayoría en circulares y oficios, es un estudio de nivel cualitativo hace uso del método de análisis hermenéutico, formuló las siguientes conclusiones: 1) Desarrollo del proceso de investigación. Se logró establecer y analizar estableciendo las indemnizaciones laborales en

la empresa con sus trabajadores. 2) Los casos que no tienen necesidad del desembolso el empleador podrá tener acuerdos de voluntad con su personal de trabajo, todo esto será voluntario entre ambos, siempre y cuando se mantenga con criterio práctico que será aceptado al estar frente al fiscalizador.

Rueda (2020) en México realizó la tesis titulada “Reflexiones sobre el concepto del trabajador al Servicio del Estado en México y su Régimen Laboral aplicable ¿Trabajadores al Servicio del Estado empleados Públicos funcionarios o burócratas?” el objetivo fue determinar que la relación jurídica de los trabajadores en general frente a sus Empleadores es de diferente naturaleza y que une a servidores públicos con el Estado. La fuente de recojo de datos consistió en: el análisis de la doctrina jurídica de la ley de los trabajadores públicos. Formuló las siguientes conclusiones: 1) Los que trabajan para las empresas privadas sus fines son de lucro, pero los trabajadores que son servidores Públicos se constituyen colaboradores en las funciones públicas, por lo que su régimen laboral se diferencia frente al régimen laboral de las empresas privadas. 2) El régimen laboral para el personal de Estado no es muy beneficioso para los trabajadores al servicio de estas instituciones, por lo tanto, se debería cambiar el artículo 123 apartado B ya que Constitucionalmente no es muy favorable para los trabajadores.

### **2.1.1 Ámbito Nacional**

Cybulkiewicz (2020) elaboró su tesis titulada “El proceso ejecutivo laboral: Un enfoque crítico de la práctica Judicial”. Tuvo como objetivo demostrar como las disposiciones del mismo estatuto procesal del trabajo y de la seguridad social contribuyen en satisfacer la pretensión de autonomía sobre los 11 artículos que hacen referencia al procedimiento ejecutivo laboral, la investigación se realizó con el método dogmático jurídico y abundante acervo doctrinal y jurisprudencial, en el cual se analizaron toda esta información, la conclusión fue de acuerdo al código Procesal del Trabajo y de la seguridad Social no regula plenamente las etapas del procedimiento ejecutivo laboral las disposiciones a que se refiere los capítulos I y XIV del

mismo, bajo el enfoque de integración normativa consagrado en el artículo 145, permiten resaltar sus aspectos singulares a la luz de la moderada autonomía escolar del derecho procesal del trabajo.

Céspedes (2019) realizó la investigación titulada “La vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Corte Superior de Lima Norte – 2017 para optar el título de doctor en Derecho tuvo como objetivo la investigación, fue determinar el nivel de vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Corte Superior de Lima Norte. Es un estudio de método cuantitativo, la muestra se obtuvo a partir de la encuesta realizada a 27 trabajadores de la Corte Superior de Lima Norte. El tipo de investigación utilizado fue aplicada o pura. El diseño de investigación que se utilizó es descriptivo, transversal o transaccional. Se aplicó el instrumento de la encuesta teniendo en cuenta las dimensiones y los indicadores. Para la prueba de hipótesis se utilizó el análisis estadístico Programa SPSS y Excel, para medir el nivel de las variables. Formuló las siguientes conclusiones 1) Se indicó de manera general el nivel de vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Corte Superior de Lima Norte. 2) La institución mostró un alto nivel de vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Corte Superior de Lima Norte.

Torres (2018) en la tesis titulada “Pago de beneficios sociales a una ex trabajadora de Panamericana Televisión” el objetivo fue: Fundamentar el desarrollo del análisis de una sentencia de segunda instancia sobre pago de beneficios sociales de un trabajador de la actividad privada con su ex empleadora Panamericana Televisión S.A. elaborado para optar el título de abogada, la metodología consistió en el análisis de la sentencia, haciendo uso del método de observación, formuló la siguiente conclusión: 1) La importancia que da a conocer de manera amplia y significativa sobre los beneficios sociales siendo objeto en algunos casos de triple instancia esto es llegando hasta el Tribunal Constitucional mediante el Recurso de

Casación que interpondrá la demandada pero el derecho del trabajador donde primara dicha Casación. 2) Es importante porque se resalta el tema referido de los beneficios sociales en materia laboral y constituye un tema resaltante en nuestro país que muchos trabajadores hoy en día sufren abusos por sus empleadores y sus derechos no son amparados, pues este caso sirve como una jurisprudencia o precedente vinculante ya que el trabajo es generador de bienestar social y por ende satisface las necesidades de la población. 3) Por otro lado, el trabajo añade valor a las cosas y es sin lugar a dudas un eje fundamental en la vida de las personas, y alrededor de él se mueven en mayor o menor medida, las expectativas, las emociones, los intereses y los sueños de cada uno y por ende ningún empleador tiene derecho de estropear cada uno de estos elementos mencionados de un trabajador y mucho menos negarles un derecho que les corresponde conforme a ley esto es el pago de sus beneficios sociales.

### **2.1.3 Ámbito Local:**

Cifuentes (2022) en el trabajo de investigación “Agotamiento de la vía administrativa y las peticiones de bonificación especial 2020” tuvo como objetivo por que las autoridades administrativas de la UGEL N°6 calculan bonificación especial por preparación de clases a la remuneración total permanente, a pesar de reiteradas jurisprudencias estableciendo que se otorgue en base a la remuneración total. El método utilizado fue cualitativo, diseño no experimental, se basa en el análisis de la problemática en la cual se expone el agotamiento de la vía procedimental administrativa solicitando la bonificación especial correspondiente al 30 % en la UGEL N° 06,2020, permitiendo el análisis de los especialistas, profesionales y técnicos en la materia, tuvo las siguientes conclusiones: 1) Se elaboró la descripción de la vulneración sobre el derecho a la petición de bonificaciones especiales por la preparación de clases y evaluaciones de los profesores de la UGEL N° 06 sus conclusiones fueron: con relación al objetivo general Se consideró como excepción el agotamiento en la vía administrativa con relación al derecho de la bonificación especial en la preparación de clases sumado a las evaluaciones en la UGEL N°06, evidenciándose la no existencia de excepciones en la Ley No. 27584, en todos los casos donde se denegaron la bonificación por preparación de clases y otras evaluaciones, ya que estas

no son de obligación que se le interponga recurso administrativo, pero se tendría en cuenta la urgente necesidad de los derechos de los profesores.

Céspedes (2019) según el autor en su tesis “La Vulneración de los Derechos Laborales en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios -Cas en la Corte Superior de Lima Norte -2017” Determinó en su objetivo que el nivel de vulneración sobre el reconocimiento de compensación por tiempo de servicio -CTS- de los trabajadores en el Régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios -CAS- en la Corte Superior de Lima Norte es alto. De metodología cualitativa cuantitativa, observacional, no experimental concluye en que la CTS es una compensación económica que toda institución debe abonar al trabajador por el lapso de servicios prestados por lo tanto nadie debe ser privado de ese beneficio, pero al no estar en planilla o contratados por recibos por honorarios no tendrían derecho.

Montes (2017) realizó la investigación “El Derecho al Trabajo y su Protección Constitucional” el objetivo fue identificar la relación que existe entre el Derecho al Trabajo y los Lineamientos Constitucionales de protección al trabajador de acuerdo con los pronunciamientos por el Tribunal Constitucional, en el período 2010- 2016. El método utilizado fue de tipo básico, descriptivo, correlacional, con encuesta y dos variables de estudio, las conclusiones fueron: 1) Los análisis de datos muestran que no existe relación en que la persona tenga derecho al trabajo y que a la vez la constitución lo proteja. ( $r = -0,148$ ). 2) Los análisis de datos muestran que existe una relación entre el derecho al trabajo y los lineamientos constitucionales de protección al trabajador. ( $r = 0,359$ ) 3) Los análisis de datos muestran que existe una relación negativa entre el derecho al trabajo y la interpretación constitucional en la protección al trabajador. ( $r = -0,370$ ) 4) Los análisis de datos muestran que existe una relación una entre el derecho al trabajo y los dispositivos normativos nacionales reguladores del trabajo y su protección constitucional. ( $r = -0,368$ ) 5) Los análisis de datos muestran que no existe una relación entre el derecho al trabajo y los dispositivos normativos internacionales reguladores del trabajo y su protección constitucional. ( $r = -0,070$ ) (p.52)

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Los Beneficios Sociales**

#### 2.2.1.1. Concepto

Según el art 24 de la Constitución del Perú determina que todo trabajador tendrá derecho a un pago justo y equitativo por la labor que realice sirviéndole como sustento a él y conjuntamente a su familia, señala a su vez que el pago que se le brinda por la labor realizada se sumará con los beneficios sociales del trabajador teniendo una mayor prioridad en la obligación del empleador. (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2023)

#### 2.2.1.2. Clases de beneficios sociales.

Hurtado & Dávila (2018) principales beneficios sociales del trabajador:

- Gratificaciones Legales
- Compensación por Tiempo de Servicios
- Descanso Vacacional Anual
- Asignación Familiar
- Seguro de Vida Ley
- Participación en las Utilidades

##### 2.2.1.2.1. Gratificaciones legales.

Chaname (2021) a través la Ley 27735 y su reglamento Decreto Supremo 005-2002-TR, se establecen los requisitos para acceder a este monto dinerario: el trabajador debe estar laborando en la oportunidad en que corresponda percibir el beneficio.

Además, se precisa que el pago de un sueldo mensual en los meses de julio y diciembre. El monto se calcula considerando todos los conceptos que califiquen como remuneración para todo efecto legal. El pago se realiza dentro de la primera quincena de julio y diciembre, considerando el semestre anterior. Por ejemplo, en caso de remuneraciones imprecisas se

considera que la remuneración computable para el pago de la gratificación es la vigente al 30 de noviembre.

#### 2.2.1.2.2. Compensación por tiempo de servicios.

Hurtado & Dávila (2018) CTS (Compensación por Tiempo de Servicios) es un beneficio social que se otorga al trabajador sujeto al régimen laboral común de la actividad privada su objetivo es la prevención de contingencias en el momento de su cese laboral; Siendo inafectada a los distintos tipos de tributos que ya existan o por existir el pago de las aportaciones al Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud y Pensiones, al mismo tiempo que los intereses, depósitos, traslados y retiros. Estando regulado por el Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (en adelante, TUO de la LCTS) y por, el D. S. N° 004-97-TR. De esta forma la CTS se convierte en un “seguro de desempleo”, siendo un ingreso económico que protegerá al trabajador, en caso de que se encuentre desempleado, por tal razón se recomienda el no uso mientras trabaje.

#### 2.2.1.2.3. Descanso vacacional anual.

Corresponde a los 30 días calendario que tiene derecho el trabajador al descanso anual por año trabajado, que para su cumplimiento necesita cumplir con los siguientes requisitos:

1. Laborar 4 horas diarias mínimo o 20 horas semanal.
2. Tener un año mínimo continuo con el mismo empleador.

Excepción art. 11 D.L. N° 713 y el artículo 13 de su reglamento da la autorización a determinar unilateralmente al empleador la fecha vacacional para el trabajador, siempre y cuando cumpla con el tiempo reglamentado para las vacaciones, estableciendo la ley con los siguientes requisitos:

- a) Una jornada ordinaria semanal de seis (06) días, acumulará (260) días de trabajo efectivo.

- b) Una jornada ordinaria semanal de cinco (05) días, acumulará (210) días de trabajo efectivo.
- c) Con cuatro (04) o tres (03) días a la semana o sufra paralizaciones temporales autorizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, tendrán derecho al descanso vacacional (siempre que sus faltas injustificadas no excedan de diez (10) en dicho periodo. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2023)

#### 2.2.1.2.4. Asignación familiar.

Según la Ley N° 25129 y por su Reglamento, el D. S. N° 035-90-TR, este beneficio le corresponderá en caso de que el trabajador tenga carga familiar siendo menores de edad o mayores hasta los 24 años que estudien carrera técnica o universitaria.

La asignación familiar será equivalente al 10% de la remuneración mínima vital vigente, esta asignación familiar es considerada como un fin social y no contraprestativo por lo tanto no deberá estar condicionada. en los casos que ambos padres trabajen para un mismo empleador tienen derecho independientemente al beneficio de la asignación familiar.

#### Requisitos para la parte del empleador:

1. Existencia de vínculo laboral vigente.
  2. Los hijos deberán ser menores de edad y a cargo del trabajador, los mayores de edad estén llevando estudios superiores hasta los 24 años.
- La asignación familiar es computable desde el inicio de las labores del trabajador y se consideran en el cálculo de los derechos laborales y beneficios sociales,
  - En los casos de incumplimiento por el empleador será merecedor de la multa por SUNAFIL las cuales oscilan entre 0.23UIT y 22.50UIT de acuerdo con la cantidad de trabajadores afectados. (Diario Gestión, 2022)

#### 2.2.1.2.5. Seguros de vida ley que estuvieron vigentes antes de la ley N°29549

A.- Regulado en el D.L. N°688 Ley de consolidación de beneficios sociales indica: el trabajador que labore por más de 4 años continuos con un mismo empleador tiene derecho

al seguro de vida Ley. El cual será otorgado después del tercer mes de empezar a laborar. La empresa empleadora asegurará a cada trabajador con una prima a una empresa aseguradora.

B.- Prima de seguro e indemnización: Es el pago que realiza el empleador a la empresa aseguradora por cada trabajador la cual asume los pagos indemnizatorios que correspondan en los casos de accidentes, daños riesgos que le puedan suceder al trabajador hasta fallecimiento, en los casos de invalidez también le tienen que regularizar con el fin de que reciba una pensión de acuerdo a sus aportaciones.

La declaración jurada firmada por el trabajador asignara los beneficios a su cónyuge, hijos, padres o hermanos menores de 18 años (SBS gobierno del Peru , 2023)

#### 2.2.1.2.6. Participación en las utilidades.

Regulado en la norma D. L. N°892 en su reglamento del D.S. N° 009-98-TR D.L. N° 677 es beneficio consistente en la repartición de un porcentaje de renta empresarial entre todos los trabajadores de la empresa de forma directa. Requisitos:

- a) Trabajadores sujetos al régimen laboral.
- b) Que la empresa genere renta de tercera categoría.
- c) Mínimo 21 trabajadores que laboren en la empresa contratados; para ello, se deberá sumar la cantidad total de trabajadores que hubiesen laborado en cada mes del ejercicio correspondiente y el resultado total se dividirá entre 12. Cuando en un mes varíe el número de trabajadores contratados, se tomará en cuenta el número mayor, redondeando a la unidad superior siempre y cuando la fracción que resultara fuera igual o mayor a 0.5.

#### 2.2.2. El despido

Arévalo (2023) según el artículo 32° del TUO LPCL, es un acto formal el despido siempre y cuando no se omitan requisitos esenciales que lo conviertan en arbitrario. Las reglas para la forma de despido son las siguientes:

-La notificación del despido es un acto por el cual el empleador, utilizando un documento escrito comunica al trabajador su decisión de dar por terminado el vínculo laboral.

El despido debe ser comunicado al trabajador por medio de una carta en la que se indique el término de su contrato.

### **2.2.3. El contrato de trabajo sujetos a modalidad.**

Arévalo (2023) Son contratos que pueden celebrarse cuando lo requieran las necesidades del mercado o la mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada, que por su naturaleza pueden ser permanentes de acuerdo a la Casación N° 12740-2014-Cusco del 31 de agosto de 2016, ha definido los contratos sujetos a modalidad como aquellos contratos atípicos por la naturaleza determinada temporales, y que se configuran sobre la base de las necesidades del mercado, o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza pueden ser permanentes.

### **2.2.4. Contrato administrativo de servicios CAS**

Chaname (2021) a través del decreto legislativo 1057 se incorpora el CAS el 27 de junio de 2008, se establece con el fin de garantizar los principios de méritos y capacidad igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración Pública. El contrato administrativo de servicios (CAS) es una modalidad especial exclusiva del derecho administrativo y del Estado. Está regulado por la presente norma y no se rige por la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, el régimen laboral de la actividad privada ni por otras normas que regulan carreras administrativas especiales. De este modo, el CAS se categoriza como un contrato propio de la administración pública y no como un régimen laboral.

Al ser un decreto legislativo y no una ley, fue concebido como un régimen transitorio que reconocería derechos mínimos al contrato de servicios no personales, comúnmente utilizado en el sector público. Según el jurista Martín Tirado, el CAS se creó para regular de manera transitoria un régimen que, reconociendo sus limitaciones, ofreciera al personal indebidamente sujeto a "servicios no personales" un estatus mínimo dentro del conjunto de derechos y obligaciones reconocidos por la legislación laboral en Perú.

#### 2.2.4.1. Ley 31131 ley que elimina el régimen CAS.

Su objetivo es transferir progresivamente a los servidores civiles, que actualmente están bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios (RECAS) y realizan labores permanentes, al régimen del Decreto Legislativo N° 728. Si los servidores están contratados por una entidad cuyo régimen es el del Decreto Legislativo N° 276, el traslado se efectuará a dicho régimen.

Por lo tanto, para ser elegibles para el traslado de régimen laboral, los servidores deben cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 2 de la Ley N° 31131. Este proceso se realiza de manera progresiva y conforme a lo establecido en el reglamento, el cual debe desarrollar el procedimiento y los alcances generales que las entidades deben observar. El Poder Ejecutivo tiene un plazo de 60 días desde la entrada en vigor de la Ley para implementar este reglamento. En cuanto a entenderse por contratos indefinidos tenemos que los contratos administrativos de servicios destinados a realizar labores permanentes que estén vigentes al 10 de marzo de 2021 se considerarán indefinidos, y la desvinculación solo procederá por causa justa debidamente comprobada.

Sin embargo, de acuerdo con el artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por la Única Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 31131, los contratos celebrados para cubrir necesidades transitorias o suplencias no tendrán carácter indefinido y su duración estará sujeta a las necesidades de servicios de la entidad y a la disponibilidad presupuestal. (Ley 31131 Ley que Establece Disposiciones para erradicar la discriminación en los regimenes laborales del sector publico, [2021])

## **2.2.5. El proceso laboral ordinario**

### **2.2.5.1. Concepto**

Arriola (2021) Como sabemos, el proceso laboral tiene como principal objetivo resolver el conflicto en materias de relaciones laborales. Por esto, se efectúa un acento característico propio de este proceso: el desequilibrio que nace de la desigualdad económica y social entre el empleador y el trabajador.

Así, la misma ley establece en el artículo III que materialmente el proceso laboral propone una relación jurídico procesal en la cual se dota al trabajador de ventajas especiales que actúan como desigualdad compensatoria del desequilibrio intrínseco.

Es decir, en la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT) el proceso laboral ventilará cuestiones que están más allá de lo meramente patrimonial, pues está presente el valor trabajo reconocido constitucionalmente como deber y derecho.

### **2.2.5.2. Los principios del Proceso Laboral.**

#### **2.2.5.2.1. Principio de Oralidad.**

Puente (2021) El gran reto de la NLPT es el de darle materialidad en el desarrollo del procedimiento. El Dr. Roberto Acevedo Mena define más adelante el Principio de Oralidad como: "aquel que propicia que el juez en las diligencias del proceso participe directamente con intervención de las partes y donde las exposiciones y articulaciones se realicen mediante la palabra". Desde un punto de vista sistémico, el efecto de una audiencia oral en la que cada uno de los participantes cumplan a cabalidad su rol debiera tener como justo corolario una sentencia oralizada en los 60 minutos subsiguientes y permitir que pueda ser apelada en ese acto. "Podemos observar un recorrido en el que expresamente se ha legislado en la NLPT, el desarrollo oral de las formas del debate probatorio, considerando la oralidad en el fallo y también en la interposición del recurso de apelación. ¿Qué sentido tiene en la práctica la aplicación de la oralidad? La ley señala que el juez hace conocer el fallo terminada la audiencia o al quinto día de realizada. En el primer caso, se hace en forma oral y en el segundo de manera escrita. Cuando se oraliza el fallo sólo se conoce cuál de las partes ha logrado hacerse de la victoria, y

a partir de allí debe esperarse cinco días, para conocer por escrito las razones que lo sustentan. Engastemos esta posibilidad en los fines eminentemente tuitivos del Derecho Laboral en los que per se, quedan inscritos a favor de la celeridad.

#### 2.2.5.2.2. Principio de inmediación.

Puente (2021) Señala el compromiso que asume el juez en el desarrollo de los actos procesales que dirige, para mantenerse en una actitud perseverante de acercamiento a todos los elementos objetivos y subjetivos de la controversia. La prohibición legal de delegar la conducción de los actos procesales por parte del juez es una expresión de este principio. Se busca darle una garantía real y efectiva al desarrollo del proceso y elevar los niveles de certeza y confianza en el usuario. Desde el punto de vista de la solución de la litis, es evidente que uno de los beneficios que se alcanza, cuando se ha cuidado con esmero la inmediación, es que el juzgador cuente con más y mejores elementos de convicción para arribar a una sentencia justa.

#### 2.2.5.2.3. Principio de concentración.

Gamarra (2010) Este postulado expresa la necesidad de sumar el mayor número de actos procesales en el menor número de diligencias para garantizar la continuidad y unidad de los actos que componen la litis citando a Ciudad Reynaud informa sobre este principio: “Se pretende reunir los actos procesales de una manera tal que en un breve lapso se cumpla con la sustanciación del procedimiento, realizando la mayor cantidad de actos procesales en una misma audiencia evitando retardos innecesarios”.

#### 2.2.5.2.4. Principio de celeridad

Gamarra (2010) En el derecho procesal del trabajo es el principio básico, tiene como objetivo fundamental la rapidez en los procesos, la simplificación de sus trámites limitando los recursos impugnatorios, tratando que sean lo más breves posibles en sus plazos, de esta forma trata de limitar las instancias de perentoriedad de los términos, etc. La celeridad procesal como responsabilidad del Juez, está establecida en el artículo 34° inciso 6 de la Ley N°

29277, Ley de la Carrera Judicial, señala que, es deber de los jueces “observar los plazos legales para la expedición de resoluciones y sentencias, así como vigilar el cumplimiento de la debida celeridad procesal”. Complemento de la misma ley en su artículo 48° inciso 14, que constituye una falta muy grave del juez el “incumplir, injustificada o inmotivadamente, los plazos legalmente establecidos para dictar resolución”. Contemplando la importancia de la celeridad la NLPT tiene, en comparación de su antecedente inmediato, la Ley N° 26636, plazos más cortos en la ejecución de los actos procesales.

#### 2.2.5.2.5. Principio de economía procesal.

Puente (2004) el principio busca equilibrar el carácter imperativo de las actuaciones que demanda el proceso laboral con relación a otra obligación, la de tender a la reducción de los actos procesales. Equivale a lograr una actuación dentro de los fines principales de la norma; pero sin afectación al debido proceso. Lo que demanda en el juzgador un tacto y manejo especial de situaciones procesales.

#### 2.2.5.2.6. Principio de primacía de la realidad.

Según Montoya (2019) el principio de primacía de la realidad establece que, en caso de discrepancia entre los hechos y lo declarado en los documentos o formalidades, siempre se debe preferir lo que ha ocurrido en la realidad. Este principio se basa en el principio protector del Derecho Laboral y se aplica en cualquier situación donde exista una diferencia entre lo que los sujetos afirman que ocurre y lo que realmente sucede, dando prioridad a esto último. Esto no significa que las declaraciones de las partes no sean importantes. El ordenamiento legal presume que estas reflejan la verdadera voluntad de las partes, pero permite cuestionar dicha presunción si se constata una discrepancia.

En muchos casos, las condiciones reales de trabajo no se reflejan en los documentos, o, aunque estén documentadas, no coinciden con lo que verdaderamente sucede. Por esta razón, es necesario que los jueces verifiquen directamente los hechos. Por ejemplo, este principio se utiliza frecuentemente en la jurisprudencia para invalidar la apariencia de un contrato civil de

locación de servicios cuando en realidad existe una relación laboral. También se aplica para determinar la duración indefinida del vínculo laboral cuando la declaración de temporalidad no corresponde con la naturaleza de las labores desempeñadas.

En la mayoría de los casos, se concluye que las condiciones reales en las que los trabajadores prestan sus servicios son muy diferentes de las establecidas en el contrato o en otros documentos aparentes.

#### 2.2.5.2.7. Principio de irrenunciabilidad de derechos.

Montoya (2019) el principio de irrenunciabilidad de derechos tiene como objetivo impedir que el trabajador renuncie a sus derechos laborales, reconocidos por la Constitución y leyes vigentes, en su propio perjuicio, con el fin de proteger sus intereses en la relación laboral. Este principio busca salvaguardar al trabajador, considerado la 'parte débil' en la relación laboral, y establece la nulidad de cualquier acto del trabajador que disponga de un derecho reconocido por una norma imperativa.

#### 2.2.5.2.8. Principio In dubio pro-operario.

Montoya (2019) según el principio de in dubio pro-operario en el ámbito judicial laboral, cuando un juez se enfrenta a la necesidad de aplicar varias normativas diferentes para resolver un conflicto legal, debe optar por la interpretación que sea más beneficiosa para el trabajador. Esta preferencia por la favorabilidad implica buscar un beneficio inmediato en lugar de uno a largo plazo, considerando las circunstancias específicas de cada caso.

Este principio se fundamenta en la protección que ofrece el Derecho Laboral al trabajador y se activa cuando, a pesar de los esfuerzos por interpretar una norma utilizando los métodos tradicionales, no se logra obtener un significado claro y convincente.

Aunque el desarrollo jurisprudencial de este principio ha sido limitado, algunos esbozos han sido expresados por el Tribunal Constitucional en relación con la regla de in dubio pro-operario.

## **2.2.6. Etapas del Proceso Civil: Martins (2022)**

### **2.2.6.1. Etapa postulatoria:**

Es el inicio del proceso, con la presentación de la demanda por la parte afectada sujeto activo llamado demandante.

En la demanda se presenta las pretensiones de la parte afectada, en donde el juez se encargará de revisar si cumple con los requisitos y condiciones legales establecidos dándola por admitida a través de una resolución judicial (auto admisorio), notificándola seguidamente al demandado al demandado quien contestará con el fin de defenderse

### **2.2.6.2. Etapa probatoria:**

Etapa en donde se evalúan las pruebas que presenten las partes en conflicto, y donde el Juez decide que prueba es pertinente y ser aceptada y que prueba no será, aceptada, también se presentan las excepciones procesales u otros recursos si fuese el caso que lo amerite en favor del demandante.

### **2.2.6.3. Etapa decisoria:**

Es la etapa en donde el juez analiza detalladamente los hechos y pruebas presentadas por las partes en conflicto las cuales tendrán que ir acorde con la pretensión solicitada, seguidamente se resolverán los puntos controvertidos, para luego ser el momento en que el juez haciendo uso de doctrina y jurisprudencia dará solución al conflicto a través de una resolución de sentencia, declarando fundada o infundada la demanda, eliminando de esta forma la inseguridad jurídica.

#### 2.2.6.4. Etapa impugnatoria:

Una vez recibida la sentencia, en esta parte, quien este inconforme con el veredicto recurrirá al recurso de impugnación sobre la sentencia, y el expediente subirá a sala superior, donde será revisado y dará solución al caso.

#### 2.2.6.5. Etapa ejecutoria:

En la etapa del proceso considerada la más importante ya que después de emitida la sentencia el litigante que perdió, tiene que obedecer lo estipulado por el mandato del juez, caso contrario el litigante ganador, se verá obligado a interponer un escrito con el único propósito de ejecutar dicha sentencia.

### **2.2.7. Los plazos aplicables en un proceso ordinario laboral.**

Ortiz (2021) Como es conocido, el proceso laboral ordinario consta de diversas fases que requieren la participación de las partes involucradas. La Ley 29597 detalla cada una de estas etapas, desde la presentación de la demanda hasta la emisión de la sentencia por parte del órgano jurisdiccional. A lo largo de todo el proceso, se priorizan los principios de celeridad y oralidad.

Después de la presentación de la demanda, el juez convoca a las partes a una conciliación; si no se alcanza un acuerdo, el proceso continuará con la audiencia de juzgamiento.

#### 2.2.7.1. Admisión de la demanda.

De acuerdo con el artículo 17 en la nueva Ley Procesal del trabajo el juez verificará el cumplimiento de los requisitos de la demanda dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de recibida. Si observara algún incumplimiento en los requisitos, le brindara al demandante cinco (5) días hábiles para que subsane la omisión o defecto, bajo apercibimiento a que declare la conclusión del proceso y el archivo del expediente. La resolución que disponga la conclusión del proceso es apelable en el plazo de cinco (5) días hábiles. Excepcionalmente, en el caso de que la improcedencia de la demanda sea notoria, el juez la rechaza de plano en

resolución fundamentada. La resolución será apelable en un plazo de cinco (5) días hábiles siguientes. (Poder Judicial , 2022)

#### 2.2.7.2. Audiencia conciliatoria:

Campos (2020) La audiencia de conciliación entre los 20 y 30 días hábiles siguientes a la fecha de su calificación. Cualquier citación que señale fecha antes de los 20 días determinará su nulidad y la obligación de volver a citar dentro del término legal respectivo. La citación para fecha posterior no determinará dicha nulidad porque no causará ningún tipo de indefensión al emplazado como consecuencia de haber dado un plazo menor del señalado en la ley.

#### 2.2.7.3. Actividad conciliatoria del juez:

Campos (2020) la Nueva Ley Procesal del Trabajo le faculta al juez de manera expresa una participación pro activa en el esfuerzo conciliatorio al señalar: "El juez invita a las partes a conciliar sus posiciones y participa activamente a fin de que solucionen sus diferencias total o parcialmente. Por decisión de las partes la conciliación puede prolongarse necesariamente hasta que se dé por agotada, pudiendo incluso continuar los días hábiles siguientes, cuantas veces sea necesario, en un lapso no mayor de un (1) mes. Si las partes acuerdan la solución parcial o total de su conflicto el juez, en el acto, aprueba lo acordado con efecto de cosa juzgada; asimismo, ordena el cumplimiento de las prestaciones acordadas en el plazo establecido por las partes o, en su defecto, en el plazo de cinco (5) días hábiles siguientes. Del mismo modo, si algún extremo no es controvertido, el juez emite resolución con calidad de cosa juzgada ordenando su pago en igual plazo".

#### 2.2.7.4. Audiencia de juzgamiento en el proceso laboral ordinario:

Meléndez (2021) La audiencia de juzgamiento es la segunda etapa del proceso laboral según la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497 (NLPT). Esta audiencia se lleva a cabo en un único acto que integra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, presentación de alegatos y emisión de la sentencia.

##### Desarrollo de la audiencia de juzgamiento

La audiencia comienza con la acreditación de las partes, sus representantes y abogados. Si ninguna de las partes se presenta, el juez declara la conclusión del proceso, a menos que dentro de los 30 días siguientes alguna de las partes solicite una nueva fecha para la audiencia.

Fases de la Audiencia de Juzgamiento.

Según la NLPT, la audiencia de juzgamiento se divide en las siguientes fases:

a) Confrontación de posiciones:

De acuerdo con el artículo 45 de la NLPT, esta fase se caracteriza por la exposición oral de las pretensiones de cada parte. Las partes presentan brevemente sus demandas y los fundamentos que las sustentan, mientras que el demandado expone los hechos que contradicen la demanda.

b) Actuación probatoria:

En esta fase, se admiten, analizan y actúan los medios probatorios, con un rol activo del juez. El juez identifica los hechos que no requieren prueba, excluye pruebas irrelevantes y admite las pruebas pertinentes. Luego, se procede a la actuación de los medios probatorios, comenzando por los presentados por el demandante en el siguiente orden: declaración de parte, testigos, pericias y documentos.

Si es necesaria una inspección judicial, el juez suspende la audiencia y programa la inspección dentro de los 5 días hábiles siguientes. La inspección puede ser grabada y se retoma la audiencia para alegatos y sentencia.

c) Alegatos y sentencia:

Tras la actuación probatoria, los abogados presentan sus alegatos de manera oral. Luego, el juez emite su resolución o fallo, ya sea inmediatamente o dentro de una hora. Si el caso es complejo, el fallo puede diferirse hasta 5 días hábiles, con notificación a las partes para comparecer al juzgado.

La NLPT establece que la notificación de la sentencia debe realizarse en la fecha y hora indicadas, bajo responsabilidad.

### **2.2.8. Los sujetos del proceso.**

Ortiz (2010) son todos los que intervienen en el proceso judicial con distintas finalidades unos reclamando una pretensión otros resistirse a la pretensión formulada por la parte contraria, el juez quien decidirá a través del fallo quien tiene la razón y pruebe la verdad a través de las pruebas que presenten de esta forma dará fin al proceso

#### **2.2.8.1. El Juez.**

Flores (2016) es quien administra justicia, es el representante del poder judicial frente a las partes litigantes, los cuales se someterán a su jurisdicción, el Juez a través de la sentencia o fallo dará fin al proceso terminando con el conflicto siguiendo la equidad de las leyes o disposiciones de casos similares al hecho en que atiende.

b) Deberes de los jueces y tribunales

Cifuentes (2022)

1. El Juez cuidara que el proceso se desarrolle sin vicios de nulidad.
2. Dictara las providencias necesarias como (autos y sentencias) dentro de los parámetros del código.
3. Dentro de sus deberes deberá fomentar la igualdad entre los litigantes en todo el desarrollo del proceso.
4. Preside las audiencias.

5. Será el primero en que ordene colocar carteles promoviendo la lealtad, cooperación, la buena fe y conducta que deberán tener las partes litigantes, así mismo también hará colocar instrucciones para facilitar el aceleramiento de los tramites.
6. Vigila que los funcionarios a su cargo cumplan responsablemente el trabajo asignado.

c) Facultades del juez.

Coca (2021)

1. Está facultado de declarar el termino de instancia y la rebeldía.
2. Puede rechazar escritos que considere que no van de acuerdo con la moral o con relación al proceso.
3. Rechazar incidentes tendenciosos que dilaten el proceso.
4. Exigir las pruebas necesarias, peritajes y juramentando a los testigos ofrecidos por las partes litigantes para el esclarecimiento del caso en el proceso.
5. Amonestaciones e imponer sanciones reglamentadas en el código.
6. Dictaminara sentencia para terminar con justicia un proceso

La responsabilidad de los jueces y magistrados sobre sus actos serán calificados penal o civilmente de acuerdo con el hecho sucedido concordante al código y otras leyes.

d) Responsabilidad del juez.

Casarino Viterbo, en lo referente a la responsabilidad de los jueces, señala que los actos de los jueces que van en contra del buen comportamiento exigido por la ley pueden ser diversos, lo que conlleva a diferentes tipos de responsabilidades. Estas incluyen responsabilidad disciplinaria, política, penal y civil.

a) La responsabilidad disciplinaria surge de faltas o abusos que los jueces pueden cometer en el desempeño de sus funciones. Estas faltas son sancionadas de oficio por los tribunales superiores de justicia o a petición de una parte interesada.

La inobservancia de los deberes asignados a los jueces y auxiliares en la jurisdicción civil, según el Código Procesal Civil (C.P.C.), la Ley Orgánica del Poder Judicial (L.O.P.J.) y

la Ley Nro. 29277, resulta en la imposición de sanciones correspondientes (art. 48 del C.P.C.). La Ley Orgánica del Poder Judicial establece que:

Los miembros del Poder Judicial son responsables civilmente por los daños y perjuicios que causen, conforme a las leyes aplicables. También son responsables penalmente por los delitos que cometan en el ejercicio de sus funciones. Las acciones derivadas de estas responsabilidades se rigen por las normas correspondientes (art. 200 de la L.O.P.J.).

Si un juez no se reincorpora al trabajo al vencimiento de su licencia o dentro de los cuatro días siguientes, es separado del cargo (art. 243 de la L.O.P.J.).

En relación con la responsabilidad penal que puede recaer sobre un juez, se pueden destacar, a modo de ejemplo, varios delitos específicos:

**Prevaricato:** Según el artículo 418 del Código Penal, un juez o fiscal que dicte una resolución o emita un dictamen manifiestamente contrario al texto claro y expreso de la ley, cite pruebas inexistentes o hechos falsos, o se base en leyes supuestas o derogadas, será sancionado con pena privativa de libertad no menor de tres ni mayor de cinco años.

**Orden malicioso o ilegal de detención u omisión de mandato de libertad:** El artículo 419 del Código Penal estipula que un juez que, maliciosamente o sin motivo legal, ordene la detención de una persona o no otorgue la libertad a un detenido o preso cuando debería hacerlo, será castigado con pena privativa de libertad no menor de dos ni mayor de cuatro años.

**Conocimiento de un proceso en el que se participó como abogado:** Conforme al artículo 420 del Código Penal, un juez o fiscal que intervenga en un proceso en el que previamente actuó como abogado, será castigado con pena privativa de libertad no mayor de dos años.

**Negativa a administrar justicia:** El artículo 422 del Código Penal establece que un juez que se niegue a administrar justicia o que evada juzgar bajo el pretexto de defecto o deficiencia de la ley, será sancionado con pena privativa de libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años. (Gaceta Juridica , 2015)

### **2.2.8.2. El Demandante.**

Arévalo (2015) Sujeto jurídico quien presenta la demanda dando inicio al proceso en el cual solicita al Estado tutela jurisdiccional, Por lo tanto, se convierte en sujeto activo y parte del proceso civil.

### **2.2.8.3. El Demandado.**

Es la persona quien contestará la demanda o sujeto pasivo, formará parte en el proceso judicial o reo en los procesos penales.

### **2.2.9. La Prueba.**

Según Olasco (2008) la doctrina procesal moderna alemana se refiere a este "estado de certeza" como la "verdad procesal". Dicha verdad se alcanza cuando el juez está convencido de la veracidad de los hechos disputados presentados ante él. incorporando el principio de libre valoración de la prueba, requiriendo que el juez fundamente su convicción no solo basándose en el resultado de las pruebas presentadas, sino también considerando la totalidad del contenido de las actuaciones procesales.

De esta manera, se le concede al juez la prerrogativa de evaluar las actuaciones y el comportamiento de las partes durante el proceso, y, en general, el desarrollo de este, para integrar todo ello y, en la sentencia, exponer las razones que sustentan su convicción acerca de la veracidad de los hechos sometidos al juicio, conforme a lo expuesto. En consecuencia, se puede afirmar que el objetivo de la prueba en el proceso laboral es generar un estado de certeza en la mente del juez con respecto a los hechos alegados por una u otra parte, lo que podríamos llamar "verdad procesal".

### **2.2.9.1. La Prueba en los procesos laborales.**

Chaname (2021) La reciente ley procesal del trabajo (NLPT) introduce una fase durante la audiencia de juicio donde, se admiten, examinan y actúan los medios de prueba, destacando el papel activo del juez. Según los expertos describen esta fase como la actividad desempeñada por las partes ante el tribunal en el proceso laboral, con el fin de que obtenga convicción de certeza sobre ciertos datos en disputa, a veces mediante reglas legales y otras mediante una evaluación racional y fundamentada.

El artículo 21, los medios probatorios solo pueden presentarse durante la demanda y la contestación. No obstante, se permite su presentación hasta el momento previo a la actuación probatoria si se refiere a hechos nuevos o descubiertos posteriormente.

Aunque en teoría más que en la práctica, el juez puede desempeñar un papel importante en la obtención de pruebas, su capacidad está limitada al no poder suplir la falta de pruebas de una de las partes, es decir si una parte se abstiene de proporcionar pruebas de un hecho que podría demostrar.

A pesar de esta limitación el juez generalmente conserva cierta libertad de acción para ordenar una medida de instrucción cuando una de las partes, no puede proporcionar los elementos probatorios pertinentes

### **2.2.9.2. Medios de prueba en materia laboral.**

Chaname (2021) En el ámbito laboral, se han establecido pruebas específicas relacionadas con la relación laboral. Una de estas pruebas es la presentación de las planillas manuales que se considera cumplida con la presentación de las copias legalizadas correspondientes a los periodos requeridos como evidencia.

La presentación de las planillas electrónicas es solicitada por el juez al funcionario del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo encargado de proporcionar dicha información. No se permite impugnar la información de las planillas electrónicas enviada por dicho funcionario, aunque las partes pueden hacer valer responsabilidades penales o funcionales en la vía correspondiente.

Las partes tienen la opción de presentar copias certificadas emitidas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que contengan la información de las planillas electrónicas, en lugar de solicitar su exhibición electrónica.

### **2.2.9.3. El objeto de la prueba.**

Orrego (2020) Es lo que se debe probar, son los hechos no el derecho, se deberá acreditar los hechos jurídicos en general y los actos jurídicos en particular según el artículo 8 del código civil. Existe dos excepciones:

a) Cuando la norma del derecho emana de la costumbre esta deberá probarse por cualquier medio de prueba.

b) Cuando la norma de Derecho está contenida en la ley extranjera. El artículo 411 número 2 del Código de Procedimiento Civil estableciéndose que se puede oírse informe de peritos sobre puntos de derecho relativos a una legislación extranjera.

b-a) Los hechos “pacíficos” no necesitan prueba solo los controvertidos. A razón de la admisión de tales hechos por las partes como por ejemplo “si el demandante invoca un contrato de compraventa como fuente de su crédito, y el demandado reconoce dicho contrato, pero afirma que pagó el saldo de precio”.

b-b) Los hechos notorios no necesitan ser probados. Por lo que su existencia es conocida por los individuos en el tiempo y el lugar en que se dicta la sentencia de acuerdo con el artículo 89 C.P.C.

De esta forma sólo se deberá probar los hechos controvertidos, sustanciales y pertinentes de acuerdo con el artículo 318 C.P.C.

#### **2.2.9.4. La carga de la prueba y el uso de presunción.**

Priori & Pérez (2012) contenidas en la NLPT constituyen instrumentos fundamentales para lograr una igualdad real entre las partes a la vez esta nueva regulación colabora con el cumplimiento efectivo de las normas laborales debido a que facilita la verificación de posibles trasgresiones al ordenamiento laboral. Siguiendo a PRIORI, “la carga de la prueba es una conducta que impone la ley a quienes creen que están en la mejor condición para poder esclarecer una situación específica dentro de un proceso, que en caso de no ser cumplida podría generarle efectos perjudiciales .El art. 23 de la NLPT el cual se encarga de determinar qué corresponde probar a cada parte y ello nace de la regla general que establece la obligación de probar a quien afirma determinado hecho; no obstante, para ciertos supuestos introduce reglas especiales en los numerales siguientes. Por su parte, en materia de presunciones la NLPT contiene una novedad muy importante en materia procesal laboral, tal y como es la presunción de laboralidad. En ese sentido, la NLPT señala que, una vez acreditada la prestación personal remunerada por parte del trabajador, se presume la existencia de una relación laboral y será obligación del demandado acreditar la inexistencia de subordinación y remuneración.

Vemos también, el artículo 19 de la NLPT se encarga de regular otra presunción que, si bien no incide directamente en la actuación probatoria del demandado, sigue la línea de simplificar la carga del demandante; en efecto, dicho artículo obliga al demandado a negar expresamente todas las afirmaciones del demandante o, de lo contrario, se tienen por admitidos con lo cual no serán considerados puntos controvertidos. De esta forma, cuando el demandado sea el empleador y guarde silencio respecto de lo afirmado en el escrito de demanda, el trabajador se encontrará liberado de acreditar sus afirmaciones por considerarse admitidas.

#### **2.2.9.5. Pruebas actuadas en el proceso examinado.**

En el trabajo estudiado se encontraron medios probatorios documentales como los siguientes

6.1.-) Boletas de pago (donde se muestra que hubo una remuneración por un trabajo realizado consecutivamente todos los meses).

6.2.-) Estado de cuenta individual al SNP consolidado (el pago del seguro del empleador a su empleado).

6.3.-) Carta N° 1126-2018-GRH-MPS (acreditando la existencia de la relación laboral).

6.4.-) Cuadernos diarios de pagos extras (prueba la labor que ejerció como supervisor).

## **2.2.10. Las resoluciones judiciales.**

Cavani. (2017) documentos que pueden ser decisorios o informativos, Resoluciones decisorias son donde el juez impondrá y ordenará en base a su decisión solucionar el conflicto entre las partes litigantes. Resoluciones informativas son las que solo informan en qué situación se encuentra el proceso.

### **2.2.10.1. Clases de resoluciones.**

Cavani (2017) en el proceso civil peruano, se encuentra el decreto que no es otra cosa que las resoluciones sin contenido sobre el derecho discutido, las sentencias son las resoluciones decisorias o en donde se declara el fallo de los jueces, que en cuyo contenido es decisorio son las sentencias y autos son aquellas motivadas por el juez en casos determinados previstos por la legislación, pueden darse cuando hay lugar a una acumulación de acciones, en las reconveniones .

## **2.2.11. La sentencia.**

### **2.2.11.1. Concepto.**

Una sentencia constituye la resolución final y vinculante dictada por un juez tras un proceso legal, con el fin de determinar su conclusión. En esencia, refleja todos los elementos aportados por las partes durante el proceso, como incidentes, pruebas presentadas, argumentos, y otros elementos relevantes que contribuyen a la toma de decisión final acorde a la ley. Esta decisión puede surgir de diversos tipos de procesos legales, ya sean civiles, penales,

administrativos, entre otros e incluye tanto fundamentos legales, como los hechos más destacados que respaldan la resolución emitida. (Conceptos Jurídicos, 2023)

#### **2.2.11.2. Encabezamiento de la sentencia.**

El encabezamiento debe de contener todos los datos necesarios para identificar el proceso en donde se va a pronunciar el tribunal o magistrado ponente, partes del proceso, los hechos que hubieran motivado a la formación de la causa, el lugar y la fecha (Alma Abogados, 2020)

#### **2.2.11.3. La Parte Expositiva.**

Según León (2008) contiene el planteamiento del problema a resolver. Puede adoptar varios nombres: planteamiento del problema, tema a resolver, cuestión en discusión, entre otros. Lo importante es que se defina el asunto materia de pronunciamiento con toda la claridad que sea posible. Si el problema tiene varias aristas, aspectos, componentes o imputaciones, se formularán tantos planteamientos como decisiones vayan a formularse. La forma de redacción tradicional de las resoluciones judiciales en el Perú tiene varias debilidades: uso de lenguaje arcaico (“autos y vistos”), desorden al momento de plantear la cuestión central, un lenguaje poco amigable para el lector (escribir fojas sesenta y nueve y setenta y uno, por ejemplo). Un mejor uso del orden y de un lenguaje claro.

#### **2.2.11.4. La sentencia la parte considerativa.**

Rioja (2017) Contiene el análisis de la cuestión en debate; puede adoptar nombres tales como “análisis”, “consideraciones sobre hechos y sobre derecho aplicable”, “razonamiento”, entre otros. Lo relevante es que contemple no sólo la valoración de los medios probatorios para un establecimiento razonado de los hechos materia de imputación, sino también las razones que desde el punto de vista de las normas aplicables fundamentan la calificación de los hechos establecidos.

#### **2.2.11.5. La parte dispositiva.**

Viene a ser la definición de la controversia, es la sustancia de la sentencia a la cual conviene que se acerque el cuerpo o la forma, y la publicación; porque la sentencia guarda su día, en el cual fue dada.

#### **2.2.11.6. La sentencia en la Ley N° 29497.**

Mantero (2021) la ley 29497 establece que el juez “excepcionalmente, por la complejidad del caso, puede diferir el fallo de su sentencia dentro de los cinco días hábiles posteriores, lo cual informa en el acto citando a las partes para que comparezcan al juzgado para la notificación de la sentencia, la que debe producirse” en el día y hora indicados, bajo responsabilidad”.

Por lo tanto, el esquema es el siguiente:

1.- El juez debe expedir sentencia al término de la audiencia haciendo conocer su fallo de inmediato o dentro de los 60 minutos posteriores. El juez debe cumplir estrictamente con esta obligación con la finalidad de evitar pérdida de tiempo de las partes. Por lo que en la práctica judicial por lo general los jueces no son respetuosos del tiempo de los litigantes, no obstante que estos están obligados a cumplir estrictamente con los tiempos con respecto al juez.

2. Excepcionalmente el juez puede diferir la expedición de la sentencia para ser notificada dentro de los (5) días hábiles siguientes. Por lo que está obligado a entregar copia de la sentencia, cuya decisión ha adelantado verbalmente en el curso de la audiencia dentro de los (5) días de concluida ésta, término dentro del cual se puede interponer el recurso de apelación. La "sentencia al vuelo" que tendrán que emitir los jueces a partir de la entrada en vigencia de la Nueva Ley Procesal del Trabajo les plantea a estos, en todas las instancias un reto serio. La eficacia de este nuevo mecanismo dependerá fundamentalmente de que se den las condiciones para que el juez pueda analizar debidamente cada caso, lo que significa tiempo para leer adecuadamente lo actuado antes de la audiencia, así como tiempo para fundamentar adecuadamente sus resoluciones.

#### **2.2.11.7. Publicación de las sentencias.**

Según Héctor (2019) la publicación de las sentencias es una expresión del principio de publicidad, establecido en el artículo 10° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por el Decreto Supremo N° 017-93-JUS y publicado el 20 de julio de 1993, y modificado por la Única Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29277, publicada el 7 de noviembre de 2008. Esta medida tiene como finalidad el interés general, es decir, promover la transparencia en las actuaciones procesales para generar confianza en los justiciables respecto a la impartición de justicia, salvo en las excepciones que establezcan la Constitución Política del Perú o las leyes.

Con el objetivo de que las decisiones de la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República en materia laboral sean de conocimiento público, el artículo 41° de la NLPT establece que, una vez notificada la sentencia a las partes, esta debe ser publicada obligatoriamente en el Diario Oficial “El Peruano”, contenga o no precedente judicial, e incluso aquellas que declaran improcedente el recurso, dentro del plazo de sesenta (60) días desde la emisión de la sentencia, bajo responsabilidad.

#### **2.2.11.8. Jurisprudencias aplicadas en la sentencia en estudio.**

El II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral en el numeral 1.6 del tema N°1

Sobre el régimen laboral de los obreros municipales.

De acuerdo con las circunstancias del proceso. Esto se fundamenta en el artículo 37 de la Ley N° 27972, la Ley Orgánica de Municipalidades, que establece que los trabajadores municipales están sujetos al régimen laboral de la actividad privada y, por lo tanto, no están obligados a pasar por la vía administrativa antes de recurrir al Poder Judicial.

Además, según la doctrina, se distingue entre funciones de representación, dirección y administración del empleador, atribuidas al funcionario, y el trabajo intelectual realizado en una oficina, característico del empleado. Por otro lado, el término "obrero" se refiere a aquellos que realizan labores manuales o materiales, como los trabajadores de limpieza pública y vigilancia

municipal, entre otros. En este caso específico, el demandante desempeña funciones relacionadas con la limpieza pública y posteriormente con la vigilancia

La Casación Laboral N° 7945-2014-CUSCO, en cuyo cuarto considerando se hace referencia al régimen laboral de los obreros municipales, citando el Informe Legal N° 378-2011-SERVIR/GG-OAJ expedido por la Autoridad del Servicio Civil encuentran sujetos al régimen de la actividad privada, no resultando conveniente su contratación bajo el régimen laboral especial de contratación administrativa de servicios, por cuanto, ello implicaría desconocer la evolución que ha tenido la regulación normativa municipal sobre el régimen laboral de dichos servidores.

Fundamento 06 la Casación N° 7553-2013-CUSCO en la que se deja establecido el petitorio implícito en los procesos de reposición cuando se demanda como pretensión única, en el caso de autos, lo que se demanda es el pago de los beneficios sociales conforme lo establecido en el Decreto Legislativo N° 728, por lo que resulta viable emitir pronunciamiento sobre la desnaturalización o invalidez de los contratos de trabajo.

II Pleno Supremo Laboral del 2014 que planteo la problemática de la “Desnaturalización de contratos casos especiales: Contrato administrativo de servicios CAS. 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”;

#### **2.2.11.9. Los costos en los procesos civiles.**

Torres (2021) los costos no son un pago en sí mismo, sino un reembolso, ya que la parte perdedora devuelve al oponente las cantidades que este ha gastado en defender su derecho. Esto es consistente con el artículo 52 del Código de Ética del Abogado, que estipula que el abogado debe calcular los honorarios y gastos acordados como si el pago lo fuera a hacer su propio cliente.

Determinación de los costos.

En el pago de costos surgen numerosos problemas, ya que la parte ganadora a menudo intenta cobrar sumas exorbitantes por este concepto, las cuales suelen ser irrazonables. El juez no necesariamente debe considerar el monto pagado al abogado según el recibo de honorarios, pues este comprobante frecuentemente no refleja la realidad y solo busca obtener una mayor cantidad de dinero.

La jurisprudencia establece que "el contrato de servicios profesionales entre la demandante y su abogado no puede obligar al demandado, quien es un tercero ajeno a la relación; solo obliga a las partes que lo suscribieron". La Sala Civil Descentralizada de Tarapoto ha adoptado un criterio similar.

Respecto a la cuantía de los honorarios fijados y acordados entre las partes, sometidos a la libertad de una economía de mercado, el juez no puede intervenir para ajustar el monto, como argumenta la parte ejecutante. Es importante señalar que la libertad contractual reconocida por el artículo 1354 del Código Civil permite a las partes determinar el contenido del contrato en consonancia con las normas legales imperativas. En el caso de los honorarios profesionales de un abogado en contratos de locación de servicios, al constituir costos del proceso a ser reembolsados por la parte perdedora, la ley procesal otorga al juez la facultad de regularlos según los criterios establecidos en la ley procesal y la jurisprudencia nacional. Por lo tanto, la postura de la parte ejecutante es insostenible.

#### **2.2.11.10. Las costas procesales.**

Según Castillo (2022) las costas procesales, también conocidas como costas judiciales, son los gastos generados durante un proceso judicial. Estos gastos incluyen los honorarios del abogado, los derechos del procurador, los honorarios de los peritos que hayan intervenido, los costos de copias de documentos, entre otros.

Según el Código Procesal Civil, las costas procesales pueden ser asignadas a la parte perdedora del juicio, a menos que exista una razón justificada para eximirla de su pago. También

es posible que las costas se dividan entre ambas partes si la sentencia es parcialmente favorable para cada una.

El Código Procesal Civil establece que las costas procesales deben ser determinadas por el juez al dictar sentencia y deben ser proporcionales al valor del proceso y a la actuación de las partes durante el juicio. Para esto, el juez puede considerar factores como la complejidad del caso, el tiempo dedicado al proceso, la cantidad de pruebas presentadas y la conducta de las partes durante el juicio.

En cuanto al pago de las costas procesales, el Código Procesal Civil dispone que deben ser abonadas por la parte condenada dentro de los 10 días hábiles posteriores a la notificación de la sentencia. Si no se cumple con el pago en el plazo establecido, pueden imponerse sanciones como el embargo de bienes o la prohibición de iniciar nuevos procesos judiciales. (Estudio jurídico , 2022)

#### **2.2.12. La sana crítica.**

(Quelal Quelal, 2021) Es aplicada en los procesos de enjuiciamiento sean estos civiles o penales, entendiéndose como el arte de juzgar teniendo en cuenta: la bondad y veracidad de los hechos, sin vicios ni error; a través de la lógica, la experiencia, la dialéctica, la equidad, las ciencias, artes afines, auxiliares y sobre todo la moral. Debemos entender como arte ya que el hombre o la mujer que juzga tendrá la virtud o disposición de valerse del conjunto de principio, preceptos y reglas necesarias que le ayudaran a juzgar bien; ya que por tratarse de una actividad humana cuyo fin es hacer el bien o por lo menos lo correcto, debe tener, también, una finalidad ética: por lo que debemos atender a las virtudes y no a las des virtudes; a la disposición para hacer el bien o por lo menos lo correcto y no a la predisposición para hacer el mal o lo incorrecto. La justicia no puede tener su principio y fin en la simple aplicación de la norma material o formal, pues ello sería negar la concurrencia de principios y valores en la realización de la justicia integral. La justicia tiene su principio en el hombre, en cuanto realiza conductas de relevancia jurídico civil o penal; en tanto que su fin, genéricamente entendido, es la protección de valores humanos. Por lo tanto, las reglas de la “sana crítica” sirven para valorar o

apreciar la prueba en el proceso de enjuiciamiento civil o penal es aplicación de la norma legal al caso concreto derivada de razonamiento lógico, equitativo y de la experiencia como juicios de valor generales y relativos sobre la verdad, esto es de principios, reglas y valores como elementos integrantes de la función de juzgar.

### **2.2.13. Las máximas de la experiencia.**

Muffato (2021) considera que en el sistema de prueba libre las máximas de la experiencia se aplican por el juez, se extraen por este de su experiencia de la vida, y se deben aplicar a cada uno de los medios de prueba. No se trata de que el juez decida en conciencia sino de que aplique las (...) reglas de la sana crítica y estas reglas son simplemente máximas de experiencia (p. 438). El citado profesor cuando identifica a las máximas de experiencia se refiere a la experiencia del juez, es decir, no de un grupo humano ni de la sociedad, además, equipara las reglas de la sana crítica y las de máximas de experiencia, por lo que, estas últimas ya no se constituirían en criterios de la valoración, sino serían en sí misma la valoración de sana crítica. Bonorino (2016, p. 308) sostiene que poseen un carácter empírico, su verdad o falsedad es contingente. Actúan como premisas (por lo general tácitas) en las argumentaciones probatorias, formando parte del conocimiento ordinario (...) se las denomina leyes y son enunciados condicionales generales, pero su estructura profunda no es la misma que la de las leyes de la lógica, porque son condicionales derrotables.

También menciona a Taruffo (2011, p. 219) refiere que son nociones derivadas de la experiencia común que representan la base de conocimientos generales para la valoración de la prueba, pero que expresan nociones de sentido común que tienen como único fundamento el hecho de formar parte de la cultura del hombre medio en cierto lugar y en cierto momento. En esta concepción nuevamente se asemejan a las máximas de experiencia como producto del conocimiento común y que se instituyen en instrumentos de valoración.

#### **2.2.14. Finalidad de la motivación de la resolución.**

Cabel (2016) La motivación contribuye a que, en todos los casos, se concreten de la mejor manera posible obligando a poner de manifiesto las razones que sustentaran la resolución como uno de los medios destinados, esta a su vez, garantiza la "recta administración de justicia". De esta forma responde a la necesidad de las partes que conozcan la fundamentación de la resolución expedida para que adopten las determinaciones que le compete al respecto. La motivación es consustancial a la necesidad de procurar siempre una consciente y eficiente realización jurisdiccional del Derecho en cada caso concreto. Desde el punto de vista de la conciencia jurídica, se considera que la exigencia a motivar las resoluciones judiciales trascienda el marco normativo de un determinado Estado; puesto que, cualquier habitante de cualquier Estado siente la necesidad de que las decisiones de sus jueces se sustenten en una adecuada fundamentación, en una razonada explicación del por qué y del para qué de la decisión. Esa exigencia y su concretización permiten evitar la arbitrariedad judicial.

#### **2.2.15. Los medios impugnatorios**

Coca (2021) impugnar nace con la voz latina impugnare la cual significa :refutar, luchar, combatir, atacar, contradecir mientras que impugnación tiene por significado “Acción y efecto de impugnar” de acuerdo a la doctrina determina como instrumentos procesales reglamentados por ley, mediante ellos los litigantes o terceros legitimados, podrán cuestionar un acto procesal, de esta forma se buscara que se revise el acto procesal emitido por otra instancia superior ,con el único fin de alcanzar su revocatoria, o modificación sea esta total o parcial o eventualmente su anulación. Según el artículo 355° C.P.C. “Mediante los medios impugnatorios las partes o terceros legitimados solicitan que se anule o revoque, total o parcialmente, un acto procesal presuntamente afectado por vicio o error”.

### **2.2.15.1. Clasificación de los medios impugnatorios.**

Coca (2021) según el 356° del CPC los medios impugnatorios pueden ser de dos clases: los remedios y los recursos.

#### a). -Los remedios

Son presentados por las partes en el proceso o terceros legitimados que se consideren agraviados por actos procesales no contenidos en resoluciones. Se interpondrán en los casos taxativamente indicados en el CPC y dentro de tercer día de conocido el agravio, salvo disposición legal distinta (CPC, Art.356°). Los principales remedios son las oposiciones y las nulidades.

#### b). -Los Recursos

Son medios con lo que se busca que el propio juez o una instancia superior, revise una resolución judicial con el fin de que esta sea modificada, revocada o declarada nula. Se persigue corregir los errores de fondo o vicios de forma en que se haya incurrido al dictarla. Son utilizados para cuestionar resoluciones, pueden ser formulados por las partes del proceso o terceros legitimados, que consideren haber sufrido algún agravio por efecto de una resolución judicial. Persiguen un nuevo examen de la resolución cuestionada, a efectos que se subsane el vicio o error que pudiera contener (CPC, Art. 356°).

### **2.2.16. Los recursos contemplados en la Nueva Ley Procesal del Trabajo.**

Héctor (2019) los recursos estipulados en la Nueva Ley Procesal del Trabajo En el Subcapítulo IX del Capítulo III, la NLPT regula los medios de impugnación en los procesos laborales, específicamente el recurso ordinario de apelación y el recurso extraordinario de casación, dedicando nueve artículos a estos.

La NLPT no menciona los remedios ni los recursos de reposición y queja; sin embargo, esto no impide que puedan ser utilizados en los procesos laborales, ya que, según la Primera

Disposición Complementaria de la NLPT, en los aspectos no contemplados en ella, se aplican de manera supletoria las normas del Código Procesal Civil, el cual sí incluye estos medios de impugnación en su texto.

#### **2.2.16.1. Recurso de apelación.**

Según Héctor (2019) el recurso de apelación, basado en el principio de instancia plural establecido en el inciso 6) del artículo 139 de la Constitución Política del Perú, implica solicitar al superior jerárquico que revise la resolución emitida por una instancia inferior para corregir posibles errores y vicios.

La NLPT no especifica los alcances del recurso de apelación; sin embargo, dado su carácter previsional, abarca tanto los hechos como el derecho. Según el artículo 364 del CPC, el recurso de apelación tiene como objetivo que un órgano jurisdiccional de mayor jerarquía revise la resolución impugnada para anularla o revocarla, total o parcialmente.

Es importante recordar que la decisión sobre el recurso debe respetar los agravios presentados por el apelante. Frente a la apelación de un auto o sentencia, el superior jerárquico puede confirmar la resolución apelada si está de acuerdo con lo resuelto, revocarla si lo desapruueba y decide algo diferente, o confirmarla en parte y revocarla en parte. Finalmente, puede declarar nula la resolución apelada y ordenar que se emita una nueva, si considera que hubo un grave vicio de procedimiento según lo previsto en la ley.

Chaname (2020) El recurso de apelación, cuyo fundamento lo encontramos en el principio de la instancia plural, consagrado en el inciso 6) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, consiste en la petición que se hace al superior jerárquico para que revise la resolución dictada por el inferior, a efectos que corrija los vicios y errores que pueda contener.

La NLPT no precisa sobre los alcances del recurso de apelación; sin embargo, dado el carácter revisorio de este recurso, el mismo abarca a los hechos como al derecho. Conforme al artículo 364° del CPC el recurso de apelación tiene por objeto que un órgano jurisdiccional de mayor jerarquía al que ha emitido la resolución impugnada, la revise con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente. Es de recordar que la decisión sobre el recurso se

hace respetando los agravios expresados por quien lo interpone. Frente a la apelación de un auto o sentencia el superior jerárquico puede adoptar las siguientes posturas: confirmar la apelada, si está conforme con lo resuelto, revocar la apelada, si desaprueba lo resuelto y decide cosa distinta. Puede también confirmar en parte y revocar en parte. Finalmente, puede declarar nula la resolución apelada y disponer que se expida una nueva, por considerar que se ha incurrido en grave vicio de procedimiento previsto en la ley

#### **2.2.16.2. Efectos de la apelación.**

La NLPT no especifica los efectos con los que se concede el recurso de apelación. Según el artículo 368 del CPC, el recurso de apelación puede otorgarse con efecto suspensivo o con efecto devolutivo (sin efecto suspensivo), y el juez debe indicar claramente el efecto con el que concede el recurso y si es diferido, en su caso.

a) Efecto suspensivo (CPC, Art.368° Inc.1): Este efecto provoca que la eficacia de la resolución apelada quede suspendida hasta que el juez de primera instancia reciba la decisión del superior jerárquico sobre la impugnación. El expediente original se envía al superior en grado. Esta suspensión no impide que el juez continúe conociendo otras cuestiones en un cuaderno aparte y, a solicitud de parte, y mediante una decisión motivada, puede ordenar medidas cautelares para evitar un daño irreparable debido a la suspensión. Aunque la NLPT no lo menciona explícitamente, según el artículo 371 del CPC, el recurso de apelación se concede con efecto suspensivo cuando se interpone contra sentencias y autos que concluyen el proceso o impiden su continuación, y en otros casos previstos en dicho Código.

b) Efecto devolutivo (CPC, Art.368° Inc.2): También conocido como efecto no suspensivo, este mantiene la eficacia de la resolución impugnada, incluso para su cumplimiento.

c) Efecto diferido (CPC, Art.369°): Este efecto establece que, en los casos que el CPC lo indique, el juez puede ordenar de oficio o a solicitud de parte, que se reserve el trámite de una apelación sin efecto suspensivo, para que sea resuelta por el superior junto con la sentencia u otra resolución que el juez determine. Esta decisión motivada no puede ser impugnada. Además, el

mismo artículo establece que la falta de apelación de la sentencia o de la resolución indicada por el juez determina la ineficacia de la apelación diferida.

### **2.2.16.3. Motivación del recurso de apelación.**

La justificación de un recurso de apelación implica exponer los fundamentos legales y facticos que, según el recurrente, justifican la anulación o revocación de la resolución impugnada. Esta motivación requiere un análisis minucioso, crítico y razonados de los posibles errores o vicios detectados en la resolución objetada, ya sea la apreciación de los hechos, la interpretación de la evidencia o la aplicación del derecho.

Según Gregorio Laive la noción de crítica específica y fundamentada del fallo impugnado implica: a) Identificar detalladamente los errores, omisiones y deficiencias atribuidos a la sentencia; b) Demostrar los motivos que sustentan la consideración de la sentencia como errónea, analizando la evidencia, señalando los errores de apreciación y la incorrecta aplicación del derecho, con el fin de evidenciar su equivocación; c) Presentar un argumento jurídico donde se señalan los errores facticos y legales, así como la justicia de las conclusiones del fallo, mediante razonamientos fundados y objetivos sobre los errores de la resolución impugnada.

La motivación del recurso de apelación es un requisito esencial para su admisibilidad. La falta o insuficiencia de esta motivación (al no precisar el agravio) autoriza al Juez de primera instancia a declarar de inmediato la procedencia de la apelación (artículo 367 segundo párrafo del Código Procesal Civil).

El artículo 366 del Código Procesal Civil establece claramente que quien interpone un recurso de apelación debe fundamentarlo, indicando el error de hecho o de derecho cometido en la resolución impugnada en cuanto precise la naturaleza del agravio y su pretensión impugnada. (Gaceta Jurídica, 2015).

### **2.2.17. Recurso de casación.**

Arévalo (2019) en el Perú, las primeras normativas para los procesos judiciales laborales no contemplaban el recurso de casación. Fue en diciembre de 1991, con la promulgación del Decreto Legislativo N° 767, Ley Orgánica del Poder Judicial, cuando se mencionó por primera vez este recurso, estableciendo que sería aplicable en los casos expresamente previstos por la ley y delegando a la legislación especial la tarea de regularlo. Esto se concretó recién en 1996 con la promulgación de la antigua Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636.

Para restringir el acceso al recurso de casación, el texto original de la Ley N° 26636 fue modificado por la Ley N° 27021, publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el 23 de diciembre de 1998. Una de las modificaciones más importantes fue la eliminación del recurso de casación contra autos.

Durante la elaboración del anteproyecto de la NLPT, los miembros de la comisión reformadora consideraron necesario regular el recurso de casación de manera que su interposición no dilatara el proceso laboral y que las causales de infracción normativa que lo justificaran estuvieran claramente previstas en la ley.

Por ello, el texto del anteproyecto remitido por el Poder Ejecutivo enumeraba expresamente las infracciones normativas por las cuales se podía interponer el recurso de casación.

Lamentablemente, el Poder Legislativo modificó el texto presentado, introduciendo una causal genérica y omitiendo la enumeración específica de los causales casatorios que contenía el texto original. Esto ha generado un factor de demora y confusión en el trámite y resolución del recurso de casación.

### **2.2.18. La pretensión.**

Rioja (2017) través de la demanda la persona exige lo que considera que tiene derecho de tenerlo constituyéndose como un acto jurídico y tendrá relevancia una vez aceptada la demanda en la administración judicial a donde corresponda el proceso en cuestión (proceso laboral, proceso de alimentos, etc.,) de esta forma si lo solicitado es verificado antes de manera extrajudicial se llamara pretensión material ,pero si se verifica a través del órgano jurisdiccional se llamará pretensión procesal

### **2.2.19. Principio de congruencia.**

Cortez & Perdomo (2014) el principio de congruencia actúa como una verdadera garantía del derecho fundamental al debido proceso para las partes en un juicio. Este principio implica que el juez solo puede emitir un pronunciamiento basado en lo que ha sido solicitado, probado y exceptuado dentro del proceso, sin dictar sentencias que vayan más allá (ultra) o fuera (extra) de lo pedido (petita). Si el juez omite pronunciarse sobre lo solicitado como pretensión, tiene el deber de explicar claramente las razones de dicha omisión.

### **2.2.20. Marco conceptual.**

(Diccionario Juridico , 2020)

**Actos judiciales:** Las decisiones, providencias, mandamientos, diligencias y cualquier disposición de un juez en ejercicio de sus funciones.

**Auto:** Es la resolución mediante la cual el Juez resuelve la admisibilidad o el rechazo de los actos postulatorios de las partes, el saneamiento de proceso, la interrupción, conclusión y las formas de conclusión especial del proceso.

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

**Casación:** Proviene la Loc. Lat. “cassare” que significa quebrar, romper o quebrantar legalmente el curso de un proceso.

**Defensa de fondo:** Es una manifestación del derecho de contradicción, mediante el cual el demandado controvierte la pretensión materia del proceso.

**Estipulación:** Contrato, convenio, pacto. Dícese de cualquiera de las cláusulas de un contrato.

**Hechos procesales:** Aquellas situaciones que no tienen su origen en la voluntad de las personas, como la muerte de una de las partes, pérdida del expediente judicial.

**Jurisdicción:** Deriva de la locución latina “jurisdictio”, es aquella soberanía del Estado aplicada al órgano especial a la función de administrar justicia, para garantizar la aplicación del derecho y para la composición de los litigios dando certeza jurídica.

## **2.3. Hipótesis.**

### **2.3.1. Hipótesis general.**

De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre Beneficios Sociales, en el expediente N° 02115-2019-0-2501-JR-LA-02; Juzgado de trabajo transitorio; Distrito Judicial del Santa – Chimbote. 2024, ambas son de rango muy alta, respectivamente.

### **2.3.2. Hipótesis específicas.**

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

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

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Nivel, tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1. Nivel de investigación**

**Nivel descriptivo.** Arellano (2023) La investigación descriptiva se enfoca en describir los fenómenos que se estudian centrándose en el “que” del fenómeno para luego describirlo en cuanto a sus detalles y demás características sin que necesite considerar el “por qué” es así el fenómeno. En el trabajo de investigación se describieron propiedades y características que tuvieron las sentencias (objeto de estudio) describiendo detalladamente cada fenómeno que se presentaba a medida que se iba desmembrando en partes las sentencias sometiénolas a un análisis profundo

**Investigación cualitativa.** Arellano (2020) el método de la investigación cualitativa recoge y evalúa datos no estandarizados y en gran parte de los casos trabaja sobre una pequeña muestra representativa (sentencia) de esta manera obtienen una comprensión más profunda de sus criterios de decisión y de su motivación.

##### **Diseño.**

**No experimental.** Dzul (2020) Este método no realiza manipulación de variables solo se basa en la observación de fenómenos tal como se presentan en su contexto natural, en donde después serán analizados en categorías, conceptos, variables, sucesos o contextos que ya sucedieron sin

la intervención directa del investigador a todo esto se le conoce como investigación “ex post facto” (hechos o variables que ya ocurrieron).

**Retrospectiva.** Porque la recolección de datos se trata de hechos ocurridos en el pasado.

**Transeccional.** La recolección de datos determinara la variable, que se dio en un determinado tiempo, no hubo manipulación de la variable.

### **3.2. Unidad de análisis.**

Fue la unidad de análisis (las sentencias de primera y segunda instancia) la elección de la unidad de análisis fue por el muestreo no pirobalística, en el estudio la unidad de análisis es el proceso judicial expediente N° 02115-2019-0-2501-JR-LA-02; Juzgado de Trabajo Transitorio, distrito Judicial del Santa. 2024, se trata de un proceso contencioso laboral.

### **3.3. Variables. Definición y operacionalización.**

El trabajo de investigación tiene como variable “La calidad de sentencias de primera y segunda instancia” definiéndola como un conjunto de propiedades y características propias del trabajo que se realizó al analizar las sentencias.

Bauce et. al. (2020) La definición operacional de la variable implica seleccionar los indicadores contenidos en ella, de acuerdo al significado que se le ha otorgado a través de sus dimensiones como variable de estudio en la respectiva investigación. Esta etapa del proceso de operacionalización de una variable debe indicar de manera previa el qué, el cuándo y el cómo de la variable y las dimensiones que la contienen. Se trata de encontrar los indicadores para cada una de las dimensiones establecidas.

### **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. La técnica viene hacer el procedimiento disponible para los investigadores, los cuales permiten obtener datos y guiar el camino de la recolección de la información. Para recoger datos, después de plantear las preguntas, los objetivos, la metodología se establece qué técnica se va a utilizar (Arias, 2016)

En la presente investigación se utiliza un instrumento denominado lista de cotejo éste se elaboró en base a la revisión de la literatura; fue validado mediante juicio de expertos esta actividad en la revisión del contenido y forma (del instrumento) efectuada por profesionales expertos en un determinado tema. El instrumento presenta los indicadores de la variable; es decir, los criterios o ítems a recolectar en el texto de las sentencias; se trata de un conjunto de parámetros de calidad, preestablecidos en la línea de investigación, para ser aplicados a nivel pregrado.

### **3.5. Método de análisis de datos.**

El método de análisis es una forma de estudio que requiere habilidades como el pensamiento crítico y la evaluación de hechos e información relacionada con la investigación en curso. Su objetivo es identificar los elementos clave del tema que se está examinando para lograr una comprensión profunda del mismo.

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

### 3.6. Aspectos éticos.

Con la presente declaración de compromiso ético y no plagio de El autor de este trabajo de investigación titulado “CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES EXP. N° 02115-2019-0-2501-JR-LA-02; DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA. 2024”, declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas que se amparan en los siguientes principios contemplados en el reglamento de integridad científica en la investigación versión 001 aprobado por el consejo universitario versión N°0304 - 2023 - CU - ULADECH Católica de fecha 31 de marzo del 2023y actualizado por consejo universitario con Resolución N° 0277 -2024- CU-ULADECH Católica de fecha 14 de marzo del 2024. En merito a esta norma se cumple en el presente trabajo

**a) Respeto y protección de los derechos de los intervinientes**, el cual refiere a la protección de las personas investigadas, tanto su dignidad, privacidad y diversidad cultural. **b) Cuidado del medio ambiente**: en cuanto a todas las investigaciones deben respetar a todos los seres en nuestro entorno para preservar la naturaleza y la biodiversidad. **c) Libre participación por voluntad**: en el cual se debe tener conocimiento de los propósitos y finalidades de la presente investigación, con el fin de no expresarse de manera errónea la voluntad libre para los fines específicos establecidos en el proyecto. **d) Beneficencia no maleficencia**: tiene el fin de asegurar el bienestar de las personas que participan en las investigaciones y no resulten perjudicados, de igual forma busca disminuir los efectos adversos y que se pueda aumentar los beneficios. **e) Integridad y Honestidad**: se realiza para prevenir que la investigación no se realice con una difusión responsable, es decir que la presente investigación tiene que ser objetiva, imparcial y transparente de manera que no pueda afectar el curso del estudio o la comunicación de sus resultados. **f) Justicia** el investigador debe actuar razonable y ponderablemente tomando precauciones y limitando los sesgos, de igual forma que se brinde el trato ecuánime con todos los participantes (Uladech, 2024).

## IV. RESULTADOS

**Cuadro 1: Calidad de la sentencia de primera instancia. Sobre 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]					
<b>Calidad de la sentencia de primera instancia</b>	<b>Parte expositiva</b>	<b>Introducción</b>					<b>X</b>	<b>10</b>	[9 - 10]	Muy alta								
									[7 - 8]	Alta								
		<b>Postura de las partes</b>								[5 - 6]							Mediana	
									<b>X</b>	[3 - 4]							Baja	
										[1 - 2]							Muy baja	
	<b>Parte considerativa</b>			2	4	6	8	10		[17 - 20]							Muy alta	
										[13 - 16]							Alta	
		<b>Motivación de los hechos</b>							<b>X</b>	<b>20</b>							[9- 12]	Mediana

		<b>Motivación del derecho</b>					<b>X</b>		[5 - 8]	Baja					
									[1 - 4]	Muy baja					
	<b>Parte resolutive</b>	<b>Aplicación del Principio de congruencia</b>	1	2	3	4	5	<b>9</b>	[9 - 10]	Muy alta					
							<b>X</b>		[7 - 8]	Alta					
		<b>Descripción de la decisión</b>					<b>X</b>			[5 - 6]	Mediana				
									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					

Fuente: Sentencia de Primera Instancia en el expediente N°02115-2019-0-2501-JR-LA-02.

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 la sentencia de segunda instancia. Sobre 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 segunda instancia						
			Muy baja	Baja	Media	Alta	Muy Alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 -24]	[25-32]	[33 - 40]		
Calidad de la sentencia de segunda instancia	Parte expositiva	Introducción					X	10	[9 - 10]	Muy alta					
										[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					
									[13 - 16]	Alta					
		Motivación de los hechos					X		[9- 12]	Mediana					
		Motivación del derecho					X		[5 -8]	Baja					
			1	2	3	4	5		[1 - 4]	Muy baja					
															39

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

Fuente: Sentencia de segunda Instancia en el expediente N°02115-2019-0-2501-JR-LA-02.

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

## V. DISCUSIÓN

Realizando el análisis de resultados se tomaron como base los cuadros de resultados llegando a determinar que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales en el expediente N° 02115-2019-0-2501-JR-LA-02; del Juzgado de Trabajo Transitorio del Distrito Judicial del Santa. Fueron de rango muy alta lo que significa que está en conformidad con todos los parámetros establecidos.

**4.2.1.** Según el objetivo específico que corresponde a la primera sentencia: En lo que corresponde a la fase Expositiva esta se llevó a cabo con la identificación de los hechos que ponen de manifiesto la postura de los litigantes, indicando la presencia de una pretensión que es rebatida por la otra parte. A lo cual conduce a la determinación de los puntos controvertidos donde se encontraron argumentos relacionados con los hechos que respaldaron lo establecido 1. Al inicio tuvo Contrato Cas el cual siguió trabajando de forma indefinida. 2) Lo despiden sin pago de ningún beneficio que le correspondía. 3) No le reconocían las horas extras. 4) No le reconocen pago por carga familiar. Según el artículo 23° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo Ley N° 29497, la carga probatoria corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión.

Con relación a la parte considerativa de la misma sentencia se encontró el vínculo contractual por el cual el demandante estaba subordinado por el empleador 1) Contrato de trabajo. 2) Planilla de pagos. 3) Cuadernos de control de entradas y salidas, los cuales son valorados de acuerdo con el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972, el mismo que determina y clasifica el régimen laboral municipal, en atención a las labores del personal. En donde el Juez fundamenta a través de la Casación Laboral N° 7945-2014-Cusco.

De acuerdo con la parte Resolutiva de la sentencia de primera instancia se declaró fundada en parte sobre las pretensiones fijándose los pagos de los costos del proceso sin costas al demandado.

Cumpléndose con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado, considerándose que si hubo motivación en la sentencia, teniendo un fallo justo acorde con la aplicación de las normas este tipo de procesos laborales, que fueron comparados con lo encontrado por Ramírez (2021), quien elaboró un

trabajo de investigación titulado “Informe jurídico de expediente laboral N° 14309-2012-0-1801-JR-LA-03” quien concluyó que obtuvo que el juez valoró y motivó adecuadamente la resolución, declarando fundada la demanda de pago por beneficios y reintegro de remuneración toda vez que su criterio objetivo se basaron sobre los hechos, aplicando el principio de primacía de la realidad que determinó la naturaleza de la relación contractual sostenida entre la demandante y la parte demanda que desnaturalizó el contrato por su situación de la subordinación (p.27)

Además el autor Dei Castelli (2015) nos ilustra las partes de una sentencia el encabezamiento de la sentencia deberá estar escrito debidamente cumpliendo todos los requisitos ya que estos son insoslayables y su inobservancia acarrea la nulidad de la sentencia.

De acuerdo con la doctrina procesal la parte expositiva viene a ser “una narración descriptiva, lineal, resumida y objetiva” de las cuestiones y elementos que formaron el objeto de la litis las pretensiones de las partes, los argumentos en que se fundan y las circunstancias del proceso conteniendo el planteamiento del problema en discusión entre otros, definiéndose de forma clara, la materia del proceso. Y con respecto a la motivación de la sentencia. Portilla (2004) nos precisa en cuanto a la motivación de la sentencia “Un ordenamiento jurídico evolucionado sólo considera admisibles aquellas decisiones fundamentadas en juicios, criterios o parámetros claramente identificables que puedan ser examinados desde una perspectiva externa a la decisión misma” La exigencia de motivar supone al juez pueda mostrar cuál fue el camino o el método utilizado para llegar a la una decisión entre las tantas posibles. También se puede decir que la fundamentación facilitará encontrar cuáles fueron las motivaciones externas, y las internas, que llevaron al juez a elegir, por eliminación o por grados de aceptabilidad, entre las distintas opciones de decisión en competencia.

**4.2.2.** Según el objetivo específico; Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado, teniendo como resultados del cuadro 2 fue de rango muy alta, porque en su parte expositiva, considerativa y resolutive fueron de calidad: muy alta, muy alta y muy alta respectivamente, la calidad de la sentencia de acuerdo a sus parámetros doctrinarios

jurisprudenciales y normativos que estuvieron presentes en este análisis de sentencia que fue emitida por Corte superior de Justicia de Santa. La calidad de la sentencia se estableció fundamentándose en los resultados de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fue de rango Muy alta, Muy alta, Muy Alta, dando como resultados en el cuadro 2. Datos que son comparados con los encontrados por Mansilla (2021) quien realizó un trabajo de investigación titulado “El respeto de los derechos fundamentales del trabajador frente a los contratos sujetos a modalidad” quien concluyó en el principio de la primacía de la realidad y el principio de causalidad que hasta la actualidad son afectados por los empleadores haciendo uso de contratos sujetos a modalidad, según se pudo demostrar en sus resultados que el 97 % frente al 3% de la muestra encuestada así indica. Con estos resultados se afirma que los contratos modales son mal utilizados por los empleadores en perjuicio de los trabajadores, ya que en los contratos estipulan una cosa y la realidad de la labor del trabajador es otra es ahí el aprovechamiento para no ser remunerados debidamente y es el inicio de una vulneración a sus derechos laborales en donde se ven afectados en los pagos de sus beneficios sociales al final de su tiempo contratado. En cuanto a la parte resolutive de la sentencia La sala de apelaciones se basó en la parte considerativa la cual tomo como base en el Decreto Legislativo No 728 – Ley de productividad y competitividad del régimen laboral privado. Además el autor Cavani (2017) el fallo no es otra cosa que el convencimiento que el Juez ha llegado al análisis de todo lo actuado en el proceso, en la decisión se declara el derecho alegado por las partes litigantes, el juez puede tomar otras decisiones al emitir la sentencia, como por ejemplo el pago de indemnizaciones, pago de costas y costos por la parte vencida, pago de multas que pudiera generar el caso en el proceso .”La sentencia concluyó con la denominada parte dispositiva o fallo propiamente dicho en el cual se sintetizan las conclusiones y consideraciones establecidas resolviendo actuar o denegar la actuación de la pretensión procesal ”.

## VI. CONCLUSIONES

En el presente trabajo de investigación se llegaron a las siguientes conclusiones: De acuerdo con los cuadros de resultados y análisis, referente al caso de pagos de beneficios sociales en el expediente N° 02115-2019-02501-JR-LA-02; Juzgado de Trabajo transitorio distrito judicial del Santa – Chimbote. 2024.

Según el objetivo específico se determinó que la decisión judicial de primera instancia emitido por el Juzgado de Trabajo transitorio distrito judicial del Santa fue de rango muy alta y muy alta en razón que la carga de prueba de acuerdo al artículo 23 de la Nueva Ley procesal del Trabajo Ley 29497 en donde corresponde a las partes probar los hechos que configuran la pretensión, de acuerdo al caso estudiado, la carga de la prueba lo acreditaba el trabajador, en lo que correspondía a la existencia de la prestación personal de servicios, la existencia de la fuente normativa, de los derechos alegados el cual en la constitución se configura como un derecho fundamental de la persona (derecho al trabajo), el motivo de la desnaturalización del contrato de trabajo el cual se configuraba como contrato indefinido, la existencia del daño alegado al separarlo de su puesto de trabajo, de esta forma se acreditaba la existencia de la relación laboral entre las partes.

La controversia en cuanto a los pagos correspondientes estos fueron rebajados cuando la labor era la misma y distinta de la del contrato le correspondía pagos de beneficios sociales, horas extras donde había una diferencia de 12 horas semanales más, que no habían sido consideradas en el pago mensual del trabajador por las horas extras que laboraba por mes. En tal sentido el Poder Judicial consideró que lo solicitado en la pretensión del demandante estaba de acuerdo a ley la sentencia fue debidamente motivada con doctrina y jurisprudencia ya que es un caso bastante común en el ámbito laboral es por eso que la sentencia de primera instancia es considerada muy alta.

Según el objetivo específico se determinó que la decisión judicial de la sentencia de segunda Instancia emitida en el Juzgado de Trabajo transitorio distrito judicial del Santa -

Chimbote, con diferente Juez y especialista en el caso en mención ,de acuerdo al resultado de los análisis se arribó que la sentencia fue de rango muy alta y muy alta conforme a los parámetros normativos jurisprudenciales y doctrinales en razón que la sala reexamina la sentencia de primera instancia en la parte considerativa y establece estar de acuerdo a la diferencia de horas que existe entre ambas leyes en donde se presentaba la controversia y la cual las pruebas estaban de acuerdo a la persona del demandante arribando confirmar la sentencia de primera instancia, declarando la nulidad de la sentencia y exhortando se realice un nuevo juicio oral. Por estas razones el fallo judicial está considerado en el rango muy alta.

## VII. RECOMENDACIONES

- Implementar programas de capacitación continua enfocados en la legislación laboral y los derechos de los trabajadores. Esto asegurará que los jueces y el personal judicial estén actualizados sobre las últimas normativas y mejores prácticas, lo que contribuirá a la emisión de sentencias más justas y fundamentadas.
- Establecer un sistema de evaluación y retroalimentación para las sentencias emitidas, donde expertos independientes analicen la calidad y fundamentación de las decisiones judiciales. Los resultados de estas evaluaciones pueden ser utilizados para mejorar la formación y desempeño de los jueces.
- Fomentar la investigación y publicación de estudios de casos exitosos donde las sentencias hayan tenido un impacto positivo en la resolución de disputas laborales. Estos casos pueden servir como referencia y guía para futuras decisiones judiciales, promoviendo buenas prácticas dentro del sistema judicial.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- A., C., y Jesus. (06 de 09 de 2021). *L.P.Pasion por el derecho*. <https://lpderecho.pe/prueba-proceso-laboral-ordinario/>
- Alma Abogados. (07 de 02 de 2020). *Alma Abogados*. <https://almaabogados.com/la-sentencia-estructura-y-contenido-exhaustividad-y-motivacion>
- Arellano, F. (08 de 2020). [https://www.researchgate.net/publication/346940616\\_La\\_investigacion\\_cualitativa\\_una\\_herramienta\\_etica\\_en\\_el\\_ambito\\_pedagogico](https://www.researchgate.net/publication/346940616_La_investigacion_cualitativa_una_herramienta_etica_en_el_ambito_pedagogico)
- Arellano, F. (23 de 11 de 2023). Enciclopedia significado: <https://www.significados.com/investigacion-descriptiva/>
- Arévalo Vela, J. (09 de 2015). Soluciones Laborales para el Sector Privado. *Soluciones Laborales*(93). Retrieved 15 de 11 de 2021, from [http://www.solucioneslaborales.com.pe/boletines/arc\\_boletines/Informe161015.pdf](http://www.solucioneslaborales.com.pe/boletines/arc_boletines/Informe161015.pdf)
- Arévalo Vela, J. (2023). *Tratado de Derecho Laboral* (segunda ed.). Lima, Peru: Juristas Editores. [https://doi.org/ISBN N° 978-612-5019-37-0](https://doi.org/ISBN%20N%C2%BA978-612-5019-37-0)
- Arévalo, A. (2019). Nueva Ley Procesal del Trabajo. *Revista Especializada: Nueva Ley Procesal del Trabajo*, Lima: Poder Judicial del Perú. <https://lpderecho.pe/recurso-casacion-nueva-ley-procesal-trabajo/>
- Arias. (2016). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. Caracas - Venezuela: Alegría 5570 C.A.
- Arriola, J. M. (01 de Setiembre de 2021). *LP Pasion por el derecho*. <https://lpderecho.pe/nuevo-proceso-laboral-ley-29497-nueva-ley-procesal-trabajo/>

Bizama Adazme, G. (2020). *Indemnización por años de Servicioefectos practicos en la tributacion*. Santiago de Chile: Repositorio de la Universidad de Chile .

<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/179872/Tesis%20-%20Gerardo%20Bizama%20-%20Parte%20II.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Cabel Noblecilla, J. (15 de 07 de 2016). *L.P. Pasión por el derecho*. <https://lpderecho.pe/la-motivacion-resoluciones-judiciales-la-argumentacion-juridica-estado-constitucional/>

Campos Torres, S. (julio de 2020). La Conciliación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. *Derecho & Sociedad Asociación Civil*(37), 215. [file:///C:/Users/HOME/Downloads/Dialnet-LaConciliacionEnLaNuevaLeyProcesalDelTrabajo-7792235%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/HOME/Downloads/Dialnet-LaConciliacionEnLaNuevaLeyProcesalDelTrabajo-7792235%20(1).pdf)

Castillo, I. (04 de 2022). *Mundo Juridico*. <https://www.mundojuridico.info/las-costas-procesales/>

Cavani, R. (2017). Que es una Resolución Judicial. Retrieved 15 de 11 de 2021, from <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/19762/19822>

Céspedes Camacho, M. M. (2019). *La vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Corte Superior de Lima Norte - 2017*. Lima : Repositorio de la Universidad federico villarreal . <https://hdl.handle.net/20.500.13084/3137>

Cespedes Camacho, M. M. (2019). *La Vulneracion de los Derechos Laborales en el Regimen Especial de Contratacion Administrativa de Servicios -Cas en la Corte Superior de Lima Norte -2017*. Universidad Federico Villarreal . Lima: Repositorio de la universidad Federico Villarreal. <https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/3137/CESPEDES%20CAMACHO%20MARIA%20MAGDALENA%20-%20DOCTOR.pdf?sequence=1&isAll>

Chaname A., J. (06 de 08 de 2021). *L.P.Pasion por el derecho*. <https://lpderecho.pe/prueba-proceso-laboral-ordinario/>

Chaname A., J. (13 de 03 de 2021). *L.P.Pasion por el derecho*. <https://lpderecho.pe/regimen-cas-decreto-legislativo-1057-contrato-administrativo-servicio/>

Chaname Arriola, J. M. (14 de 10 de 2020). *LP pasion por el derecho*. [pderecho.pe/remuneracion-derecho-laboral/#:~:text=No%20constituye%20remuneraci%C3%B3n%20computab](https://lpderecho.pe/remuneracion-derecho-laboral/#:~:text=No%20constituye%20remuneraci%C3%B3n%20computab)

Chaname Arriola, J. M. (17 de 08 de 2021). *L.P.Pasion por el Derecho* . <https://lpderecho.pe/beneficios-economicos-ordenamiento-peruano/>

Cifuentes Salas, R. A. (2022). *Agotamiento de la vía administrativa y las peticiones de bonificación especial, 2020*. Universidad Cesar vallejos . Lima : Repositorio Institucional - UCV. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Coca Guzman, S. J. (09 de 04 de 2021). *LP Pasion por el Derecho*. <https://lpderecho.pe/sujetos-proceso-codigo-procesal-civil/#:~:text=Conclusiones,Los%20sujetos%20procesales%20principales%20son%20tres%3A%20el%20demandante%2C%20el%2>

Coca Guzman, S. J. (10 de 02 de 2021). Medios impugnatorios en el Código Procesal civil . *LP Pasion por el derecho*. Retrieved 28 de 10 de 2021, from <https://lpderecho.pe/medios-impugnatorios-reposicion-apelacion-casacion-queja-codigo-procesal-civil/>

Conceptos Juridicos. (2023). *conceptos Juridicos .com*. <https://www.conceptosjuridicos.com/pe/sentencia/>

Cortez, P., y Cesar & Perdomo Cueter, P. (2014). [https://www.consejodeestado.gov.co/documentos/boletines/PDF/25000-23-42-000-2014-01139-01\(2458-15\).pdf](https://www.consejodeestado.gov.co/documentos/boletines/PDF/25000-23-42-000-2014-01139-01(2458-15).pdf)

Cybulkiewicz Acuña, D. (2020). *El proceso ejecutivo laboral: Un enfoque crítico de la práctica judicial*. Universidad Nacional de Colombia . Colombia: Repositorio de la Universidad Nacional de Colombia. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/78629>

Dei Castelli, M. (2015). Partes formales de la Sentencia. En *Estructura de la Sentencia* (p. 4). Centro de capacitacion y Gestion Judicial. [Capacitacion.jusmisiones.gov.ar/files/material\\_curso/Taller%20de%20Estructura%20de%20la%20Sentencia.pdf](https://www.gestionjudicial.gob.ar/files/material_curso/Taller%20de%20Estructura%20de%20la%20Sentencia.pdf)

Diario Gestion. (19 de 08 de 2022). Asignacion Familiar Que es ,como se paga y quienes tienen derecho a recibirlas? *Diario Gestion*. <https://gestion.pe/tu-dinero/asignacion-familiar-que-es-como-se-paga-y-quienes-tienen-derecho-a-percibirla-requisitos-peru-nnda-nmlt-noticia/?ref=gesr>

Dzul Escamilla, M. (2020). *Universidad Autonoma del estado de Hidalgo* . [https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI\\_Presentaciones/licenciatura\\_en\\_mercadotecnia/fundamentos\\_de\\_metodologia\\_investigacion/PRES38.pdf](https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Presentaciones/licenciatura_en_mercadotecnia/fundamentos_de_metodologia_investigacion/PRES38.pdf)

Escudero. (2010). *Sentencias Laborales*. Perú: Primera Edición.

Estudio juridico . (2022). *Colegali*. <https://colegali.com/cual-es-el-tratamiento-de-la-costas-procesales-en-un-juicio-civil-en-peru/>

Flores Sagastegi, A. A. (2016). *Derecho Procesal Penal I*. Chimbote, Ancasch, Peru: Universidad CAtolica los angeles de Chimbote. [/abogacia.pe/wp-content/uploads/2020/04/Derecho-Procesal-Penal-I.pdf](https://abogacia.pe/wp-content/uploads/2020/04/Derecho-Procesal-Penal-I.pdf)

Gaceta Juridica . (2015). Responsabilidad del Juez . En D. d. Juridica, *Manual de procesos civiles* (Primera ed., pp. 47,48). Lima: El Buho E.I.R.L. [https://dataonline.gacetajuridica.com.pe/resource\\_gcivil/PubOnlinePdf/04082016/01-MANUAL-DEL-PROCESOCIVIL-TOMOI.pdf](https://dataonline.gacetajuridica.com.pe/resource_gcivil/PubOnlinePdf/04082016/01-MANUAL-DEL-PROCESOCIVIL-TOMOI.pdf)

Gaceta Juridica. (2015). Motivacion del Recurso de Apelacion. En G. Juridica, *Manual de Proceso civil* (Primera ed., p. 728). Lima. <file:///F:/01-MANUAL-DEL-PROCESOCIVIL-TOMOI.pdf>

- Gamarra Vilchez, L. (2010). Los Principios en el Nuevo Proceso Laboral. *VI Congreso Nacional Cusco-2010* (p. 215). Cusco: Gobierno del Perú . Retrieved 01 de 03 de 2023, from <https://www.sptss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/IV-Congreso-Nacional-Cusco-2010-203-218.pdf>
- Golding, A. (2020). *Los derechos Sociales en el marco de las reformas locales en America Latina* . Universidad de San Andrés . Colombia : Repositorio de la Universidad San Andrés .  
[https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9698/rojas\\_pff.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9698/rojas_pff.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Héctor, L. M. (junio de 2019). Ley N° 29497-NLPT promueve celeridad en la Justicia Laboral. *revista Nueva Ley NLPT(001)*. [https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/08/Revista-Nueva-Ley-Procesal-del-Trabajo-Legis.pe\\_.pdf](https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/08/Revista-Nueva-Ley-Procesal-del-Trabajo-Legis.pe_.pdf)
- Hurtado Alendes, J. &. (2018). *Guia de los principales beneficios Sociales consideraciones para su determinacion y correcto pago* . /Users/HOME/Downloads/20180724-Guia-de-Beneficios-Sociales-2018-v1-FINAL.pdf
- J . Bauce, G. ., (10 de 05 de 2020). Operacionalizacion de variables . *Revista del Instituto Nacional de Higiene "Rafael Rangel"* (49), 45.  
<https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/05/1096354/operacionalizacion-de-variables.pdf>
- León Pastor, R. (2008). *Manual de Redaccion de Resoluciones Judiciales*. Lima, Perú : Proyecto de apoyo al sistema judicial del Perú. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/27176.pdf>
- Ley 31131 Ley que Establece Disposiciones para erradicar la discriminacion en los regimenes laborales del sector publico. (09 de 03 de [2021]). Ley que Establece Disposiciones para erradicar la discriminacion en los regimenes laborales del sector publico. *Diario el Peruano*, p. 3. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/03/Ley-31131-eliminar-CAS-LP.pdf>
- Mansilla Siancas, V. (2021). *El respeto de los derechos fundamentales del trabajador frente a los contratos sujetos a modalidad*. Universidad Nacional Federico Villarreal . Lima: Repositorio de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/5770/TESIS%20Mancilla%20Siancas%2c%20V%20ctor%20Oswaldo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mantero, F. E. (09 de 2021). Comentario inicial de la Nueva Ley Procesal del Trabajo que ha comenzado a ser aplicada en la republica del Peru . *Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Socia, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Socia*(11). <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem11-165-209.pdf>

Martins.Fernando. (2022). las 5 etapas del proceso Civil Peruano . *Lemontech blog*. [https://blog.lemontech.com/etapas-proceso-civil/#Primera\\_Etapa\\_postulatoria](https://blog.lemontech.com/etapas-proceso-civil/#Primera_Etapa_postulatoria)

Meléndez, W. (01 de 10 de 2021). *L.P.Pasion por el derecho*. <https://lpderecho.pe/audiencia-juzgamiento-proceso-laboral-ordinario/>

Ministerio de Trabajo y Promocion del Empleo . (20 de 02 de 2023). *Guia para el descanso Vacacional* . [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2925494/guia\\_para\\_el\\_descanso\\_vacacional.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2925494/guia_para_el_descanso_vacacional.pdf)

Montes Abreu, J. (2017). *El derecho al trabajo y su proteccion Constitucional*. Universidad Nacional Federico Villarreal . Lima: repositorio de la Universidad Villarreal. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/5346>

Montoya Obregon, L. M. (2019). Los Principios del derecho del trabajo en la Jurisprudencia Nacional. *Boletin Informativo Laboral*(92). [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo\\_principal\\_agosto.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo_principal_agosto.pdf)

Muffato, N. (29 de 08 de 2021). Michele Taruffo sobre Las maximas de la experiencia . *Derecho & Sociedad* (57), 22. [file:///C:/Users/HOME/Downloads/24744-Texto%20del%20art%C3%ADculo-97706-2-10-20220117%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/HOME/Downloads/24744-Texto%20del%20art%C3%ADculo-97706-2-10-20220117%20(2).pdf)

Olasco Alvarez, J. (2008). *Escuela Judicial Poder Judicial*. [https://escuelajudicialpj.poder-judicial.go.cr/Archivos/bibliotecaVirtual/laboral/prueba\\_materia\\_laboral.pdf](https://escuelajudicialpj.poder-judicial.go.cr/Archivos/bibliotecaVirtual/laboral/prueba_materia_laboral.pdf)

Orrego Acuña, J. (2020). Teoría de la Prueba . *Jurios*.  
<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/f79058004678c1b1a1ece793776efd47/Teor%C3%ADa+de+la+prueba.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=f79058004678c1b1a1ece793776efd47>

Ortiz Alzate, J. (05 de 10 de 2010). Sujetos procesales. *Facultad de derecho Ratios Jurios*.  
[file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-SujetosProcesalesPartesTercerosEIntervinientes-6750300%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-SujetosProcesalesPartesTercerosEIntervinientes-6750300%20(1).pdf)

Ortiz mayagoita, G. (2021). Terminos y plazos. En *Derecho Procesal Laboral* (p. 10). Lima.  
<erecho.universidadipei.com/wp-content/uploads/2021/03/2-S1-DERECHEPROCLABORAL.pdf>

Poder Judicial . (2022). *Diccionario Juridico* . Lima: Concejo Ejecutivo .

Poder Judicial del Peru (Diccionario Juridico). (2020).  
[https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/cortesuprema/s\\_cortes\\_suprema\\_home/as\\_servicios/as\\_enlaces\\_de\\_interes/as\\_orientacion\\_juridica\\_usuario/as\\_diccionario\\_juridico/e](https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/cortesuprema/s_cortes_suprema_home/as_servicios/as_enlaces_de_interes/as_orientacion_juridica_usuario/as_diccionario_juridico/e)

Portilla, V. (2004). Estructura de la Sentencia Judicial.  
<https://edwinfigueroag.files.wordpress.com/2015/08/lectura-unidad-ii-estructura-de-la-sentencia-judicial-edgardo-villamil.pdf>.  
<https://edwinfigueroag.files.wordpress.com/2015/08/lectura-unidad-ii-estructura-de-la-sentencia-judicial-edgardo-villamil.pdf>

Priori Posada & Roberto, G. F.-P. (Diciembre de 2012). La carga de la prueba en el proceso laboral. *IUS ET VERITAS*(45), 33. <file:///C:/Users/HOME/Downloads/12007-Texto%20del%20art%C3%ADculo-47777-1-10-20150426.pdf>

Puente Arada, M. (2021). Cual es la manifestacion en la tramitacion del Proceso. Retrieved 15 de 11 de 2021, from <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/db43a00045980141bc9cbf4799720f85/PRIN>

CIPIOS\_DEL\_NUEVO\_PROCESO\_LABORAL.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=db43a00045980141bc9cbf4799720f85#:~:text=El%20proceso%20laboral%20se%20i

Puente Bardales, P. M. (28 de 02 de 2004). *Poder Judicial Gobierno del Peru* . Retrieved 01 de 02 de 2023, from <https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/528dfe00490b56e29da89d0ace91a86e/PRINCIPIOS+NLPT-Pedro+Puente+Bardales.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=528dfe00490b56e29da89d0ace91a86e>

Quelal Quelal, L. A. (2021). *Repositorio de la Universidad Andina Simón Bolívar*. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8385/1/T3658-MDP-Quelal-La%20sana.pdf>

Ramírez Covarrubias, V. L. (2021). *Informe Juridico de Expediente Laboral N° 14309-2012-0-1801-JR-LA-03*. Lima: repositorio de la Universidad San Martín de Porres. [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9361/ramirez\\_cvl.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9361/ramirez_cvl.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Rioja Bermudez, A. (12 de 09 de 2017). <https://lpderecho.pe/pretension-demanda-civil/>. Retrieved 11 de 10 de 2021, from <https://lpderecho.pe/pretension-demanda-civil/>: <https://lpderecho.pe/pretension-demanda-civil/>

Rioja Bermudez, A. (2017 de 10 de 2017). *LP pasión por el derecho*. <https://lpderecho.pe/sentencia-proceso-civil-naturaleza-clases-requisitos-partes/>

Rueda Rodríguez, A. E. (2020). Reflexiones sobre el concepto del trabajador al Servicio del Estado en México y su Régimen Laboral aplicable ¿Trabajadores al Servicio del Estado empleados Públicos Funcionarios o burocratas ? *Revista de la Facultad de Derecho de México* (278 -A). <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rfdm/article/view/75673/68494>

SBS gobierno del Peru . (20 de 02 de 2023). *Prevención de lavados de activos*. <https://www.sbs.gob.pe/usuarios/seguros/seguros-obligatorios/seguro-vida-ley>

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (19 de 02 de 2023). *SUNAFIL*.  
<https://www.gob.pe/institucion/sunafil/campa%C3%B1as/17631-beneficios-sociales-de-los-trabajadores>

Torres Romero, R. (2018). *Pago de Beneficios sociales de ex empleadora*. Universidad San Pedro .  
Chimbote: Repositorio de la Universidad de San Pedro.  
<http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/10192>

Torres Vasquez, J. L. (17 de 08 de 2021). *L.P. Pasión por el derecho*.  
<https://lpderecho.pe/determinacion-costos-proceso-civil/>

# **ANEXOS**

## ANEXO 1: LA MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA

**TÍTULO:** CALIDAD DE SENTENCIAS SOBRE, PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES EL EXPEDIENTE; N° 02115-2019-0-2501-JR-LA-02; JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO, DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA CHIMBOTE. 2024

G/ E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
<b>General</b>	¿Cuál sería la Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre, pago de Beneficios Sociales el expediente N° 02115-2019-0-2501-JR-LA-02, Juzgado de trabajo transitorio, distrito judicial del Santa Chimbote. 2024?	Determinar la Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre, pago de Beneficios Sociales el expediente N° 02115-2019-0-2501-JR-LA-02, Juzgado de trabajo transitorio, distrito judicial del Santa Chimbote, 2024	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 expediente N°02115-2019-0-2501, JR-LA-02, Juzgado de Trabajo Transito, Distrito Judicial de Santa - Chimbote ,2024 ambas son de rango muy alta, respectivamente.	<p>Tipo de investigación según el nivel de profundidad: descriptivo</p> <p>Tipo de investigación según el tipo de datos: cualitativa</p> <p>Diseño de la investigación: No experimental – Retrospectivo y Transeccional.</p> <p>Técnicas de recojo de datos: la observación y análisis de contenido</p> <p>Instrumento de recojo de datos: Lista de cotejo</p>
<b>Específicos</b>	¿Cuál es la calidad de la sentencia de primera instancia, sobre pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado	De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre pago de Beneficios Sociales del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta.	<p>Unidad de análisis: dos sentencias de primera y segunda instancia, pertenecientes a un solo proceso judicial.</p> <p>Criterios de elección del proceso judicial: pretensión judicializada de tipo contencioso, con interacción de ambas partes; con aplicación de pluralidad de instancias y concluido por sentencias.</p> <p>La elección no fue aleatoria se aplicó el método por conveniencia.</p>
	¿Cuál es la calidad de la sentencia de segunda instancia, pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	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 Beneficios Sociales del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta	

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA**  
**JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO**

---

**SENTENCIA**

**JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO – (EX 2º) NLPT**

**EXPEDIENTE: 02115-2019-0-2501-JR-LA-02.**

**MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES**

**JUEZ : MXX.**

**ESPECIALISTA : DXXX**

**DEMANDADO : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL BB**

**DEMANDANTE : AA**

**RESOLUCIÓN NÚMERO: TRES**

Chimbote, siete de octubre

Del dos mil diecinueve

**I. PARTE EXPOSITIVA:**

**Asunto**

Se trata de la demanda interpuesta por el accionante **AA**, contra **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL BB**, sobre **PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES**, más intereses legales, costas y costos del proceso, conforme a los fundamentos de su propósito.

**Fundamentos de la demanda**

1. Sostiene que, ingresó a laborar para la entidad demandada con fecha 01 de agosto del 2010, a fin de que preste servicios de vigilante de la Municipalidad Provincial BB , a cambio de percibir una remuneración mensual de S/.930.00 soles, con una jornada de seis días a la semana y 12 horas diarias, alega que durante su vínculo laboral siempre se desempeñó diligentemente,

mostrando en todo momento honradez, puntualidad, responsabilidad y eficiencia en su centro de trabajo, y que tiene que entenderse el contrato de trabajo como aquel acuerdo voluntario entre el trabajador y el empleador.

2. Refiere que, el trabajador se obliga a poner a disposición del empleador su propio trabajo a cambio de una remuneración, el contrato de trabajo da origen a un vínculo laboral, el cual genera y regula un conjunto de derechos y obligaciones por las partes, así como las condiciones dentro de las cuales se desarrollara dicha relación laboral.

3. Señala que, conceptualizando el instituto jurídico sustancial del contrato de trabajo, corresponde manifestar que a pesar de tener el demandante un contrato indeterminado, la entidad accionada desde el inicio de su relación laboral hasta el 31 de diciembre del 2018, fecha en que se le despidió de manera indefinida, no ha realizado ningún pago de su compensación por tiempo de servicios, asignación familiar, gratificaciones ordinarias, vacaciones ordinarias y horas extras, y que hay intencionalidad de no pagarle las acreencias laborales que por Ley le corresponden, alega que no se explicaría el que hasta la actualidad no se haya cancelado la totalidad de los beneficios sociales.

### **Actuación Procesal**

Mediante resolución número DOS se resuelve admitir a trámite la demanda en la vía del proceso ordinario laboral, corriéndose traslado a la parte demandada y citándose a las partes a la audiencia de conciliación, la misma que se lleva a cabo conforme es de verse del acta de folios 303 a 304, diligencia que se lleva a cabo con la concurrencia de ambas partes procesales, no arribando a un acuerdo conciliatorio, se señala las pretensiones materia de juicio, se da cuenta el escrito de contestación de demanda, se tiene por contestada la misma, y se señala fecha y hora para la audiencia de juzgamiento.

### **Fundamentos de la contestación de demanda**

1. La demandada señala, que el juzgado deberá tener presente que el demandante prestó servicios bajo la modalidad de contrato administrativo de servicios CAS, conforme a los contratos suscritos por el demandante, indica que sus labores no han sido continuas, sino que se le contrato de acuerdo al periodo indicado, y de acuerdo a la necesidad de servicios, agrega que el contrato CAS es un régimen especial de contratación laboral para el sector público, que

vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera subordinada, se rige por normas especiales y confiere a las partes únicamente los beneficios y obligaciones inherentes al régimen especial, y no son aplicable las disposiciones específicas del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, ni los del Régimen laboral de la actividad privada.

2. Señala que, el CTS es un beneficio social que permite prever el riesgo que origina el cese de una relación laboral, y la consecuente pérdida de ingresos, y deberá ser pagado al cese de la relación laboral, resultando incongruente la pretensión, no corresponde pago alguno por este concepto, sobre el pago de las gratificaciones, son sumas de dinero que el empleador otorga a los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, de manera adicional a la remuneración, habiéndose pagado dicho beneficio al actor, y que no tiene derecho a percibir algo que le fue abonado oportunamente, y en los periodos que estuvo bajo la modalidad de contrato administrativo de servicios, no corresponde más que el monto que ha señalado el Gobierno

3. Sobre la asignación familiar, alega que el trabajador tiene la obligación de acreditar ante el empleador que tiene hijos a su cargo para gozar el pago de la asignación familiar, sobre el pago de las vacaciones anuales, refiere que no se ha reconocido dentro del régimen al cual estuvo sujeto, debiéndose tener en cuenta que durante sus contrataciones administrativas de servicios, se le ha reconocido sus pago, y sobre el pago de horas extras, alega que resulta ilógico que el demandante haya laborado horas extras, más aún si de su demanda se desprende que no ha probado con medio probatorio idóneo tal pretensión; entre otros fundamentos de su propósito.

### **Audiencia de Juzgamiento**

Siguiendo con el desarrollo del proceso, se procede a fijar día y hora para la audiencia de juzgamiento, la misma que se realiza conforme es de verse del acta de folios 386 a 388, del audio y video que obra en el Sistema Integrado Judicial, con la concurrencia de ambas partes procesales, en ese acto se da cuenta de dos escritos presentados por la parte demandada, siendo **que en el primero se deduce excepción de prescripción, se concede el uso de la palabrea a la parte demandada, se corre traslado a la parte demandante, y en el minuto 08'15 se declara improcedente debido a que la demandada no lo ha formulado en su debida oportunidad,** se da cuenta el segundo escrito presentado por la demandada, en el cual presenta copia de la planillas

de remuneraciones, el mismo que se incorpora como medios probatorios de oficio, desarrollándose la etapa de confrontación de posiciones, se admiten y actuación de los medios probatorios, y alegatos finales, siendo el estado actual del proceso el de emitir pronunciamiento.

## **II. PARTE CONSIDERATIVA:**

### **PRIMERO: Sobre la carga de la prueba.**

Según el artículo 23° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo Ley N° 29497, la carga probatoria corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, los cuales se deben sujetar a las reglas especiales de distribución de la carga de la probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales; asimismo, en este dispositivo legal establece que le corresponde al demandado que sea señalado como empleador acreditar el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad, aquí ocurre lo que conocemos como inversión de la carga de la prueba, característico del proceso laboral en tanto que se pretende equiparar la inferioridad económica y social del trabajador ante el empleador.

### **SEGUNDO: De la oralidad en los Procesos Laborales.**

El Numeral 12.1 de la norma adjetiva invocada, prescribe que “En los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia”, dicho dispositivo legal se encuentra acorde con la principal innovación que se ha introducido al ordenamiento procesal a través de la dación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497, que consiste en imprimir carácter oral al nuevo proceso laboral, el mismo que condensa y a su vez es requisito para la consecución y la propia eficacia de otras características de gran importancia, pacíficamente atribuidas al proceso laboral, tales como la inmediación, la misma que garantiza que el Juez este en contacto directo con las partes y las pruebas durante el desarrollo del proceso.

**TERCERO: De los hechos sujetos a actuación probatoria.**

Conforme se aprecia del acta de audiencia de juzgamiento de folios 386 a 388, y del audio y video que se encuentra en el Sistema Integrado Judicial minuto 11'50, se establece como un hecho no necesitado de actuación probatoria, la prestación de servicios del demandante para la demandada, se señala como hecho sujeto a actuación probatoria determinar si corresponde: **1)** Otorgar los beneficios sociales reclamados a la parte demandante, siendo estos beneficios el pago de la compensación por tiempo de servicios, el pago de gratificaciones ordinarias, pago de vacaciones anuales ordinarias, pago de horas extras, más intereses legales, costas y costos del proceso.

**CUARTO: De los periodos laborados.**

En cuanto a la prestación de servicios, la misma no es materia de cuestionamiento, empero se debe dilucidar el periodo que ha laborado el demandante, en tal sentido obra en autos las boletas de pago de folios 03 a 26, Declaración de aportes a la ONP de folios 27 a 28, Carta N° 1126-2018-GRH-MPS de folios 29, partes diarios de folios 30 a 266, por su parte la demandada presenta el Informe N° 1141-2019-DP-GRH-MPS de folios 295, planilla de remuneraciones de folio 315 a 382, con los cuales se acredita que el demandante prestó servicios para la demandada **desde el 01 de agosto del 2010 al 31 de diciembre del 2010, del 01 de junio del 2011 al 15 de septiembre del 2012, del 01 de febrero del 2014 al 31 de diciembre del 2014, del 02 de marzo del 2015 al 31 de diciembre del 2018**, desarrollando labores de limpieza pública, luego labores de vigilante bajo la modalidad de contratos administrativos de servicios CAS.

**QUINTO: Del petitorio implícito.**

Sin perjuicio de lo establecido en el considerando precedente, es preciso señalar que en el proceso laboral en el Perú se rige bajo el Sistema Inquisitivo, por el cual, el Juez se encuentra dotado de una serie de facultades, atribuciones y prerrogativas que lo convierten en un principal impulsor del proceso, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 29497 “Nueva Ley Procesal del Trabajo”; entrando a tallar el petitorio implícito como una excepción o hipótesis de flexibilización del principio de congruencia de carácter laboral regulados por la referida ley, siendo perfectamente posible discutir la desnaturalización de un contrato sujeto a modalidad, o el reconocimiento de la relación laboral en virtud del

principio de primacía de la realidad, como presupuesto previo al pronunciamiento respecto a la pretensión principal, pues se configura un auténtico petitorio implícito que, como hemos sostenido, se trata de un supuesto de flexibilización del principio de congruencia. Este planteamiento reposa en consideraciones vinculadas a los principios que fundamentan el nuevo proceso laboral implantado con la NLPT, como son la prevalencia de lo oral sobre lo escrito, prevalencia del fondo sobre la forma, economía procesal, eficacia del proceso, tutela judicial efectiva y razonabilidad”.

**SEXTO:**

De igual manera, la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República en la CAS. LAB. N° 7769-2013, en su considerando décimo quinto hace referencia a la Casación N° 7553-2013-CUSCO en la que se deja establecido el petitorio implícito en los procesos de reposición cuando se demanda como pretensión única, en el caso de autos, lo que se demanda es el pago de los beneficios sociales conforme lo establecido en el Decreto Legislativo N° 728, por lo que resulta viable emitir pronunciamiento sobre la desnaturalización o invalidez de los contratos de trabajo. Así también resulta pertinente mencionar que respecto del petitorio implícito, el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral – NLPT realizado en la ciudad de Lima los días 13 y 14 de setiembre del 2013 arribó a la siguiente conclusión: *“En virtud al principio tuitivo a los que se contraen los procesos laborales y los que está obligado a observar el juzgador, encontrándonos ante un petitorio implícito, el mismo debe ser objeto de pronunciamiento por el juez, tanto más cuando no debe correr dicho término, sino: tanto más, cuando se ha garantizado el derecho de defensa de la demandada, pues la empleadora no debe correr dichos términos, sino: pues la empleadora cuestiona la pretensión implícita, siendo tratada en la Audiencia y en consideración además a que en esta clase de procesos prevalece las actuaciones orales sobre las escritas, correspondiendo pronunciarse en la sentencia por la pretensión implícita”*. De todo lo expuesto se colige que si bien la pretensión principal está referida a determinar si el demandante le corresponde el pago de los beneficios sociales, el petitorio implícito se circunscribiría a determinar si durante el récord laboral al accionante se ha producido la desnaturalización o invalidez de los contratos de trabajo, y como consecuencia de ello, evaluar el proceso principal.

### **SÉTIMO: Del Régimen Laboral de los Obreros Municipales.**

Previo a emitir pronunciamiento sobre la invalidez de los contratos administrativos de servicios CAS, se debe determinar el régimen laboral del demandante en su calidad de obrero municipal, toda vez que en revisión de los medios probatorios que obran en autos antes indicado, el actor se desempeñó como limpieza pública, luego en el cargo de vigilante, resulta pertinente señalar lo que prescribe el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972, el mismo que determina y clasifica el régimen laboral municipal, en atención a las labores del personal: *“Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley. Los obreros que 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”*; aunado a ello, debemos tener en presente lo dispuesto en la, en el que concluye: *“(…) que los obreros al servicio de los gobiernos locales se Casación Laboral N° 7945-2014-CUSCO, en cuyo cuarto considerando se hace referencia al régimen laboral de los obreros municipales, citando el Informe Legal N° 378-2011-SERVIR/GG-OAJ expedido por la Autoridad del Servicio Civil encuentran sujetos al régimen de la actividad privada, no resultando conveniente su contratación bajo el régimen laboral especial de contratación administrativa de servicios, por cuanto, ello implicaría desconocer la evolución que ha tenido la regulación normativa municipal sobre el régimen laboral de dichos servidores”*, de igual manera, se hace referencia a lo acordado por unanimidad en el numeral 1.6 del Tema N° 01 del II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral en los siguientes términos: *“ El órgano jurisdiccional competente es el juez laboral en la vía del proceso ordinario o abreviado laboral según corresponda, atendiendo a las pretensiones que se planteen; pues de conformidad con el artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, los obreros municipales se encuentran bajo el régimen laboral de la actividad privada y como tales, no están obligados a agotar la vía administrativa para acudir al Poder Judicial”*; a ello se debe agregar que, la doctrina define la labor del funcionario como aquel que ejerce labores de representación, dirección y administración del empleador, en tanto que el empleado es el que trabaja en una oficina desarrollando un esfuerzo esencialmente intelectual, mientras obrero es el que presta servicios de índole material o manual, comprendiéndose en esta categoría, a quien trabaja en obras de construcción civil, limpieza, jardinería y vigilancia

municipal entre otras; siendo así el despliegue de labores del demandante, es el de limpieza pública, luego el de vigilante.

**OCTAVO: De la invalidez de los contratos suscritos por el demandante.**

Ahora bien, habiendo quedado zanjado el régimen laboral de los obreros municipales, se debe emitir pronunciamiento respecto de los contratos suscritos por el demandante con la demandada; al respecto, se debe precisar que el actor se desempeñaba en labores de limpieza pública, y después como vigilante, hecho que ha sido corroborado con los medios probatorios de autos, labores que conforme lo dispuso el propio Tribunal Constitucional, son labores de carácter permanente propias de las Municipalidades, conforme se detalla de la Sentencia N° 01767-2012-PA/TC, el cual establece: *“A mayor abundamiento y sin perjuicio de lo antes señalado, este Colegiado considera pertinente recordar que en reiterada jurisprudencia ha precisado que las labores de la Guardia Ciudadana, Serenazgo, corresponden a las labores que realiza un obrero y que éstas no pueden ser consideradas como eventuales debido a que son de naturaleza permanente en el tiempo, por ser la “seguridad ciudadana” una de las funciones principales de las municipalidades, y estar sujeta a un horario de trabajo y a un superior jerárquico (SSTC N° 03334-2010-PA/TC, 02237-2008-PA/TC, 06298-2007-PA/TC y 00998-2011-PA/TC, 06235-2007-PA/TC, 4058-2008-PA/TC, entre otras). 6. Por lo tanto, en aplicación del principio de primacía de la realidad, el actor prestó servicios bajo subordinación y dependencia de la emplazada, por lo que su contrato debe ser considerado como de duración indeterminada”.*

**NOVENO:**

A través de la CASACIÓN LABORAL N° 7945-2014-CUSCO, se ha declarado el numeral 4) del considerando cuarto como precedente de observancia obligatoria, referido explícitamente a la interpretación del artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, bajo los siguientes términos: *“Los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia, en ningún caso pueden ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios”*; aunado a ello tenemos que como Tema N° 02 del II Pleno Supremo Laboral del 2014 se planteó la

problemática de la “DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS. CASOS ESPECIALES: CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS (CAS)”, bajo la pregunta: “2.1. ¿En qué casos existe invalidez de los contratos administrativos de servicios?”, encajando el supuesto de hecho de la presente causa en el numeral “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”; de igual forma, es necesario precisar que respecto a los contratos administrativos de servicios firmados por el accionante, se debe tener presente los fundamentos del voto dirimente del Magistrado Calle Hayen, en el expediente número 00876-2012-PA/TC (Caso Juan Jara Chura), se indica en el sexto considerando que: “no obstante que la relación laboral que mantenía el accionante tenía la calidad de indeterminada, aparece laborando para la demandada bajo contrato de locación de servicios, lo que queda acreditado con la emisión de recibos por honorarios...; para posteriormente suscribir contrato administrativo de servicios, en clara vulneración a sus derechos laborales. Y es que tanto el Decreto Legislativo N° 1057, como el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM y el Decreto Supremo N° 065-2011-PCN, solo han previsto la sustitución de los contratos de servicios no personales a contratos CAS, mas no la sustitución de contratos de trabajo a plazo indeterminado a CAS, salvo que se trate de un reingreso, con lo cual se sujetará al contrato que suscriba, hecho que no ha ocurrido en el caso de autos; por lo que los contratos civiles y administrativos de servicios suscritos por el actor cuando la relación laboral tenía la condición de indeterminada resultan fraudulentos”; de similar opinión resulta la vertida por el Dr. Omar Toledo Toribio en su ponencia del Expediente N° 00145-2009-0-1801-JR-LA-09 BE (S)<sup>1</sup>, en la que, a través de la aplicación de los principios de progresividad y no regresividad (fundamento 25), de la primacía de la realidad (fundamento 8), de irrenunciabilidad (fundamento 8), de continuidad (fundamento 17), de preferencia de la contratación indefinida (fundamento 18), del principio protector en su variante denominada “la condición más beneficiosa” (fundamentos 20 y 21) y del principio – derecho de igualdad (fundamento 28 y ss.), el colegiado concluye que el demandante -de dicho proceso- que primero fue contratado bajo locación de servicios, para posteriormente prestar servicios bajo contrato de trabajo por servicio específico y finalmente bajo CAS: “... se encontró sujeto a un contrato de trabajo a tiempo indeterminado, la

---

<sup>1</sup> Sentencia expedida por la Sala Transitoria Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, de fecha 06 de julio del 2012.

*suscripción posterior del Contrato Administrativo de Servicios implica desmejorar la situación laboral del trabajador”* (ver fundamento 34); por lo que, de ambos pronunciamientos se puede arribar a la conclusión que la suscripción de los contratos administrativos de servicios por parte del demandante, teniendo una relación de naturaleza indeterminada, y además considerando la ausencia de manifestación de voluntad del trabajador en aplicación del artículo 219, inciso 1 del Código Civil, pues pese a gozar en dicha fecha con un contrato a plazo indeterminado, ante la necesidad de seguir contando con un puesto de trabajo, la parte demandante se vio obligada a suscribir los CAS, que si bien es constitucional, según interpretación erga omnes del Tribunal Constitucional, dicha modalidad contractual, resulta desventajosa en comparación con la situación laboral. En tal sentido, resulta pertinente declarar la invalidez de los contratos administrativos de servicios suscritos entre las partes y por consiguiente, se debe declarar una relación laboral a plazo indeterminado bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728 desde el 01 de agosto del 2010 al 31 de diciembre del 2018, teniendo en cuenta los periodos de interrupción.

#### **DÉCIMO: De los cortes en la relación laboral.**

Ahora bien, para la suscrito los cortes que tuvo el actor en su relación laboral – descritos desde el

01 de enero del 2011 al 31 de mayo del 2011, del 16 de septiembre del 2012 al 31 de enero del 2014, del 01 de enero del 2015 al 01 de marzo del 2015, son estimados como una suspensión del contrato de trabajo, conforme lo establece el artículo 16° del Decreto Supremo N° 001-96-TR<sup>2</sup> (Reglamento de Ley de Fomento al Empleo), máxime si al actor lo volvieron a contratar para desempeñar labores de obrero, conforme se puede apreciar del informe laboral que obra en autos; más aún si tenemos en cuenta el **Principio de Continuidad Laboral** el mismo que lo podemos encontrar en el fundamento 4, segundo párrafo, de la Sentencia del Tribunal Constitucional (Perú) recaída en el EXP. 04389-2009-PA/TC que establece: “Del artículo

---

<sup>2</sup> Artículo 16° del Decreto Supremo N° 001-96-TR- Reglamento de Ley de Fomento al Empleo: “En caso de suspensión del contrato de trabajo o reingreso del trabajador, se suman los periodos laborados en cada oportunidad hasta completar el periodo de prueba establecido por la Ley. No corresponde dicha acumulación en caso que el reingreso se haya producido a un puesto notoria y cualitativamente distinto al ocupado previamente, o que se produzca transcurridos tres (3) años de producido el cese”.

transcrito puede señalarse que en el régimen laboral peruano **el principio de continuidad opera como un límite a la contratación laboral por tiempo determinado**. Por ello, este Tribunal, en la STC 1874-2002-AA/TC, precisó que hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la de duración determinada, la que tiene carácter excepcional y procede únicamente cuando las labores que se van a prestar (objeto del contrato) son de naturaleza temporal o accidental. Y es que como resultado de ese carácter excepcional la ley establece formalidades, requisitos, condiciones y plazos especiales para este tipo de contratos, e incluso sanciones cuando, a través de estos, utilizando la simulación o el fraude, se pretende evadir la contratación laboral por tiempo indeterminado.” Por otro lado, también podemos afirmar que por el principio de continuidad laboral las contrataciones a tiempo determinado que se realicen por un tiempo irrazonable se computan continuas para efectos de acreditar la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado; en consecuencia la relación laboral que mantienen las partes se debe considerar como una sola relación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen laboral privado del Decreto Legislativo N° 728, **desde el 01 de agosto del 2010 al 31 de diciembre del 2010, del 01 de junio del 2011 al 15 de septiembre del 2012, del 01 de febrero del 2014 al 31 de diciembre del 2014, del 02 de marzo del 2015 al 31 de diciembre del 2018**, por lo que, los periodos no laborados, **no deberán ser tomados en cuenta para efectos de liquidación de los beneficios sociales**; en consecuencia se tiene un vínculo laboral de forma interrumpida **desde 01 de agosto del 2010 al 31 de diciembre del 2018**.

#### **DÉCIMO PRIMERO: De las gratificaciones.**

Que, el demandante solicita el pago de las gratificaciones; al respecto, el artículo 1 de la Ley N° 27735, establece: *“La presente Ley establece el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad”*; este beneficio es otorgado a los trabajadores contratados a plazo indeterminado, los contratados a plazo fijo y los que cumplan una jornada a tiempo parcial, por lo que le asiste el derecho al demandante a percibir este beneficio por todo su récord laboral, del mismo modo el segundo párrafo del artículo 6° de la Ley N° 27735, prescribe: *“En caso que el trabajador cuente con menos de seis meses, percibirá la gratificación en forma proporcional a los meses laborados, debiendo abonarse conforme al*

*Artículo 5 de la presente Ley”*; en el caso de autos se acreditado que le demandante es un trabajador bajo el régimen de la actividad privada, no acreditándose pago alguno por concepto de aguinaldos como sostiene la demandada, por lo tanto, se debe liquidar por el periodo efectivamente laborado, y conforme la remuneración que percibía, anexándose el cuadro general.

#### **DÉCIMO SEGUNDO: De las Vacaciones.**

El demandante solicita el pago de las vacaciones; sobre el particular debemos considerar el **artículo 10° del Decreto Legislativo N°713** que establece: *“El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios. Dicho derecho está condicionado, además, al cumplimiento del récord que se señala a continuación:* a) *Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria es de seis días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos sesenta días en dicho período.* b) *Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria sea de cinco días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos diez días en dicho período.* c) *En los casos en que el plan de trabajo se desarrolle en sólo cuatro o tres días a la semana o sufra paralizaciones temporales autorizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, los trabajadores tendrán derecho al goce vacacional, siempre que sus faltas injustificadas no excedan de diez en dicho período. Se consideran faltas injustificadas las ausencias no computables para el récord conforme al artículo 13 de esta Ley”,* precisándose en el artículo 15° refiere que: *“La remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando”,* por su parte el artículo 23 refiere: *”Los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquieren el derecho, percibirán lo siguiente: a) Una remuneración por el trabajo realizado; b) Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado;* en el caso de autos, la demandada no ha acreditado que haya otorgado descanso físico al demandante, como tampoco el pago de la vacaciones, y habiéndose acreditado que el actor fue un trabajador bajo el régimen privado, se debe liquidar los periodos efectivamente laborados conforme el cuadro general.

#### **DÉCIMO TERCERO: De la Compensación por Tiempo de Servicios.**

El demandante solicita el pago de la CTS; al respecto se debe tener en cuenta lo dispuesto por el artículo 1° del TUO del Decreto Legislativo 650, tiene la calidad de Beneficio Social de

previsión de contingencias que origina el cese en el trabajo y la promoción del trabajador y su familia, agregando el artículo 2° del citado dispositivo legal que la compensación por tiempo de servicios se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral, cumplido este requisito toda fracción se computa por treintavos, debiendo depositarse semestralmente en la institución elegida por el trabajador, teniéndose por cumplida y pagada la obligación, una vez efectuado el depósito sin perjuicio de los reintegros que deban efectuarse en caso de depósito insuficiente o que resulte diminuto, siendo que para el cálculo se toma en cuenta lo dispuesto por el artículo 9° del Decreto Supremo N° 001-97-TR- TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicio, que precisa que son remuneraciones computables la remuneración básica y todas las cantidades que “regularmente” percibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera que sea la denominación que se les dé, siempre que sea de su libre disposición, se incluye en este concepto el valor de la alimentación principal cuando sea proporcionada en especie por el empleador, y se excluye los conceptos contemplados en los artículos 19° y 20°, debiéndose tenerse en cuenta para las liquidaciones respectivas, lo dispuesto por el artículo 16° del citado dispositivo legal, respecto a la regularidad que deben observar “otros conceptos” a efecto de ser incluidos en la remuneración computable; en el caso de autos el demandante es un trabajador bajo el régimen privado, y no habiendo la demandada acreditado pago alguno, se debe liquidar los periodos efectivamente laborados, conforme el cuadro general.

#### **DÉCIMO CUARTO: Sobre el pago de Horas Extras.**

El demandante refiere que ha trabajado 12 horas diarias, Al respecto tenemos que el artículo 10° del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo Horario y Trabajo en Sobretiempo por el cual se aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854 "Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo", aprobado por Decreto Supremo N° 007-2002-TR, señala: *“El tiempo trabajado que exceda a la jornada diaria o semanal se considera sobretiempo y se abona con un recargo a convenir, que para las dos primeras horas no podrá ser inferior al veinticinco por ciento (25%) por hora calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función del valor hora correspondiente y treinta y cinco por ciento (35%) para las horas restantes (...)”*. Asimismo el artículo 10-A del mismo texto normativo, establece que la deficiencia en el registro del trabajo en sobretiempo no impedirá el pago del trabajo realizado en el mismo, si el trabajador, acredita mediante otros

medios su real y efectiva realización, lo cual mantiene uniformidad con la Ejecutoria Expediente N° 1038-93-SL (03-08-93): "*En la jornada extraordinaria se requiere prueba indubitable por parte del demandante, no se presumen por no constituir eventos ordinarios de la relación laboral*"<sup>3</sup>. En ese sentido, estando a los medios probatorios aportados en autos por la parte demandante, consistentes en la relación de los partes diarios de folios 30 a 266, por lo que se desprende que el demandante si ha laborado en sobre tiempo, en turnos de 12 horas diarias, y estando a lo solicitado en el minuto 09'40 de la audiencia de juzgamiento, alega que solicita las horas extras de los meses de marzo, abril, mayo, junio del 2015, los meses de junio, julio, agosto, y septiembre del 2017, y los meses de enero, febrero, y marzo del 2017, corroborados con los partes diarios de autos, liquidándose conforme el cuadro general.

### **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA**

**HUAMANCHUMO PLAZA VICTOR ANTONIO**

#### **PERIODOS LABORADOS**

EXPEDIENTE:	2115-2019-JR-02
FECHA DE INGRESO :	01/08/2010
FECHA DE CESE:	31/12/2010
F. REINGRESO	01/06/2011
F. CESE	15/09/2012
F. REINGRESO	01/02/2014
F. CESE	31/12/2014
F. REINGRESO	02/03/2015
F. CESE	31/12/2018
<b>CARGO:</b>	VIGILANTE

---

<sup>3</sup> Urquiza Vega, Francisco: *Jurisprudencia Laboral*, p. 122-123

## BENEFICIOS SOCIALES

AÑO 2010	BÁSICO	TOTAL	GRATIFIC	CTS	VACAC.
AGOSTO	900.00	900.00			
SEPTIEMBRE	900.00	900.00			
OCTUBRE	900.00	900.00		262.50	
NOVIEMBRE	900.00	900.00			
DICIEMBRE	900.00	900.00	750.00		
<b>SUB TOTAL</b>			<b>750.00</b>	<b>262.50</b>	<b>0.00</b>

<b>AÑO</b> <b>2014</b>	<b>BÁSICO</b>	<b>TOTAL</b>	<b>GRATIFIC</b>	<b>CTS</b>	<b>VACAC.</b>
ENERO					
FEBRERO (01)	900.00	900.00			
MARZO	900.00	900.00			
ABRIL	900.00	900.00		262.50	
MAYO	900.00	900.00			
JUNIO	900.00	900.00			
JULIO	900.00	900.00	750.00		450.00
AGOSTO	900.00	900.00			
SEPTIEMBRE	900.00	900.00			
OCTUBRE	900.00	900.00		512.50	
NOVIEMBRE	900.00	900.00			
DICIEMBRE	900.00	900.00	900.00		
<b>SUB TOTAL</b>			<b>1650.00</b>	<b>775.00</b>	<b>450.00</b>

<b>AÑO</b> <b>2015</b>	<b>BÁSICO</b>	<b>TOTAL</b>	<b>GRATIFIC</b>	<b>CTS</b>	<b>VACAC.</b>
ENERO					
FEBRERO					
MARZO (02)	870.00	870.00			
ABRIL	900.00	900.00		350.00	
MAYO	900.00	900.00			
JUNIO	900.00	900.00			
JULIO	900.00	900.00	600.00		750.00
AGOSTO	900.00	900.00			
SEPTIEMBRE	900.00	900.00			
OCTUBRE	900.00	900.00		525.00	
NOVIEMBRE	900.00	900.00			
DICIEMBRE	900.00	900.00	900.00		
<b>SUB TOTAL</b>			<b>1500.00</b>	<b>875.00</b>	<b>750.00</b>

<b>AÑO</b> <b>2016</b>	<b>BÁSICO</b>	<b>TOTAL</b>	<b>GRATIFIC</b>	<b>CTS</b>	<b>VACAC.</b>
ENERO	900.00	900.00			
FEBRERO	900.00	900.00			
MARZO	900.00	900.00			
ABRIL	900.00	900.00		525.00	
MAYO	900.00	900.00			
JUNIO	900.00	900.00			
JULIO	900.00	900.00	900.00		900.00
AGOSTO	900.00	900.00			
SEPTIEMBRE	900.00	900.00			
OCTUBRE	900.00	900.00		525.00	
NOVIEMBRE	900.00	900.00			
DICIEMBRE	900.00	900.00	900.00		
<b>SUB TOTAL</b>			<b>1800.00</b>	<b>1050.00</b>	<b>900.00</b>

<b>AÑO 2017</b>	<b>BÁSICO</b>	<b>TOTAL</b>	<b>GRATIFIC</b>	<b>CTS</b>	<b>VACAC.</b>
ENERO	900.00	900.00			
FEBRERO	900.00	900.00			
MARZO	900.00	900.00			
ABRIL	900.00	900.00		525.00	
MAYO	900.00	900.00			
JUNIO	900.00	900.00			
JULIO	900.00	900.00	900.00		900.00
AGOSTO	900.00	900.00			
SEPTIEMBRE	900.00	900.00			
OCTUBRE	900.00	900.00		525.00	
NOVIEMBRE	900.00	900.00			
DICIEMBRE	900.00	900.00	900.00		
<b>SUB TOTAL</b>			<b>1800.00</b>	<b>1050.00</b>	<b>900.00</b>

<b>AÑO 2018</b>	<b>BÁSICO</b>	<b>TOTAL</b>	<b>GRATIFIC</b>	<b>CTS</b>	<b>VACAC.</b>
ENERO	900.00	900.00			
FEBRERO	900.00	900.00			
MARZO	900.00	900.00			
ABRIL	930.00	930.00		540.00	
MAYO	930.00	930.00			
JUNIO	930.00	930.00			
JULIO	930.00	930.00	930.00		930.00
AGOSTO	930.00	930.00			
SEPTIEMBRE	930.00	930.00			
OCTUBRE	930.00	930.00		542.50	
NOVIEMBRE	930.00	930.00			
DICIEMBRE	930.00	930.00	930.00	180.83	387.50
<b>SUB TOTAL</b>			<b>1860.00</b>	<b>1263.33</b>	<b>1317.50</b>

## REINTEGRO HORAS EXTRAS

PERIODOS 2,015	REMUN	Nº HORAS LABOR	VALOR HORA NORMAL	VALOR HORA 25%	VALOR HORA 35%	H. EXTRA 25%	H. EXTRA 35%	H. EXTRA PAGADA	REINT. H. EXTRA
MARZO	900.00	60	3.75	4.69	5.06	281.25	303.75		585.00
ABRIL	900.00	60	3.75	4.69	5.06	281.25	303.75		585.00
MAYO	900.00	60	3.75	4.69	5.06	281.25	303.75		585.00
JUNIO	900.00	60	3.75	4.69	5.06	281.25	303.75		585.00
				-					2,340.00

PERIODOS 2,016	REMUN	Nº HORAS LABOR	VALOR HORA NORMAL	VALOR HORA 25%	VALOR HORA 35%	H. EXTRA 25%	H. EXTRA 35%	H. EXTRA PAGADA	REINT. H. EXTRA
JUNIO	900.00	60	3.75	4.69	5.06	281.25	303.75		585.00
JULIO	900.00	60	3.75	4.69	5.06	281.25	303.75		585.00
AGOSTO	900.00	60	3.75	4.69	5.06	281.25	303.75		585.00
SEPTIEMBRE	900.00	60	3.75	4.69	5.06	281.25	303.75		585.00
				-					2,340.00

PERIODOS 2,017	REMUN	Nº HORAS LABOR	VALOR HORA NORMAL	VALOR HORA 25%	VALOR HORA 35%	H. EXTRA 25%	H. EXTRA 35%	H. EXTRA PAGADA	REINT. H. EXTRA
ENERO	900.00	60	3.75	4.69	5.06	281.25	303.75		585.00
FEBRERO	900.00	60	3.75	4.69	5.06	281.25	303.75		585.00
MARZO	900.00	60	3.75	4.69	5.06	281.25	303.75		585.00
				-					1,755.00

**HORAS EXTRAS**

AÑO 2015		2,340.00
AÑO 2016		2,340.00
AÑO 2017		1,755.00
<b>TOTAL</b>		<b>S/. 6,435.00</b>

**GRATIFICACIONES**

AÑO 2010	DICIEMBRE	750.00
AÑO 2011	JULIO	150.00
	DICIEMBRE	900.00
AÑO 2012	JULIO	900.00
	DICIEMBRE	375.00
AÑO 2013	JULIO	-
	DICIEMBRE	-
AÑO 2014	JULIO	750.00
	DICIEMBRE	900.00
AÑO 2015	JULIO	600.00
	DICIEMBRE	900.00
AÑO 2016	JULIO	900.00
	DICIEMBRE	900.00
AÑO 2017	JULIO	900.00
	DICIEMBRE	900.00
AÑO 2018	JULIO	930.00
	DICIEMBRE	930.00
<b>TOTAL</b>		<b>S/. 11,685.00</b>

**CTS**

AÑO 2010	S-2	262.50
AÑO 2011	S-1	170.83
	S-2	385.42
AÑO 2012	S-1	525.00
	S-2	393.75
AÑO 2013	S-1	-
	S-2	-
AÑO 2014	S-1	262.50
	S-2	512.50
AÑO 2015	S-1	350.00
	S-2	525.00
AÑO 2016	S-1	525.00
	S-2	525.00
AÑO 2017	S-1	525.00
	S-2	525.00
AÑO 2018	S-1	540.00
	S-2	542.50
<b>TOTAL</b>		<b>S/. 6,570.00</b>

### VACACIONES

AÑO 2010-2011	525.00
AÑO 2011-2012	900.00
AÑO 2012-2013	112.50
AÑO 2013-2014	450.00
AÑO 2014-2015	750.00
AÑO 2015-2016	900.00
AÑO 2016-2017	900.00
AÑO 2017-2018	930.00
<b>TOTAL</b>	<b>S/. 5,467.50</b>

---

### **RESUMEN GENERAL**

BENEFICIOS SOCIALES	
GRATIFICACIONES	11,685.00
CTS	6,570.00
VACACIONES	5,467.50
HORAS EXTRAS	6,435.00
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>30,157.50</b>

La demandada deberá pagar la suma de **S/.30,157.50 soles**, por conceptos de gratificaciones, vacaciones, CTS y horas extras. Se debe precisar que el demandante en su fundamento de hecho de su escrito de demanda alega sobre la asignación familiar; sin embargo, no forma parte de su petitorio, como tampoco lo ha liquidado, ni ha sido sustento en la audiencia de juzgamiento, siendo, además, que al momento de señalarse las pretensiones materia de juicio, no se ha indicado el mismo, por lo que carece de objeto algún pronunciamiento sobre ello.

### **DÉCIMO QUINTO: Intereses Legales y Costos del Proceso.**

Al haberse amparado las pretensiones antes señaladas y determinado la existencia de obligaciones económicas de carácter laboral y social que deberá asumir la demandada, las mismas generan intereses legales, de conformidad con el Decreto Ley N° 25920, que en su artículo 3° prescribe “*El interés legal sobre los montos adeudados por el empleador se devengan a partir del siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo...*”; lo que se deberá tener en cuenta en la etapa de la ejecución de sentencia; y en cuanto a los costos del proceso, el artículo 14° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497 señala que la condena de costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil; y efectuada la remisión al artículo 413° del Código Procesal Civil dispone que los gobiernos

locales (como lo es la demandada) están exentos del pago de costas y costos, con lo cual la condena de costos y costas no sería legalmente no sería posible; sin embargo, la Séptima Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497, estipula como excepción "*en los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos*", y siendo la demandada parte del Estado Peruano si está sujeta al pago de costos; por lo cual, los costos del proceso de acuerdo al principio de proporcionalidad y razonabilidad, se deben fijar en el 10%, más el 5% para el Colegio de Abogados del Santa, Sin costas.

Por estas consideraciones y estando a lo dispuesto en el artículo 31° de la Ley N° 29497 y artículo 51° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, y con criterio de conciencia que la Ley autoriza, la Señora Juez del Juzgado Laboral Transitorio de Chimbote, impartiendo Justicia a Nombre de la Nación:

### **III.- PARTE RESOLUTIVA**

#### **FALLO:**

- 1.** Declarar **FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por don **AA** contra la **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL BB** sobre **PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES**; en consecuencia se **ORDENA** que la demandada cumpla con pagar al demandante la suma de **TREINTA MIL CIENTO CINCUENTA Y SIETE CON 50/100 SOLES (S/.30,157.50 SOLES)**, por los conceptos de gratificaciones en la suma de S/.11,685.00 soles, CTS en la suma de S/.6,570.00 soles, vacaciones en la suma de S/.5,467.50 soles, y horas extras en la suma de S/.6,435.00 soles, más los intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia.
- 2.** **FIJAR** los costos procesales en el 10% del monto total obtenido, más el 5% para el Colegio de Abogados del Santa. Sin costas. Consentida o ejecutoriada que sea la presente resolución, **DÉSE CUMPLIMIENTO**; y en su oportunidad, **ARCHÍVESE** en el modo y forma de ley. Notifíquese

**SENTENCIA DE VISTA EMITIDA POR EL TRIBUNAL COLEGIADO DE LA SALA  
LABORAL PERMANENTE**

**RESOLUCIÓN NÚMERO: SEIS**

Chimbote, dos de diciembre  
del año dos mil diecinueve.

Sentencia de vista emitida por el Tribunal  
Colegiado de la Sala Laboral Permanente a cargo del magistrado xxxxxx

**I.- ASUNTO**

Pronunciamiento sobre el recurso de apelación interpuesto por la demandada Municipalidad Provincial **BB** contra la sentencia contenida en la resolución número tres de fecha 7.10.2019 que, tras estimar en parte la demanda interpuesta en su contra por don B, sobre pago de beneficios sociales; en consecuencia, ordena que la demandada cumpla con pagar al demandante la suma de S/30,157.50 soles, por los conceptos de gratificaciones en la suma de S/11,685.00 soles, CTS en el importe de S/6,570.00 soles, vacaciones en la suma de S/5,467.50 soles y horas extras en el importe de S/6,435.00 soles, más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia.

**II.- CONTROVERSIA RECURSAL**

**La emplazada** previamente indica que de la alzada existe falta de motivación y vulneración al debido proceso, seguidamente solicita se revoque la venida en grado y denuncia:

**Respecto a la CTS.**

- a) La magistrada de primera instancia reconoce y liquida a favor del demandante por concepto de CTS, sin precisar los conceptos que engloban la remuneración computable para fijar la CTS. Dicha omisión incurre en causal de nulidad. Respecto a las gratificaciones. a) La juzgadora se ha pronunciado literalmente sobre el pago de las gratificaciones, sin advertir que el demandante por el periodo pretendido, laboró mediante CAS y que por lo tanto le es inherente el pago de aguinaldos, los cuales si le fueron pagados al actor, por tanto resulta procedente la homologación y descuento de dichos pagos. CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA

SALA LABORAL PERMANENTE 02115-2019-0-2501-JR-LA-02. Sobre las vacaciones. a) La magistrada de primera instancia, erróneamente reconoce el concepto de vacaciones por los periodos indicados en la apelada, cuando el demandante ha gozado de vacaciones físicas cada año; por ende, no le corresponde compensación alguna. Sobre las horas extras. a) Conforme a la modalidad de que estuvo vinculado el actor – CAS- contempla 48 horas semanales de labor, por lo cual resulta ilógico que el demandante haya laborado las horas extras que alude, más aún si de su demanda se desprende que no ha probado con medio probatorio idóneo dicha pretensión.

### **III.- FUNDAMENTOS DEL TRIBUNAL COLEGIADO**

#### **Ámbito de pronunciamiento.**

2. El recurso de apelación es uno de los medios impugnatorios más importantes dentro de nuestra normatividad procesal, pues hace viable, no sólo la revisión de los errores in iudicando sino también de los errores in procedendo, siendo que con dicho recurso lo que se pretende es la eliminación de la resolución del Juez inferior y su sustitución por otra que dicte el Superior Jerárquico, para tal finalidad, el apelante tiene como obligación la de indicar de manera clara, precisa y consistente, los errores en los que hubiese incurrido el Juzgador.

3. Roberto G. Loutayf Ranea en su libro “El Recurso Ordinario de Apelación en el Proceso Civil” (Editorial Astrea, Buenos Aires Argentina, 1989, pp. 116), alude que “El principio de congruencia –dice De la Rúa- tiene en segunda instancia manifestaciones específicas; más limitantes y rigurosas, “porque el juicio de apelación tiene un objeto propio, que son las pretensiones impugnativas de los recurrentes, y la voluntad de éstos limita o condiciona más al juez del recurso. Sus agravios constituyen el ámbito exclusivo sobre el cual debe resolver: “tantum devolutum quantum appellatum”; por lo que, en aplicación del indicado principio, corresponde emitir pronunciamiento respecto a los argumentos expresados por la demandada en su recurso impugnatorio.

#### **Identificación del problema jurídico**

3. Frente a la estimación como petitorio implícito sobre la invalidez de contratos

administrativos de servicios y pago de beneficios sociales, la demandada, por su recurso de apelación, lo cuestiona señalando que los beneficios demandados no le corresponde ser estimado al actor por cuanto estuvo contratado mediante CAS, salvo las vacaciones que el demandante ha gozado, vacaciones físicas, por cada año de servicios. CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA SALA LABORAL PERMANENTE 02115-2019-0-2501-JR-LA-02.

4. Por tanto, estando al recurso impugnatorio de la demandada en las cuales no expresa agravio propiamente sobre la modalidad CAS, se tiene que lo resuelto por la magistrada de primera instancia ha quedado firme, seguidamente se observa que tampoco existe agravio sobre las labores realizadas por el actor por el periodo indicado en la alzada; por ende, la apelada al haber sido estimada en los términos que se dan cuenta en el ítem correspondiente, y, del mismo modo la demandada lo cuestiona en los términos señalados precedentemente, por lo que el pronunciamiento del Tribunal Colegiado será dentro de este contexto.

#### **Pronunciamiento sobre el pago de las Gratificaciones**

6. En cuanto a lo alegado por la demandada en su recurso de apelación respecto al mencionado beneficio, se debe tener en cuenta conforme a lo indicado precedentemente y en mérito a los argumento de la apelada se ha determinado que el actor tiene la condición de obrero bajo el régimen de la actividad privada, con contrato de duración indeterminada desde el 1.8.2010 hasta el 31.12.2018, con interrupciones, quedando zanjado que esa contratación (CAS) –por el principio de primacía de la realidad- era un contrato invalido por no corresponder con su régimen laboral del actor que es el de naturaleza laboral del régimen de la actividad privada, dentro de cuyo régimen demanda dicha pretensión el actor. Por tanto, lo alegado por la demandada se debe desestimar y corresponde el pago de dicho beneficio.

7. Asimismo, en cuanto a la homologación y descuento de dicho beneficio, es de señalar que de la venida en grado se observa que no existe tales descuentos por cuanto de autos no obra medio probatorio alguno que acredite que hubo pago por concepto de aguinaldo; por ende, corresponde desestimar lo alegado por la demandada.

### **Pronunciamiento sobre la CTS.**

1. La demandada sostiene que no se ha especificado los conceptos que engloban la remuneración computable que ha servido de base de cálculo de la CTS; sin embargo, vista la liquidación del beneficio aludido (fs. 399/402) se aprecia que se ha tomado como base de cálculo la remuneración básica + un sexto de lo percibido por gratificaciones de fiestas patrias y navidad, conforme lo establece el artículo 18 del Decreto Supremo N° 001-97-TR; a manera de ejemplo tenemos que respecto al II semestre del año 2017 (noviembre del 2016 a abril del 2017), teniendo en cuenta que la remuneración del actor era S/900.00 y en julio del 2017 percibió la misma suma por concepto de gratificación, se ha calculado la suma de S/525.00 soles=  $[S/900.00 + (S/900.00/6)]/2$ ; por tanto, no se ha incurrido en la omisión que se alude. CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA SALA LABORAL PERMANENTE 02115-2019-0-2501-JR-LA-02

### **Pronunciamiento sobre las vacaciones.**

2. La empleada sostiene que el demandante ha gozado de vacaciones en cada año de servicios, por lo que no le correspondería el pago de vacaciones; al respecto, es de indicar que en el fundamento décimo segundo de la sentencia apelada se ha indicado que la demandada no ha acreditado que el demandante haya hecho uso de su disfrute vacacional, como tampoco su respectivo pago; siendo así, atendiendo que la recurrente no ha desvirtuado tal conclusión, lo esgrimido en cuanto a ello no resulta atendible.
3. **Pronunciamiento sobre el pago por Horas extras – Trabajo en Sobretiempo.**  
10. De la sentencia se aprecia que, en su fundamento décimo cuarto, se ha estimado el pago por horas extras por los meses de marzo, abril, mayo y junio del 2015, junio, julio, agosto y setiembre del 2016 y de los meses de enero, febrero y marzo del 2017. sobre la base de 12 horas de labor y 6 días a la semana, y, la demandada cuestiona en su recurso de apelación alegando que el actor no ha acreditado haber laborado en sobretiempo. Al respecto debe indicarse que de la revisión de la audiencia juzgamiento de fecha 30.9.2019 en los alegatos de apertura se observa que el abogado del actor solicita el pago de horas extras por haber laborado 12 horas diarias, y, el Juez admitió como medios probatorios los partes diarios de

distribución de personal del período demandado que obra de fs. 30/266, que no fue objeto de oposición por la demandada, manteniendo de esa forma su valor probatorio; asimismo, se debe tener en cuenta lo expresado por el actor en el minuto 18.45 donde menciona haber laborado 12 horas diarias para la emplazada, lo cual no fue contradicho por la demandada en la audiencia de juzgamiento antes indicada, sino más bien mantiene que el contrato CAS contempla el horario de trabajo de 48 horas semanales, sin embargo no presenta los contratos CAS que alude, con el fin de corroborar lo indicado, por ello dicho extremo corresponde desestimar la apelada y confirmar la venida en grado, tanto más, si de los partes diarios presentados por el actor se observa que el demandante laboraba 12 horas conforme obra de dichas documentales de fs. 30/266; por lo que debe desestimarse la alegación de la demandada.

**IV.- FALLO** Por estas consideraciones, el Tribunal Colegiado de la Sala Laboral Permanente, resuelve:

- 1. CONFIRMAR** la sentencia contenida en la resolución número tres de fecha 7.10.2019 que declara fundada en parte la demanda interpuesta por don **AA** contra la Municipalidad Provincial **BB**, sobre pago de beneficios sociales; en consecuencia, ordena que la demandada cumpla con pagar al demandante la suma de S/30,157.50 soles, por los conceptos de 5 gratificaciones en la suma de S/11,685.00 soles, CTS en el importe de S/6,570.00 soles, vacaciones en la suma de S/5,467.50 soles y horas extras en el importe de S/6,435.00 soles, más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia.
2. Precisándose que los extremos no apelados han quedado firmes.
3. Notificándose y los **DEVOLVIERON** a su Juzgado de origen.

**ANEXO 3. Representación de la definición. operacionalización de la variable  
Aplica a la sentencia de primera instancia**

<b>VARIABLE EN ESTUDIO</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>SUBDIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
<p align="center"><b>SENTENCIA DE 1RA. INSTANCIA</b></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><b>EXPOSITIVA</b></p>	<p><b>Introducción</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?</li> <li>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).</li> <li>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.</li> <li>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.</li> </ol>
			<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante.</li> <li>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado</li> <li>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes.</li> </ol>

		<b>Postura de las partes</b>	<p>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va a resolver.</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.</p>
	<b>CONSIDERATIVA</b>	<b>Motivación de los hechos</b>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es).</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez).</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).</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).</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).</p>

		<b>Motivación del derecho</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo con 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).</li> <li>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)</li> <li>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).</li> <li>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).</li> <li>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).</li> </ol>
			<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple</li> <li>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)</li> </ol>

	<b>RESOLUTIVA</b>	<b>Aplicación del Principio de Congruencia</b>	<p>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. 4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente.</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).</p>
		<b>Descripción de la decisión</b>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena.</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. 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. 5. Evidencia claridad: 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.</p>

**Aplica sentencia de segunda instancia**

<b>VARIABLE EN ESTUDIO</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>SUBDIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
<p><b>SENTENCIA DE 2da. INSTANCIA</b></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"><b>EXPOSITIVA</b></p>	<p align="center"><b>Introducción</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>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.</li> <li>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).</li> <li>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.</li> <li>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.</li> </ol>
		<p align="center"><b>Postura de las partes</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda).</li> <li>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. 3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta.</li> </ol>

		<p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explícita el silencio o inactividad procesal.</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.</p>
	<b>CONSIDERATIVA</b>	<p><b>Motivación de los hechos</b></p> <p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es).</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez).</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).</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).</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.</p>

		<p><b>Motivación del derecho</b></p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo con 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).</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)</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). 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). 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).</p>
	<p><b>RESOLUTIVA</b></p>	<p><b>Aplicación del Principio de Congruencia</b></p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta. (según corresponda) (Es completa)</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita) /Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado).</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia.</p>

		<p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</p>
	<p><b>Descripción de la decisión</b></p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta4. 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.</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.</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 con 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. Explícita 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 con 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>Del dos mil diecinueve</p> <p><b>I. PARTE EXPOSITIVA:</b></p> <p><b><u>Asunto</u></b></p> <p>Se trata de la demanda interpuesta por el accionante <b>AA</b>, contra <b>MUNICIPALIDAD PROVINCIAL BB</b>, sobre <b>PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES</b>, más intereses legales, costas y costos del proceso, conforme a los fundamentos de su propósito.</p> <p><b><u>Fundamentos de la demanda</u></b></p> <p><b>1.</b> Sostiene que, ingresó a laborar para la entidad demandada con fecha 01 de agosto del 2010, a fin de que preste servicios de vigilante de la Municipalidad Provincial BB, a cambio de percibir una remuneración mensual de S/930.00 soles, con una jornada de seis días a la semana y 12 horas diarias, alega que durante su vínculo laboral siempre se desempeñó diligentemente, mostrando en todo momento honradez, puntualidad, responsabilidad y eficiencia en su centro de trabajo, y que tiene que entenderse el contrato de trabajo como aquel acuerdo voluntario entre el trabajador y el empleador.</p> <p><b>2.</b> Refiere que, el trabajador se obliga a poner a disposición del empleador su propio trabajo a cambio de una remuneración, el contrato de trabajo da origen a un vínculo laboral, el cual genera y regula un conjunto de derechos</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>Postura de las partes</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 con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos</p>						<p>X</p>									

	<p>y obligaciones por las partes, así como las condiciones dentro de las cuales se desarrollara dicha relación laboral.</p> <p>3. Señala que, conceptualizando el instituto jurídico sustancial del contrato de trabajo, corresponde manifestar que a pesar de tener el demandante un contrato indeterminado, la entidad accionada desde el inicio de su relación laboral hasta el 31 de diciembre del 2018, fecha en que se le despidió de manera indefinida, no ha realizado ningún pago de su compensación por tiempo de servicios, asignación familiar, gratificaciones ordinarias, vacaciones ordinarias y horas extras, y que hay intencionalidad de no pagarle las acreencias laborales que por Ley le corresponden, alega que no se explicaría el que hasta la actualidad no se haya cancelado la totalidad de los beneficios sociales.</p> <p><b><u>Actuación Procesal</u></b></p> <p>Mediante resolución número DOS se resuelve admitir a trámite la demanda en la vía del proceso ordinario laboral, corriéndose traslado a la parte demandada y citándose a las partes a la audiencia de conciliación, la misma que se lleva a cabo conforme es de verse del acta de folios 303 a 304, diligencia que se lleva a cabo con la concurrencia de ambas partes procesales, no arribando a un acuerdo conciliatorio, se señala las pretensiones materia de juicio, se da</p>	<p>específicos respecto de los cuales se va a 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>cuenta el escrito de contestación de demanda, se tiene por contestada la misma, y se señala fecha y hora para la audiencia de juzgamiento.</p> <p><b><u>Fundamentos de la contestación de demanda</u></b></p> <p><b>1.</b> La demandada señala, que el juzgado deberá tener presente que el demandante prestó servicios bajo la modalidad de contrato administrativo de servicios CAS, conforme a los contratos suscritos por el demandante, indica que sus labores no han sido continuas, sino que se le contrato de acuerdo al periodo indicado, y de acuerdo a la necesidad de servicios, agrega que el contrato CAS es un régimen especial de contratación laboral para el sector público, que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera subordinada, se rige por normas especiales y confiere a las partes únicamente los beneficios y obligaciones inherentes al régimen especial, y no son aplicable las disposiciones específicas del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, ni los del Régimen laboral de la actividad privada.</p> <p><b>2.</b> Señala que, el CTS es un beneficio social que permite prever el riesgo que origina el cese de una relación laboral, y la consecuente pérdida de ingresos, y</p>															
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>deberá ser pagado al cese de la relación laboral, resultando incongruente la pretensión, no corresponde pago alguno por este concepto, sobre el pago de las gratificaciones, son sumas de dinero que el empleador otorga a los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, de manera adicional a la remuneración, habiéndose pagado dicho beneficio al actor, y que no tiene derecho a percibir algo que le fue abonado oportunamente, y en los periodos que estuvo bajo la modalidad de contrato administrativo de servicios, no corresponde más que le monto que ha señalado el Gobierno</p> <p><b>3.</b> Sobre la asignación familiar, alega que el trabajador tiene la obligación de acreditar ante el empleador que tiene hijos a su cargo para gozar el pago de la asignación familiar, sobre el pago de las vacaciones anuales, refiere que no se ha reconocido dentro del régimen al cual estuvo sujeto, debiéndose tener en cuenta que durante sus contrataciones administrativas de servicios, se le ha reconocido sus pago, y sobre el pago de horas extras, alega que resulta ilógico que el demandante haya laborado horas extras, más aún si de su demanda se desprende que no ha probado con medio probatorio idóneo tal pretensión; entre otros fundamentos de su propósito.</p>															
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><b><u>Audiencia de Juzgamiento</u></b></p> <p>Siguiendo con el desarrollo del proceso, se procede a fijar día y hora para la audiencia de juzgamiento, la misma que se realiza conforme es de verse del acta de folios 386 a 388, del audio y video que obra en el Sistema Integrado Judicial, con la concurrencia de ambas partes procesales, en ese acto se da cuenta de dos escritos presentados por la parte demandada, siendo <b>que en el primero se deduce excepción de prescripción, se concede el uso de la palabrea a la parte demandada, se corre traslado a la parte demandante, y en el minuto 08'15 se declara improcedente debido a que la demandada no lo ha formulado en su debida oportunidad</b>, se da cuenta el segundo escrito presentado por la demandada, en el cual presenta copia de la planillas de remuneraciones, el mismo que se incorpora como medios probatorios de oficio, desarrollándose la etapa de confrontación de posiciones, se admiten y actuación de los medios probatorios, y alegatos finales, siendo el estado actual del proceso el de emitir pronunciamiento.</p>															
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 02115-2019-0-2501-JR-LA-02.

Lectura: 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 calidad Muy Alta, respectivamente.

**Anexo 5.2: Parte considerativa de la primera sentencia - Beneficios sociales.**

Parte considerativa de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			2 (2x1)	4 2x2)	6 2x3	8 2x4	10 [2x5]	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17-20]
<b>Motivación de los hechos</b>	<p><b>II. PARTE CONSIDERATIVA:</b></p> <p><b><u>PRIMERO: Sobre la carga de la prueba.</u></b></p> <p>Según el artículo 23° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo Ley N° 29497, la carga probatoria corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, los cuales se deben sujetar a las reglas especiales de distribución de la carga de la probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales; asimismo, en este dispositivo legal establece que le corresponde al demandado que sea señalado como empleador acreditar el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad, aquí ocurre lo que conocemos como inversión de la carga de la prueba,</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la</p>										

	<p>característico del proceso laboral en tanto que se pretende equiparar la inferioridad económica y social del trabajador ante el empleador.</p> <p><b>SEGUNDO: De la oralidad en los Procesos Laborales.</b></p> <p>El Numeral 12.1 de la norma adjetiva invocada, prescribe que “En los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia”, dicho dispositivo legal se encuentra acorde con la principal innovación que se ha introducido al ordenamiento procesal a través de la dación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497, que consiste en imprimir carácter oral al nuevo proceso laboral, el mismo que condensa y a su vez es requisito para la consecución y la propia eficacia de otras características de gran importancia, pacíficamente atribuidas al proceso laboral, tales como la intermediación, la misma que garantiza que el Juez este en contacto directo con las partes y las pruebas durante el desarrollo del proceso.</p> <p><b>TERCERO: De los hechos sujetos a actuación probatoria.</b></p> <p>Conforme se aprecia del acta de audiencia de juzgamiento de folios 386 a 388, y del audio y video que se encuentra en el Sistema Integrado Judicial minuto 11’50, se establece como un hecho no necesitado</p>	<p>pretensión(es). Si cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez). Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>de actuación probatoria, la prestación de servicios del demandante para la demandada, se señala como hecho sujeto a actuación probatoria determinar si corresponde: <b>1)</b> Otorgar los beneficios sociales reclamados a la parte demandante, siendo estos beneficios el pago de la compensación por tiempo de servicios, el pago de gratificaciones ordinarias, pago de vacaciones anuales ordinarias, pago de horas extras, más intereses legales, costas y costos del proceso.</p> <p><b><u>CUARTO: De los periodos laborados.</u></b></p> <p>En cuanto a la prestación de servicios, la misma no es materia de cuestionamiento, empero se debe dilucidar el periodo que ha laborado el demandante, en tal sentido obra en autos las boletas de pago de folios 03 a 26, Declaración de aportes a la ONP de folios 27 a 28, Carta N° 1126-2018-GRH-MPS de folios 29, partes diarios de folios 30 a 266, por su parte la demandada presenta el Informe N° 1141-2019-DP-GRH-MPS de folios 295, planilla de remuneraciones de folio 315 a 382, con los cuales se acredita que el demandante prestó servicios para la demandada <b>desde el 01 de agosto del 2010 al 31 de diciembre del 2010, del 01 de junio del 2011 al 15 de septiembre del 2012, del 01 de febrero del 2014 al 31 de diciembre del 2014, del 02 de marzo del 2015 al 31 de diciembre del 2018</b>, desarrollando labores de limpieza pública, luego labores de vigilante bajo la</p>	<p>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</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>modalidad de contratos administrativos de servicios CAS.</p> <p><b>QUINTO: Del petitorio implícito.</b></p> <p>Sin perjuicio de lo establecido en el considerando precedente, es preciso señalar que en el proceso laboral en el Perú se rige bajo el Sistema Inquisitivo, por el cual, el Juez se encuentra dotado de una serie de facultades, atribuciones y prerrogativas que lo convierten en un principal impulsor del proceso, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 29497 “Nueva Ley Procesal del Trabajo”; entrando a tallar el petitorio implícito como una excepción o hipótesis de flexibilización del principio de congruencia de carácter laboral regulados por la referida ley, siendo perfectamente posible discutir la desnaturalización de un contrato sujeto a modalidad, o el reconocimiento de la relación laboral en virtud del principio de primacía de la realidad, como presupuesto previo al pronunciamiento respecto a la pretensión principal, pues se configura un auténtico petitorio implícito que, como hemos sostenido, se trata de un supuesto de flexibilización del principio de congruencia. Este planteamiento reposa en consideraciones vinculadas a los principios que fundamentan el nuevo proceso laboral implantado con la NLPT, como son la prevalencia de lo oral sobre lo escrito, prevalencia del fondo sobre la forma,</p>	<p>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>Motivación del derecho</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a</p>												

	<p>economía procesal, eficacia del proceso, tutela judicial efectiva y razonabilidad”.</p> <p><b><u>SEXTO:</u></b></p> <p>De igual manera, la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República en la CAS. LAB. N° 7769-2013, en su considerando décimo quinto hace referencia a la Casación N° 7553-2013-CUSCO en la que se deja establecido el petitorio implícito en los procesos de reposición cuando se demanda como pretensión única, en el caso de autos, lo que se demanda es el pago de los beneficios sociales conforme lo establecido en el Decreto Legislativo N° 728, por lo que resulta viable emitir pronunciamiento sobre la desnaturalización o invalidez de los contratos de trabajo. Así también resulta pertinente mencionar que respecto del petitorio implícito, el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral – NLPT realizado en la ciudad de Lima los días 13 y 14 de setiembre del 2013 arribó a la siguiente conclusión: <i>“En virtud al principio tuitivo a los que se contraen los procesos laborales y los que está obligado a observar el juzgador, encontrándonos ante un petitorio implícito, el mismo debe ser objeto de pronunciamiento por el juez, tanto más cuando no debe correr dicho término, sino: tanto más, cuando se ha garantizado el derecho de defensa de la demandada, pues la empleadora no debe correr dichos términos, sino: pues la empleadora cuestiona la pretensión implícita, siendo tratada en la Audiencia y en consideración además a que en esta</i></p>	<p>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</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>clase de procesos prevalece las actuaciones orales sobre las escritas, correspondiendo pronunciarse en la sentencia por la pretensión implícita". De todo lo expuesto se colige que si bien la pretensión principal está referida a determinar si el demandante le corresponde el pago de los beneficios sociales, el petitorio implícito se circunscribiría a determinar si durante el récord laboral al accionante se ha producido la desnaturalización o invalidez de los contratos de trabajo, y como consecuencia de ello, evaluar el proceso principal.</i></p> <p><b>SÉTIMO: Del Régimen Laboral de los Obreros Municipales.</b></p> <p>Previo a emitir pronunciamiento sobre la invalidez de los contratos administrativos de servicios CAS, se debe determinar el régimen laboral del demandante en su calidad de obrero municipal, toda vez que en revisión de los medios probatorios que obran en autos antes indicado, el actor se desempeñó como limpieza pública, luego en el cargo de vigilante, resulta pertinente señalar lo que prescribe el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972, el mismo que determina y clasifica el régimen laboral municipal, en atención a las labores del personal: <i>"Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley. Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen</i></p>	<p>derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple</p>											
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen”; aunado a ello, debemos tener en presente lo dispuesto en la Casación Laboral N° 7945-2014-CUSCO, en cuyo cuarto considerando se hace referencia al régimen laboral de los obreros municipales, citando el Informe Legal N° 378-2011-SERVIR/GG-OAJ expedido por la Autoridad del Servicio Civil, en el que concluye: “(...) que los obreros al servicio de los gobiernos locales se encuentran sujetos al régimen de la actividad privada, no resultando conveniente su contratación bajo el régimen laboral especial de contratación administrativa de servicios, por cuanto, ello implicaría desconocer la evolución que ha tenido la regulación normativa municipal sobre el régimen laboral de dichos servidores”, de igual manera, se hace referencia a lo acordado por unanimidad en el numeral 1.6 del Tema N° 01 del II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral en los siguientes términos: “ El órgano jurisdiccional competente es el juez laboral en la vía del proceso ordinario o abreviado laboral según corresponda, atendiendo a las pretensiones que se planteen; pues de conformidad con el artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, los obreros municipales se encuentran bajo el régimen laboral de la actividad privada y como tales, no están obligados a agotar la vía administrativa para acudir al Poder</i></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><i>Judicial</i>”; a ello se debe agregar que, la doctrina define la labor del funcionario como aquel que ejerce labores de representación, dirección y administración del empleador, en tanto que el empleado es el que trabaja en una oficina desarrollando un esfuerzo esencialmente intelectual, mientras obrero es el que presta servicios de índole material o manual, comprendiéndose en esta categoría, a quien trabaja en obras de construcción civil, limpieza, jardinería y vigilancia municipal entre otras; siendo así el despliegue de labores del demandante, es el de limpieza pública, luego el de vigilante.</p> <p><b><u>OCTAVO: De la invalidez de los contratos suscritos por el demandante.</u></b></p> <p>Ahora bien, habiendo quedado zanjado el régimen laboral de los obreros municipales, se debe emitir pronunciamiento respecto de los contratos suscritos por el demandante con la demandada; al respecto, se debe precisar que el actor se desempeñaba en labores de limpieza pública, y después como vigilante, hecho que ha sido corroborado con los medios probatorios de autos, labores que conforme lo dispuso el propio Tribunal Constitucional, son labores de carácter permanente propias de las Municipalidades, conforme se detalla de la Sentencia N° 01767-2012-PA/TC, el cual establece: “A mayor abundamiento y sin perjuicio de lo antes señalado, este Colegiado considera pertinente recordar que en reiterada jurisprudencia ha precisado que las labores de la Guardia</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>Ciudadana, Serenazgo, corresponden a las labores que realiza un obrero y que éstas no pueden ser consideradas como eventuales debido a que son de naturaleza <b>permanente</b> en el tiempo, por ser la “seguridad ciudadana” una de las funciones principales de las municipalidades, y estar sujeta a un horario de trabajo y a un superior jerárquico (SSTC N° 03334-2010-PA/TC, 02237-2008-PA/TC, 06298-2007-PA/TC y 00998-2011-PA/TC, 06235-2007-PA/TC, 4058-2008-PA/TC, entre otras). 6. Por lo tanto, en aplicación del principio de primacía de la realidad, el actor prestó servicios bajo subordinación y dependencia de la emplazada, por lo que su contrato debe ser considerado como de duración indeterminada”.</i></p> <p><b><u>NOVENO:</u></b></p> <p>A través de la CASACIÓN LABORAL N° 7945-2014-CUSCO, se ha declarado el numeral 4) del considerando cuarto como precedente de observancia obligatoria, referido explícitamente a la interpretación del artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, bajo los siguientes términos: “Los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; en</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>consecuencia, en ningún caso pueden ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios”;</i> aunado a ello tenemos que como Tema N° 02 del II Pleno Supremo Laboral del 2014 se planteó la problemática de la “DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS. CASOS ESPECIALES: CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS (CAS)”, bajo la pregunta: “2.1. ¿En qué casos existe invalidez de los contratos administrativos de servicios?”, encajando el supuesto de hecho de la presente causa en el numeral “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”; de igual forma, es necesario precisar que respecto a los contratos administrativos de servicios firmados por el accionante, se debe tener presente los fundamentos del voto dirimente del Magistrado Calle Hayen, en el expediente número 00876-2012-PA/TC (Caso Juan Jara Chura), se indica en el sexto considerando que: “no obstante que la relación laboral que mantenía el accionante tenía la calidad de indeterminada, aparece laborando para la demandada bajo contrato de locación de servicios, lo que queda acreditado con la emisión de recibos por honorarios...; para posteriormente suscribir contrato administrativo de servicios, en clara vulneración a sus derechos laborales. Y es</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>que tanto el Decreto Legislativo N° 1057, como el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM y el Decreto Supremo N° 065-2011-PCN, solo han previsto la sustitución de los contratos de servicios no personales a contratos CAS, mas no la sustitución de contratos de trabajo a plazo indeterminado a CAS, salvo que se trate de un reingreso, con lo cual se sujetará al contrato que suscriba, hecho que no ha ocurrido en el caso de autos; por lo que los contratos civiles y administrativos de servicios suscritos por el actor cuando la relación laboral tenía la condición de indeterminada resultan fraudulentos”; de similar opinión resulta la vertida por el Dr. Omar Toledo Toribio en su ponencia del Expediente N° 00145-2009-0-1801-JR-LA-09 BE (S)<sup>4</sup>, en la que, a través de la aplicación de los principios de progresividad y no regresividad (fundamento 25), de la primacía de la realidad (fundamento 8), de irrenunciabilidad (fundamento 8), de continuidad (fundamento 17), de preferencia de la contratación indefinida (fundamento 18), del principio protector en su variante denominada “la condición más beneficiosa” (fundamentos 20 y 21) y del principio – derecho de igualdad (fundamento 28 y ss.), el colegiado concluye que el demandante -de dicho proceso- que primero fue contratado bajo locación de servicios, para posteriormente</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<sup>4</sup> Sentencia expedida por la Sala Transitoria Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, de fecha 06 de julio del 2012.

	<p>prestar servicios bajo contrato de trabajo por servicio específico y finalmente bajo CAS: “... se encontró sujeto a un contrato de trabajo a tiempo indeterminado, la suscripción posterior del Contrato Administrativo de Servicios implica desmejorar la situación laboral del trabajador” (ver fundamento 34); por lo que, de ambos pronunciamientos se puede arribar a la conclusión que la suscripción de los contratos administrativos de servicios por parte del demandante, teniendo una relación de naturaleza indeterminada, y además considerando la ausencia de manifestación de voluntad del trabajador en aplicación del artículo 219, inciso 1 del Código Civil, pues pese a gozar en dicha fecha con un contrato a plazo indeterminado, ante la necesidad de seguir contando con un puesto de trabajo, la parte demandante se vio obligada a suscribir los CAS, que si bien es constitucional, según interpretación erga omnes del Tribunal Constitucional, dicha modalidad contractual, resulta desventajosa en comparación con la situación laboral. En tal sentido, resulta pertinente declarar la invalidez de los contratos administrativos de servicios suscritos entre las partes y por consiguiente, se debe declarar una relación laboral a plazo indeterminado bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728 desde el 01 de agosto del 2010 al 31 de diciembre del 2018, teniendo en cuenta los periodos de interrupción.</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><b><u>DÉCIMO: De los cortes en la relación laboral.</u></b></p> <p>Ahora bien, para la suscrito los cortes que tuvo el actor en su relación laboral – descritos desde el 01 de enero del 2011 al 31 de mayo del 2011, del 16 de septiembre del 2012 al 31 de enero del 2014, del 01 de enero del 2015 al 01 de marzo del 2015, son estimados como una suspensión del contrato de trabajo, conforme lo establece el artículo 16° del Decreto Supremo N° 001-96-TR<sup>5</sup> (Reglamento de Ley de Fomento al Empleo), máxime si al actor lo volvieron a contratar para desempeñar labores de obrero, conforme se puede apreciar del informe laboral que obra en autos; más aún si tenemos en cuenta el <b>Principio de Continuidad Laboral</b> el mismo que lo podemos encontrar en el fundamento 4, segundo párrafo, de la Sentencia del Tribunal Constitucional (Perú) recaída en el EXP. 04389-2009-PA/TC que establece: “Del artículo transcrito puede señalarse que en el régimen laboral peruano <b><u>el principio de continuidad opera como un límite a la contratación laboral por tiempo determinado.</u></b> Por ello, este Tribunal, en la</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<sup>5</sup> Artículo 16° del Decreto Supremo N° 001-96-TR- Reglamento de Ley de Fomento al Empleo: “En caso de suspensión del contrato de trabajo o reingreso del trabajador, se suman los periodos laborados en cada oportunidad hasta completar el periodo de prueba establecido por la Ley. No corresponde dicha acumulación en caso de que el reingreso se haya producido a un puesto notoria y cualitativamente distinto al ocupado previamente, o que se produzca transcurridos tres (3) años de producido el cese”.

	<p>STC 1874-2002-AA/TC, precisó que hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la de duración determinada, la que tiene carácter excepcional y procede únicamente cuando las labores que se van a prestar (objeto del contrato) son de naturaleza temporal o accidental. Y es que como resultado de ese carácter excepcional la ley establece formalidades, requisitos, condiciones y plazos especiales para este tipo de contratos, e incluso sanciones cuando, a través de estos, utilizando la simulación o el fraude, se pretende evadir la contratación laboral por tiempo indeterminado.” Por otro lado, también podemos afirmar que por el principio de continuidad laboral las contrataciones a tiempo determinado que se realicen por un tiempo irrazonable se computan continuas para efectos de acreditar la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado; en consecuencia la relación laboral que mantienen las partes se debe considerar como una sola relación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen laboral privado del Decreto Legislativo N° 728, <b>desde el 01 de agosto del 2010 al 31 de diciembre del 2010, del 01 de junio del 2011 al 15 de septiembre del 2012, del 01 de febrero del 2014 al 31 de diciembre del 2014, del 02 de marzo del 2015 al 31 de diciembre del 2018</b>, por lo que, los periodos no laborados, <b>no deberán ser tomados en cuenta para efectos de liquidación de los beneficios sociales</b>; en</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>consecuencia se tiene un vínculo laboral de forma interrumpida <b>desde 01 de agosto del 2010 al 31 de diciembre del 2018.</b></p> <p><b><u>DÉCIMO PRIMERO:</u></b> De las gratificaciones.</p> <p>Que, el demandante solicita el pago de las gratificaciones; al respecto, el artículo 1 de la Ley N° 27735, establece: “<i>La presente Ley establece el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad</i>”; este beneficio es otorgado a los trabajadores contratados a plazo indeterminado, los contratados a plazo fijo y los que cumplan una jornada a tiempo parcial, por lo que le asiste el derecho al demandante a percibir este beneficio por todo su récord laboral, del mismo modo el segundo párrafo del artículo 6° de la Ley N° 27735, prescribe: “<i>En caso que el trabajador cuente con menos de seis mes, percibirá la gratificación en forma proporcional a los meses laborados, debiendo abonarse conforme al Artículo 5 de la presente Ley</i>”; en el caso de autos se acreditado que le demandante es un trabajador bajo el régimen de la actividad privada, no acreditándose pago alguno por concepto de aguinaldos como sostiene la demandada, por lo tanto, se debe liquidar por el periodo efectivamente laborado, y</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>conforme la remuneración que percibía, anexándose el cuadro general.</p> <p><b><u>DÉCIMO SEGUNDO:</u></b> De las <b>Vacaciones.</b></p> <p>El demandante solicita el pago de las vacaciones; sobre el particular debemos considerar el <b>artículo 10° del Decreto Legislativo N°713</b> que establece: “El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios. Dicho derecho está condicionado, además, al cumplimiento del récord que se señala a continuación: a) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria es de seis días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos sesenta días en dicho período. b) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria sea de cinco días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos diez días en dicho período. c) En los casos en que el plan de trabajo se desarrolle en sólo cuatro o tres días a la semana o sufra paralizaciones temporales autorizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, los trabajadores tendrán derecho al goce vacacional, siempre que sus faltas injustificadas no excedan de diez en dicho período. Se consideran faltas injustificadas las ausencias no computables para el récord conforme al artículo 13 de esta Ley”, precisándose en el artículo 15° refiere que: “La remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando”, por su parte el</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>artículo 23 refiere: "Los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquieren el derecho, percibirán lo siguiente: a) Una remuneración por el trabajo realizado; b) <b>Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado</b>; en el caso de autos, la demandada no ha acreditado que haya otorgado descanso físico al demandante, como tampoco el pago de la vacaciones, y habiéndose acreditado que el actor fue un trabajador bajo el régimen privado, se debe liquidar los periodos efectivamente laborados conforme el cuadro general.</p> <p><b><u>DÉCIMO TERCERO:</u> De la Compensación por Tiempo de Servicios.</b></p> <p>El demandante solicita el pago de la CTS; al respecto se debe tener en cuenta lo dispuesto por el artículo 1° del TUO del Decreto Legislativo 650, tiene la calidad de Beneficio Social de previsión de contingencias que origina el cese en el trabajo y la promoción del trabajador y su familia, agregando el artículo 2° del citado dispositivo legal que la compensación por tiempo de servicios se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral, cumplido este requisito toda fracción se computa por treintavos, debiendo depositarse semestralmente en la institución elegida por el trabajador, teniéndose por cumplida y pagada la obligación, una vez efectuado el depósito sin perjuicio de los reintegros que deban efectuarse en caso de depósito insuficiente o que resulte diminuto, siendo que para el cálculo se toma en cuenta lo dispuesto por</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>el artículo 9° del Decreto Supremo N° 001-97-TR- TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicio, que precisa que son remuneraciones computables la remuneración básica y todas las cantidades que “regularmente” percibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera que sea la denominación que se les dé, siempre que sea de su libre disposición, se incluye en este concepto el valor de la alimentación principal cuando sea proporcionada en especie por el empleador, y se excluye los conceptos contemplados en los artículos 19° y 20°, debiéndose tenerse en cuenta para las liquidaciones respectivas, lo dispuesto por el artículo 16° del citado dispositivo legal, respecto a la regularidad que deben observar “otros conceptos” a efecto de ser incluidos en la remuneración computable; en el caso de autos el demandante es un trabajador bajo el régimen privado, y no habiendo la demandada acreditado pago alguno, se debe liquidar los periodos efectivamente laborados, conforme el cuadro general.</p> <p><b><u>DÉCIMO CUARTO: Sobre el pago de Horas Extras.</u></b></p> <p>El demandante refiere que ha trabajador 12 horas diarias, Al respecto tenemos que el artículo 10° del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo Horario y Trabajo en Sobretiempo por el cual se aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854 "Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo", aprobado por Decreto</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Supremo N° 007-2002-TR, señala: “<i>El tiempo trabajado que exceda a la jornada diaria o semanal se considera sobretiempo y se abona con un recargo a convenir, que para las dos primeras horas no podrá ser inferior al veinticinco por ciento (25%) por hora calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función del valor hora correspondiente y treinta y cinco por ciento (35%) para las horas restantes (...)</i>”. Asimismo el artículo 10-A del mismo texto normativo, establece que la deficiencia en el registro del trabajo en sobretiempo no impedirá el pago del trabajo realizado en el mismo, si el trabajador, acredita mediante otros medios su real y efectiva realización, lo cual mantiene uniformidad con la Ejecutoria Expediente N° 1038-93-SL (03-08-93): “<i>En la jornada extraordinaria se requiere prueba indubitable por parte del demandante, no se presumen por no constituir eventos ordinarios de la relación laboral</i>”<sup>6</sup>. En ese sentido, estando a los medios probatorios aportados en autos por la parte demandante, consistentes en la relación de los partes diarios de folios 30 a 266, por lo que se desprende que el demandante si ha laborado en sobre tiempo, en turnos de 12 horas diarias, y estando a lo solicitado en el minuto 09’40 de la audiencia de juzgamiento, alega que solicita las horas extras de los meses de marzo, abril, mayo, junio del 2015, los</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<sup>6</sup> Urquiza Vega, Francisco: *Jurisprudencia Laboral*, p. 122-123

	<p>meses de junio, julio, agosto, y septiembre del 2017, y los meses de enero, febrero, y marzo del 2017, corroborados con los partes diarios de autos, liquidándose conforme el cuadro general.</p>												
<p style="text-align: center;"><b>RESUMEN GENERAL</b></p> <p>BENEFICIOS SOCIALES</p> <p>GRATIFICACIONES 11,685.0</p> <p>CTS 6,570.0</p> <p>VACACIONES 5,467.5</p> <p>HORAS EXTRAS 6,435.0</p> <p><b>TOTAL GENERAL 30,157.5</b></p>													
<p>La demandada deberá pagar la suma de <b>S/.30,157.50 soles</b>, por conceptos de gratificaciones, vacaciones, CTS y horas extras. Se debe precisar que el demandante en su fundamento de hecho de su escrito de demanda alega sobre la asignación familiar; sin embargo, no forma parte de su petitorio, como tampoco lo ha liquidado, ni ha sido sustento en la audiencia de juzgamiento, siendo, además, que al momento de señalarse las pretensiones materia de juicio, no se ha indicado el mismo, por lo que carece de objeto algún pronunciamiento sobre ello.</p> <p><b>DÉCIMO QUINTO: Intereses Legales y Costos del Proceso.</b></p> <p>Al haberse amparado las pretensiones antes señaladas y determinado la existencia de obligaciones económicas de carácter laboral y social que deberá asumir la demandada, las mismas generan intereses</p>													

	<p>legales, de conformidad con el Decreto Ley N° 25920, que en su artículo 3° prescribe “<i>El interés legal sobre los montos adeudados por el empleador se devengan a partir del siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo...</i>”; lo que se deberá tener en cuenta en la etapa de la ejecución de sentencia; y en cuanto a los costos del proceso, el artículo 14° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497 señala que la condena de costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil; y efectuada la remisión al artículo 413° del Código Procesal Civil dispone que los gobiernos locales (como lo es la demandada) están exentos del pago de costas y costos, con lo cual la condena de costos y costas no sería legalmente no sería posible; sin embargo, la Séptima Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497, estipula como excepción “<i>en los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos</i>”, y siendo la demandada parte del Estado Peruano si está sujeta al pago de costos; por lo cual, los costos del proceso de acuerdo al principio de proporcionalidad y razonabilidad, se deben fijar en el 10%, más el 5% para el Colegio de Abogados del Santa. Sin costas</p> <p>Por estas consideraciones y estando a lo dispuesto en el artículo 31° de la Ley N° 29497 y artículo 51° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, y con criterio de conciencia que la Ley autoriza, la Señora Juez del</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	Juzgado Laboral Transitorio de Chimbote, impartiendo Justicia a Nombre de la Nación:												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 02115-2019-0-2501-JR-LA-02.

Lectura: 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.

**Anexo 5.3: Parte resolutive de la primera sentencia - Beneficios sociales.**

Parte resolutive de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]
Aplicación del Principio de Congruencia	<p><b>III.- PARTE RESOLUTIVA</b></p> <p><b>FALLO:</b></p> <p>Declarar <b>FUNDADA EN PARTE</b> la demanda interpuesta por don <b>AA</b> contra la <b>MUNICIPALIDAD PROVINCIAL BB</b> sobre <b>PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES</b>; en consecuencia se <b>ORDENA</b> que la demandada cumpla con pagar al demandante la suma de <b>TREINTA MIL CIENTO CINCUENTA Y SIETE CON 50/100 SOLES (S/.30,157.50 SOLES)</b>, por los conceptos de gratificaciones en la suma de S/.11,685.00 soles, CTS en la suma de S/.6,570.00 soles, vacaciones en la suma de S/.5,467.50 soles, y horas extras en la suma de S/.6,435.00 soles, más los intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia.</p> <p><b>FIJAR</b> los costos procesales en el 10% del monto total obtenido, más el 5% para el Colegio de Abogados del Santa. Sin costas. Consentida o ejecutoriada que sea la presente resolución, <b>DÉSE</b></p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del</p>										

	<p><b>CUMPLIMIENTO;</b> y en su oportunidad, <b>ARCHÍVESE</b> en el modo y forma de ley. Notifíquese</p>	<p>uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>										9
<p>Descripción de la decisión</p>		<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. 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>				X						

Fuente: Expediente: N° 02115-2019-0-2501-JR-LA-02.

Lectura: 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 alta, y muy alta calidad, respectivamente.

**Anexo 5.4: Parte expositiva de la segunda sentencia - Beneficios sociales.**

Parte expositiva de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]
Introducción	<p><b>SENTENCIA DE VISTA EMITIDA POR EL TRIBUNAL COLEGIADO DE LA SALA LABORAL PERMANENTE</b></p> <p><b>RESOLUCIÓN NÚMERO: SEIS</b></p> <p>Chimbote, dos de diciembre del año dos mil diecinueve</p> <p>Sentencia de vista emitida por el Tribunal Colegiado de la Sala Laboral Permanente a cargo del magistrado xxxxxx</p> <p><b>I.- ASUNTO</b></p> <p>Pronunciamiento sobre el recurso de apelación interpuesto por la demandada Municipalidad Provincial BB contra la sentencia contenida en la</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple.</p> <p>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.</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes:</p>	x									

<p>resolución número tres de fecha 7.10.2019 que, tras estimar en parte la demanda interpuesta en su contra por don AA, sobre pago de beneficios sociales; en consecuencia, ordena que la demandada cumpla con pagar al demandante la suma de S/30,157.50 soles, por los conceptos de gratificaciones en la suma de S/11,685.00 soles, CTS en el importe de S/6,570.00 soles, vacaciones en la suma de S/5,467.50 soles y horas extras en el importe de S/6,435.00 soles, más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia.</p> <p><b>II.- CONTROVERSIA RECURSAL</b></p> <p><b>La emplezada</b> previamente indica que de la alzada existe falta de motivación y vulneración al debido proceso, seguidamente solicita se revoque la venida en grado y denuncia:</p> <p><b>Respecto a la CTS.</b></p> <p>La magistrada de primera instancia reconoce y liquida a favor del demandante por concepto de CTS, sin precisar los conceptos que engloban la remuneración computable para fijar la CTS. Dicha omisión incurre en causal de nulidad. Respecto a las gratificaciones. a) La juzgadora se ha pronunciado literalmente sobre el pago de las gratificaciones, sin advertir que el demandante por el periodo pretendido laboró mediante CAS y que por lo tanto le es inherente el pago de aguinaldos, los cuales, si le fueron pagados al actor, por tanto, resulta</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>procedente la homologación y descuento de dichos pagos. CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA SALA LABORAL PERMANENTE 02115-2019-0-2501-JR-LA-02 2 Sobre las vacaciones. a) La magistrada de primera instancia, erróneamente reconoce el concepto de vacaciones por los periodos indicados en la apelada, cuando el demandante ha gozado de vacaciones físicas cada</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple.</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los</p>						X							

<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>año; por ende, no le corresponde compensación alguna. Sobre las horas extras. a) Conforme a la modalidad de que estuvo vinculado el actor – CAS- contempla 48 horas semanales de labor, por lo cual resulta ilógico que el demandante haya laborado las horas extras que alude, más aún si de su demanda se desprende que no ha probado con medio probatorio idóneo dicha pretensión</p>	<p>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 las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p>												
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 02115-2019-0-2501-JR-LA-02.

Lectura: 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>recurrentes, y la voluntad de éstos limita o condiciona más al juez del recurso. Sus agravios constituyen el ámbito exclusivo sobre el cual debe resolver: “tantum devolutum quantum appellatum”; por lo que, en aplicación del indicado principio, corresponde emitir pronunciamiento respecto a los argumentos expresados por la demandada en su recurso impugnatorio.</p> <p><b>§ Identificación del problema jurídico</b></p> <p>Frente a la estimación como petitorio implícito sobre la invalidez de contratos administrativos de servicios y pago de beneficios sociales, la demandada, Municipalidad Provincial BB, por su recurso de apelación, lo cuestiona señalando que los beneficios demandados no le corresponden ser estimado al actor por cuanto estuvo contratado mediante CAS, salvo las vacaciones que el demandante ha gozado, vacaciones físicas, por cada año de servicios. CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA SALA LABORAL PERMANENTE 02115-2019-0-2501-JR-LA-02 3 5.</p> <p>Por tanto, estando al recurso impugnatorio de la demandada en las cuales no expresa agravio propiamente sobre la modalidad CAS, se tiene que lo resuelto por la magistrada de primera instancia ha quedado firme, seguidamente se observa que tampoco existe agravio sobre las labores realizadas por el actor por el periodo indicado en la alzada; por ende, la apelada al haber sido estimada en los términos que se dan cuenta en el ítem correspondiente, y, del mismo modo la demandada lo cuestiona en los términos señalados precedentemente, por lo que el pronunciamiento del Tribunal Colegiado será</p>	<p>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 las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>																	
	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo con los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad)</p>																	20

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Motivación del derecho</p>	<p>dentro de este contexto. <b>Pronunciamiento sobre el pago de las Gratificaciones</b></p> <p>6. En cuanto a lo alegado por la demandada en su recurso de apelación respecto al mencionado beneficio, se debe tener en cuenta conforme a lo indicado precedentemente y en mérito a los argumentos de la apelada se ha determinado que el actor tiene la condición de obrero bajo el régimen de la actividad privada, con contrato de duración indeterminada desde el 1.8.2010 hasta el 31.12.2018, con interrupciones, quedando zanjado que esa contratación (CAS) –por el principio de primacía de la realidad- era un contrato inválido por no corresponder con su régimen laboral del actor que es el de naturaleza laboral del régimen de la actividad privada, dentro de cuyo régimen demanda dicha pretensión el actor. Por tanto, lo alegado por la demandada se debe desestimar y corresponde el pago de dicho beneficio.</p> <p>7. Asimismo, en cuanto a la homologación y descuento de dicho beneficio, es de señalar que de la venida en grado se observa que no existe tales descuentos por cuanto de autos no obra medio probatorio alguno que acredite que hubo pago por concepto de aguinaldo; por ende, corresponde desestimar lo alegado por la demandada.</p> <p><b>Pronunciamiento sobre la CTS.</b></p> <p>La demandada sostiene que no se ha especificado los conceptos que engloban la remuneración computable que ha servido de base de cálculo de la CTS; sin embargo, vista la liquidación del beneficio aludido (fs. 399/402) se aprecia que se ha tomado como base de cálculo la remuneración básica + un sexto de lo percibido por</p>	<p>(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) 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,</p>					<p style="text-align: center;">X</p>										
---	---	---	--	--	--	--	--------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>gratificaciones de fiestas patrias y navidad, conforme lo establece el artículo 18 del Decreto Supremo N° 001-97-TR; a manera de ejemplo tenemos que respecto al II semestre del año 2017 (noviembre del 2016 a abril del 2017), teniendo en cuenta que la remuneración del actor era S/900.00 y en julio del 2017 percibió la misma suma por concepto de gratificación, se ha calculado la suma de S/525.00 soles= <math>[S/900.00 + (S/900.00/6)]/2</math>; por tanto, no se ha incurrido en la omisión que se alude. CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA SALA LABORAL PERMANENTE 02115-2019-0-2501-JR-LA-02</p> <p><b>Pronunciamiento sobre las vacaciones.</b></p> <p>La emplazada sostiene que el demandante ha gozado de vacaciones en cada año de servicios, por lo que no le correspondería el pago de vacaciones; al respecto, es de indicar que en el fundamento décimo segundo de la sentencia apelada se ha indicado que la demandada no ha acreditado que el demandante haya hecho uso de su disfrute vacacional, como tampoco su respectivo pago; siendo así, atendiendo que la recurrente no ha desvirtuado tal conclusión, lo esgrimido en cuanto a ello no resulta atendible.</p> <p><b>Pronunciamiento sobre el pago por Horas extras – Trabajo en Sobretiempo.</b> 10.De la sentencia se aprecia que, en su fundamento décimo cuarto, se ha estimado el pago por horas extras por los meses de marzo, abril, mayo y junio del 2015, junio, julio, agosto y setiembre del 2016 y de los meses de enero, febrero y marzo del 2017. sobre la base de 12 horas de labor y 6 días a la semana, y, la demandada cuestiona en su recurso de apelación alegando que el actor no ha acreditado haber laborado en sobretiempo. Al</p>	<p>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>respecto debe indicarse que de la revisión de la audiencia juzgamiento de fecha 30.9.2019 en los alegatos de apertura se observa que el abogado del actor solicita el pago de horas extras por haber laborado 12 horas diarias, y, el Juez admitió como medios probatorios los partes diarios de distribución de personal del período demandado que obra de fs. 30/266, que no fue objeto de oposición por la demandada, manteniendo de esa forma su valor probatorio; asimismo, se debe tener en cuenta lo expresado por el actor en el minuto 18.45 donde menciona haber laborado 12 horas diarias para la emplazada, lo cual no fue contradicho por la demandada en la audiencia de juzgamiento antes indicada, sino más bien mantiene que el contrato CAS contempla el horario de trabajo de 48 horas semanales, sin embargo no presenta los contratos CAS que alude, con el fin de corroborar lo indicado, por ello dicho extremo corresponde desestimar la apelada y confirmar la venida en grado, tanto más, si de los partes diarios presentados por el actor se observa que el demandante laboraba 12 horas conforme obra de dichas documentales de fs. 30/266; por lo que debe desestimarse la alegación de la demandada.</p>																	
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 02115-2019-0-2501-JR-LA-02.

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

**Anexo 5.6: Parte resolutive de la segunda sentencia – Beneficios sociales.**

Parte resolutive de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]
Aplicación del Principio de Congruencia	<p><b>IV.- FALLO</b> Por estas consideraciones, el Tribunal Colegiado de la Sala Laboral Permanente, resuelve:</p> <p><b>1. CONFIRMAR</b> la sentencia contenida en la resolución número tres de fecha 7.10.2019 que declara fundada en parte la demanda interpuesta por don <b>AA</b> contra la Municipalidad Provincial <b>BB</b>, sobre pago de beneficios sociales; en consecuencia, ordena que la demandada cumpla con pagar al demandante la suma de S/30,157.50 soles, por los conceptos de 5 gratificaciones en la suma de S/11,685.00 soles, CTS en el importe de S/6,570.00 soles, vacaciones en la suma de S/5,467.50 soles y horas extras en el importe de S/6,435.00 soles, más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia.</p> <p>2. Precisándose que los extremos no apelados han quedado firmes.</p> <p>3. Notificándose y los <b>DEVOLVIERON</b> a su Juzgado de origen</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o los fines de la consulta. (Es completa) Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta (No se extralimita) /Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y</p>					X					

		<p>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>															9
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/ 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</p>				X											

		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																		
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 02115-2019-0-2501-JR-LA-02.

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

## ANEXO 6. DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO Y NO PLAGIO

Mediante el presente documento denominado **DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO Y NO PLAGIO** el autor(a) del presente trabajo de investigación titulado **CALIDAD DE SENTENCIAS SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES; EXPEDIENTE N°02115-2019-0-2501-JR-LA\_02; JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO, DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA .2024:** 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. 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 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 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, junio del 2024. -----



Pérez Mendoza Hugo Nils  
DNI N°- 43308487  
Código de Estudiante 1206080030

## ANEXO 7. EVIDENCIAS DE LA EJECUCIÓN DEL TRABAJO

