



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

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

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y
SEGUNDA INSTANCIA SOBRE INCUMPLIMIENTO DE
NORMAS LABORALES Y PAGO DE BENEFICIOS
SOCIALES; EXPEDIENTE N° 075-2010-L; DISTRITO
JUDICIAL DE LA LIBERTAD – JULCAN. 2019**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

**AUTOR
EUCLIDES JOSE ROSAS GONZALEZ AGUILAR**

**ASESORA
Abg. DIONEE LOAYZA MUÑOZ ROSAS**

**TRUJILLO – PERÚ
2019**

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESORA

Dr. WALTER RAMOS HERRERA

Presidente

Dr. EDILBERTO CLINIO ESPINOZA CALLÁN

Miembro

Dr. ELITER LEONEL BARRANTES PRADO

Miembro

Abg. DIONEE LOAYZA MUÑOZ ROSAS

Asesora

AGRADECIMIENTO

A Dios:

Sobre todas las cosas por ser el arquitecto del universo, haberme dado la vida, el don máspreciado.

A la ULADECH católica, Filial Trujillo:

Porque me acogió en sus aulas hasta alcanzar el objetivo profesional de ser abogado.

Euclides Jose Rosas Gonzalez Aguilar

DEDICATORIA

A mis padres, Margarita y Alipio:

Primeros maestros, por darme la vida, guiar mis primeros pasos e inculcar en mí, valores y valiosas enseñanzas, para enfrentar el gran reto de la sobrevivencia.

A mi esposa y herederas:

Mery; Karin, Johana y Alexandra, por su apoyo, comprensión constante y regalarme su valioso tiempo.

Euclides Jose Rosas Gonzalez Aguilar

RESUMEN

La investigación tuvo como problema: ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre, incumplimiento de normas laborales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 075-2010-L, del Distrito Judicial de La Libertad-Julcán; 2019? el objetivo fue: determinar la calidad de las sentencias en estudio. Fue de tipo, cuantitativo - cualitativo, nivel exploratorio - descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad muestral fue un expediente judicial, seleccionado mediante muestreo por conveniencia; para recolectar los datos se utilizó las técnicas de la observación y el análisis de contenido; y como instrumento una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados pertenecientes a la sentencia de primera instancia fueron de rango: muy alta, muy alta y alta; mientras que, la sentencia de segunda instancia: alta, alta y alta. En conclusión, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, fueron de rango muy alta y alta, respectivamente.

Palabras clave: calidad, beneficios sociales, normas laborales, y sentencia.

ABSTRACT

The research had as a problem: What is the quality of the judgments of first and second instance about breaches of labor standards, according to normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in file N° 075-2010-L, of the Judicial District in La Libertad-Julcán; 2019; The objective was: to determine the quality of the judgments in study. This research belongs to the kind of quantitative - qualitative, exploratory - descriptive level, and non – experimental, retrospective and transversal style. The sample unit was a judicial file, it was selected by convenience sampling; to collect the data we used the observation techniques and content analysis; and like an instrument a check table, it was validated by expert judgment. The results belonging to the judgment of first instance were of rank: very high, very high and high; while, the judgment of second instance was high, high and high. In conclusion, the quality of the judgments of first and second instance, were of rank very high and high, respectively.

Key words: quality, social benefits, labor standards, and sentence.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Título de la tesis.....	i
Jurado evaluador de tesis y asesora	ii
Agradecimiento	iii
Dedicatoria	iv
Resumen.....	v
Abstract	vi
Índice general.....	vii
Índice de resultados	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	9
2.1. ANTECEDENTES.....	9
2.2. BASES TEÓRICAS.....	16
2.2.1. Procesales.....	16
2.2.1.1. El proceso ordinario laboral.....	16
2.2.1.1.1. Concepto.....	16
2.2.1.1.2. Etapas.....	17
2.2.1.1.3. Principios aplicables.....	21
2.2.1.1.4. Pretensiones que se tramitan en el proceso laboral ordinario.....	24
2.2.1.1.5. La audiencia.....	25
2.2.1.1.5.1. Concepto.....	25
2.2.1.1.5.2. Clases de audiencia.....	26
2.2.1.1.5.3. Audiencias aplicadas en el caso concreto.....	26
2.2.1.1.6. Los puntos controvertidos.....	27
2.2.1.1.6.1. Concepto.....	27
2.2.1.1.6.2. Identificación de los puntos controvertidos en el caso concreto.....	28
2.2.1.1.7. Los sujetos del proceso.....	28
2.2.1.1.7.1. El juez.....	29
2.2.1.1.7.2. Las partes.....	29

2.2.1.1.7.2.1. Demandante.....	30
2.2.1.1.7.2.2. Demandado	30
2.2.1.2. La prueba.....	31
2.2.1.2.1. Concepto.....	31
2.2.1.2.2. El objeto de la prueba.....	32
2.2.1.2.3. Valoración de la prueba.....	33
2.2.1.2.4. La carga de la prueba en materia laboral.....	34
2.2.1.2.5. Las pruebas en las sentencias examinadas.....	35
2.2.1.3. La sentencia.....	36
2.2.1.3.1. Concepto.....	36
2.2.1.3.2. Estructura y contenido de la sentencia	37
2.2.1.3.3. La sentencia en la ley procesal laboral.....	38
2.2.1.3.4. Requisitos de la sentencia laboral	39
2.2.1.3.5. La motivación en la sentencia.....	40
2.2.1.3.6. Concepto de motivación.....	40
2.2.1.3.7. La motivación de los hechos.....	41
2.2.1.3.8. La motivación de los fundamentos de derecho.....	42
2.2.1.3.9. La Obligación de motivar	43
2.2.1.3.10. Exigencias para una adecuada justificación de la decisión judicial.....	43
2.2.1.3.11. La justificación fundada en derecho	46
2.2.1.3.12. Principios: de motivación de las resoluciones judiciales y congruencia procesal.....	46
2.2.1.3.13. El principio de congruencia en la sentencia	47
2.2.1.3.14. Alcances del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales.....	48
2.2.1.3.15. Funciones que cumple la motivación de las resoluciones judiciales.....	50
2.2.1.3.16. Pautas para redactar una sentencia.....	53
2.2.1.4. Aplicación de la claridad, la sana crítica y las máximas de la experiencia.....	53
2.2.1.4.1. La claridad.....	53
2.2.1.4.2. La sana crítica.....	54
2.2.1.4.3. Las máximas de la experiencia.....	54
2.2.1.5. Medios impugnatorios.....	55

2.2.1.5.1. Concepto.....	55
2.2.1.5.2. Clases.....	56
2.2.1.5.3. Fundamentos.....	60
2.2.1.5.4. Medio impugnatorio empleado en el caso concreto.....	61
2.2.2. Sustantivas.....	63
2.2.2.1. El contrato de trabajo.....	63
2.2.2.1.1. Concepto.....	63
2.2.2.2. Elementos del contrato de trabajo.....	63
2.2.2.3. Características del contrato de trabajo.....	64
2.2.2.4. Los sujetos del contrato de trabajo.....	65
2.2.2.5. Los contratos de trabajo sujetos a modalidad.....	66
2.2.2.5.1. Concepto.....	66
2.2.2.5.2. Tipología.....	67
2.2.2.5.3. Desnaturalización.....	71
2.2.2.6. Los beneficios sociales.....	72
2.2.2.6.1. Concepto.....	72
2.2.2.6.2. Componentes de los beneficios sociales.....	72
2.2.2.6.3. Determinación del monto de los beneficios sociales.....	72
2.2.2.6.4. Normas relacionadas con los beneficios sociales.....	74
2.2.2.6.5. Normas incorporadas en las sentencias examinadas.....	74
2.3. Marco conceptual.....	80
3. HIPÓTESIS.....	82
4. METODOLOGÍA.....	83
4.1. Tipo y nivel de investigación.....	83
4.2. Diseño de investigación.....	85
4.3. Unidad de análisis.....	86
4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	88
4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	90
4.6. Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis de datos.....	91
4.7. Matriz de consistencia lógica.....	92
4.8. Principios éticos.....	94
5. RESULTADOS.....	96

5.1. Resultados.....	96
5.2. Análisis de resultados.....	128
6. CONCLUSIONES.....	137
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	143
Anexo 1: Evidencia empírica del objeto de estudio: Sentencias de primera y segunda instancia del expediente N°075-2010-L.	148
Anexo 2: Operacionalización de la variable e indicadores.	168
Anexo 3: Instrumento de recolección de datos.	175
Anexo 4: Procedimientos de recolección, organización, clasificación de datos y determinación de la variable.	184
Anexo 5: Declaración de compromiso ético.	194

ÍNDICE DE RESULTADOS

	Pág.
Resultados de la sentencia de primera instancia	
Cuadro 1: Calidad de la parte expositiva.....	96
Cuadro 2: Calidad de la parte considerativa.....	100
Cuadro 3: Calidad de la parte resolutive.....	109
Resultados de la sentencia de segunda instancia	
Cuadro 4: Calidad de la parte expositiva.....	111
Cuadro 5: Calidad de la parte considerativa.....	114
Cuadro 6: Calidad de la parte resolutive.....	122
Resultado consolidado de la sentencia en estudio	
Cuadro 7: Calidad de la sentencia de primera instancia.....	124
Cuadro 8: Calidad de la sentencia de segunda instancia.....	126

INTRODUCCIÓN

El estudio reporta los resultados del análisis aplicado en un proceso laboral, donde la pretensión fue el incumplimiento de normas laborales y pago de beneficios sociales, lo cual se realizó conforme a los lineamientos establecidos en la línea de investigación impulsada por la Universidad donde se hizo el estudio (Uladech Católica, 2013). Para elaborar el trabajo se utilizó el expediente judicial N° 075-2010-L, del Juzgado Mixto de la Provincia de Julcán, del Distrito Judicial de La Libertad del cual las expedidas fueron tomadas como objeto de estudio.

Además de la línea, fueron los hallazgos existentes sobre la administración de justicia los que impulsaron a profundizar el conocimiento sobre decisiones judiciales, tales reportes fueron:

Mayoral y Martínez (2017) elaboraron un trabajo sobre cómo evalúan los españoles el funcionamiento de la Justicia en España, desde dos perspectivas: qué piensan los españoles sobre la justicia. Los datos no fueron favorables, la gran mayoría desconfía en la justicia, piensan que no funciona bien. Observaron que el poder judicial no es tan controlable por parte de la ciudadanía como sí lo son el legislativo o el ejecutivo, fijaron la relación relevante que existe entre justicia y democracia. Otra perspectiva, el buen funcionamiento de la justicia se fundamenta en la calidad de la democracia porque: a) si los tribunales no son observados como instituciones competentes de dar solución justa y efectiva a los litigios legales, existe la probabilidad que la ciudadanía trate de solucionar sus conflictos por medios violentos; b) la justicia funcionará bien, si es relevante para la protección de los derechos de la ciudadanía frente a los abusos y errores que cometen los poderes ejecutivo y legislativo y de la lucha contra la corrupción política.

Según su análisis, hacen varias propuestas para que la calidad de la justicia mejore. 1) Revisión crítica de la ley de tasas y consideraron que, si bien puede tener sentido en otros países de Europa, pero no para España, debido al impacto de la reforma

sobre los sectores con menos recursos económicos. 2) Debe haber una auténtica modernización de la justicia. 3) Mejora del sistema de selección y evaluación de calidad de los jueces. 4) Una mayor separación entre jueces y políticos en la selección y gestión de competencias del Consejo General del Poder Judicial para así aumentar su independencia y autonomía. (Mayoral y Martínez, 2017)

Los problemas que afectan la justicia colombiana y que los gobiernos nunca han partido de un diagnóstico real para realizar los cambios que realmente requiere, fracasaron. Existen un conjunto de críticas acerca de la operatividad del sistema, sobre falta de transparencia, sobre asignación de recursos. Sin embargo, los problemas que se observan son la autonomía, la independencia, la transparencia y la eficiencia y eficacia. Para demostrar que la autonomía del sistema judicial colombiano ante el poder político, se dio el proceso de cooptación para ocupar las plazas vacantes, sin que haya nombramientos directos por parte del poder político. Con respecto a la independencia, se formen camarillas de poder, se peleen por sus sucesores, no haya ningún sistema de control; convirtiéndose la autonomía y la independencia en corporativismo judicial, y la falta de transparencia. Sería bueno también para que no se cometan abusos por la cooptación, combinarla con concursos de méritos. (Sánchez, 2013)

Otros problemas que afronta la justicia en Colombia son la escasa información y la transparencia. El acceso a la información es muy precario debido a que el Consejo Superior de la Judicatura no produce datos. El monitoreo y la evaluación de las políticas judiciales es limitado tan igual que el presupuesto; a esto se suma una crisis ética de quienes dirigen la justicia, la defensa burda de los privilegios, la defensa de extensiones de periodos. Y para esconder sus oscuras actuaciones, la cúpula judicial sale a defender que no hay nada ilegal y atacar a quienes reclaman; y como que el tema ético no fuera de importancia para quienes imparten justicia. La eficiencia y la eficacia son otros problemas que se dan en los diversos procesos, laboral, civil, administrativa y penal. Muchos asuntos pendientes de solucionar en el tiempo razonable. (Sánchez, 2013)

En el estado mexicano, la percepción de la justicia no es de la mejor manera, pese de estar cerca de los Estados Unidos que su justicia está en mejores condiciones. Según el abogado Carlos de la Rosa, afirma:

A veces parecieran que las cosas fueran sencillas para construir legitimidad, partiendo de la simple reducción de diversos tipos de crímenes. Pero, esta labor requiere, no solo, de la toma de decisiones de las autoridades para que sean percibidos como justos por parte de la población. Sobre la función de los tribunales es crítico; en particular, teniendo como punto de partida el diseño normativo e institucional derivado de la llamada “reforma de los juicios orales”. Las circunstancias de los tribunales son oportunas para que las personas responsables de impartir justicia favorezcan la cimentación de legitimidad a partir de las proposiciones de la justicia procedimental. Sin embargo, las deficiencias documentadas en la implementación del prototipo acusatorio producen serias dudas en relación a la capacidad de los jueces para resolver casos de manera congruente con esta mirada. No hay mucha claridad acerca de los operadores que tengan los medios y competencias para ir más allá de la simple resolución de los procesos y se comprometan con la tarea de acreditar, de manera simultánea, a la legitimidad del sistema. Aún más, ni siquiera hay la convicción de que estén lúcidos sobre esa posibilidad. (De la Rosa, 2017)

En el ambiente mexicano, la reclamación a las autoridades parece acabarse en la magnitud cuantitativa: en la disminución de la cifra negra y en el incremento de las sentencias condenatorias. En el Poder Judicial, los jueces están ocupados en coordinar espacios para implementar audiencias y resolver la gran cantidad de asuntos con la finalidad de producir estadísticas que demuestren un incremento en la eficiencia. Está por demás mencionar que este propósito no se está cumpliendo. Frente los problemas que azotan al país, los mecanismos para la edificación de la legitimidad pueden parecer un lujo y la legitimidad una abstracción; pero, la legitimidad institucional no es ni accesoria ni solo un concepto teórico. La mayoría de nuestros problemas en la actualidad se dan por la falta de legitimidad de leyes y autoridades, causada por la implementación

sistemática de procesos que desconocen al ciudadano, tanto a ofendidos como ofensores y que le aplican decisiones que dan la sensación de arbitrarias e injustas. El país requiere arremeter contra los problemas de seguridad e impunidad pronto y de manera efectiva; sin embargo, requiere hacerlo con un enfoque que fortalezca la legitimidad de nuestras instituciones. Importa el fondo, las formas de igual manera. (De la Rosa, 2017)

En otro país latinoamericano - Argentina- la población tampoco percibe con buenos ojos la administración de justicia a cargo del Poder Judicial y los demás operadores de la justicia, tal como lo manifiesta Marita Carballo:

En una comparación internacional, detectaron que, en el país argentino, así como en diversas repúblicas latinoamericanas, la justicia, como institución genera baja confianza; en relación comparada con la mayoría de países asiáticos, europeos y norteamericanos. En el último estudio de opinión pública de ¡Voices! a nivel de país, donde fueron entrevistados 1000 personas acerca de la Justicia en Argentina -participaron seis universidades-, demuestra la abismal crisis de credibilidad que la afecta. El estudio averiguó acerca de los niveles de confianza en la justicia argentina y opiniones sobre los diferentes actores: las experiencias con el Poder Judicial, Consejo de la Magistratura, Corte Suprema, abogados, jueces y fiscales. (Carballo, 2017)

De esa averiguación, los argentinos expresan que la Justicia es ineficiente a la hora de solucionar problemas; además, hay una percepción generalizada de la existencia de faltas graves a la ética. Se observa a la Justicia alejada de la población, a tal punto que no cumple con su misión básica (justa/equitativa), porque aparece muy ligada al poder político; así como por no solucionar con rapidez y eficiencia los conflictos. Generando una sensación de desprotección: de cada 10 argentinos entre 8 y 9 desconfían de la Justicia (78%), se sienten desamparados por ella (77%), manifiestan que no es igualitaria (89%) y favorece más a los poderosos y ricos (84%). Esta falta de imparcialidad está directamente vinculada con los jueces: de diez personas casi siete creen que son dependientes del gobierno (mientras que el 21% piensa que son

independientes) y la incredulidad se expande a las personas que trabajan al interior del Poder Judicial: Consejo de la Magistratura, Corte Suprema, abogados, jueces y fiscales. (Carballo, 2017)

La justicia argentina está fuertemente vinculada a la corrupción. Es el primer problema más resaltante a los ojos de la ciudadanía (58% piensa así), de cerca está la excesiva lentitud en la resolución de los procesos judiciales (54%). Ambos asuntos se destacan por sobre otros temas que también se expresan, la cercanía entre la Corte y el poder político, la forma en que se eligen los jueces, desactualizada legislación, la escasa capacitación o idoneidad, los escasos recursos y los sueldos. Esta incredulidad de la ciudadanía, cree que hay un notorio divorcio entre los individuos y la institución, que desde la función pública están llamados a defenderla y protegerla. Las perspectivas no son consoladoras, porque piensan que en los próximos años no mejorará, debido a que en los últimos cinco años permaneció igual o empeoró. (Carballo, 2017)

Como se puede apreciar, la crisis de la administración de justicia está casi generalizada, a pesar que sus normas jurídicas pueden estar bien elaboradas y sustentadas, a través de las cuales se busca que los magistrados impartan una justicia adecuada y verídica, pero esto solamente queda en el papel, porque en la práctica se deciden otras cosas, violentando la Ley; de los casos que hemos visto es como una radiografía de cómo está la justicia en el orbe, debido a muchos factores que condicionan a la justicia como son: lo social, económico, cultural y político.

Asimismo, según PROETICA (2017), basada en la encuesta realizada por IPSOS Apoyo, los tres poderes del Estado Ejecutivo, Legislativo y Judicial, se encuentran entre los peor evaluados, en la lucha contra la corrupción; alcanzado los siguientes porcentajes el Poder Judicial con 40% de mala y 17% muy mala; poder Legislativo 37% mala y muy mala el 20%; el poder Ejecutivo 36% mala y 18% muy mala. Como se puede apreciar son porcentajes muy altos y preocupantes para combatir la corrupción; aunque en el año 2018 se mejoró un poco el Poder Judicial por algunos magistrados; así como el Poder Ejecutivo gracias al referéndum y algunas medidas

de mejora. Además, se puede decir que la corrupción es un flagelo para el país y un freno para el desarrollo.

Campos (2018) dice: que la justicia del Perú ha sufrido una enorme crisis, que no es de ahora, sino que viene desde décadas y en la actualidad se agudizó; al respecto resume su opinión en tres puntos:

a) El Sistema de administración de justicia en su conjunto ha sido afectada por una corrupción generalizada. b) Que, para prevenir y corregir de manera oportuna este flagelo y los efectos dañinos a la justicia, el diseño institucional no ha estado en la capacidad de responder y funcionar bien, y c) Tras la época oscura del autoritarismo de la década de los 90, no hubo capacidad para democratizar y modernizar el país, por falta de legitimidad de los representantes y líderes políticos, ajenos al desafío histórico.

Problemas que han generado desconfianza de la población en las instituciones. La concentración ha sido siempre el fomento de las inversiones y crecimiento económico como vía de desarrollo, descuidando el fortalecimiento institucional y la renovación de la política. En suma, lo que el Perú padece no es del todo un hecho inopinado, es apenas la verificación de una problemática que siempre se intuía, pero por razones diversas no se resolvió de manera oportuna. (Campos, 2018)

Según Zamora (2018), en un discurso del 3 de agosto por el día del Juez expresó: que, como producto de los últimos hechos, la sociedad ve con mayor desconfianza la función judicial, es por ello que -como parte de tan importante Poder del Estado- se debe asumir una postura reflexiva y de autocrítica personal desde el que preside el Poder Judicial hasta el trabajador de la sede judicial más lejana, cada magistrado y/o trabajador a pesar de las limitaciones, defectos, errores.

Como se puede observar sobre la labor jurisdiccional se vierten tantas afirmaciones, motivo por el cual al tener a la vista un caso real existente en el expediente seleccionado el problema de investigación, quedo definido como sigue:

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre incumplimiento de normas laborales y pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 075-2010- -L, del Distrito Judicial de La Libertad – Julcán; 2019?

Asimismo, los objetivos fueron:

General: Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre incumplimiento de normas laborales y pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 075-2010-L, del Distrito Judicial de La Libertad – Julcán; 2019.

Específicos:

- ✓ Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.
- ✓ Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y del derecho.
- ✓ Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.
- ✓ Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.
- ✓ Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y del derecho.
- ✓ Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.

La importancia de la investigación radicó en examinar dos sentencias judiciales de un proceso laboral ordinario concluido; mediante el cual se aproxima a un proceso real, sus resultados fueron comparados con resultados de otras investigaciones enmarcadas dentro de la línea de investigación y otros fuera de la línea, estos trabajos permitió tener claridad sobre el proceso, porque los trabajos fuera de la línea

proporcionó información teórica y las investigaciones dentro de la línea proporcionó resultados comparables con los resultados de la investigación en relación a la calidad del objeto de estudio que fue las sentencias.

Existen varias razones que impulsaron a estudiar un caso concluido, tales fueron:

La presente investigación consta de una introducción, la que fue elaborada y se tuvo en cuenta la realidad problemática de la administración de justicia en diferentes países del mundo, en el país, así como en la región La Libertad, en la que se pudo observar que la justicia no está muy bien vista por la población porque afronta diversos problemas, como la falta de independencia frente al poder político y la transparencia que debe existir por parte de los órganos jurisdiccionales.

Por ser un trabajo de investigación, se elaboró un marco teórico que se sustenta en conceptos sustantivos y procesales que permitió tener una visión clara sobre la calidad de las sentencias en estudio tanto de primera instancia como de segunda instancia porque estos conceptos reforzaron los hallazgos de muy alta calidad y de alta calidad respectivamente. Además, sirvió para el reforzamiento y alimentación del análisis de resultados y las conclusiones del trabajo; en otras palabras, sirvió para comparar la teoría con las actuaciones que realizaron los magistrados al resolver el caso.

El trabajo de investigación contribuye a la realización de la línea de investigación del cual se deriva, porque profundiza el conocimiento sobre sentencias específicas, en este caso relacionadas sobre incumplimiento de normas laborales y pago de beneficios sociales. Los resultados si bien no resuelven de plano la problemática, existente; sin embargo, instan a realizar otros estudios, constituyéndose en todo caso en un aporte, dado los procedimientos utilizados para la obtención de los resultados.

Otro aspecto que revela la importancia del presente trabajo, es el desarrollo de las bases teóricas, que conducen al conocimiento de un proceso laboral y sobre todo al asunto judicializado, dicho de otro modo, en el contenido se hallan información relevante extraída de fuentes relevantes.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

2.1.1. Investigaciones libres

En las investigaciones libres se han encontrado trabajos de autores extranjeros como de autores peruanos. Para esta investigación se ha creído por conveniente tener en cuenta tres trabajos uno de Chile y los otros dos de Perú:

Cordero & Corvalan (2010) en Chile, presentaron la memoria para optar el grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales: “La jurisprudencia en el procedimiento de tutela de derechos fundamentales en la nueva justicia laboral”; en la investigación la metodología no se encuentra de manera explícita, pero de manera implícita se puede decir que aplicaron el análisis y el comentario sobre la jurisprudencia administrativa y judicial sobre los derechos laborales fundamentales. En la investigación no se precisan objetivos, pero se basan en objetivos relacionados con el documento “Bases fundamentales para la reforma de la justicia laboral y previsional”, aquí los objetivos más relevantes:

a) Brindar un mejor acceso a la justicia: a través de la materialización del derecho a la tutela judicial efectiva, que la justicia que se proporcione sea eficaz y oportuna. b) Agilizar los juicios del trabajo: anteriormente los juicios del trabajo se caracterizaban por su excesiva demora. c) Asegurar el efectivo y oportuno cobro de los créditos laborales: se busca optimizar los procedimientos de cobro de las obligaciones laborales, dando al juez la facultad de llevar el impulso procesal de oficio. d) Modernizar el sistema procesal laboral: esto dentro del proceso de modernización de nuestra justicia, para así permitir lograr los objetivos planteados. e) Configurar el proceso laboral como un instrumento de pacificación social: de acuerdo a ley, que dice: “el proceso laboral debe asegurar un mecanismo de solución eficiente y oportuno en el ámbito laboral dando certeza y tranquilidad para el normal desenvolvimiento de las relaciones laborales y de la actividad productiva.

Una vez que concluyeron la memoria, se pueden destacar algunos puntos: a) El gran

avance que significó en el orden jurídico laboral el reconocimiento de los derechos fundamentales en el ámbito laboral, de lo vertical al reconocimiento horizontal; a través del principio de “vinculación directa de la constitución”. b) La reforma laboral modificó la judicatura laboral con nuevos tribunales de letras del trabajo y los de cobranza laboral y previsional y posteriormente reformó el procedimiento laboral, con lo que se crea un nuevo procedimiento ordinario laboral y el procedimiento de tutela de derechos fundamentales. Es en este procedimiento, ya que está sin afectar la carga probatoria, permite aliviar el objeto de la prueba al trabajador, pues a este le basta solo con presentar indicios de la vulneración de sus derechos fundamentales.

En el Perú, Rueda (2011) investigó: “La Inconstitucionalidad Del Contrato Administrativo de Servicios - CAS”; en su investigación objetivos; general: Demostrar la inconstitucionalidad del contrato administrativo de servicios; objetivos específicos: 1) Comprobar la afectación de los derechos laborales en el contrato administrativo de servicios; 2) Explicar la violación de los derechos a la dignidad e igualdad en el contrato administrativo de servicios. Con respecto a la metodología, utilizó la investigación académica, recolectando la información de base para el trabajo de análisis crítico, riguroso y su contrastación con la realidad nacional, de las siguientes fuentes: 1. Bibliografía jurídica especializada en materia Constitucional, Teoría de Derechos Humanos, Derecho Laboral, Derecho Administrativo y Derecho Civil. 2. Encuestas a la población laboral sujeta al régimen del Contrato Administrativo de Servicios.

En dicha investigación el autor llegó a las siguientes conclusiones:

1) El régimen laboral de los trabajadores del Estado debe ser único y no diverso de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 40 de la Constitución Política del Estado. 2) Existen trabajadores del Estado sujetos a un régimen laboral privado (728) lo cual contraviene la disposición constitucional antes citada, sin embargo, es de advertir que los derechos y beneficios laborales acordados en dicho régimen son los mismos que los que gozan los trabajadores de la actividad privada. 3) Los trabajadores del Estado están sujetos a distintos regímenes laborales, tales como la contratación por servicios

no personales SNP, el Decreto Legislativo 276 y el régimen de contrato administrativo de servicios - CAS. 4) Los trabajadores del Estado sujetos a servicios SNP carecían absolutamente de derechos y beneficios laborales, en clara violación del ordenamiento laboral, sin embargo, al demandar judicialmente la reivindicación de sus derechos, recibían amparo y protección. 5) El régimen CAS es de naturaleza laboral conforme lo ha reconocido el Tribunal Constitucional en su sentencia analizada en el presente trabajo, y por ello dispuso la modificación del Decreto Legislativo 1057, lo cual se realizó mediante el D.S. 65-2011-PCM. 6) Lo anterior, no obstante, el régimen CAS reconoce derechos y beneficios laborales menores que los acordados en el régimen público del Decreto Legislativo N° 276, pese a que la función desarrollada por dichos trabajadores son permanentes y responden a cargos orgánicos y estables. 7) Los derechos recortados son los siguientes: Compensación por tiempo de servicios, vacaciones, reconocimiento de tiempo de servicios, gratificaciones. No tenían derecho a sindicalización y huelga. Estabilidad laboral. 8) La limitación en el goce de los derechos laborales antes mencionados vulnera los principios laborales de igualdad, continuidad de la relación laboral, rendimiento, primacía de la realidad, protección contra el despido arbitrario, condición más beneficiosa para el trabajador, de inalterabilidad de las remuneraciones y condiciones de trabajo en beneficio del trabajador. 9) Además de las transgresiones de orden laboral en las que incurre el Decreto Legislativo N° 1057, se concluye en que dicho dispositivo fue expedido en ejercicio de facultades delegadas por el Congreso al Poder Ejecutivo para una materia diferente a la laboral, (...). 10) No es razonable sostener, para pretender convalidar la dación del Decreto Legislativo N° 1057, que la modernización del Estado para viabilizar el Tratado de libre Comercio tenga que pasar por el desconocimiento de derechos laborales. 11) El Tribunal Constitucional considera que cuando el Decreto Legislativo N° 1057 no dispone acerca de los derechos de sindicación y huelga, ha incurrido en una omisión constitucional y por ello manda a subsanar; (...). 12) El Tribunal Constitucional califica como sentencia interpretativa la expedida para declarar la constitucionalidad del CAS, en virtud a que ha tenido que realizar una interpretación del Decreto Legislativo N° 1057 para entenderlo arreglado a la constitución; sin embargo, cabe recordar que la interpretación auténtica de la ley es exclusiva facultad del Congreso Nacional, (...).

13) La sentencia del Tribunal Constitucional materia de investigación ha originado más problemas de los que pretendía resolver, causando el incremento de las demandas contencioso administrativo laboral. (...). 14) En el marco interpretativo de la problemática suscitada por el CAS, es elemento rector la condición de Estado Constitucional Social y Democrático de Derecho, la cual hace prevalecer el respeto a la dignidad humana, y específicamente para este caso a los derechos laborales. 15) No se encuentra razón justificatoria para que el TC haya dispuesto que el Ministerio de Trabajo fije límites para la contratación del personal bajo el CAS, si es que este régimen fuera realmente constitucional debería estar al alcance de todos, (...). 16) Tampoco se encuentra razón justificatoria para consagrar un trato diferenciado en clara desventaja a los trabajadores CAS, (...)

Quispe (2017) presentó la investigación jurídica propositiva, titulada “La jornada de trabajo del contrato a tiempo parcial en el derecho laboral peruano”, quien tuvo en cuenta los objetivos: General: Establecer, si la regulación actual del contrato a tiempo parcial en el Derecho Laboral Peruano, con relación al ámbito de aplicación de su jornada de trabajo, se encuentra adecuadamente regulada; así como los objetivos específicos: 1° Conocer el contenido que se da a la jornada de trabajo en la Ley Laboral Peruana. 2° Identificar las características que contiene el ordenamiento laboral peruano en cuanto al régimen laboral a tiempo parcial. 3° Determinar, que condiciones mínimas son necesarias para una adecuada regulación del régimen laboral a tiempo parcial para en el Derecho Laboral Peruano. Con respecto a la metodología utilizó el enfoque cualitativo. Con respecto a la bibliografía utilizó bibliografía especializada (libros), artículos especializados, tesis, fuentes legales y fuentes informáticas.

En dicha investigación, el investigador obtuvo las siguientes conclusiones:

1) La legislación laboral peruana no contempla una definición clara y precisa del contrato laboral a tiempo parcial, por el contrario, se percibe una definición débil y parcial en cuanto al ámbito de aplicación de su jornada de trabajo, lo cual hemos considerado que existe un *problema de ambigüedad* –propio de la *equivocidad de los*

textos normativos– en el artículo 12 del Decreto Supremo N.º 001-96-TR. De ello resulta, que si es el legislador es quien dio la regulación débil y parcial del régimen laboral a tiempo parcial, sea el mismo legislador quien está llamado a establecer el campo de aplicación de su jornada de trabajo de dicho régimen laboral.

2º. El tema de la jornada de trabajo trasciende largamente su carácter de condición de trabajo, pues se ha confirmado que el tiempo de trabajo es considerado como elemento estructural del contrato de trabajo. Partiendo de esta premisa, podemos mencionar que los textos normativos y dispositivos legales que regulan jornada de trabajo en el ámbito laboral peruano, disponen que: *i*) la jornada ordinaria es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales como máximo; y *ii*) se precisa que las jornadas acumulativas o atípicas deben, en promedio, sujetarse a la jornada ordinaria. Además, se tiene que la jornada de trabajo está asociada a tres aspectos fundamentales en toda relación laboral: *(a)* la ejecución misma de la prestación de servicios, que vendría a ser permanencia del trabajador en el Empresa; *(b)* el periodo de temporalidad, que va determinar el tipo o forma de contrato de trabajo; y finalmente *(c)* las repercusiones que generara la jornada de trabajo frente a la remuneración y en consecuencia frente a los beneficios sociales.

3º.- Sin ánimos de repetir las breves consideraciones realizadas a lo largo del presente trabajo de investigación, se quiso demostrar que el tercer párrafo del artículo 4 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, habla de dos cosas muy concretas: *i*) la obligación que tiene el sector empresarial de celebrar los contratos a tiempo parcial necesariamente de forma escrita; y por otro lado *ii*) el contrato a tiempo parcial puede celebrarse sin limitación alguna, lo cual podría interpretarse como la posibilidad irrestricta de un amplio abanico de contratos a tiempo parcial, sean estos: *(a)* determinados o indeterminados; *(b)* de forma continua o no continua; e incluso *(c)* temporales. Además, se tiene que el artículo 11 del Decreto Supremo N.º 001-96-TR, dispone que los trabajadores a tiempo parcial que trabajan menos de cuatro horas, tendrán derecho a cobrar todos los beneficios sociales, siempre y cuando, no se exija como requisito el cumplimiento mínimo de cuatro horas diarias de labor.

4°.- Finalmente, a efectos de dar una mejor comprensión y descripción de *las bases teóricas del contrato laboral a tiempo parcial* para el Derecho Laboral Peruano, es necesario recurrir a *tres condiciones mínimas*: (i) para sus características esenciales, se tendrá en cuenta: *la jornada reducida, la regularidad y el trabajador a tiempo completo en situación comparable*; (ii) asimismo, para determinar su jornada de trabajo, se tendrá como límite de comparación, *la jornada habitual*, que es aquella actividad principal de la empresa desarrollado de forma regular o permanente en el centro de trabajo; y finalmente (iii) para la percepción de beneficios socio-laborales, estará inspirada, en *el criterio proporcionalidad y equiparación*.

2.1.2. Investigaciones en línea

Chávez (2018) presentó la investigación explorativa-descriptiva, denominada “*Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por daños y perjuicios por incumplimiento de norma laboral en el expediente N° 01637-2012-0-2501-JP-LA-03, del distrito judicial del Santa – Chimbote. 2018*”. En la investigación se planteó como problema: ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre, indemnización por daños y perjuicios por incumplimiento de norma laboral, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes...? cuyo objetivo fue: determinar la calidad de las sentencias en estudio. La investigación fue de tipo, cuantitativo-cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial, seleccionado mediante muestreo por conveniencia; para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido; y como instrumento una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a la sentencia de primera y segunda instancia fueron de rango muy alta; en conclusión, la calidad de las sentencias examinadas, fueron de calidad muy alta; respectivamente.

Temoche (2017) presentó la investigación explorativa-descriptiva, denominada “*Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios*

sociales e indemnización por despido arbitrario, en el expediente N° 0011-2010-0-2004-JM-LA-01 del Distrito Judicial de Piura - Chulucanas. 2017”, la investigación persiguió determinar la calidad de las sentencias, de primera y segunda instancia, sobre pago de beneficios y/o indemnización u otros, en consonancia con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes. Desde el punto de vista metodológico la investigación reluce las características siguientes: De tipo cuantitativo-cualitativo, exploratorio-descriptivo –nivel- y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. El recojo de datos se desplegó de un expediente seleccionado a través de un muestreo por conveniencia, instrumentando las técnicas de la observación, el análisis de contenido y una lista de cotejo validada mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive de las sentencias de primera y segunda instancia fue de rango muy alta.

Vargas (2017) presentó la investigación explorativa-descriptiva, denominada “Calidad de sentencias sobre pago de beneficios sociales en el expediente N° 00084-2013-0-2402-jr-la-01 del distrito judicial de Ucayali-Coronel Portillo, 2017”. La investigación tuvo como objetivo general, determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La recolección de datos se realizó, de un expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia, utilizando las técnicas de la observación, y el análisis de contenido, y una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta, muy alta y baja; y de la sentencia de segunda instancia: muy alta, alta y mediana. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango alta y alta, respectivamente.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Procesales

2.2.1.1. El proceso ordinario laboral

2.2.1.1.1. Concepto

Aquí se presentan algunos conceptos relacionados con el proceso ordinario laboral:

El proceso ordinario laboral, es un tipo de proceso a través del cual se tramitan todas aquellas causas que así lo establezca de forma expresa la Nueva Ley Procesal del Trabajo o normas específicas, o aquellas pretensiones que las leyes no les ha asignado una vía procesal propia, es decir, una buena cantidad de causas se tramitarán bajo sus parámetros. (Arévalo, 2016)

Los procesos laborales se van desarrollando de manera secuencial por etapas, periodos, los cuales se van cerrando de acuerdo a la ejercitación de los derechos procesales hasta su conclusión en un fallo que concluye la reclamación laboral. Los litigios jurídicos cuentan en los procesos ordinarios las maneras específicas y los trámites más amplios para su resolución, siempre que no se encuentre estipulado en un procedimiento especial para el ejercicio de los actos laborales. (Obando, citado en Arévalo, 2016)

Los procesos laborales pueden admitir varios modales y una de ellas es la ordinaria. Se puede confirmar que este carácter ordinario se da en razón de las justificaciones jurídicas materiales de la pretensión formulada, es decir, el proceso es ordinario porque discurre en su estructura básica y ello es así por la naturaleza de la pretensión incoada. (Avalos, 2011)

Se denomina proceso ordinario porque está concebido en que su configuración es la suficiente para que se lleven a cabo las intervenciones procesales correspondientes; es ordinario porque se trata del modelo característico y esencial para el desarrollo de las intervenciones procesales tendientes a dar solución a los problemas más recurrentes del entorno de las relaciones laborales. (Avalos, 2011)

El proceso ordinario laboral es el proceso más complejo a través del cual se tramitan los litigios o pretensiones relacionadas al cumplimiento de obligaciones de dar de origen laboral y que los montos superan o son superiores a las cincuenta unidades de referencia procesal (URP). En este proceso es competente el Magistrado Especializado de Trabajo y donde no lo hay es competente un Juzgado Mixto.

2.2.1.1.2. Etapas

Las etapas de un proceso ordinario laboral de acuerdo a la Nueva Ley Procesal del Trabajo se inician con la demanda; luego se desarrollan las siguientes etapas: traslado y citación a audiencia de conciliación, audiencia de juzgamiento, etapa de confrontación de posiciones, etapa de actuación probatoria y concluye con los alegatos y sentencia. (Gaceta Jurídica, 2018)

En el proceso ordinario laboral como cualquier otro proceso judicial se inicia con la demanda, la cual debe ser derivada al despacho del magistrado para su conocimiento y estudio, luego pronunciarse si el proceso es declarado admisible o inadmisibles o improcedente, rechazo de plano. Para esto (calificación) el magistrado debe tomarse un plazo de 5 días hábiles. Si la demanda es declarada inadmisibles, debe notificarse al demandante, teniendo un plazo de 5 días hábiles para subsanarla. (Gaceta Jurídica, 2018)

2.2.1.1.2.1. Traslado y citación a audiencia de conciliación

Constatados los requisitos de la demanda, el magistrado emite resolución disponiendo:

- ✓ Admisión de la demanda;
- ✓ La citación al demandante y al demandado (partes) a audiencia de conciliación, en la cual debe establecerse el día y la hora; entre el lapso de los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes, después de calificación de la demanda; y

- ✓ El requerimiento al demandado para que acuda a la audiencia de conciliación con el escrito de contestación y sus respectivos anexos. (Gaceta Jurídica, 2018)

La resolución admisorio de la demanda, al ser comunicada a la parte accionada, se convierte en un requerimiento, el cual le permite identificar la pretensión en su contra para que asista a la audiencia de conciliación, establecida por el magistrado, señalando el día y hora, debe suceder en el plazo de entre veinte y treinta días hábiles, después de la fecha de calificación de la demanda. (Arévalo, 2016)

La resolución admisorio viene a ser la admisión de la demanda porque ha cumplido con los requisitos establecidos en el código procesal civil, artículos 424° y 425°; así como en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, artículos 16° y 17°; caso contrario si es que no reúne los requisitos establecidos en la normatividad, la demanda es declarada inadmisibile o improcedente, lo primero es subsanable y si sucede lo segundo, mucha de las veces es insalvable y se declara su archivamiento.

2.2.1.1.2.2. Audiencia de conciliación

De acuerdo al artículo 43° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, manifiesta que la audiencia de conciliación se realiza de la forma siguiente:

- ✓ Se inicia con la presentación e identificación de cada una de las partes, sus representantes o sus abogados. Cuando el demandante no asiste, el demandado puede contestar la demanda; si el demandado no concurre es declarado en rebeldía. Si ambos no concurren el juez declara por concluido el proceso, si en un plazo de 30 días calendarios no solicitan nueva audiencia. (Arévalo, 2016)
- ✓ El magistrado invita a las partes a conciliar, que lo pueden prorrogar hasta en un plazo de un mes. Si acuerdan conciliar de manera parcial o total, sobre el litigio, y es más se ponen de acuerdo para cumplir con las prestaciones acordadas, el magistrado emite su resolución con calidad de cosa juzgada y en su defecto en un plazo de 5 días hábiles siguientes, se ordena el pago. (Arévalo, 2016)

✓ Si es que no se ha solucionado el conflicto o se han puesto de acuerdo de manera parcial, el magistrado tiene que precisar las pretensiones materia de juicio. El demandado tiene que presentar la contestación de la demanda con sus respectivos anexos y al mismo tiempo se notifica al demandante con una copia. Aquí se fija el día y la hora de la audiencia de juzgamiento, que debe ser programada dentro del plazo de 30 días hábiles siguientes. (Arévalo, 2016)

La audiencia conciliatoria viene a ser cuando el demandante y el demandado se ponen de acuerdo en la solución de los puntos controvertidos como producto del litigio y al darse la conciliación el Juez emite la respectiva resolución dando por concluido el litigio.

2.2.1.1.2.3. Audiencia de juzgamiento

Según el artículo 44° de la Nueva Ley Procesal Laboral, expresa:

Esta etapa concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria y los alegatos y sentencia. Se inicia con la presentación de las partes o sus representantes y sus abogados. En caso que ninguna de las partes asista, el magistrado declara por concluido el proceso, si en el plazo de 30 días calendarios, ninguna de las partes solicitará una nueva audiencia. (Jurista Editores, 2018)

Se llega a la etapa de juzgamiento, porque en la etapa conciliatoria no se llegó a ningún acuerdo sobre las pretensiones o puntos controvertidos presentados en el litigio, en esta etapa se tiene que confrontar las posiciones, sustentar los medios de prueba, platear los alegatos a cargo de los abogados y después de ello se sucede la sentencia.

2.2.1.1.2.4. Etapa de confrontación de posiciones

Conforme el artículo 45° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, manifiesta:

Aquí los abogados de ambas partes sustentan sus posiciones. La parte demandante sustenta las pretensiones reclamadas en base a los hechos y

anticipando los medios probatorios con los que sustentará su teoría del caso. Y la parte demandada de igual manera sustenta su teoría en base a razones procesales o de fondo que refutan las pretensiones de la parte demandante. (Jurista Editores, 2018)

2.2.1.1.2.5. Etapa de actuación probatoria

Acorde con el artículo 46° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, la etapa probatoria se desarrolla del siguiente modo:

- ✓ El magistrado da a conocer los hechos que no necesitan de medios probatorios y los medios probatorios que están por demás.
- ✓ El magistrado da a conocer las pruebas admitidas, respecto a los hechos que necesitan ser probados.
- ✓ Las partes solamente proponen cuestiones probatorias relacionadas con las pruebas admitidas. El magistrado acepta la admisión si las pruebas son actuadas en esta etapa.
- ✓ Todos los medios probatorios admitidos se actúan, asimismo se incluye las cuestiones probatorias, iniciándose con las presentadas por el demandante y luego por el demandado.
- ✓ La actuación probatoria debe culminar en el día planificado; sin embargo, si no se ha agotado se continúa en un plazo no mayor a cinco días hábiles siguientes. (Jurista Editores, 2018)

2.2.1.1.2.6. Etapa de alegatos y sentencia

Según lo establecido por el artículo 47° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo:

Es la etapa que pone fin a un litigio. Los letrados presentan de manera oral sus alegatos. Una vez concluidos estos, el magistrado en un lapso de 60 minutos emite su fallo, dando a conocer a las partes. Por otro lado, da a conocer el día y la hora que serán notificadas las partes, dentro de 5 días hábiles siguientes; pero también por la complejidad del caso el magistrado puede prorrogar por 5 días hábiles siguientes el fallo de su sentencia. (Jurista Editores, 2018)

2.2.1.1.3. Principios aplicables

Según la nueva ley procesal del trabajo, en su artículo preliminar I, establece los principios del proceso laboral, a saber: “inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad”. (Gamarra, 2011)

A continuación se tratará de desarrollar de manera sucinta cada uno de ellos:

2.2.1.1.3.1. Principio de inmediación y oralidad

La inmediación y la oralidad conforman el marco más propicio para resolver, mediatizar y redefinir el proceso laboral. Se entiende por proceso laboral a la serie de actos procesales direccionados a reconstruir el conflicto hasta donde los medios probatorios lo permitan. La oralidad se presenta como la mejor herramienta para lograrlo. Los atributos propios de la oralidad, desde su sencillez hasta la concentración y continuación, hace que el sistema sea más eficiente que se aproxime en mayor grado a la veracidad de los hechos; diferente al procedimiento escrito que se extiende en el tiempo complicándose con estériles formalismos. (Gamarra, 2011)

Se convierte en el modelo del procedimiento laboral, la oralidad, con la finalidad de adquirir la verdad; además de un modelo es el medio que se pretende redefinir el hecho conflictivo. El juicio oral en las dos funciones que cumple, el magistrado asume un rol protagónico: en el primero, determinará la veracidad procesal al emitir su sentencia y lo segundo, que es una tarea más difícil es la redefinición del hecho conflictivo que aporte a la paz social. Mientras la inmediación es el elemento básico para lograr, de acuerdo a la posibilidad la determinación de la veracidad de los hechos. La información, el examen de los medios probatorios, debe ejecutarse con la presencia, comunicación e interacción de los magistrados y de las partes actoras. El principio de inmediación implica que el magistrado que ha presenciado la actuación de los medios probatorios, que ha oído a las partes intervinientes, y ha apreciado la conducta durante el proceso, se ratifique al emitir la sentencia. (Gamarra, 2011)

Lo que más preocupa a los trabajadores, es el dictado de la sentencia en un plazo razonable, puesto que los procesos laborales, los magistrados están acostumbrados a sobrepasar los plazos que la ley establece para el dictado de la sentencia. Por tal motivo, resulta de la mejor manera exigir que esos plazos se cumplan bajo responsabilidad, con el objetivo de que los magistrados se acostumbren a cumplirlos, porque en la práctica se ha demostrado que sí pueden hacerlo. (Gamarra, 2011)

El principio de inmediatez, es la rapidez o celeridad con que debe actuar el magistrado en un proceso ordinario laboral para dar solución al litigio, para ello requiere la presencia de las partes, para que sustenten los medios probatorios, establecer los puntos controversiales cuyo propósito es llegar a una decisión justa.

La oralidad es un principio donde las partes o los defensores de las partes sustentan sus pretensiones, teniendo como base la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia. En la actualidad este principio tiene bastante relevancia porque todas las audiencias son grabadas y de acuerdo al sustento, el magistrado va configurando su decisión final, pero también recurre a su sapiencia como letrado.

2.2.1.1.3.2. Principio de concentración y celeridad procesal

La concentración y la celeridad procesal, en términos absolutos, exigirán que el juicio laboral se desarrolle ante todos los sujetos procesales, desde el principio hasta su finalización, de una sola vez y en forma continua, con la finalidad de que exista una mayor proximidad entre el momento en que se recepciona toda la prueba, las partes formulen su defensa y conclusiones sobre ella, el magistrado delibera y emite sentencia. La concentración está directamente referida a los sujetos del proceso y la recepción de la prueba, y la continuidad de los actos procesales que debe ejecutarse en un juicio. También se considera que la oralidad, la concentración, la continuidad, son principios principales en el proceso laboral, porque los actos procesales prolongados conducen al peligro de la demora del juicio. (Gamarra, 2011)

La celeridad es uno de los principios principales del Derecho procesal del trabajo porque comprende el objetivo básico que se persigue en el proceso laboral para

buscar la prontitud mediante la simplificación de los trámites, limitados recursos impugnatorios, rapidez de los plazos, limitación de las instancias, el apremio de los términos. La celeridad se relaciona directamente con la difusión del proceso laboral, pues forma, en cierta manera, un instrumento de control sobre el poder ejercido por los magistrados. Se puede decir, que es una garantía para el trabajador, porque impide la demora y la arbitrariedad de la justicia. (Gamarra, 2011)

El principio de celeridad es aquel a través del cual los actos procesales deben ser ágiles, transparentes, evitando que los plazos se alarguen, a pesar de los actos dilatorios que proponen las partes, especialmente la parte demandada; sin embargo, el magistrado debe tener bien claro al momento de fallar sobre el litigio.

2.2.1.1.3.3. Principio de economía procesal y veracidad

El principio de economía procesal es un principio operacional, se relaciona directamente con el principio de celeridad en dos direcciones: primero, referido a los gastos económicos; segundo, la disminución del tiempo y esfuerzo de los actos procesales que se ocupan en las actuaciones procesales, establecidas en el tercer capítulo de la nueva ley procesal del trabajo. La gratuidad procesal debe significar una acción tuitiva por parte del Estado que favorezca al más débil de la relación laboral. Cuando surge una controversia, en la cual el empleador tiene la facultad o poder, permitiría que el trabajador sea siempre el perdedor; para conseguir la igualdad real y efectiva de trabajadores y empleadores, surge la gratuidad procesal para quienes no tienen los medios económicos suficientes y puedan afrontar los gastos que genera una controversia laboral. (Gamarra, 2011)

En la legislación procesal no se reconocía el principio de economía procesal; sin embargo, ha inspirado varios artículos de la ley y muchos consideran, que se debe precisar expresamente. Para dotar de contenido real a este principio operacional, evitando que solamente quede en la declaración retórica de buenas intenciones, el Estado debería asumir una responsabilidad prestacional para los honorarios por la representación y la concurrencia en juicios a los trabajadores por enmarcase en la legalidad expresa. (Gamarra, 2011)

En realidad, los costos no sólo son de los actos procesales en sí mismos, sino la ejecución de las garantías básicas, se debe llevar a la práctica la idea también de que el proceso laboral busca la verdad real y mitigar o solucionar el litigio, usando los recursos necesarios que permitan la idea de Justicia del caso concreto. El principio de veracidad como sinónimo de primacía de la realidad ha sido fundamental su incorporación en el proceso laboral con la nueva ley procesal del trabajo. Se debe tener en cuenta que el objetivo básico de todo proceso, formulado en términos tradicionales, siempre ha sido la búsqueda de la verdad legal o formal. Hoy todavía tiene importancia vital en la delimitación de la actividad probatoria en los procesos. Para el proceso laboral, se tiene por objeto investigar la verdad material o real respecto del hecho litigioso, bien sea para afirmar su existencia o para desecharla. Al encontrar la verdad real en el proceso laboral, constituye un objetivo referente que exige y asegura la imparcialidad del magistrado. (Gamarra, 2011)

El principio de la economía procesal, se refiere al redoblamiento de esfuerzos para que el proceso no demande de gastos económicos, tiempo y esfuerzos exagerados de las partes en conflicto, caso contrario, el proceso resultaría más costoso que las pretensiones formuladas y que la justicia no sería justa, por lo tanto, el magistrado debe tener en cuenta, al momento de tomar su decisión.

El principio de verdad, también llamada principio de primacía de la realidad, es un valor jurídico que debe prevalecer en todo proceso judicial, donde se demuestren los hechos reales para que el magistrado tome la mejor decisión al momento de fallar, en base a los fundamentos fácticos y jurídicos en base a los medios probatorios presentados por las partes.

2.2.1.1.4. Pretensiones que se tramitan en el proceso laboral ordinario

Las pretensiones que se tramitan en el proceso laboral son:

- a) El nacimiento, desarrollo y extinción de la prestación personal de servicios; así como los correspondientes actos jurídicos.

- b) La responsabilidad por daño emergente, lucro cesante o daño moral incurrida por cualquiera de las partes involucradas en la prestación personal de servicios, o terceros en cuyo favor se presta o prestó el servicio.
- c) Los actos de la discriminación en el acceso, ejecución y extinción de la relación laboral.
- d) El cese de los actos de hostilidad del empleador, incluidos los actos de acoso moral y hostigamiento sexual, conforme a la ley de la materia.
- e) Las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo.
- f) La impugnación de los reglamentos internos de trabajo.
- g) Los conflictos vinculados a un sindicato y entre sindicatos incluida su disolución.
- h) El incumplimiento de obligaciones generadas o contraídas con ocasión de la prestación personal de servicios exigibles a institutos, fondos, cajas u otros.
- i) El cumplimiento de las prestaciones es de salud y pensiones de invalidez, a favor de los asegurados o los beneficiarios exigibles al empleador, a las entidades prestadoras de salud o las aseguradoras.
- j) El sistema privado de Pensiones.
- k) La nulidad de cosa juzgada fraudulenta laboral.
- l) Las pretensiones originadas en las prestaciones de servicios de carácter personal de naturaleza laboral, administrativa o de seguridad social, de derecho público.
- m) Las impugnaciones contra actuaciones de la Autoridad Administrativa de Trabajo.
- n) Los títulos ejecutivos cuando la cuantía supere las cincuenta unidades de referencia procesal.
- o) Otros asuntos señalados por ley. (Jurista Editores, 2018, p. 436)

2.2.1.1.5. La audiencia

2.2.1.1.5.1. Concepto

La audiencia en el proceso ordinario laboral viene a ser la sustentación de los medios probatorios de manera oral, a cargo de los defensores de las partes, sobre los puntos

controvertidos, dicha audiencia es dirigida por el magistrado cuya finalidad es el esclarecimiento de las pretensiones solicitadas por el demandante y por parte de la parte demanda es refutar en base a fundamentos de hecho y de derecho sobre un determinado litigio o controversia; de esta forma el magistrado resolverá el litigio de manera justa y equitativa. (Arévalo, 2016)

La audiencia viene a ser la sustentación oral de los medios probatorios por parte de los abogados de las partes implicadas en el litigio y es dirigida por el magistrado, la parte demandante sustenta sus pretensiones y la parte demandada debe demostrar lo contrario de lo que afirma la parte demandante a los fundamentos de hecho y de derecho, para que el magistrado emita su pronunciamiento de manera justa y equitativa.

2.2.1.1.5.2. Clases de audiencia

Como se ha visto en las etapas de del proceso ordinario laboral, existen dos tipos de audiencia: la audiencia de conciliación y la audiencia de juzgamiento, las cuales ya han sido abordadas.

2.2.1.1.5.3. Audiencias aplicadas en el caso concreto

En el caso concreto que se abordó, se aplicó la audiencia única, la que a continuación se presenta:

La audiencia única, como su nombre lo indica, constituye un solo acto que servirá para copular la audiencia de conciliación y juzgamiento del proceso ordinario laboral antes mencionado; por ende, comprende y concentra todos sus pasos procesales; en esta etapa el juez corre traslado del escrito de contestación, conteniendo las excepciones y cuestiones previas a analizar in situ en el plazo que dispondrá el juez. Es de entender, que el juez en ese instante se ha instruido convenientemente de los hechos y derecho que sustenta la litis, de los puntos controvertidos, de todos los medios probatorios con relevancia para crear convicción juzgadora, pues de ello dependerá para que emerjan las mejores

preguntas de la diligencia de declaración de parte y testimoniales; pero también, para proponer las fórmulas conciliatorias, ya que este proceso aspira ser resuelto igualmente de modo súbito. (Gómez, citado en Arévalo, 2016, pp.741-742)

“La audiencia única comprende dos momentos estelares en el proceso, a saber: la etapa de la conciliación y la etapa de juzgamiento...” (Cervantes, citado en Arévalo, 2016, p. 742)

Como su mismo nombre lo precisa “audiencia única”, es aquella donde el magistrado fija la fecha y la hora para sanear el proceso, aquí es donde las partes sustentan sus medios probatorios, se establecen los puntos controvertidos; asimismo se puede llegar a una conciliación o realizar el juzgamiento para poner fin al litigio o proceso.

2.2.1.1.6. Los puntos controvertidos

2.2.1.1.6.1. Concepto

Una vez que el magistrado expida el auto de saneamiento procesal, las partes en conflicto al tercer día de notificadas presentarán por escrito al magistrado los puntos controvertidos. Vencidos los plazos sin o con propuesta de las partes, el magistrado establece los puntos controvertidos y la declaración de admisión o rechazo de los medios probatorios presentados. (Castillo y Sánchez, 2014)

“La fijación de los puntos controvertidos tiene como finalidad obtener la disminución de la controversia, de tal manera que ilustrado el magistrado acerca de la materia controversial, podrá resolver sobre la pertinencia y relevancia de las pruebas que se ofrezcan, y consecuentemente, se admitan o desechen, según proceda”. (Cas. N° 83-98-Lima, El Peruano, 03-01-1999, p. 2345) (Jurista Editores, 2018)

La fijación de los puntos controvertidos es un acto procesal sobresaliente y trascendental, pues determina los hechos o materias cuya interpretación o entendimiento aleja a las partes y sobre las cuales se determinará la materia de

prueba.

Los puntos controvertidos son aquellos donde realmente los litigantes no logran ponerse de acuerdo – no se van a poner de acuerdo - porque cada uno de ellos defiende su posición, su postura, sus intereses o los intereses de la empresa para la cual trabajan o representan- en ese contexto el magistrado tiene que dilucidar de una manera muy profesional, técnica y legal para pronunciarse en base a los medios probatorios que presentaron las partes, esto sucede por las diferentes interpretaciones que cada una de ellas tiene acerca de la normatividad sobre materia laboral y por ello es que existe el litigio.

2.2.1.1.6.2. Identificación de los puntos controvertidos en el caso concreto

Los puntos controvertidos determinados en el caso concreto fueron:

-Determinar si con la suscripción de los contratos de los servicios no personales desde setiembre de mil novecientos noventa y ocho y posteriormente vía contrato administrativos de servicios entre, el demandante con la entidad demandada, se ha desnaturalizado la relación laboral en atención a la función específica realizada por el demandante como registrador.

-Determinar la procedencia del pago de beneficios sociales de gratificaciones, vacaciones y compensación por tiempo de servicios.

-Determinar si procede declarar la nulidad de los contratos administrativos SNP y CAS suscritos por el actor con la entidad demandada; así como la declaración de la condición de trabajador permanente de dicha entidad.

-Determinar la naturaleza del vínculo laboral existente entre el demandante con la entidad demandada. (Expediente N° 075-2010-L)

2.2.1.1.3. Los sujetos del proceso

Los sujetos del proceso son el magistrado, las partes, referido al demandante y al demandado.

2.2.1.1.7.1. El juez

El juez es: “El magistrado integrante del poder judicial, investido de autoridad oficial requerida para desempeñar la función jurisdiccional y obligado al cumplimiento de los deberes propios de la misma, bajo la responsabilidad que establece la Constitución y las leyes”. (González, N. 2014, p. 456)

Cabe resaltar que:

El juez (i) despliega la labor más delicada y sublime que puede tocarle a cualquier persona en la faz de la tierra; (ii) está llamado a no cometer errores, y si lo comete no pueden ser susceptibles de ser repetidos, (iii) está investido del poder jurisdiccional del Estado para administrar justicia y, como tal, (iv) es el genuino intérprete y aplicador de la norma jurídica, por ende, (v) creador del derecho vivo (jurisprudencia). (González, N. 2014, pp. 457-458)

El magistrado, es la autoridad encargada de administrar justicia a nombre de la nación, por la gran investidura y las facultades otorgadas por el Estado mediante las leyes de la república, de acuerdo a su jurisdicción y competencia.

2.2.1.1.7.2. Las partes

Se denomina partes a todas las personas que pueden ser naturales o jurídicas que se hallan involucradas de manera directa o indirecta en una controversia o litis, la cual se tiene que dar solución a través de un proceso judicial.

Son partes, los sujetos del proceso que integran la relación jurídica procesal, bajo la dirección del juez. Las partes propiamente están constituidas por los sujetos que han llevado al magistrado el conflicto de intereses. De la conceptualización doctrinal de parte en el proceso se tiene modernamente que existe unanimidad entre los autores en cuando se conviene que la parte en el proceso se desdobla de la siguiente manera:

a) Que la noción de parte se halla circunscripta al área del proceso, entonces, es parte quien reclama, o frente a quien se reclama la protección jurisdiccional de

una pretensión, o sea, quienes de hecho intervienen o figuran en el proceso como sujetos activos y pasivos de una determinada pretensión, con presidencia de que revistan o no el carácter de sujetos legitimados, porque la legitimación constituye un requisito de la pretensión. Si esta, en otras palabras, no se encuentra legitimada, ocurrirá que su pretensión será rechazada. (González, N. 2014, pp. 443-444)

b) Que solo es parte quien actúa en nombre propio (o en nombre de quien se actúa). En consecuencia, quien es parte en el proceso está ligada con legitimidad para serlo en la forma activa o pasiva, en otras palabras, se requiere tener legitimidad que lo identifique con aquel a quien la ley le otorga el derecho para accionar con una pretensión determinada. (González, N. 2014, pp. 443-444)

2.2.1.1.7.2.1. Demandante

Demandante es quien formula la demanda personalmente o por conducto de un apoderado o representante; pero también puede llamarse actor, quien formula la demanda y con ella ejercita la acción para promover el proceso, o sea es el sujeto que inicia el proceso judicial en una determinada jurisdicción. (Echandía, s/f)

2.2.1.1.7.2.2. Demandado

Demandado es la persona contra quien se dirigen las pretensiones de la demanda o frente a quien se formulan; en cuanto contra éste se dirigen las pretensiones contenidas en ella; al demandado también, se puede llamar opositor porque sostiene puntos contrarios al demandante. (Echandía, s/f)

Sin embargo, durante el proceso mismo, se pueden llamar a ambos recurrentes, de una manera técnica, porque cuando la sentencia es favorable al demandante, el demandado apela y si es desfavorable al demandado, el demandante apela; e incluso si el caso llega hasta casación. (Echandía, s/f)

2.2.1.2. La prueba

2.2.1.2.1. Concepto

La palabra prueba tiene muchas acepciones en el campo del Derecho:

“El conjunto de las normas jurídicas que regulan el proceso de fijación de los hechos controvertidos, constituye pues la institución jurídica de la prueba”. Nos enseña además que “prueba no se llama solamente el objeto que sirve para el conocimiento mismo suministrado por tal objeto”. (Carneluti citado en Canelo, 2017, p. 117)

“Se prueba un hecho supuestamente verdadero, que se presume debe servir de motivo de credibilidad sobre la existencia o inexistencia de otro hecho”. (Bentham, citado en Canelo, 2017, p. 115)

“La prueba judicial es el conjunto de reglas que regulan la admisión, producción, asunción, y valoración de los diversos medios que pueden emplearse para llevar al juez la convicción sobre los hechos que interesan al proceso”. (Echandía citado en Canelo, 2017, pp. 117-118)

El Jurista Rocco define a la prueba como “el conjunto de normas jurídicas procesales que regulan la prueba y los medios de la prueba”. (Rocco citado en Canelo, 2017, p. 119)

La prueba es “una actividad de comparación entre una afirmación sobre los hechos y la realidad de los mismos, encaminada a formar la convicción de la persona”. (Serra citado en Canelo, 2017, p. 119)

“Prueba” es “el acto o conjunto de actos dirigidos a demostrar, dar validez o impugnar, las facultades y obligaciones propias o de los demás; esto es, el acontecimiento capaz de producir la adquisición, pérdida o modificación de un derecho”. (Cuello citado en Canelo, 2017, p.120)

“El conjunto de actividades destinadas a procurar el cercioramiento judicial acerca de los elementos indispensables para la decisión de un litigio sometido a proceso, sin perjuicio de que pueda llamarse también ‘prueba’ al resultado así conseguido y a los

medios utilizados para alcanzar esta meta”. (Zamora citado en Canelo, 2017, pp. 119-120)

La prueba es la forma de demostrar mediante herramientas, medios o instrumentos, los hechos materia de un conflicto o litigio, y que el magistrado los valorará al momento de sentenciar o tomar una decisión cuando emita su fallo.

2.2.1.2.2. El objeto de la prueba

La doctrina procesal ha sustentado diversas posiciones sobre el objeto de la prueba. Entre las principales tenemos:

- a) El objeto de la prueba son los hechos.
- b) El objeto de la prueba son las afirmaciones señaladas en el proceso. (Canelo, 2017, p. 167)

A continuación, desarrollaremos **el objeto de la prueba** son los hechos, propuesto por el jurista Echandía. Señala que los siguientes elementos pueden ser objetos de la prueba:

A. “Todo lo que representa o pueda representar una conducta humana, los sucesos, acontecimientos, hechos o actos humanos, voluntarios o involuntarios, e individuales o colectivos que sean perceptibles, inclusive las palabras pronunciadas, sus circunstancias de modo, tiempo y lugar, y el juicio o calificación que de ella se tenga.

B. Los hechos de la naturaleza en que no interviene la actividad humana.

C. Las cosas o los objetos materiales y cualquier aspecto de la realidad sean o no producto del hombre, incluyendo los documentos.

D. La persona física humana, su existencia y características. Estados de salud, etc.

E. Los estados y los hechos psíquicos e internos del hombre, incluyendo el conocimiento de algo, cierta intención o voluntad y el consentimiento tácito o la conformidad (el expreso se traduce en hechos externos o palabras o documentos)

siempre que no impliquen una conducta apreciable en razón de los hechos externos, porque entonces correspondería al primer grupo”

De esta manera, Echandía consideraba que el objeto de la prueba son los hechos, pero estos se representan de diversas maneras, debido a que la realidad es tan amplia. Los hechos objetos de la prueba se pueden presentar como: conductas humanas, hechos de la naturaleza, las cosas y las personas físicas, su salud o estado emocional. (Echandía citado en Canelo 2017, pp. 167-169).

El objeto de la prueba son las afirmaciones señaladas en el proceso.

La segunda postura doctrinaria señala que el objeto de la prueba “no son los hechos, sino las afirmaciones sostenidas en el proceso”. Este sector de la doctrina considera que en un proceso lo que se encuentra en discusión son las afirmaciones vertidas por las partes y no los hechos en sentido general.

Muñoz, sostiene que su “posición ha estado siempre a favor de la segunda tesis, aquella que reconoce que el objeto de la investigación es a ‘la afirmación como único objeto de la prueba’. Los hechos que se investigan a partir de una hipótesis o de una mera sospecha, pero una vez hallados no se exponen en el proceso como un capitel etrusco, ni se exhibe en un museo, sino que procesalmente se trasmudan en afirmaciones. Esas afirmaciones son necesarias porque sin ellas no habría fases de alegaciones, y por ende no habría proceso y una vez formuladas exigen su debida verificación a través de la prueba. El objeto de la investigación es el hecho; el objeto de la prueba, la afirmación”. (Muñoz citado en Canelo, 2017, pp. 171-172)

2.2.1.2.3. Valoración de la prueba

Sobre la valoración de la prueba hay varios puntos de vista:

En el Derecho Probatorio, el juez evalúa los medios de prueba aceptados en el proceso; por ejemplo, cuando el magistrado pone atención a las declaraciones ofrecidas por los testigos de las dos partes. Para que al final realice una

operación psíquica-cognitiva y valorar cada declaración. La valoración de la prueba, por lo general, se da cuando el magistrado emite el fallo. (Canelo, 2017)

La valoración es “la operación cognitiva que tiene por fin conocer el mérito o valor del convencimiento que puede extraerse de su propio contenido”. El concepto planteado resalta por situar a la valoración como una operación cognitiva, que ejecuta el magistrado, utilizando sus capacidades intelectuales al otorgar un valor a cada medio probatorio. (Echandía, citado en Canelo, 2017)

La valoración “es una calificación de la prueba, dentro del proceso, mediante el cual el magistrado, determina el valor de cada una de las pruebas, sustentando en la sentencia el grado de convicción que ellas han aportado para dar solución a la causa. Este concepto comprende dos elementos, a saber:

- a) La valoración del medio probatorio es un proceso cognitivo elaborado por el letrado.
- b) Esa valoración debe ser sustentada, meditada, motivada, o sea, el letrado justifica las causas, mediante las cuales se le otorgó un determinado valor a cada medio probatorio. (Gozaíni, citado en Canelo, 2017)

La valoración de la prueba va a depender de la argumentación, sustento y medios probatorios que presenten las partes en un determinado proceso, de ello va depender que el juez emita su juicio de valor justo y equitativo para las partes comprometidas en la litis.

2.2.1.2.4. La carga de la prueba en materia laboral

Sobre la carga de la prueba, se dice:

La carga de la prueba es el deber que tienen las partes de alcanzar al proceso los elementos suficientes, permitiendo la adquisición de la convicción en base a la cual explica el derecho controvertido. (Arévalo, 2016)

Por regla general, en el derecho procesal, quien invoca un hecho debe probarlo; sin embargo, cuando se trata de la materia procesal laboral, esta regla se invierte

en muchos casos. En el caso de despido, el empleador, es quien debe probar los hechos en que ha fundamentado su decisión. (Arévalo, 2016)

La inversión de la regla se debe a que la parte más débil en la relación laboral es el trabajador, porque le es más difícil acceder a los medios de prueba suficientes para sustentar y lograr el reconocimiento de sus derechos. Siendo el empleador la parte dominante, quien tiene accesos a los medios de prueba. (Arévalo, 2016)

Pero, la inversión de la carga de la prueba no siempre puede ser una regla de carácter absoluta que favorezca al trabajador. Por tal razón, se considera aceptable y debe aplicarse en los casos expresamente establecidos en la norma, debiendo el trabajador probar los hechos que invoca, en todos los demás casos. (Arévalo, 2016)

Al respecto, se puede manifestar, que cada una de las partes debe probar los hechos que precisa para poder convencer al magistrado durante el desarrollo del proceso laboral, porque de las pruebas que alcance cada una de las partes, el juez va configurando su decisión que lo dará a conocer en el momento que culmine dicho proceso. Además, el letrado confronta los hechos con los conocimientos jurídicos que posee, para la toma de su decisión.

2.2.1.2.5. Las pruebas en las sentencias examinadas

De acuerdo a las pruebas adjuntadas en la demanda por el demandante, las que fueron valoradas por el magistrado del Juzgado Mixto de la provincia de Julcán, en el proceso ordinario laboral, por no existir un Juzgado Laboral (Juzgado Especializado). Los medios de prueba presentados por el demandante en este proceso que se estudió, fueron los siguientes: a) Contratos de locación de servicios; b) Certificado de pagos de retenciones de quinta categoría; c) Boletas de pago; d) Sentencias recaídas en el expediente N° 80-2004. e) Carta de felicitaciones por onomásticos; f) Fotocheck; g) Memorandos Múltiples y h) Ejecutoría recaída en el expediente N° 601-2006-Del Santa. (Expediente N° 075-2010-L)

Los contratos de locación de servicios, son documentos que establecían una relación laboral entre el demandante y la demandada, para realizar funciones relacionadas con el cargo de registrador.

El certificado de pagos de retenciones es un documento donde se muestra que la demandada retenía al trabajador para luego reportarlo a la SUNAT. (Exp. N° 2010-075-L)

De manera general todas las pruebas presentadas por el demandante como anexos de la demanda, tuvieron que ser sustentados en la audiencia única. Dichos medios probatorios, tuvieron que ser valorados por el magistrado para decidir su fallo, por eso es que en primera instancia se resolvió de manera favorable al demandante. Los medios probatorios están regulados en el Código Procesal Civil en el título VIII medios probatorios.

2.2.1.2. La sentencia

2.2.1.3.1. Concepto

Existen diversos conceptos de sentencia, aquí se presentan algunos:

... el acto jurídico procesal emitido por el magistrado y consignado en un documento público, mediante el cual ejerce su poder-deber jurisdiccional, declarando el derecho de las partes, aplicando la norma legal al caso concreto a la que previamente ha estudiado los hechos alegados y probados por las partes, creando una norma individual que regulará las relaciones recíprocas de los litigantes, concluyendo el proceso e impidiendo que se reitere en el futuro. (Bacre, citado en Castillo y Sánchez, 2014)

“...La Sentencia definitiva (...) (es) la decisión del órgano judicial, donde se demuestre que se han agotado las etapas de iniciación y desarrollo del proceso, o ha llegado el momento de decidir actuar o denegar sobre la pretensión o petición extra

contenciosa que fue objeto del proceso”. (Palacio citado en Castillo y Sánchez, 2014)

(...) es el producto de un proceso dialéctico en concordancia con las normas establecidas en la Ley y exterioriza una decisión jurisdiccional mediante el cual el magistrado procede al restablecimiento de los hechos, estudia las declaraciones, analiza los documentos, aplicando para ello su apreciación razonada o las reglas de la sana crítica, a fin de comprobar la existencia o inexistencia de los hechos invocados por las partes. (Vinatea y Toyama, citado en Arévalo, 2016)

La sentencia se emite sobre todas las articulaciones o medios de defensa establecidos por las partes en la demanda, en caso de que la declare fundada total o parcialmente, precisando los derechos reconocidos, así como las prestaciones que debe cumplir el demandado. Si la prestación establecida es de otorgar suma de dinero, la misma debe estar indicada en monto líquido. El magistrado puede decidir el pago de sumas mayores a las demandadas si hubiera error en el cálculo de los derechos reclamados o error en la invocación de las normas aplicables. (Jurista Editores, 2018)

En la sentencia se debe establecer de manera expresa la cuantía o la liquidación del pago de los intereses legales, así como de los cotos y costas; los cuales no requieren ser demandados. (Jurista Editores, 2018)

La sentencia es la resolución emitida por el magistrado que pone fin a un litigio, después de haber analizado las pretensiones de las partes en conflicto, los medios probatorios, la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia; aplicando las máximas de la experiencia y la sana crítica, por ende, la sentencia es un producto de un conjunto de actos procesales que el magistrado ha desarrollado convenientemente durante el desarrollo del proceso.

2.2.1.3.2. Estructura y contenido de la sentencia

La estructura de una sentencia, tiene tres partes: expositiva, considerativa y

resolutiva.

2.2.1.3.2.1. Expositiva. Consiste en la exposición sucinta y sucesiva de todo lo ocurrido durante la secuela del proceso, es decir, es la exposición recapitulada de lo que contiene el proceso o de las cuestiones que constituyen el objeto de la pretensión o pretensiones controvertidas”. (González, N. 2014, p. 602)

2.2.1.3.2.2. Considerativa. Esta es la más importante, a la cual atribuimos ser la columna vertebral de la sentencia. Es aquí donde el juez debe hacer gala de su cultura jurídica y capacidad de ponderación y razonabilidad en la apreciación de la prueba y en cuanto a la crítica y valoración de los hechos controvertidos, probados o no por los justiciables, así como una correcta interpretación de la norma jurídica material y su debida aplicación en el caso concreto. (González, N. 2014, p. 602)

2.2.1.3.2.3. Resolutiva (Fallo, del latín fallar) “La parte resolutiva deberá contener decisión expresa y clara sobre cada una de las pretensiones de la demanda (...) las costas y multas. Aquí el petitorio de la demanda tiene observancia in strictu, es decir, la parte decisoria de la sentencia debe estar ceñida a las pretensiones cuya tutela jurídica pidió el actor. El juez debe evitar que haya pronunciamiento ultra, extra o citra petita. (González, N. 2014, pp. 603-604)

Como se aprecia la resolución tiene tres partes bien definidas la parte expositiva, la parte considerativa y la parte resolutiva, las cuales tiene un orden lógico en la exposición de ideas sobre un determinado litigio, éstas son alimentadas no solamente por las normas jurídicas, doctrinarias y jurisprudenciales, sino por la cultura jurídica del juez, la cultura jurídica de los abogados de las partes.

2.2.1.3.3. La sentencia en la ley procesal laboral

La sentencia está establecida en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en el artículo 31, contenido de la sentencia: El magistrado para decidir su fallo se basa en los principios de hecho y de derecho elementales para motivar su decisión. La presencia

de hechos aceptados no debilita la necesidad de fundamentar la sentencia en derecho. (Jurista Editores, 2018)

El pronunciamiento sobre la sentencia, articula los medios de defensa sustentados por las partes y sobre el sustento que contiene la demanda. De ello depende que el magistrado declare fundado total o parcialmente precisando los derechos reconocidos, además, las prestaciones que cumplirá el demandado. Cuando la prestación es ordenada dar suma de dinero, dicha suma debe estar indicada en monto líquido. El magistrado, de acuerdo a su criterio puede disponer el pago de sumas mayores a las demandadas, siempre y cuando haya un error en el cálculo de los derechos demandados o error en la petición de las normas invocadas. (Jurista Editores, 2018)

Cuando se trata de pretensiones con pluralidad de demandantes o demandados (partes), el magistrado, tiene que evaluar bien los derechos y obligaciones concretos que les corresponda a cada uno de ellos.

El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas, no son demandados, esto ya es decisión del magistrado que lo exprese a través de la sentencia. (Jurista Editores, 2018)

2.2.1.3.4. Requisitos de la sentencia laboral

Las sentencias laborales deberán manifestar tras un “encabezamiento”, dentro de la sección de los “antecedentes de hecho”, resumen adecuado de los que hayan sido objeto del debate; a continuación en la sección de “hechos probados”, en párrafos diferentes y enumerados, los hechos que estime probados y, finalmente en los “fundamentos de derecho” los argumentos que le han llevado al relato de los hechos declarados probados, es decir, la motivación de su convencimiento respecto a tales hechos y, a continuación deberá argumentar convenientemente las manifestaciones del “fallo” el cual contendrá la parte dispositiva de la sentencia y si es de condena al pago de una cantidad, el magistrado la determinará manifiestamente, sin que en ningún caso pueda resolverse tal determinación para ejecución. Asimismo, la

sentencia motivadamente podrá imponer al demandante que obró de mala fe o con evidente audacia una sanción monetaria. (Guillen, J. 2011)

2.2.1.3.5. La motivación en la sentencia

De acuerdo a la Constitución Política del Estado, artículo 139°, inciso 5, dice: “La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan” (Jurista Editores, 2018, p. 1016)

Según el Código Procesal Civil, artículo 121°, tercer párrafo, establece lo siguiente:” la sentencia que pone fin a la instancia o al proceso, en definitiva, pronunciándose en decisión expresa, precisa y motivada sobre la cuestión controvertida declarando el derecho de las partes, o excepcionalmente sobre la validez de la relación procesal”. (Jurista Editores, 2018, p. 466)

2.2.1.3.6. Concepto de motivación

“La motivación jurídica de una sentencia es la manifestación de los razonamientos que llevaron a la autoridad de la conclusión de que el acto concreto de que se trate, encuadre en la hipótesis prevista en dicho precepto”. (González, N. 2014, p. 607)

... la motivación de las decisiones judiciales se encuentra establecida, constitucionalmente, como un derecho de la función jurisdiccional y un principio, a nivel del ordenamiento procesal, como un deber de los magistrados y elemento básico de la sentencia. Estas dimensiones se manifiestan, por un lado, porque la motivación de las actividades judiciales constituye una respuesta a las justificaciones relevantes que han rebatido las partes en defensa de su postura; y, por el otro, porque la motivación es la es nada menos que la expresión concreta del ejercicio de la función jurisdiccional y por tanto el primordial elemento que la legitima. (Zavaleta, 2013)

Es indiscutible, que el derecho a la motivación de las resoluciones (judiciales arbitrales y administrativas) es uno de los que más se aduce en los procesos, su concepto aparece copiosamente impreciso, siendo usual que la doctrina y la jurisprudencia sostengan que la motivación consiste en la manifestación de los “motivos”, los “fundamentos” o las “razones de decidir”, con lo cual nos quedamos en el campo tautológico. Cabe mencionar, por cierto, que hay definiciones que tratan a la motivación como la manifestación del iter lógico que ha conducido al investigador del problema a la decisión, agregando a la motivación dentro del ámbito de descubrimiento y los procesos psicológicos que ha seguido el magistrado para decidir. Esta posición lamentablemente, no acaba de desprenderse de la noción de la “íntima convicción” o del consabido “criterio de conciencia” y termina por cambiar el concepto de este derecho de la motivación de las resoluciones. (Zavaleta, 2013)

La motivación de la sentencia viene a ser el sustento o fundamentos de hecho y de derecho que el magistrado construye al resolver un litigio en base a su experiencia, las máximas de la experiencia, la jurisprudencia, la realidad y la normatividad vigente. Por otro lado, el magistrado tiene que examinar de manera muy cauta el caso para que su decisión sea motivada haciendo un riguroso análisis de los hechos, así como de la normatividad para poder dar su veredicto.

2.2.1.3.7. La motivación de los hechos

Según la Casación Laboral N° 6132-2016 Lima, 22 de mayo de 2017. (Debida motivación de las resoluciones), al respecto dice lo siguiente:

Es necesario precisar que, la motivación de las resoluciones judiciales como parte integrante del núcleo duro o contenido esencial del derecho fundamental al debido proceso, supone para el juez un imperativo constitucional y legal que lo compone a fundamentar todas sus decisiones jurisdiccionales (salvo los decretos de mero trámite), precisando los motivos y razones que le sirven como sustento de las mismas, lo que constituye a su vez una garantía para las partes, en tanto les permite conocer y, eventualmente, cuestionar el razonamiento desplegado por los órganos

jurisdiccionales, garantizando que el virtual de su derecho de defensa y contradicción sea pleno y eficaz, desde esa perspectiva, qué duda cabe, la argumentación jurídica constituye el medio indispensable para la materialización de este deber-derecho, orientándose a que la motivación de la resolución sea cuando menos expresa, clara, suficiente, integral (congruencia subjetiva y objetiva), coherente, legítima y lógica. (Gaceta Jurídica, 2018, p.474 y 475)

La motivación de los hechos depende de los medios probatorios que presenten las partes, cuya finalidad es sustentar y explicar cómo se sucedieron, y de acuerdo a ellos es que se tiene que ir formando una concepción para la decisión o fallo final que realizará el magistrado al momento de emitir su sentencia o la resolución final que pondrá fin al proceso.

2.2.1.3.8. La motivación de los fundamentos de derecho

Al respecto, de acuerdo a la casación laboral N° 17195-2013- Lima Sur, 24 de noviembre de 2014, sobre [Derecho de motivación de las resoluciones judiciales] [...] el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales contenido en el artículo 139 inciso 5 de la Constitución Política del Estado, se concretiza logrando su vigencia efectiva, siempre y cuando, se aprecia una motivación que: i) Delimite con precisión, el problema jurídico que se derive del análisis del caso concreto; premisas que deben extraerse de los fundamentos fácticos, expuestos por las partes en la etapa postulatoria; ii) Aprecie de modo razonado, en una valoración conjunta e integral, las pruebas actuadas en el proceso, exponiendo las conclusiones que se extraigan de dicha valoración, es decir explicar y fundamentar el razonamiento que se sintetice en la inferencia probatoria, entre hechos y medios de prueba iii) Desarrolle de modo coherente y consistente, la justificación de la premisa jurídica aplicable, exponiendo las razones de la adecuación del supuesto de hecho, a la consecuencia jurídica de la norma o normas elegidas; desplegando una justificación de la aplicación e interpretación de dichas normas al caso concreto; y, finalmente, iv) observe la congruencia entre lo pretendido y lo resuelto. (Gaceta Jurídica, 2018, p. 475)

La motivación de los fundamentos de derecho, se sustenta en la normatividad existente, las que son utilizadas para la solución de los conflictos; para ello el magistrado, de toda la gama de leyes o normas deberá elegir las que más se adecúan al caso concreto. Pero no solo se trata de elegir la norma que más se adecúa, sino tiene que estar acorde con el caso e interpretada y aplicada de una manera correcta para que sea una sentencia justa.

2.2.1.3.9. La obligación de motivar

a) En el marco constitucional

Está prevista en la Constitución Política del Estado que a la letra establece “Art. 139°: Principios y Derechos de la Función Jurisdiccional. (...). Inc. 5°: La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y los fundamentos de hecho en que se sustentan”. (Jurista Editores, 2018, p. 1016)

b) En el marco legal

En este marco, el tema de la motivación está inmersa en todas las normas, tales como:

En la Ley Orgánica del Poder Judicial, en el artículo 12°; en la Ley que regula el Proceso Contencioso Administrativo N° 27584, artículo 9°, inciso 2; el Código Procesal Civil, en el artículo 121, tercer párrafo; en el Código Procesal Constitucional; en la Ley Procesal del Trabajo. Como se puede ver que la obligación de motivar está amparada constitucionalmente y con normas específicas para cada caso.

2.2.1.3.10. Exigencias para una adecuada justificación de la decisión judicial

A. La motivación debe ser expresa

El magistrado al extender un auto o un fallo debe considerar de manera expresa los

fundamentos que lo llevaron a definir: válida, nula, fundada, infundada, admisible, inadmisible, procedente, improcedente; una demanda, una excepción, un medio probatorio, un medio impugnatorio, un acto procesal de parte, o una resolución, de acuerdo a lo que corresponda.

B. La motivación debe ser clara

Toda resolución o auto bien fundamentado debe tener mucha claridad, lo cual lo convierte de manera implícita en un imperativo procesal para la redacción de las resoluciones judiciales; de tal forma que deben utilizar un lenguaje entendible para los litigantes del proceso, tratando de evitar proposiciones engorrosas, ambiguas, oscuras o imprecisas.

C. La motivación debe respetar las máximas de experiencia

Las máximas de la experiencia se definen como reglas no jurídicas netamente dichas, pero son producto de las vivencias personales del magistrado, pero siempre basado en el conocimiento que tiene y sobre ello, va infiriendo sus fundamentos y por ende su decisión o fallo.

En el razonamiento probatorio se pasa de ciertos hechos probatorios a un hecho considerado probado. Pero para ello se necesita contar - digamos con una premisa mayor - con algún enunciado general. A esos enunciados generales, en una cierta tradición jurídica (no en la del common law) se los llama “máximas de la experiencia”. En su trabajo “Consideraciones sobre las máximas de la experiencia” Michele Taruffo (citado en Atienza, 2013), muestra cual es el origen de este concepto (la dogmática procesalista alemana de finales del XIX; luego pasa a la cultura procesalista en lengua española y a la italiana) señala cuáles son sus límites (subrayando que ese concepto no coincide con el sentido común o con el de la cultura media, sino que es mucho más limitado); distingue entre diversos tipos de máximas de experiencia (generalizaciones científicamente convalidadas, casi generalizaciones, generalizaciones espurias y generalizaciones radicalmente espurias); muestra cuales son las funciones que cumplen las máximas (heurísticas, epistémicas y justificativas); y señala algunos criterios (negativos y positivos) para su

uso. (Atienza, 2013, p. 486)

Por otro lado, se tratará sobre la motivación como justificación interna y justificación externa.

A. La motivación como justificación interna

La justificación interna [...] está relacionada con la racionalidad interna de la decisión jurídica. Una decisión está justificada internamente si se infiere de sus premisas según las reglas de inferencia apropiadas. La condición de justificación interna es la existencia de una regla con la que poder verificar la racionalidad interna de la decisión. La validez de las premisas se da por supuesta. (Atienza, 2013, p. 104)

B. La motivación como la justificación externa

La justificación externa [...] se relaciona con la racionalidad externa de la decisión jurídica. Una decisión está externamente justificada cuando sus premisas están calificadas como buenas según los estándares utilizados por quienes hacen la calificación. Es evidente que la decisión jurídica podría estar justificada internamente, pero no tener la justificación externa, si, por ejemplo, los datos científicos o valoraciones utilizados por el que toma la decisión son rechazados por la persona que analiza esta situación. (Atienza, 2013, p. 104)

Según la casación laboral N° 17195-2013-Lima Sur, 24 de noviembre de 2014, [Justificación del razonamiento en la motivación de las resoluciones judiciales] Sobre la justificación interna del razonamiento en la motivación de las resoluciones judiciales; esta implica el análisis de la conexión, entre la premisas fácticas determinadas mediante la inferencia e prueba – esto es los hechos determinados que producen convicción en el juez en base, a la valoración conjunta de los medios probatorios -, y, las normas jurídicas seleccionadas, interpretadas y aplicadas al caso concreto; de modo tal que se evalúa la corrección del aspecto formal de la motivación, es decir el silogismo judicial, a través del que se arriba a la decisión; en el que la premisa mayor corresponde a la norma jurídica, la premisa mayor corresponde a la norma jurídica, la premisa menor, a los hechos probados, siendo el

resultado, la conclusión que se establece en la parte resolutive de la sentencia. A su vez, la justificación externa [...] está referida al examen de la fundamentación expresada por el Órgano Jurisdiccional, respecto a la elección e interpretación de los dispositivos normativos elegidos aplicados al caso concreto. (Gaceta Jurídica, 2018, p. 475)

2.2.1.3.11. La justificación, fundada en derecho

Al respecto, de acuerdo a la casación laboral N° 17195-2013- Lima Sur, 24 de noviembre de 2014, sobre [Derecho de motivación de las resoluciones judiciales] [...] el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales contenido en el artículo 139 inciso 5 de la Constitución Política del Estado, se concretiza logrando su vigencia efectiva, siempre y cuando, se aprecie una motivación que: i) Delimite con precisión, el problema jurídico que se derive del análisis del caso concreto; premisas que deben extraerse de los fundamentos fácticos, expuestos por las partes en la etapa postulatoria; ii) Aprecie de modo razonado, en una valoración conjunta e integral, las pruebas actuadas en el proceso, exponiendo las conclusiones que se extraigan de dicha valoración, es decir explicar y fundamentar el razonamiento que se sintetice en la inferencia probatoria, entre hechos y medios de prueba iii) Desarrolle de modo coherente y consistente, la justificación de la premisa jurídica aplicable, exponiendo las razones de la adecuación del supuesto de hecho, a la consecuencia jurídica de la norma o normas elegidas; desplegando una justificación de la aplicación e interpretación de dichas normas al caso concreto; y, finalmente, iv) observe la congruencia entre lo pretendido y lo resuelto. (Gaceta Jurídica, 2018, p. 475)

2.2.1.3.12. Principios: de motivación de las resoluciones judiciales y congruencia Procesal

a) El principio de congruencia procesal

El sistema de justicia en el Perú, tiene previsto que el magistrado debe resolver o emitir sus fallos judiciales, resolviendo solo y únicamente los puntos controvertidos de manera clara y precisa, no puede ir más allá de lo que no se solicita, tampoco

ignorar puntos que se ha demandado, ello está amparado en el principio de congruencia procesal.

b) El principio de la motivación de las resoluciones judiciales

Según la Casación Laboral N° 6132-2016 Lima, 22 de mayo de 2017. (Debida motivación de las resoluciones), al respecto dice lo siguiente:

Es necesario precisar que, la motivación de las resoluciones judiciales como parte integrante del núcleo duro o contenido esencial del derecho fundamental al debido proceso, supone para el juez un imperativo constitucional y legal que lo compone a fundamentar todas sus decisiones jurisdiccionales (salvo los decretos de mero trámite), precisando los motivos y razones que le sirven como sustento de las mismas, lo que constituye a su vez una garantía para las partes, en tanto les permite conocer y, eventualmente, cuestionar el razonamiento desplegado por los órganos jurisdiccionales, garantizando que el virtual de su derecho de defensa y contradicción sea pleno y eficaz, desde esa perspectiva, qué duda cabe, la argumentación jurídica constituye el medio indispensable para la materialización de este deber-derecho, orientándose a que la motivación de la resolución sea cuando menos expresa, clara, suficiente, integral (congruencia subjetiva y objetiva), coherente, legítima y lógica. (Gaceta Jurídica, 2018, pp. 474-475)

2.2.1.3.13. El principio de congruencia en la sentencia

2.2.1.3.13.1. Concepto

El principio de congruencia procesal consiste que el magistrado debe resolver o emitir sus fallos judiciales, resolviendo solo y únicamente los puntos controvertidos de manera clara y precisa, no puede ir más allá de lo que no se solicita, tampoco ignorar puntos que se ha demandado.

... En virtud del principio de congruencia que deberá respetar, la sentencia debe ajustarse a las acciones deducidas en juicio. Al investigador le está vedado pronunciarse sobre pretensiones no deducidas, cosas no pedidas o peticiones no formuladas. Se viola el principio de congruencia cuando la sentencia decide: a)

Ultrapetiturum, otorgando al actor más de lo que pidió; b) Citrapetiturum, dejando sin resolver cuestiones que habían sido introducidas en la contienda; c) Extrapetiturum, si se alteran o modifican, en aspectos esenciales las pretensiones formuladas por las partes. (Álvarez, Neuss, citado en Castillo y Sánchez, 2014, p. 44)

El principio de congruencia procesal viene a ser la coherencia que existe entre las pretensiones formuladas por las partes, el sustento de los hechos y el sustento jurídico con la decisión que tome el magistrado después de un profundo análisis de todo el proceso aplicando la doctrina, la jurisprudencia y la normatividad, relacionada con el caso.

2.2.1.3.13.2. La flexibilización del principio de congruencia en materia laboral

Aunque parezca contradictorio, pero en materia laboral procede la flexibilización de la congruencia, basado en el principio iura novit curia, que según la jurisprudencia, se expresa de la siguiente manera:

... el principio iura novit curia le proporciona al magistrado las herramientas suficientes para que en ejercicio de sus funciones jurisdiccionales aplique el derecho a conciencia, sin restricciones a la invocación del derecho por las partes que en algunos casos, pueden haberlo invocado mal, y ello es así por cuanto la omisión o el error de una invocación del articulado pertinente o de la institución jurídica que sustenta la pretensión, las partes no pueden perjudicarse cuando al magistrado le corresponde la aplicación del derecho... (RSL, Exp. 4404-A, 19-08-97). (Jurista Editores, 2018)

2.2.1.3.14. Alcances del derecho a la a la motivación de las resoluciones judiciales

2.2.1.3.14.1. El derecho a la motivación de las resoluciones judiciales es una manifestación de principio de interdicción de la arbitrariedad.

A través del análisis y evaluación de la motivación de una resolución judicial se podrá verificar si la decisión del magistrado se encuentra dentro del ordenamiento

jurídico, si hay algún indicio que revele, que la decisión estuvo motivada por factores ajenos a la función judicial; y, si hay una real justificación o, por el contrario, se intenta pasar como tal una justificación insuficiente, incongruente, inconsistente aparente o elusiva. (Zavaleta, 2013)

La motivación es el criterio más importante de deslinde entre lo discrecional y lo arbitrario; y ello porque sin motivación que la sostenga, la decisión no será más que fruto de la voluntad de quien la adopta, pero no un acto de conocimiento comunicable racionalmente y controlable intersubjetivamente. (Zavaleta, 2013)

2.2.1.3.14.2. La motivación de las resoluciones judiciales se inserta en el contexto de justificación, no en el descubrimiento

El segundo se refiere a los fundamentos que hacen jurídicamente saludable y aceptable la decisión; y, por tanto, se expresa mediante fundamentos razonables cuyo fin no es descriptivo sino normativo, en tanto buscan demostrar por qué la decisión es jurídicamente correcta. Para el contexto de la justificación lo que se motiva es la decisión contenida en la sentencia (motivación-producto). La concepción racionalista de la motivación brinda los elementos necesarios para el contexto de la justificación, por lo tanto, desde esta concepción será manifestar las razones para la decisión. (Zavaleta, 2013)

2.2.1.3.14.3. La motivación de las resoluciones judiciales es una actividad y un producto discursivo

La motivación presenta un carácter intencional y racional, el cual manifiesta que ella es fruto de la voluntad y del conocimiento racional del magistrado. Durante el proceso hay margen para la discrecionalidad judicial, pero su ejercicio debe estar orientado por un conocimiento comprensible, compartido y controlado intersubjetivamente. Esto no supone -como es obvio- que los argumentos dados por el magistrado lo acepten ambas partes y, en general, a todo observador informado que pueda constatar, continuando la línea argumentativa, explicitada en la sentencia,

que el magistrado no ha cometido errores expuestos y su decisión está sustentada en razones admisibles y no impulsiones subjetivas. (Zavaleta, 2013)

En una fundamentación especializada, dado en el campo institucionalizado en el que se desarrolla, el cual impone ciertos límites como la prohibición al magistrado de que pueda utilizar sus conocimientos privados sobre los hechos del caso y sustentar su decisión en pruebas obtenidas en forma ilícita. La limitación más resaltante; sin embargo, consiste en que las proposiciones jurídicas generales que el magistrado puede utilizar para resolver el caso no provienen de su propia cosecha, sino del ordenamiento jurídico. El magistrado está sometido a la Constitución y a las leyes y bajo esas reglas es que él puede decidir y motivar. (Zavaleta, 2013)

2.2.1.3.14.4. La motivación de las resoluciones judiciales exige tanto justificación interna como justificación externa.

Mientras la justificación interna manifiesta una condición de racionalidad formal; la justificación externa garantiza racionalidad sustancial de las decisiones judiciales. Una decisión judicial está motivada si y sólo si es racional a su vez una decisión es racional si y sólo si está justificada interna y externamente. (Zavaleta, 2013)

2.2.1.3.15. Funciones que cumple la motivación de las resoluciones judiciales

Existen dos tipos de funciones que cumple la motivación de las resoluciones judiciales a saber:

2.2.1.3.15.1. Funciones endoprocesales

La motivación tiene distintas funciones según como se lo observe como producto o como actividad; en esta parte se desarrolla 5 funciones, cuatro se manifiestan como producto y una como actividad: (Zavaleta, 2013)

- a) **La motivación constituye la garantía procesal de cierre de un sistema de justicia racional y garantista de los derechos del justiciable.** La motivación, es instrumental respecto de otras garantías. Esta función trasciende el ámbito del proceso, pero es el que desarrolla sus efectos inmediatos y directos, por ello que se puede considerar como la principal y primera función endoprocesal.

En relación al derecho de defensa, la motivación cumple un carácter instrumental dado que mediante los argumentos de la decisión se puede verificar si en realidad los fundamentos han sido relevantes manifiestamente por las partes para que hayan merecido un pronunciamiento judicial. La motivación, garantiza al magistrado del deber de sujeción a la Constitución y a las leyes. El derecho de la motivación también se relaciona con el principio de imparcialidad. La motivación de las resoluciones judiciales también se relaciona con el principio de independencia de la función jurisdiccional ante otros poderes del Estado. (Zavaleta, 2013)

- b) **La motivación posibilita el ejercicio del derecho a la impugnación.** Quien se siente agraviado o está disconforme con la decisión puede impugnarlo. Cumpliéndose de esta manera el principio de la doble instancia. Al analizar la sentencia el impugnante puede observar errores que pueden llevarlo a la nulidad o a la revocación. (Zavaleta, 2013)
- c) **La motivación posibilita el control de la decisión por los órganos jurisdiccionales jerárquicamente superiores.** El superior jerárquico puede determinar si el magistrado ha incurrido en errores denunciados por el recurrente, lo cual da cabida a revocar o confirmar la resolución impugnada. (Zavaleta, 2013)
- d) **La motivación permite conocer los alcances del fallo.** Esta función es más visible, pero menos controversial, cuando la parte decisoria de la resolución se dirige a determinados fundamentos manifestados en ella, que forman la *ratio decidendi*, como ocurre con los precedentes constitucionales. (Zavaleta, 2013)
- e) **La motivación permite el autocontrol del juez sobre la racionalidad de la decisión.** La decisión debe responder a un análisis en el que se contraste y pondere los fundamentos manifestados por cada uno de las partes y los que en

ejercicio del principio *iura novit curia* pueda esgrimir el propio magistrado. El propio magistrado puede realizar un autocontrol al desarrollar la actividad de la motivación, desechando los elementos que no sean susceptibles de ser comunicados en el marco del discurso jurídico. (Zavaleta, 2013)

2.2.1.3.15.2. Funciones extraprocesales

La motivación de las resoluciones judiciales no solamente cumple un papel preponderante durante el proceso, sino también fuera de él, por esa razón se analizará algunas funciones extraprocesales:

- a) **La motivación otorga legitimidad al ejercicio del poder jurisdiccional.** La decisión debe ser manifestación de la racionalidad y la razonabilidad en el ejercicio del poder. En ese marco el magistrado debe comunicar a todos los ciudadanos los fundamentos de su fallo, porque del pueblo emana la justicia. Desde esa óptica la justicia genera confianza en los ciudadanos y que las decisiones provienen bajo un marco jurídico. (Zavaleta, 2013)

- b) **La motivación coadyuva a la unidad e igualdad en la aplicación del derecho.** Uno de los criterios relevantes de la justificación externa es la universalidad, porque un caso que se resuelva servirá de base para resolver otro caso similar. (Zavaleta, 2013)

- c) **La motivación verifica la validez constitucional del sistema de fuentes en su aplicación.** La aplicación de una norma jurídica tiene que ser compatible con la Constitución. por esa razón se expresa que el magistrado está sujeto a la Constitución y a las leyes. (Zavaleta, 2013)

- d) **La motivación coadyuva al dinamismo del sistema jurídico.** La labor del magistrado involucra la interpretación de los textos legales. De esta manera el derecho se nutre de las interpretaciones judiciales, las cuales pueden cambiar o evolucionar. (Zavaleta, 2013)

e) La motivación posibilita el ejercicio del derecho constitucional al análisis y a la crítica de las decisiones judiciales. El derecho al análisis y a la crítica de las decisiones judiciales cumple un rol más relevante cuando tiene por objeto los fundamentos de fondo plasmados en la sentencia, teniendo en cuenta que su ratio decidendi, por principio, es universalizable para casos similares en sus características relevantes. (Zavaleta, 2013)

2.2.1.3.16. Pautas para redactar una sentencia

La redacción de la sentencia está en función del caso concreto; de todas formas, ello no impide proponer algunas pautas generales a seguir: (Zavaleta, 2013, pp.471-475)

- a) La parte expositiva debe servir para delimitar la controversia.
- b) Solo debe incluirse información necesaria.
- c) Se debe dilucidar cada uno de los problemas del caso y sus cuestiones.
- d) Debe cuidarse de no incurrir en defectos en la justificación interna.
- e) La sentencia debe ser diagramada en función a los puntos controvertidos.
- f) La sentencia debe ser redactada en función al auditorio.

2.2.1.4. Aplicación de la claridad, la sana crítica y las máximas de la experiencia

2.2.1.4.1. La claridad

La claridad no implica una indiferencia por el idioma doctrinal, sino que lo cautela para las discusiones entre expertos en materia jurídica. La claridad reclamada en la disertación legal hoy, quebranta la antigua costumbre sabia y elitista del idioma jurídico doctrinal. Entonces en la actualidad la claridad consiste en usar el idioma en los significados contemporáneos, utilizando un lenguaje actual y obviando expresiones excesivamente técnicas o en idiomas extranjeros como el latín. (León, 2008)

La claridad significa hallarse en el entorno de un medio de comunicación donde el transmisor jurídico envía un mensaje a un destinatario que no cuenta indispensablemente con preparación jurídica. De hecho, en el entorno del proceso disciplinario, el administrativo, que expide una decisión la envía a un destinatario preparado en derecho, un empleado administrador de la justicia. Pero, por la

importancia que requiere esta actividad en el contexto público, de forma normal estas decisiones reciben opiniones en diferentes medios públicos de opinión o son publicadas directamente por la gestión. Finalmente, el destinatario termina siendo no los que administran la justicia, sino también el público en general, sólo el magistrado o auxiliar involucrado, sino también el gran público. Por lo tanto, el idioma debe seguir reglas para que el destinatario no jurídico comprenda el mensaje. (León, 2008)

Toda resolución o auto tiene que ser redactado con un lenguaje claro, sencillo y fluido para que pueda ser entendido por las partes y quienes lean la sentencia, estudiantes de derecho, docentes universitarios, abogados, se debe evitar las ambigüedades, evitar proposiciones oscuras o imprecisas, engorrosas o términos técnicos.

2.2.1.4.2. La sana crítica

“Las reglas de la sana crítica, no son otras que las que prescribe la lógica y derivan de la experiencia, las primeras con carácter permanente y las segundas variables en el tiempo y en el espacio” (Alsina, citado en González, J. 2006, p. 93)

“Las reglas del correcto entendimiento humano; contingentes y variables con relación a la experiencia del tiempo y del lugar; pero estables y permanentes en cuanto a los principios lógicos en que debe apoyarse la sentencia” (Couture citado en González, J. 2006, p. 93)

Las reglas de la sana crítica vienen a ser el razonamiento lógico que aplica el magistrado en los casos concretos para darles solución, pero a la vez también influye su experiencia. La experiencia es variable con el tiempo y lugar; mientras que la lógica permanece.

2.2.1.4.3. Las máximas de la experiencia

Las máximas de la experiencia se definen como reglas no jurídicas netamente dichas,

pero son producto de las vivencias personales del magistrado, pero siempre basado en el conocimiento que tiene y sobre ello, va infiriendo sus fundamentos y por ende su decisión o fallo.

En el razonamiento probatorio se pasa de ciertos hechos probatorios a un hecho considerado probado. Pero para ello se necesita contar - digamos con una premisa mayor - con algún enunciado general. A esos enunciados generales, en una cierta tradición jurídica (no en la del common law) se los llama “máximas de la experiencia”. En su trabajo “Consideraciones sobre las máximas de la experiencia” (Michele Taruffo citado en Atienza, 2013), muestra cual es el origen de este concepto (la dogmática procesalista alemana de finales del XIX; luego pasa a la cultura procesalista en lengua española y a la italiana) señala cuáles son sus límites (subrayando que ese concepto no coincide con el sentido común o con el de la cultura media, sino que es mucho más limitado); distingue entre diversos tipos de máximas de experiencia (generalizaciones científicamente convalidadas, cuasi generalizaciones, generalizaciones espurias y generalizaciones radicalmente espurias); muestra cuales son las funciones que cumplen las máximas (heurísticas, epistémicas y justificativas); y señala algunos criterios (negativos y positivos) para su uso. (Atienza, 2013, p. 486)

2.2.1.5. Medios impugnatorios

2.2.1.5.1. Concepto

Los medios impugnatorios son recursos que interpone una de las partes o las dos involucrados en un proceso judicial para se revoque, modifique, o la nulidad de un acto procesal; estos medios impugnatorios son: la reposición, la apelación, la casación y la queja, al respecto el Código Procesal Civil dice: “Mediante los medios impugnatorios las partes o terceros legitimados solicitan que se revoque, modifique o anule, total o parcialmente, el acto procesal supuestamente afectado por vicio o error”. (Jurista Editores, 2018)

2.2.1.5.2. Clases

En este caso hablaremos de los siguientes medios impugnatorios: los remedios y los recursos.

2.2.1.5.2.1. Los remedios

Los remedios se basan en la legislación, y son formulados por las partes de acuerdo al agravio no contenidas en las resoluciones emitidas; esta idea es corroborada con la idea que planteó Arévalo:

Los remedios son planteados por las partes en el proceso o terceros legitimados que se consideren perjudicados por acciones procesales no contenidas en resoluciones. Se interpone en los casos taxativamente indicados en el Código Procesal Civil y dentro del tercer día de conocido el perjuicio, salvo disposición legal distinta (...). Los remedios principales son las oposiciones y las nulidades. (Arévalo, 2016)

En el primer párrafo, artículo 356°, del Código Procesal Civil, expresa:

Los remedios pueden plantearse por quien se considere perjudicado por acciones procesales no contenidas en las resoluciones. La oposición y los demás remedios sólo se interponen en los casos expresamente previstos en este Código y dentro del tercer día de conocido el perjuicio, salvo disposición legal diferente. (Jurista Editores, 2018)

Los remedios más conocidos son la oposición y las nulidades, planteados por cualquiera de las partes, en un determinado plazo de acuerdo a ley, sobre asuntos no contenidos en las resoluciones emitidas por el magistrado.

2.2.1.5.2.2. Los recursos

A. Concepto

Los recursos son medios impugnatorios que se presentan ante la misma autoridad que decidió sobre el acto resolutivo, para que lo eleve al inmediato superior, para que con mejor criterio lo resuelva de acuerdo a ley y en dentro de los plazos establecidos. Los recursos son medios impugnatorios mediante los cuales se busca que el propio magistrado o una instancia superior revisen una resolución judicial cuyo propósito, es modificarla, revocarla o declararla nula. Se busca emendar los errores de fondo o

vicios de forma en que se incurrieron al dictarla. (Arévalo, 2016)

Según el segundo párrafo del artículo 356° del Código Procesal Civil, con respecto a los recursos dice: “Los recursos pueden formularse por cualquiera de las partes que se considere vulnerados sus derechos con una resolución o parte de ella, para que posteriormente se reevalúe el proceso, se subsane el vicio o error alegado”. (Jurista Editores, 2018)

Los recursos son medios impugnatorios que permiten la reclamación ante el magistrado que se pronunció sobre los fallos judiciales en primera instancia, para que esté lo eleve al colegiado superior para que reexamine y tenga un mejor criterio al pronunciarse, porque se presume que se han vulnerado derechos a una o ambas partes.

B. Clases de recursos

a. Recurso de reposición

La Nueva Ley Procesal del Trabajo, no ha legislado sobre el recurso de reposición por tanto se tiene que recurrir lo que dice el Código Procesal Civil de acuerdo al artículo 363°, que dicho recurso se tiene que interponer a los tres días. Sin embargo, el recurso de reposición viene a ser un recurso que se interpone ante el mismo juez o una sala superior que emitió una resolución, para que se modifique o revoque.

El recurso de reposición es un recurso ordinario, no devolutivo, sin efecto suspensivo, que se interpone ante el mismo juez o sala superior que emitió un decreto, para que lo revoque o modifique y emita otro ajustado a derecho que reponga el proceso al estado de trámite que corresponda. Este recurso procede solamente contra decretos, siendo inadmisibles contra autos o sentencias. (Arévalo, 2016, p. 692)

b. Recurso de apelación

El recurso de apelación, está basado en el principio de la doble instancia o instancia plural; que viene a ser la petición que se hace ante un órgano superior para que revise el fallo que emitió la autoridad en primera instancia y actúe con mejor criterio los errores o vicios que afectan a una de las partes implicadas en el proceso judicial.

Según Obando, sobre el recurso de apelación comenta:

“Es un recurso ordinario que se interpola con la finalidad de solicitar contra una sentencia en primera instancia, por cualquiera o ambas partes del proceso laboral, para que el colegiado superior examine o verifique la decisión del juez de trabajo.

Asimismo, es un recurso impugnatorio, que según la parte vulnerada por una previsión judicial intente que el superior jerárquico realice un nuevo estudio del proceso judicial para que rescinda, anule, modifique o rectifique el desacierto del magistrado de primera instancia, mediante una decisión nueva.

Esto se traduce: que las partes procesales pueden contradecir las resoluciones judiciales, cuando crean que se han vulnerado sus derechos o intereses, no solo frente a los magistrados que las emitieron, sino ante los superiores; que los perjuicios originados o los defectos perpetrados por el magistrado en primera instancia, están sujetos a verificación y a posible rectificación o ratificación; que están garantizándose la autonomía de los magistrados laborales de instancia y de la neutralidad de las decisiones judiciales, y que existe la obligación de cumplirse la resolución del superior por el magistrado de trabajo, cuya medida se apeló.

La apelación, de la sentencia de primera instancia, implica la comprensión del proceso en su integridad por el magistrado de segunda instancia, de tal forma que el magistrado de primera instancia pierde la competencia para seguir conociendo de él. Siendo el recurso de apelación, el medio de impugnación más significativo del proceso, cumpliéndose en su totalidad las dos instancias dándole seguridad, ecuanimidad y tranquilidad al proceso laboral, aun cuando hay quienes lo califican como morosidad procesal”. (Obando, citado en Arévalo, 2016)

La tramitación en segunda instancia de acuerdo a la Nueva Ley Procesal del Trabajo es el siguiente: interpuesta la apelación, el juez tiene 5 días hábiles para remitirlo a segunda instancia. En segunda instancia, dentro de los 5 días hábiles de recibido el expediente, fija día y hora para la celebración de la audiencia de vista de la causa que se realizará dentro de los 20 o 30 días hábiles. Una vez realizada la audiencia, el juez

de inmediato dicta sentencia o luego de 60 minutos. De manera excepcional puede diferir su sentencia dentro de 5 días hábiles, pero debe quedar fijado el día para que las partes concurren a recibir la notificación. Cuando las partes no concurren el magistrado notifica la sentencia al quinto día hábil siguiente, en su despacho. (Jurista Editores, 2018)

El recurso de apelación viene a ser el medio de impugnación a través del cual se recurre a la primera instancia, para que, en un plazo determinado, lo eleve al superior, para que el colegido en segunda instancia revise el fallo o sentencia de primera instancia con un mejor criterio porque se piensa que ha sido vulnerado algún derecho o interés de una de las partes o de ambas.

c. Recurso de casación

A continuación, se presentan algunos conceptos de casación:

La apelación y casación ambos son recursos impugnatorios, la diferencia radica en que el primero es un recurso ordinario y el segundo es un recurso extraordinario que se interpone ante la Corte Suprema de Justicia de la República contra las resoluciones definitivas de segunda instancia, en las cuales aparentemente no se han aplicado correctamente las leyes o normas específicas, la jurisprudencia o la doctrina en la resolución emitida. “La casación como recurso impugnatorio de carácter extraordinario, es el medio mediante el cual se persigue lograr la aplicación correcta e interpretación en la unificación de los criterios jurisdiccionales y del derecho objetivo”. (Arévalo, 2016)

“La casación como recurso o medio impugnatorio de carácter extraordinario – que, en realidad, no es una instancia- a través del cual el Estado busca el control adecuado de la aplicación de las normas jurídicas a los casos concretos y, de esta manera otorgar protección jurídica a las partes y uniformar los criterios jurisprudenciales”. (Toyama, citado en Arévalo, 2016)

“El recurso de casación es el que se interpone ante la Corte Suprema de Justicia de la República contra las resoluciones definitivas en los procesos judiciales, en los cuales

se observan la transgresión de leyes o doctrina admitida por la jurisprudencia, o se ha contravenido las reglas de procedimiento”. (Romero, citado en Arévalo, 2016)

El recurso de casación es un medio extraordinario que se interpone ante la Corte Suprema de Justicia de la República con la finalidad de que este órgano judicial revalúe las decisiones definitivas, porque se considera que se han vulnerado ciertos derechos en la aplicación de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia. Esto no quiere decir que es otra instancia- se recurre aquí, porque en la segunda instancia, no se han aplicado convenientemente la normatividad, la doctrina o la jurisprudencia o han sido infringidas.

2.2.1.5.3. Fundamentos

Los medios impugnatorios tienen sus fundamentos en la normatividad constitucional, laboral, civil y en la Ley Orgánica del Poder Judicial. Constitucionalmente, los recursos o medios impugnatorios que equivale a la doble instancia, se encuentran establecidos en el artículo 138°, inciso 6 de la carta magna, que dice: “La pluralidad de la instancia”. Esto quiere decir que hay una primera instancia y una segunda instancia.

En la nueva ley procesal del trabajo, también se encuentran establecidos los medios o recursos impugnatorios, los cuales se definen de acuerdo a la instancia, incluso se puede llegar hasta el recurso extraordinario de casación, que no es una instancia, pero hay casos laborales que se ha llegado hacer uso de ese recurso. Estos recursos están precisados en los artículos 32° (apelación de la sentencia de los procesos ordinario, abreviado y de laudos arbitrales económicos) y en los artículos 34° (causales del recurso de casación).

La Ley Orgánica del Poder Judicial, en el artículo 11°, precisa la instancia plural, donde establece que las sentencias judiciales pueden ser revisadas en una instancia superior, refiriéndose al recurso de impugnación, que depende de la voluntad del justiciable de realizarlo o no. Lo que se resuelve en segunda instancia viene a ser la cosa juzgada que solamente puede ser impugnada en los casos precisados o previstos en la ley. (Jurista Editores, 2018)

El principio de la doble instancia, artículo X del título preliminar del Código Procesal Civil, de manera expresa dice que el proceso judicial tiene dos instancias, salvo que haya una disposición legal diferente, por lo que se puede afirmar que no solo en los procesos laborales existen la doble instancia lo la instancia plural sino también en los demás procesos.

2.2.1.5.4. Medio impugnatorio empleado en el caso concreto

En el caso concreto los justiciables se han valido del recurso de apelación y del recurso extraordinario de casación. El recurso de apelación fue formulado por la parte demandada y el recurso extraordinario de casación lo planteó la parte demandante.

La parte demandada formuló el recurso de apelación a la resolución judicial número once del dieciocho de abril de dos mil diez que emitió el Juzgado Mixto de Julcán, la demandada planteaba que el colegiado no ha analizado correctamente los hechos ni la normatividad aplicada al caso, y que ésta impedía la contratación de nuevo personal, el colegiado no ha interpretado bien el D. Leg. N° 1057 que regula la contratación administrativa de servicio, por ser un régimen especial de contratación laboral; que el juzgado ha procedido declarar la nulidad de los contratos administrativos de servicios, no tuvo en cuenta las disposiciones complementarias del mismo dispositivo; que la sentencia incluye indebidamente el pago de beneficios sociales por el período de contrato CAS; sería ilegal el reconocimiento del pago por vacaciones, gratificaciones y de la CTS por el periodo CAS. El colegiado derivó a la segunda instancia la apelación, que planteó la demandada. (Expediente N° 075-2010-L)

El resultado de la apelación fue:

La revocación de la *sentencia* contenida en la *resolución número once*, corriente de fojas 314 a 324, su fecha 18 de abril de 2011, en el extremo que resuelve declarar fundada la demanda por el período comprendido entre el 01 de julio de 2008 al 30 de abril de 2010 (régimen cas), la que declararon improcedente; confirmaron la recurrida en el extremo que declaró fundada la demanda por el período comprendido

entre 01 de noviembre de 1998 al 30 de abril de 2008, la que modificaron en su monto, y ordenaron que la demandada (...), pague a favor del demandante don (...) la suma de s/. 44,962.31 (cuarenta y cuatro mil novecientos sesenta y dos y 31/100 nuevos soles), por los conceptos de gratificaciones, vacaciones no gozadas y compensación por tiempo de servicios, más intereses legales; con lo demás que contiene; y los devolvieron al Juzgado Mixto de Julcán. (Expediente N° 075-2010-L)

El recurso extraordinario de casación lo formuló el demandante, al no estar de acuerdo con la sentencia de segunda instancia N° dieciocho del diecinueve de agosto, emitida por la Primera Sala Laboral de La Libertad, dicho recurso fue dirigido a la presidenta de Sala, cuyo petitorio fue:

... por la cual revoca la sentencia de primera instancia en el extremo que declaró fundada la demanda por el período comprendido entre el 01 de julio del 2008 al 30 de abril de 2010 (régimen CAS) la cual declararon improcedente y confirma la sentencia en el extremo que declaró fundada la demanda por el periodo del 01 de noviembre de 1998 al 30 de abril de 2008, y modificaron la suma de abono en 44 962.31 nuevos soles que debió abonar la demandada, la misma que no encontrándola arreglada a ley, es por esa razón que el demandante apeló haciendo uso del recurso extraordinario de casación. (Expediente N° 075-2010-L)

El recurso de casación fue resuelta por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República, cuya resolución fue favorable al demandante, declararon fundado el recurso de casación interpuesto; Casaron la sentencia de vista obrante a fojas trescientos cincuenta y nueve, su fecha diecinueve de agosto de dos mil once; actuando en sede de instancia: confirmaron la sentencia apelada de fojas trescientos catorce, fechada el dieciocho de abril de dos mil once, que declara fundada la demanda; en los seguidos contra el demandado sobre el incumplimiento de disposiciones y normas laborales. (Expediente N° 075-2010-L)

2.2.2. Sustantivas

2.2.2.1. El contrato de trabajo

2.2.2.1. Concepto

El contrato de trabajo viene a ser un acuerdo de voluntades (acto jurídico) entre un empleado con un empleador para que realice actividades prestando servicios de manera personal y subordinados bajo una relación de ajenidad. El acto será escrito o verbal, tácito o expreso, reconocido o simulado por las partes. (Toyama, 2015)

Según la casación 1581-97, la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema señaló en el tercer considerando:

Que, el contrato de trabajo supone la existencia de una relación jurídica que se caracteriza por la presencia de tres elementos sustanciales, los cuales son: la prestación personal del servicio, la dependencia o subordinación del trabajador al empleador y el pago de una remuneración periódica, destacando el segundo elemento que es el que lo distingue sobre todo de los contratos civiles de prestación de servicios y el contrato comercial de comisión mercantil. (Toyama, 2015, p. 66)

Como se puede apreciar que en todo contrato de trabajo hay una relación jurídica, al haber plenas voluntades de ambas partes y se den los tres elementos principales, como son la prestación personal del servicio, la remuneración o sueldo, la dependencia o la subordinación del trabajador ante el empleador bajo ciertos principios y condiciones laborales.

2.2.2.2. Elementos del contrato de trabajo

Se puede apreciar que los elementos esenciales de un contrato de trabajo, son la prestación personal del servicio, la remuneración y la subordinación.

a. La prestación de servicios, viene a ser el servicio personalísimo que brinda el trabajador a un empleador de manera concreta y directa, sin poder ser delegado a un tercero. (Toyama, 2015, p. 67)

b. La remuneración, es el segundo elemento de un contrato de trabajo, que constituye el deber del empleador de retribuir al trabajador como contraprestación de los servicios prestados, que de manera general se da en dinero, a cambio de la actividad que realiza. Por lo tanto, el contrato de trabajo, es oneroso. (Toyama, 2015, p. 67)

c. La subordinación, mediante este elemento se demuestra la existencia del vínculo laboral, constituyéndose en el matiz diferencial entre contrato de trabajo y uno de locación de servicios. Porque en ambos se aprecia que existe la prestación del servicio y la remuneración. (Toyama, 2015, p. 67)

*Como se dijo, que los elementos principales de un contrato de trabajo son la **prestación del servicio personal**; o sea otra persona no puede hacerlo. Todo trabajador percibe una **remuneración** por el trabajo realizado. El trabajador recibe directrices por parte del empleador para que realice su trabajo, o sea está sujeto a la **subordinación o dependencia**.*

2.2.2.3. Características del contrato de trabajo

Las características se presentan a continuación:

A. Es un acuerdo de voluntades, adquiriendo derechos laborales y beneficios legales, previstos en las normas laborales.

B. Presencia de tres elementos substanciales: prestación personal del servicio, la dependencia o subordinación y la remuneración periódica.

C. Acto jurídico con fines lícitos sin contravenir las leyes de orden público, sometándose al poder jurisdiccional.

D. El acto puede ser escrito o verbal, tácito o expreso, reconocido o simulado por las partes. (Toyama, 2015)

El contrato de trabajo es aquel acto jurídico que se realiza entre dos personas por libre voluntad de ambas, en el cual una de ellas se compromete a otorgarle una remuneración de manera periódica con sus respectivos beneficios sociales y la otra que se somete a la prestación del servicio de manera personal, sin comprometerse a realizar otras actividades con otro empleador; así como a la subordinación o dependencia, o sea a cumplir las funciones y responsabilidades que se le designe de acuerdo al trabajo que va a ejecutar.

2.2.2.4. Los sujetos del contrato de trabajo

Son dos el trabajador y el empleador:

2.2.2.4.1. El Trabajador

Atendiendo a un parafraseo de los artículos respectivos de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (artículos 4, 5, 6 y 9), el trabajador, es toda aquella persona que asume un compromiso de prestar de manera personal y directa sus servicios a favor de otra persona, llamado empresario, a cuenta de percibir una retribución económica, denominada remuneración, en un sistema de ajenidad y bajo la conducción legal de este último. De esta forma se puede apreciar que la LPCL precisa los elementos que sirven para reconocer cuando estamos frente a una auténtica relación laboral. (Toyama, 2015)

De acuerdo a este concepto, entonces el trabajador viene a ser la persona que presta sus servicios personales a otra persona que puede ser natural o jurídica, subordinándose a ella bajo ciertos criterios o condiciones laborales, recibiendo a cambio de sus servicios una remuneración como contraprestación por el servicio brindado.

2.2.2.4.2. El Empleador

Para que exista una auténtica relación laboral, el otro sujeto de este vínculo es el empleador, que puede ser una persona natural, persona jurídica o una comunidad de bienes; al respecto se tiene el siguiente concepto:

... la contraparte subjetiva del trabajador es el empresario, a quien se conceptúa

como una persona física, jurídica o comunidad de bienes. De acuerdo a ello, no solo una persona física puede contratar laboralmente sino también una persona jurídica o una sucesión hereditaria (comunidad de bienes), para ejemplificar. De esta forma se puede apreciar que no importan los perfiles profesionales o personales del empleador, su conformación jurídica en la que resulta indiferente, el régimen jurídico bajo el cual adopta el empleador (pueden ser entidades de derecho privado o de derecho público) o el fin mismo de la organización, lo importante es que aquel sea quien acoja los servicios, y que a su vez configure las características de ajenidad y dependencia. (Toyama, 2015)

Del concepto precedente, se puede decir que el empleador es la persona natural o jurídica que contrata los servicios de otra persona para que preste de manera personal, bajo su dirección, subordinación y dependencia; además, es la persona que tiene que dar la contraprestación económica por los servicios prestados; configurándose en esta relación los tres elementos de una auténtica relación laboral. Prestación de servicios de manera personal, subordinación y remuneración.

2.2.2.5. Los contratos de trabajo sujetos a modalidad

2.2.2.5.1. Concepto

De acuerdo a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en el artículo 4, señala: “La existencia de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado, es presumido por la prestación de servicios remunerados y subordinados, salvo prueba en contrario”. (Toyama, 2015)

Según la casación 1581-97, la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema señaló en el tercer considerando:

Que, el contrato de trabajo supone la existencia de una relación jurídica que se caracteriza por la presencia de tres elementos substanciales, los cuales son: la prestación personal del servicio, la dependencia o subordinación del trabajador al empleador y el pago de una remuneración periódica, destacando el segundo elemento que es el que lo distingue sobre todo de los contratos civiles de prestación de servicios y el contrato comercial de comisión mercantil. (Toyama,

2015, p. 66)

Como se puede concebir que en todo contrato de trabajo existe una relación jurídica, porque hay plena libertad y voluntad de ambas partes para llevar a cabo un acto jurídico) como es firmar un contrato de trabajo, del cual se desprenden tres elementos principales, como son la prestación personal del servicio, la remuneración o sueldo, la dependencia o la subordinación del trabajador ante el empleador bajo ciertos principios y condiciones laborales.

2.2.2.5.2. Tipología

El sistema jurídico peruano, considera un sistema de contratación directa (relación directa entre trabajador y empleador); a través de este sistema se establecen relaciones legales que generan consecuencias laborales. En el sistema que se está tratando se verá tres clases de contratos: contrato de trabajo a plazo indeterminado, contrato a tiempo parcial y contrato a plazo fijo o sujeto a modalidad. (Toyama, 2015)

2.2.2.5.2.1. Contrato de trabajo a plazo indeterminado

El Derecho del Trabajo, tiene como punto de partida la presencia de un vínculo entre dos personas que se relacionan entre sí, constitutivamente diferente tanto económica, como jurídicamente, ya que uno de ellos se subordina al otro cumpliendo las órdenes que se le designen. Tal como se dice, que “el contrato de trabajo constituye, de esta manera, un vínculo fundado en una percepción de desigualdad; un vínculo dentro de la cual el interés del empleado no sólo se involucra, sino que se subyuga a la potestad de determinación del empleado”. (Sanguinetti, citado en Toyama, 2015)

El Derecho del Trabajo se sesgará hacia la contratación por tiempo indefinido, porque facilita al empleado una mayor estabilidad en el empleo; mientras que el empleador preferirá la contratación temporal, porque genera menos gastos y posibilita el quiebre del vínculo laboral, proporcionando a la empresa la adaptabilidad de acuerdo a las condiciones del mercado. (Toyama, 2015)

“La duración del contrato de trabajo tiene especial trascendencia para las partes contratantes y se encuentra, sin duda, entre los aspectos del vínculo laboral que

reflejan con mayor claridad la posibilidad de que sus intereses sean contrapuestos”. (Valverde, citado en Toyama, 2015)

En el contrato de trabajo a tiempo indeterminado, se presentan las características siguientes:

A. Es el típico contrato de trabajo, y, como tal, presenta todos los derechos y beneficios legales, previstos en las normas laborales.

B. Es el contrato que goza de presunción legal. Por ejemplo, en los casos de simulación laboral, la presunción de laboralidad convierte a la prestación de servicios civiles en una laboral de tipo indeterminado.

C. Los supuestos de desnaturalización contractual o de sanción legal conllevan la configuración de un contrato de trabajo a plazo indeterminado: por ejemplo, el exceso del plazo máximo en un contrato a plazo fijo (al respecto puede verse todos los supuestos de la desnaturalización contemplados en el artículo 77 de la LPCL)

D. No exige formalidad. Este es el único contrato de trabajo que no requiere de formalidad alguna pudiéndose celebrar por escrito o en forma verbal. (Toyama, 2015)

El contrato de trabajo a tiempo indeterminado es aquel acto jurídico que se realiza entre dos personas por libre voluntad de ambas, en el cual una de ellas se compromete a otorgarle una remuneración con sus respectivos beneficios sociales y la otra que se somete a la prestación del servicio de manera personal; así como a la subordinación o dependencia, o sea a cumplir las funciones y responsabilidades que se le designe de acuerdo al trabajo que va a realizar.

2.2.2.5.2.2. Contrato a tiempo parcial

El contrato laboral por tiempo parcial, tiene escasa y deficiente regulación. Los contratos por tiempo parcial son definidos como una prestación regular o permanente de servicios, con la diferencia, que la jornada laboral es menor a la jornada laboral ordinaria de trabajo. (García, citado en Toyama, 2015)

Según el artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, los contratos a tiempo parcial pueden suscribirse sin limitaciones. El artículo 12 del

Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001- 96- TR, condiciona que la prestación de servicios a tiempo parcial, debe ser menor a cuatro horas diarias o en promedio a la semana, menor a cuatro horas. Sin embargo, las normas establecidas por la OIT, no ratificados por el Perú, expresan que la contratación por tiempo parcial debería determinarse, en relación a la jornada ordinaria de trabajo de cada establecimiento de trabajo (Convenio OIT N° 175), la normatividad peruana ha tenido en cuenta, la jornada laboral máxima de trabajo de ocho horas diarias, para determinar la contratación por tiempo parcial. (Toyama, 2015)

El principal requisito para la realización de este contrato es simple: una jornada inferior de trabajo y cuyo promedio se establece en relación a los trabajadores homologables. Menos de cuatro horas diarias efectivas o cuando, en promedio semanal - teniendo en cuenta el número de días laborables semanales por los trabajadores equiparables que realizan la misma actividad-, la cantidad de horas diarias sea menor de cuatro horas. (García, citado en Toyama, 2015)

A continuación, se presenta algunas características de esta modalidad de contrato:

A. En cuanto a la jornada parcial, existen dos beneficios que supeditan que la jornada sea igual o superior a cuatro horas. Las personas que laboran menos de cuatro horas no tienen derecho a estabilidad, tampoco a compensación por tiempo de servicios.

B. Con relación a las formalidades y límites a la contratación, se considera que todos los contratos se suscriben obligatoriamente por escrito.

C. Los contratos por tiempo parcial no requieren de una justificación o explicación sobre los motivos de la contratación de mí la razonabilidad sobre el número de horas que prestarán o la distribución del tiempo tales horas. Existe desde este punto de vista, una flexibilidad en los mecanismos para la utilización de estos contratos laborales.

D. Por el principio de igualdad ante la ley, deberían ser considerados ciertos beneficios laborales, sobre la base de proporcionalidad, en función directa a las horas trabajadas, la cuantía de cada derecho se disminuiría. (Toyama, 2015)

El contrato a tiempo parcial, viene a ser un contrato como para completar las horas

de trabajo que necesita un empleador (empresa), por esa razón es que debe ser menor de cuatro horas, pero esto en relación a la jornada laboral normal que es de ocho horas diarias. Entonces para mí concepto el contrato a tiempo parcial debe ser no menor de cuatro horas, sino menor a las ocho horas que es la jornada ordinaria.

2.2.2.5.2.3. Contrato a plazo fijo o sujeto a modalidad

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), regula los contratos a plazo fijo o sujetos a modalidad, los cuales son denominados por algunos, como “eventuales”, “temporales”, “contratados”, etc. El contrato de personal está supeditado a las necesidades de cada empresa, por un determinado plazo en relación de la causa concreta de cada contratación. Aquí, se conoce con anticipación, desde el momento de firma del contrato de trabajo, la fecha de finalización de contrato de trabajo (plazo cierto) o los acontecimientos que motivarán su conclusión (plazo incierto). (Toyama, 2015)

Según la doctrina, la temporalidad del contrato de trabajo puede derivar de las siguientes fórmulas:

- A. Estableciendo un período o una fecha determinada para la extinción del contrato y de las obligaciones de las partes.
- B. Estableciendo indirectamente la duración del contrato refiriéndose a un hecho que tenga una fecha de extinción incierta o indeterminada.
- C. Considerando una condición resolutoria, como acontecimiento futuro objetivamente incierto del cual se hace depender la extinción del contrato (...). El periodo no está asegurado, no hay certeza ni acerca de la fecha de finalización del contrato, ni acerca del hecho mismo de su extinción... (Valverde, citado en Toyama, 2015)

Los contratos a plazo fijo presentan las siguientes características:

- A. Confiere a los empleados acceso a todos los derechos y beneficios sociales previstos para los empleados contratados a plazo indefinido.
- B. Hay que señalar que no solamente se debe precisar la causal respectiva de contratación, sino que dicha causal debe haberse producido para su procedencia de la contratación temporal.

C. El plazo máximo, cada modalidad tiene una duración en relación a la presencia de la causa temporal o simplemente el periodo máximo establecido por el legislador, sin que se exceda de los cinco años.

Los plazos previstos por el legislador: contratos de iniciación de actividad (3 años), necesidades de mercado (5 años); reconversión empresarial (2 años) y ocasional (6 meses de cada año). En estos casos – de manera especial el primero, se permite la contratación temporal para atender cualquier puesto de trabajo. (Sanguineti, citado en Toyama, 2015)

Se puede decir, que el contrato a plazo fijo o sujeto a modalidad, reúne ciertos elementos como la temporalidad que no exceda de los cinco años, la causal o motivo de contratación. Además, en este tipo de contratos los trabajadores o empleados adquieren todos los derechos y beneficios sociales, tan igual como los de contrato a plazo indeterminado.

2.2.2.5.3. Desnaturalización

La normatividad laboral, prevé diferentes suposiciones en los cuales una figura no laboral se considera como tal. Se está refiriendo a la desnaturalización de contrato, esto es cuando por mandato normativo se considera que se está frente a una relación laboral, si se presenta una determinada suposición o se comprueba la existencia de un requisito legal específico. En resumen, si bien se determina en un contrato de trabajo, el principio de primacía de la realidad, requiere de un proceso y una argumentación probatoria; mientras que la desnaturalización es la aplicación automática de los supuestos previstos en las normas legales. (Toyama, 2015)

El principio de primacía de la realidad indaga, principalmente el predominio de los acontecimientos (hechos) en las relaciones laborales, pero nada impide para que se aplique a cualquier supuesto de disonancia entre la manera y los acontecimientos (hechos). En esa dirección, es probable que se aplique dicho principio para determinar si un contrato de trabajo a plazo fijo es, en los acontecimientos, un contrato a plazo indeterminado por no haber una causa temporal que lo justifique. (Toyama, 2015)

La desnaturalización de un contrato, se da cuando en el documento (contrato) dice una cosa pero en la realidad el contratado realiza actividades diferentes para lo cual se le contrató, en cambio en la primacía de la realidad lo que prevalecen son los hechos más que las cláusulas establecidas en el documento o contrato.

2.2.2.6. Los beneficios sociales

2.2.2.6.1. Concepto

A continuación, se presenta el concepto de beneficios sociales:

Los beneficios sociales son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores por o con ocasión del trabajo dependiente. No importa su origen (legal-heterónomo-o convencional – autónomo), el monto o la oportunidad de pago; la naturaleza remunerativa del beneficio, la relación de género – especie la obligatoriedad o voluntariedad, etc. Lo relevante es que lo percibe el trabajador por su condición de tal. (Toyama, 2015, p. 275)

Los beneficios sociales vienen a ser aquellos conceptos que los trabajadores o empleados dependientes perciben de su empleador, como derechos adquiridos y reconocidos amparados por ley.

2.2.2.6.2. Componentes de los beneficios sociales

Los componentes de los beneficios sociales son las gratificaciones (el aguinaldo de fiestas patrias y navidad), las asignaciones (la asignación familiar) y las bonificaciones (la bonificación por CTS). (Toyama, 2015)

2.2.2.6.3. Determinación del monto de los beneficios sociales

2.2.2.6.3.1. Cálculo de las gratificaciones

De acuerdo a la ley 27735, artículo 2 dice:

El monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio. Para este efecto, se considera como remuneración, a la remuneración básica y a todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en

especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea su origen o la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se excluyen los conceptos contemplados en el Artículo 19 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios. (Jurista Editores, 2018, p. 212)

2.2.2.6.3.2. Derecho a vacaciones no gozadas

Según el artículo 23 del Decreto Legislativo N° 713, sobre las vacaciones no gozadas, establece lo siguiente:

Los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquel en el que adquiere el derecho, percibirán lo siguiente: a) Una remuneración por trabajo realizado; b) Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y, c) Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso. Esta indemnización no está sujeta a pago por retención de ninguna aportación, contribución o tributo.

El monto de las remuneraciones indicadas será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago. (Jurista Editores, 2018, p. 200)

2.2.2.6.3.3. Cálculo de la compensación por tiempo de servicio

Según el artículo 2° del Decreto Supremo N° 001-97-TR, sobre la compensación por tiempo de servicio dice:

La compensación por tiempo de servicio se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral; cumplido este requisito toda fracción se computa por treintavos.

La compensación por tiempo de servicios se deposita semestralmente en la institución elegida por el trabajador. Efectuado el depósito queda cumplida y pagada la obligación, sin perjuicio de los reintegros que deben efectuarse en caso de depósito insuficiente o que resultare diminuto.

Lo establecido en este artículo es de aplicación obligatoria para los trabajadores de la administración pública sujetos al régimen de la actividad privada del Decreto Legislativo N° 728 y a los servidores civiles que ingresen al nuevo régimen del

servicio civil establecido por la Ley 30057, Ley del Servicio Civil. (Jurista Editores, 2018, p. 182)

2.2.2.6.4. Normas relacionadas con los beneficios sociales

En el caso concreto las normas relacionadas con los beneficios sociales (Gratificaciones, vacaciones no gozadas y compensación por tiempo de servicios) son las siguientes: ley 27735, artículo 2, que establece el cálculo de las gratificaciones; el artículo 23 del Decreto Legislativo N° 713, especifica el cálculo sobre las vacaciones no gozadas; el artículo 2° del Decreto Supremo N° 001-97-TR, establece el cálculo sobre la compensación por tiempo de servicio.

2.2.2.6.5. Normas incorporadas en las sentencias examinadas

De la audiencia única celebrada el día diecinueve de octubre de dos mil diez sobre el incumplimiento de normas laborales y pagos de beneficios sociales, se fijaron como puntos controvertidos: 1) la determinación si con la suscripción de los contratos de servicios no personales desde setiembre de mil novecientos noventa y ocho y posteriormente vía Contrato Administrativo de Servicios, entre el demandante y con entidad demandada, se ha desnaturalizado la relación laboral; La determinación de la procedencia del pago de beneficios sociales, gratificaciones, vacaciones y de CTS; 3) La determinación si procede declarar la nulidad de los Contratos SPN y CAS, suscritos por el demandante con la demandada; así como la declaración de la condición de trabajador permanente de dicha entidad; y 4) La determinación de la naturaleza del vínculo laboral existente entre el demandante y con la entidad demandada. (Expediente N° 075-2010-L)

Para que el magistrado dilucide sobre los puntos controversiales invoco las normas establecidas en el Decreto legislativo 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios; cuya finalidad es regular el régimen especial de contratación administrativa (CAS), para garantizar los principios de méritos, capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo en la administración pública. (Gaceta Jurídica, 2018, p. 666). Asimismo, en el proceso

judicial analizado también se invocó al D.S. N° 075-2008-PCM, por ser el reglamento de la Ley 1057 de contratación administrativa de servicio, mediante el cual el accionante o demandante, después del contrato de locación de servicios fue contratado de manera automática bajo esta norma.

Supletoriamente, el magistrado invocó los artículos 213° a 283° del Código Procesal Civil; aplicados al proceso ordinario laboral; cuyos artículos prescriben el proceso desde la admisibilidad hasta la ficción legal del proceso, comparándose con los artículos 32 a 41 de la Ley Procesal del Trabajo, 26636, la cual fue derogada mediante la nueva ley del proceso laboral N° 29497; cuyos artículos está referida a las declaraciones, documentos, pericia, inspección judicial, prueba anticipada y cuestiones probatorias, aspectos que se dan en el proceso laboral. (Avalos, 2011)

El magistrado invocó el artículo 1764° del Código Civil; porque el demandante fue contratado bajo esta norma, referido a la locación de servicios, que se entiende: “que mediante la locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución”. (Jurista Editores, 2018, p. 351)

Por otro lado, se invocó el Decreto Legislativo 728, norma denominada ley del fomento del empleo, con dicha ley el demandante debió ser contratado porque el contrato por locación de servicios fue desnaturalizado, por la argumentos fácticos y jurídicos realizados por el magistrado.

Se hicieron mención de los artículos 9, 16 y 18 del D.S. N° 001-97-TR; estos artículos están referidos a la remuneración computable; a la remuneración regular y a las remuneraciones periódicas, respectivamente, contenidas en la ley de compensación por tiempo de servicio. Y es en base a estas normas que la autoridad competente calculó la compensación por tiempo de servicio al demandante o accionante.

Después que el magistrado dilucidó los puntos controversiales en base a las normas

mencionadas anteriormente, procedió a realizar el cálculo de los beneficios que le correspondía al demandante de acuerdo a su petitorio, por lo que el magistrado durante la exposición de los considerandos, fijó que le correspondía CTS, gratificaciones y vacaciones, por lo que para cada uno de esos beneficios realizó el cálculo en base a una determinada norma que a continuación se detalla:

a) Para la compensación por tiempo de servicio

Para el magistrado dice que la demandada se encuentra exonerada del depósito de la CTS conforme a lo prescrito por el artículo 29 del D.S.001-97-TR; sin embargo al corresponderle este derecho al actor, debe tenerse en cuenta que hasta el mes de diciembre del año 2000 se encontraba vigente el régimen general de la CTS, régimen del depósito semestral, regulado por el D.S.001-97-TR y a partir del 01 de enero de 2001 hasta el 31 de octubre de 2004, se encontró vigente el *régimen transitorio del depósito mensual* el cual se liquida a razón del 8.33% de *todo concepto remunerativo percibido por el trabajador en cada mes laborado*, conforme a las disposiciones del D.U.127-2000, D.U.115.2001, D.S.001-2001-TR, D.U.115-2001, D.U. 019-2002, D.U. 057-2002. (Expediente N° 075-2010-L)

Como se aprecia, la relación laboral del actor abarca los dos regímenes descritos, por lo que, con el total de las remuneraciones del accionante por equidad, debe liquidarse este derecho al régimen vigente en cada periodo. Se realizó el proceso de liquidación, del periodo semestral y de los periodos mensuales, se consignó: **a)** la remuneración ordinaria mensual promedio del semestre, incluyendo los conceptos de naturaleza remunerativa que cumplieron con los requisitos de previstos en los artículos 9, 16 y 18 del D.S.001-97-TR; **b)** la remuneración ordinaria mensual para el caso de los periodos mensuales el monto adeudado por concepto de CTS, debidamente liquidado en base a los meses trabajados dentro de cada semestre, para el caso de la liquidación semestral; y, a razón del 8.33% de la remuneración computable, en el caso de la liquidación mensual. Luego de la liquidación semestral y mensual, fue: S/. 11,980.85 y S/. 4,981.08 respectivamente, suma total 16,961.93. (Expediente N° 075-2010-L)

b) Para el cálculo de las gratificaciones

Sobre este extremo, se pretendió el pago de la fracción de diciembre de 1988 y el pago por los años 1999 a 2009, teniendo en cuenta que tanto en la ley 25139 como en la ley 27735, las gratificaciones deben incluir todos los conceptos remunerativos; en efecto, el artículo 2 de la última ley citada prescribe que: El monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio. Para este efecto, se considera como remuneración, a la remuneración básica y a todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor. Siempre que sean de su libre disposición. Se excluyen los conceptos contemplados en el artículo 19 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de servicios. (Expediente N° 075-2010-L)

Por ello, no cabe duda que el presente caso, integra la base de cálculo de las gratificaciones, el monto mensual de 1150.00 nuevos que ha recibido el actor, atendiendo a los antes anotado, se presenta el siguiente cuadro que contiene la descripción antes efectuada. En cuadro adjunto se consigna la liquidación por este derecho, detallándose la gratificación a liquidar, la remuneración ordinaria promedio del semestre (enero a junio y julio a diciembre, las que deberán tenerse en cuenta para el cómputo de este derecho, se consignan los montos que la demandada debió pagar por gratificaciones, *ascendente a S/: 26,066.82 nuevos soles*. (Expediente N° 075-2010-L)

c) **Vacaciones**

Con, respecto a este derecho debe atenderse a que, según la demanda, no se habría cumplido con otorgar el descanso vacacional, por lo que al demandante le corresponde el pago de la indemnización prevista por el artículo 23 del D. Leg. 713, según el cual: “Los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente: a) Una remuneración por el trabajo realizado; b) Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y, c) Una indemnización equivale a una remuneración por no haber disfrutado del descanso. (...)”; y después de analizar los elementos fácticos y normativos antes descritos, se

puede arribar a las conclusiones siguientes: (Expediente N° 075-2010-L)

➤ El actor no ha gozado de su descanso vacacional por el periodo demandado, así lo reconoce implícitamente la demandada en su contestación de demanda de fojas 257 a 260, al señalar literalmente que al no tener vínculo laboral el demandado con su representada no le corresponde dicho beneficio resulta claro que no ha otorgado el descanso físico vacacional correspondiente, más todavía si los Contratos Administrativo de Servicios, le obliga a la demandada a otorgar 15 días de descanso por año cumplido, sin que esta haya cumplido con lo que alega en su defensa. En ese sentido, cabe ordenar el pago de una remuneración ordinaria mensual por el derecho adquirido y no gozado, más otra remuneración como indemnización por el no goce del descanso físico vacacional, por los periodos 1998-1999, 1999-2000, 2000-2001, 2001-2002, 2002-2003, 2003-2004, 2004-2005, 2005-2006, 2006-2007, 2007-2008, 2008-2009. (Expediente N° 075-2010-L)

➤ La remuneración ordinaria mensual a la que hacemos referencia, en este caso es de 1150.00 nuevos soles. En cuadro adjunto, se anota el periodo vacacional a liquidar, la correspondencia del descanso físico efectivo, es decir ha tenido la posibilidad de hacer uso de dicho descanso dentro del año siguiente a la fecha en que lo adquirió; también se anota, la remuneración indemnizable; y, por último, se anota los montos adeudados por concepto de vacaciones no gozadas (periodos 1998-1999 a 2008-2009), **lo que hace un adeudo total S/. 25 300.00 nuevos soles por concepto de vacaciones**, de conformidad por lo prescrito por los artículos 15, 22 y 23 del Decreto Legislativo N° 713 y artículo 16 del D.S.012-92-TR. (Expediente N° 075-2010-L)

De lo que se pudo observar, que al demandante le correspondió CTS, gratificaciones y vacaciones no gozadas, cuyo monto asciende a la suma de S/. 68 338.758. (Expediente N° 075-2010-L)

Como el apelante fue el demandado, quien en su pretensión solicitaba que no han analizado la norma de una manera correcta; frente a ello la Primera Sala

Especializada Laboral dividió el periodo laboral del demandante en dos partes; primero del 01 de setiembre de 1998 al 30 de junio de 2008, mediante contratos de servicios no personales; segundo del 01 de julio de 2008 al 30 de abril de 2010; a la primera parte lo confirmaron y la segunda parte lo revocaron. Por lo que los montos de los beneficios sociales – gratificaciones, vacaciones, compensación por tiempo de servicio – para cada uno de ellos los integrantes de la Sala invocaron las siguientes normas: (Expediente N° 075-2010-L)

a) Gratificaciones

Con los promedios de enero a junio y de julio a diciembre se han determinado las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad que debió percibir el actor durante el récord laborado para la demandada. Debemos resaltar que, de acuerdo a lo solicitado por la demandada, se ha procedido a revisar los contratos de locación de servicios, habiéndose verificado que en efecto, en los meses de julio y diciembre del año 1998 a 2002 se han realizado pagos dobles, los que se están descontando como pago a cuenta de gratificaciones de Julio y Diciembre, ello teniéndose en cuenta que a pesar de la informalidad en la contratación, no se puede propiciar un pago doble por un concepto remunerativo que ya fue cancelado, por lo que cuyo monto ascendió a S/. 12650.00. En este cálculo la Sala no invoca ninguna norma. (Expediente N° 075-201-L)

b) Vacaciones:

Como se ha verificado el actor no gozó de vacaciones ni percibió pago alguno por este beneficio, por lo que se le está calculando este extremo demandado con la última remuneración percibida por el demandante y con la indemnización correspondiente, de acuerdo a lo establecido en el artículo 23 del Decreto Legislativo 713. Cuyo monto asciende a la suma de S/. 20 508.33. (Expediente N° 075-2010-L)

c) Compensación por Tiempo de Servicios:

Con el cuadro de planillas se ha determinado los promedios de remuneraciones utilizados para el cálculo de la compensación por tiempo de servicios semestral de noviembre a abril y de mayo a octubre y se ha calculado la compensación por tiempo

de servicios mensual por el período noviembre del 2000 a octubre del 2004. Ello de acuerdo a lo establecido en el Decreto Supremo 001-97-TR que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios. Por este concepto el monto fue de S/. 6 995.83. (Expediente N° 075-201-L)

Como se puede apreciar, en la sentencia de segunda instancia el monto que adeuda la demandada es la suma de S/. 44 962.31, cifra menor al fallo que dio el colegiado de primera instancia, cuya suma fue de S/. 68 338.758; por tanto se aprecia que en ambas instancias hubieron interpretaciones distintas.

2.3. Marco conceptual

Sentencia de calidad de rango muy alta

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

Sentencia de calidad de rango alta

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

Sentencia de calidad de rango mediana

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

Sentencia de calidad de rango baja

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

Sentencia de calidad de rango muy baja

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

III. HIPÓTESIS

De acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales establecidos en la presente investigación, la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre el incumplimiento de normas laborales y pago de beneficios sociales del expediente N° 075-2010-L del Distrito Judicial de La Libertad – Julcán, fueron de rango muy alta.

Hipótesis específicas

Respecto de la sentencia de primera instancia

La calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes, es de rango muy alta

La calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho, es de rango muy alta.

La calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, es de rango muy alta.

Respecto de la sentencia de segunda instancia

La calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes, es de rango muy alta

La calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho, es de rango muy alta.

La calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, es de rango muy alta

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de la investigación

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

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

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

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

El perfil cualitativo, del estudio, se evidencia en la recolección de datos; porque, ésta actividad requiere a su vez, del análisis para identificar a los indicadores de la variable, existentes en el objeto de estudio (sentencia); además dicho objeto es un fenómeno, producto del accionar humano, quien opera al interior del proceso judicial en representación del Estado (Juez unipersonal o colegiado) quien(es) decide(n) sobre un conflicto de intereses de índole privado o público.

Por lo tanto, la extracción de datos implicó interpretar el contenido del objeto de estudio (sentencia) a efectos de alcanzar los resultados. Dicho logro, se evidenció en la realización de acciones sistemáticas: a) sumergirse en el contexto perteneciente a la sentencia; es decir, el proceso judicial del cual emerge, hubo revisión sistemática y exhaustiva del proceso documentado (expediente judicial) con el propósito de comprender y b) volver a sumergirse; pero, ésta vez en el contexto específico,

perteneciente al propio objeto de estudio (sentencia); es decir, ingresar a cada uno de sus compartimentos y recorrerlos palmariamente para recoger los datos (indicadores de la variable).

El perfil mixto, del estudio, se evidencia en el instante en que se materializan las actividades de la recolección y el análisis; porque necesariamente operan en simultáneo, y no, uno después del otro, al cual se agregó el uso intenso de las bases teóricas (bases teóricas procesales y sustantivas); pertinentes, con los cuales se vincula, el proceso y el asunto judicializado (pretensión / delito investigado) a efectos de asegurar la interpretación y comprensión del contenido de las sentencias y, sobre todo, reconocer dentro de ella a los indicadores de calidad (variable de estudio).

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

Exploratoria. Se trata de un estudio que se aproxima y explora contextos poco estudiados; dado que la revisión de la literatura reveló pocos estudios respecto de la calidad del objeto de estudio (sentencias) y la intención fue indagar nuevas perspectivas. (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

El nivel exploratorio, del estudio, se evidenció en varios aspectos de la investigación: en la inserción de antecedentes, que no es sencillo, se hallaron trabajos aislados, de tipo interpretativo, donde el objeto estudiado fueron resoluciones judiciales (sentencias); pero, la variable en estudio fueron diferentes, por ejemplo: la identificación de la sana crítica, la valoración de las pruebas, la motivación; etc., pero respecto de la calidad, utilizando un procedimiento similar, no se hallaron.

Además, de lo expuesto, los resultados obtenidos aún debatibles; porque, las decisiones judiciales implican manejo (aplicación) de elementos complejos (abstractos) por ejemplo: el principio de equidad y la justicia y su materialización dependerá del contexto específico donde fueron aplicados, no se puede generalizar

(por lo menos sin dejar constancia expresa de ésta particularidad).

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

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

El nivel descriptivo, del estudio, se evidencia en diversas etapas del trabajo: 1) en la selección de la unidad de análisis (expediente judicial); el proceso judicial existente en su contenido, reúne las condiciones pre establecidas para ser seleccionada, a efectos de facilitar la realización de la investigación (Ver 4.3. de la metodología); y 2) en la recolección y análisis de los datos, establecidos en el instrumento; porque, estuvo direccionado al hallazgo de un conjunto de características o propiedades, que debe reunir el contenido de la sentencia (características y/o criterios: puntos de coincidencia y/o aproximación, existentes en fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial, cuando se refieren a la sentencia).

4.2. Diseño de la investigación

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

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

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

En el presente estudio, tales características se evidencian de la siguiente manera: no se manipuló la variable; por el contrario, las técnicas de la observación y análisis de contenido se aplicaron al fenómeno (sentencia) en su estado normal; es decir, conforme se manifestó por única vez en un tiempo pasado (en el mismo contenido o texto, no cambia, quedó documentada como tal).

Dicho de otro modo, la característica no experimental, se evidencia en el acto de la recolección de datos sobre la variable: calidad de las sentencias; porque, el recojo se aplicó en una versión original, real y completa sin alterar su esencia, excepto en los datos de sujetos mencionados a quienes se les asignó un código de identificación para reservar y proteger la identidad (Ver punto 4.8 de la metodología). Asimismo, su perfil retrospectivo, se evidencia en el mismo objeto de estudio (sentencias); porque son productos pertenecientes, a un tiempo pasado; además, el acceso a la obtención del expediente que lo contiene solo es viable cuando desaparece el principio de reserva del proceso judicial; antes es imposible que un tercero, ajeno al proceso judicial, pueda revisarlo. Finalmente, su aspecto transversal, se evidencia en la recolección de datos; porque, éstos se extrajeron de un elemento documental donde quedó registrado el objeto de estudio (sentencias); en consecuencia, no cambió siempre mantuvo su estado único conforme ocurrió por única vez en un determinado transcurso del tiempo (lugar y fecha de elaboración).

4.3. Unidad de análisis

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

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

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

En el presente estudio, la unidad de análisis está representada por un expediente judicial, de acuerdo a la línea de investigación (ULADECH Católica, 2013) se trata de un recurso o base documental que facilita la elaboración de la investigación, los criterios relevantes para ser seleccionado fueron: proceso ordinario laboral donde el demandante interpuso su demanda sobre incumplimiento de normas laborales y pago de beneficios sociales; con interacción de ambas partes; concluyendo el proceso mediante sentencia; intervinieron en primera instancia el Juzgado Mixto de Julcán y en segunda instancia la Primera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, evidenciándose la pluralidad de instancias; perteneciente al Distrito Judicial de La Libertad, específicamente del Juzgado Mixto de Julcán (de donde se extrajo del expediente, para asegurar la contextualización o descripción de la realidad problemática).

Al interior del proceso judicial se halló: el objeto de estudio, estos fueron, las dos sentencias, de primera y de segunda instancia.

En el presente trabajo los datos que identifican a la unidad de análisis son: N° de expediente N° 075-2010-L, pretensión judicializada: incumplimiento de normas

laborales y pago de beneficios sociales; proceso laboral, tramitado en la vía de un proceso ordinario laboral; perteneciente al Juzgado Mixto de Julcán; situado en la localidad de Julcán; comprensión del Distrito Judicial de La Libertad, Perú.

La evidencia empírica del objeto de estudio; es decir, las sentencias estudiadas se encuentran ubicadas en el **anexo 1**; estos se conservan en su esencia, la única sustitución de datos se aplicó en la identidad de las partes en conflicto, a efectos de proteger su identidad y evidenciar el principio de reserva y protección a la intimidad (sean personas naturales y jurídicas mencionadas en el texto) a quienes se les asignó un código (A, B, C, etc.) por cuestiones éticas y respeto a la dignidad.

4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

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

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

En el presente trabajo la variable es: la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia. La calidad, según la Sociedad Americana para el Control de Calidad (A.S.Q.C.) es un conjunto características de un producto, servicio o proceso que le confieren su aptitud para satisfacer las necesidades del usuario o cliente (Universidad Nacional Abierta y a Distancia, s.f).

En términos judiciales, una sentencia de calidad es aquella que evidencia poseer un conjunto de características o indicadores establecidos en fuentes que desarrollan su contenido. En el presente estudio, las fuentes de los cuales se extrajeron los criterios (indicadores – parámetros) se evidencian en el instrumento (lista de cotejo) consiste en criterios de elaboración extraídos de fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial (en los cuales hay coincidencia o aproximación).

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

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

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

En el presente trabajo, los indicadores son aspectos reconocibles en el contenido de las sentencias; específicamente exigencias o condiciones establecidas en la ley y la Constitución; los cuales son aspectos puntuales en los cuales las fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial, consultados; coincidieron o tienen una estrecha aproximación. En la literatura existen indicadores de nivel más abstracto y complejo; pero, en el presente trabajo la selección de los indicadores, se realizó tomando en cuenta el nivel pre grado de los estudiantes.

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

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

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

4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos

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

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

Respecto al instrumento: es el medio a través del cual se obtiene información relevante sobre la variable en estudio. Uno de ellos, es la lista de cotejo y, se trata de un instrumento estructurado que registra la ausencia o presencia de un determinado rasgo, conducta o secuencia de acciones. La lista de cotejo se caracteriza por ser dicotómica, es decir, que acepta solo dos alternativas: sí, no; lo logra, o no lo logra, presente o ausente; entre otros (SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2do y 4to párrafo)

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

Se denomina parámetros; porque son elementos o datos desde el cual se examina las sentencias; porque son aspectos específicos en los cuales coinciden o existe aproximación estrecha en fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial; respectivamente, cuando se refieren a la sentencia.

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

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

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

4.6.1. De la recolección de datos

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

4.6.2. Del plan de análisis de datos

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

4.6.2.2. Segunda etapa. También fue una actividad, pero más sistémica que la

anterior, técnicamente en términos de recolección de datos, igualmente, orientada por los objetivos y la revisión permanente de la literatura, que facilitó la identificación e interpretación de los datos.

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

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

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

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

4.7. Matriz de consistencia lógica

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

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

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

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

Título: Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre incumplimiento de normas laborales y pagos de beneficios sociales; expediente N° 2010-075-L; Distrito Judicial de La Libertad, Julcán. 2019

G/E	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN	HIPOTESIS
GENERAL	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre incumplimiento de normas laborales y pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes; expediente N° 075-2010-L, del Distrito Judicial de La Libertad, 2019?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre incumplimiento de normas laborales y pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes; expediente N° 075-2010-L; Distrito Judicial de La Libertad. 2018	De acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, establecidos en el presente estudio, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre incumplimiento de normas laborales y pago de beneficios sociales; expediente N° 075-2010-L; Distrito Judicial de La Libertad, son de rango muy alta, respectivamente.
	<i>Respecto de la sentencia de primera instancia</i>	<i>Respecto de la sentencia de primera instancia</i>	<i>Respecto de la sentencia de primera instancia</i>
	¿Cuál es la calidad de la parte	Determinar la calidad de la parte	La calidad de la parte expositiva de la

E S P E C I F I C O S	expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes?	expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.	sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes, es de rango muy alta
	¿Cuál es la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho?	Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho.	La calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho, es de rango muy alta.
	¿Cuál es la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión?	Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.	La calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, es de rango muy alta.
	<i>Respecto de la sentencia de segunda instancia</i>	<i>Respecto de la sentencia de segunda instancia</i>	<i>Respecto de la sentencia de segunda instancia</i>
	¿Cuál es la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y las postura de las partes?	Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.	La calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes, es de rango muy alta
	¿Cuál es la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho?	Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho.	La calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho, es de rango muy alta.
	¿Cuál es la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión?	Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.	La calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, es de rango muy alta

4.8. Principios éticos

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

(Abad y Morales, 2005).

En el presente estudio, los principios éticos a respetar se evidencian en el documento denominado: Declaración de compromiso ético, en el cual el investigador asume la obligación de no difundir hechos e identidades existentes en la unidad de análisis, éste se inserta como **anexo 5**. Asimismo, en todo el trabajo de investigación no se revela los datos de identidad de las personas naturales y jurídicas que fueron protagonistas en el proceso judicial.

	<p>de setiembre de 1998 al 30 de abril del 2010, peticionando se declare la nulidad de los contratos de Locación de Servicios y Contratos Administrativos y se le reconozca la condición de trabajador permanente, el pago de sus beneficios sociales e intereses legales; sustenta su pretensión sosteniendo que ingresó a laborar al servicio de la emplazada, el 01 de setiembre del 1998, desempeñándose como Registrador de la Agencia B. de Julcán hasta la actualidad, habiendo firmado contratos de Locación de Servicios No Personales, pero ha desarrollado personalmente labores de actividad principal en el local de la demandada como Registrador de ciudadanos que adquieren la mayoría de edad, nacimientos, inscripciones de menores de edad, cumpliendo todas las ordenes de la Gerencia regional de Trujillo en forma directa, memorandos, mails, cumpliendo un horario fijo de 8.30 am a 1.00 pm y de 1.45 pm a 5.00 pm, percibiendo una remuneración mensual y sujeto a subordinación, lo que acredita una relación y no una locación de servicios. Posteriormente su empleadora en forma unilateral le hizo firmar contratos administrativos de servicios que se ha vendido renovando hasta junio del 2010. Refiere que los contratos de servicios que suscribió con la demandada son nulos al amparo del Principio de Primacía de la realidad por las razones y normas que invoca y demás fundamentos de hecho y jurídicos, ofreciendo sus medios de prueba. ADMITIDA a trámite la demanda por resolución de folios 185, se tuvo por ofrecidos los medios probatorios y corrió traslado a la emplazada por el plazo de ley, quien por escrito de folios 255 a 261 y por medio de su representante Procurador Público del ramo Alonso Ríos Nash, propone contra la incoada la Excepción de Incompetencia, la misma que sustenta en que el demandante presta servicios para la Institución, bajo el Régimen del Decreto Legislativo 1057, conforme a lo previsto en el D.S. 013-2008-PCM, Texto Único Ordenado de la Ley 27584 del Proceso Contencioso Administrativo, lo cuestionado debe tramitarse en la vía contenciosa administrativa, que son competencia del Juez Especializado en lo Contencioso Administrativo o en su caso del Juez Civil, ofrece la prueba respeto de la misma y contestando la demanda, solicita se declare infundada</p>	<p><i>sentenciar. Si cumple</i> 5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>												
<p>Postura de las partes</p>	<p>firmado contratos de Locación de Servicios No Personales, pero ha desarrollado personalmente labores de actividad principal en el local de la demandada como Registrador de ciudadanos que adquieren la mayoría de edad, nacimientos, inscripciones de menores de edad, cumpliendo todas las ordenes de la Gerencia regional de Trujillo en forma directa, memorandos, mails, cumpliendo un horario fijo de 8.30 am a 1.00 pm y de 1.45 pm a 5.00 pm, percibiendo una remuneración mensual y sujeto a subordinación, lo que acredita una relación y no una locación de servicios. Posteriormente su empleadora en forma unilateral le hizo firmar contratos administrativos de servicios que se ha vendido renovando hasta junio del 2010. Refiere que los contratos de servicios que suscribió con la demandada son nulos al amparo del Principio de Primacía de la realidad por las razones y normas que invoca y demás fundamentos de hecho y jurídicos, ofreciendo sus medios de prueba. ADMITIDA a trámite la demanda por resolución de folios 185, se tuvo por ofrecidos los medios probatorios y corrió traslado a la emplazada por el plazo de ley, quien por escrito de folios 255 a 261 y por medio de su representante Procurador Público del ramo Alonso Ríos Nash, propone contra la incoada la Excepción de Incompetencia, la misma que sustenta en que el demandante presta servicios para la Institución, bajo el Régimen del Decreto Legislativo 1057, conforme a lo previsto en el D.S. 013-2008-PCM, Texto Único Ordenado de la Ley 27584 del Proceso Contencioso Administrativo, lo cuestionado debe tramitarse en la vía contenciosa administrativa, que son competencia del Juez Especializado en lo Contencioso Administrativo o en su caso del Juez Civil, ofrece la prueba respeto de la misma y contestando la demanda, solicita se declare infundada</p>	<p>1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple 2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple 3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple 4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple 5. Evidencia claridad: 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>X</p>							<p>10</p>

<p>porque el demandante no tiene ningún vínculo de naturaleza laboral, alegando que el actor no solo pretende el pago de beneficios sociales, sino el reconocimiento de una supuesta relación laboral sin tener en cuenta lo establecido por el Decreto Legislativo 1057, las leyes del presupuesto de la república que impiden la contratación de nuevo personal; que el actor mantiene una relación contractual sujeta al régimen del Decreto Legislativo 1057, vigente desde julio del 2008 que en su artículo 3°, señala que el Contrato Administrativo de Servicios constituye una modalidad especial de derecho administrativo, no sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, ni al régimen de la actividad privada, régimen especial que es excluido del ámbito del derecho laboral por disposición expresa de la misma norma, por tanto no le corresponde gozar de beneficios y derechos propios de las relaciones laborales, como son compensación por tiempo de servicios gratificaciones, goce vacaciones, en ese orden de ideas el Decreto Legislativo 1057 reconoce a los servidores, un descanso de 15 días calendario por año cumplido, no reconociendo el pago de beneficios sociales, con relación a los contratos de locación de servicios celebrados con el demandante vigentes hasta el 30 de junio del 2008, a partir de dicha fecha la contratación fuera de los alcances de dicha norma, constituye falta administrativa, que por mandato legal la institución se encontraba impedida de contratar personal bajo el régimen laboral, razón por lo que se vieron obligados a celebrar contratos de servicios y demás fundamentos fácticos que expone y ofrece sus medios probatorios. Por resolución de folios 262, se tuvo por propuesta la Excepción de Incompetencia, corriéndose el traslado de la misma y por contestada la demanda. Por escrito de folios 265 a 269 el actor absuelve la excepción, solicitando se declare infundada, por los fundamentos fácticos y jurídicos que expresa, teniéndose por absuelto el traslado por resolución de folios 270. Conforme al acta de folios 304 a 306, se llevó a cabo la Audiencia Única, en la cual se declaró Infundada la Excepción de Incompetencia y saneado el proceso; asimismo, frustrada la conciliación por inconcurrencia de la demandada, fijados los puntos controvertidos, se</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	admitió los medios probatorios tanto del demandante como de la demanda, que se actuaron en la forma que se ha dejado indicado en el acta y agotada la actividad probatoria, corresponde al estado del proceso emitir pronunciamiento de fondo.													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 075-2010-L

En el cuadro 1, se observa la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia es de rango muy multa, y se deriva de los resultados de la introducción y la postura de las partes, que son muy alta y muy alta, respectivamente.

	<p>de certeza jurisdiccional, bajo el contexto de las prescripciones de los artículos 213 al 283 del Código Procesal Civil, en concordancia con la de los artículos 32 al 41 de la Ley Procesal del Trabajo.</p> <p>TERCERO: Que, el actor alega haber sostenido desde el inicio de sus actividades como registrador, una relación de carácter laboral con la demandada; ello importa fundamentalmente, identificar si en los servicios prestados por el demandante se logra identificar el elemento subordinación, el mismo que diferencia esencialmente la contratación civil laboral y que es definida en el artículo 9 de la LPCL, como aquella en virtud a la cual, “el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas y sancionar disciplinariamente dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador. El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo”.</p> <p>CUARTO: Que, en el caso de autos, la parte demandante ha cumplido con probar la existencia del supuesto de hecho a que se refiere el considerando precedente.</p> <p>A) Con el mérito de Las documentales de folios 160 a 168, se acredita que el demandante estaba bajo la subordinación de la plana jerárquica demandada, como es el Jefe del registro Nacional de Identificación y Civil, quien lo felicitó por sus onomásticos, circunstancia que no sucede en una relación civil, los fotocheques, que acreditan que el demandante era su trabajador y no un locador de servicio, pues es el documento idóneo para identificar al empleado de determinada institución, que en el caso de autos se identifica como empleado de la demandada, los memorandos mediante los cuales el empleador le impartía las directivas que tenía que observar para el de</p>	<p><i>prueba, para saber su significado).</i> Si cumple!</p> <p>4. Las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i> Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>												
<p>Motivación del derecho</p>	<p>A) Con el mérito de Las documentales de folios 160 a 168, se acredita que el demandante estaba bajo la subordinación de la plana jerárquica demandada, como es el Jefe del registro Nacional de Identificación y Civil, quien lo felicitó por sus onomásticos, circunstancia que no sucede en una relación civil, los fotocheques, que acreditan que el demandante era su trabajador y no un locador de servicio, pues es el documento idóneo para identificar al empleado de determinada institución, que en el caso de autos se identifica como empleado de la demandada, los memorandos mediante los cuales el empleador le impartía las directivas que tenía que observar para el de</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez.)</i> Si cumple</p>					<p>X</p>							<p>20</p>

	<p>de su labor, así como lo vertido por el actor a folios 177 referente a su de trabajo de 8.30 am a 1.00 pm y de 1.45 pm a 5.00 pm, que no cuestionada por la demandada; así como aceptan las partes que el demandante se desempeñaba como Registrador.</p> <p>B) Que, la demanda alega la existencia de una relación contractual civil de locación de servicios; que, el contrato de prestación de servicios civiles, regulado por el artículo 1764 del código civil, se caracteriza por la autonomía en que se prestan las labores.</p> <p>C) Que, la autonomía en el caso de los servicios prestados por el actor, atención de la oficina de B en la Provincia de Julcán, supone la prestación del servicio; que, por el contrario, en caso de autos, el actor cumplía una jornada de trabajo, elemento típicamente laboral, que, en el caso de autos, ayuda a configurar la existencia de un contrato de trabajo y no un contrato civil, pues, la sumisión a una jornada precisamente no es compatible con las labores autónomas.</p> <p>D) Que, al estar probada la existencia de una jornada de trabajo, también se configuran otros elementos de análisis típicamente laborales, como son los siguientes: 1) servicios para un solo dador del trabajo, en este caso la demandada, la que no ha aprobado que durante el tiempo de servicios que alega el demandante, éste, a su vez, hubiera prestado servicios para terceras personas, con lo que se configura otro elemento típicamente laboral; 2) la relativa duración de los servicios (vocación de continuidad de la labor), la cual las partes concuerdan básicamente en el tiempo durante el cual se extendió; 3) Finalmente, también debe atenderse a que se cumpla otro elemento típicamente laboral como es el lugar de la prestación de los servicios, vale decir, el actor ejecutó su labor en un mismo centro de trabajo, el domicilio de la demandada, poniendo a su servicio su fuerza laboral, en total ajenidad, puesto que el empleador era quien, evidentemente, le proporcionaba los elementos necesarios para la ejecución de la labor; 4) ha percibido una</p>	<p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad)</i>. Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo)</i>. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas)</i>. Si cumple.</p>													
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>retribución en forma mensual que era depositada en una cuenta de ahorro, conforme se acredita con las documentales de folios 52 a 148, cuando en el contrato civil el pago es en efectivo o mediante cheque, configurándose el otro elemento del contrato de trabajo, como es la remuneración.</p> <p>QUINTO: Que, lo anotado en las consideraciones precedentes, conlleva a determinar que entre las partes ha existido un contrato de trabajo; por tanto, la presentación al proceso de contratos de locación de servicios y contratos administrativos de servicios, permite colegir en la existencia de un intento elusivo del esquema de protección laboral, en evidente fraude a la ley; cuestión que, advertida, no queda sino determinar su invalidez, en virtud de los principios de primacía de realidad e irrenunciabilidad de derechos laborales, dado que éste último sanciona con nulidad toda renuncia de derechos indisponibles (artículo 5 del título preliminar del Código Civil), por infracción de las normas de orden público citadas en esta sentencia.</p> <p>SEXTO: Que, si bien es cierto las partes a contratar gozan de libertad para llenar de contenido los contratos, sin embargo, tal libertad tiene como límite precisamente el orden público, de donde se desprende que no es lícito someter una prestación de servicios subordinados, remunerados a un esquema regulatorio del código civil, bajo sanción de nulidad. A mayor abundamiento y respeto al caso concreto se debe tener en cuenta que la labor desarrollada por el actor, constituye el objeto principal de la demanda, como es el registro de los actos jurídicos de las personas naturales, respecto de su capacidad y estado civil, siendo esto así la demandada no tenía respaldo legal para contratar al demandante bajo el contrato de locación de servicios no personales, sino bajo las normas del Decreto Legislativo 728, que rige en dicha institución pública, por lo que la desnaturalización contractual se encuentra fehacientemente acreditada.</p> <p>SETIMO: Que, respecto a los Contratos Administrativos de Servicios</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>cuya nulidad también se alega por el actor, se debe verificar si estos contienen los requisitos que prescribe el artículo 3° del Decreto Supremo 075-2008-PCM, Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, para su validez, como son: 1) el requerimiento realizado por el órgano o unidad orgánica usuaria, 2) La convocatoria, 3) La selección, bajo estas pautas legales se verifica del texto del contrato Administrativo de Servicio N° CAS –S 1070-2008 de folios 245 y 246, que en ninguna de sus cláusulas se ha dado cumplimiento a lo normado por el Decreto Supremo 075-2008-PCM, para que se pueda firmar dicho contrato por las partes contratantes, pues no se indica que órgano o unidad orgánica solicito la contratación del demandante, fecha de publicación de convocatoria y el resultado de la selección de la convocatoria, por lo que el contrato resulta nulo a tenor de lo prescrito el inciso sexto y octavo del artículo 219 del Código Civil, al no haberse observado la forma prescrita y es contrario a las leyes que interesan al orden público.</p> <p>OCTAVO: Que, siendo esto así, se establece que en caso autos ha existido una desnaturalización de la contratación del actor, puesto que los Contratos de Locación de Servicios, han sido suscritos para esconder una relación laboral entre las partes al estar destinados a ejecutar la actividad principal de la demandada, luego ante la dación del Decreto Legislativo N° 1057, la demandada en su afán de seguir burlando los derechos del demandante, hizo firmar el Contrato Administrativo de Servicio de folios 245 a 246 al demandante, sin advertir que el mismo no contenida los requisitos exigidos por ley para su validez, por lo que al amparo del Principio de Primacía de Realidad, estos devienen en nulos, por lo que habiéndose satisfecho lo prescrito por el artículo 27 de la Ley 26636 – Ley Procesal del Trabajo, se determina, conforme lo prescribe el artículo 4 del decreto Supremo 003-97-TR, en consecuencia corresponde determinar la procedencia de los beneficios sociales reclamados por el periodo laboral demandado.</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>NOVENO: <i>Compensación por Tiempo de Servicios.</i>- Que, la demandada se encuentra exonerada del depósito de la CTS conforme a lo prescrito por el artículo 29 del D.S.001-97-TR; sin embargo al corresponderle este derecho al actor, debe tenerse en cuenta que hasta el mes de diciembre del año 2000 se encontraba vigente el régimen general de la CTS, régimen del depósito semestral, regulado por el D.S.001-97-TR y a partir del 01 de enero de 2001 hasta el 31 de octubre de 2004, se encontró vigente el <i>régimen transitorio del depósito mensual</i> el cual se liquida a razón del 8.33% de <i>todo concepto remunerativo percibido por el trabajador en cada mes laborado</i>, conforme a las disposiciones del D.U.127-2000, D.U.115.2001, D.S.001-2001-TR, D.U.115-2001, D.U. 019-2002, D.U. 057-2002. Como se aprecia, la relación laboral del actor abarca los dos regímenes antes descritos, por lo que, contando con el total de las remuneraciones del accionante por equidad, debe liquidarse este derecho al régimen vigente en cada periodo. Que, para mayor claridad se detalla en cuadro adjunto el proceso de liquidación, tanto del periodo semestral como de los periodos mensuales, anotados en la primera columna; en la segunda columna se ha consignado: a) la remuneración ordinaria mensual promedio del semestre, incluyendo todos los conceptos de naturaleza remunerativa que hayan cumplido con los requisitos de regularidad previstos en los artículos 9, 16 y 18 del D.S.001-97-TR; b) la remuneración ordinaria mensual para el caso de los periodos mensuales, en la tercera columna se ha consignado el promedio de las gratificaciones, en el caso de los periodos semestrales y las gratificaciones en julio y en diciembre para el caso de los periodos mensuales; en la cuarta columna, se consigna la remuneración computable que resulta de la sumatoria de la remuneración ordinaria promedio semestral o mensual más el promedio de gratificaciones o la gratificación de julio y diciembre, según sea el caso de la liquidación semestral o de la liquidación mensual; en la quinta columna, aparece el monto adeudado por concepto de CTS, debidamente</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>liquidado en base a los meses trabajados dentro de cada semestre, para el caso de la liquidación semestral; y, a razón del 8.33% de la remuneración computable , en el caso de la liquidación mensual. Finalmente, luego de la liquidación semestral y mensual, consta una fila detallando los respectivos adeudos determinados por este despacho, según cada régimen: S/. 11,980.85 por el régimen semestral y S/. 4,981.08 por el régimen del depósito mensual; en otra fila adicional, se ha determinado el monto total determinado por este despacho ascendente a S/: 16,961.93 nuevos soles, monto que deberá ser depositado por la demandada en una entidad bancaria, por cuanto el pago se efectuará al término de la relación laboral: ...</p> <p>DÉCIMO: Gratificaciones.- Que, sobre este extremo, se pretende el pago de la fracción de diciembre de 1988 y el pago por los años 1999 a 2009, teniendo en cuenta que tanto en la ley 25139 como en la ley 27735, las gratificaciones deben incluir todos los conceptos remunerativos; en efecto, el artículo 2 de la última ley citada prescribe que: El monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio. Para este efecto, se considera como remuneración, a la remuneración básica y a todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea su origen o la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se excluyen los conceptos contemplados en el artículo 19 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de servicios. Por ello, no cabe duda que el presente caso, integra la base de cálculo de las gratificaciones, el monto mensual de 1150.00 nuevos que ha recibido el actor, atendiendo a los antes anotado, se presenta el siguiente cuadro que contiene la descripción antes efectuada. En cuadro adjunto se consigna la liquidación por este derecho, detallándose la gratificación a liquidar, la remuneración</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>ordinaria promedio del semestre (enero a junio y julio a diciembre, las que deberán tenerse en cuenta para el cómputo de este derecho, se consignan los montos que la demandada debió pagar por gratificaciones, ascendente a S/: 26,066.82 nuevos soles.</p> <p>DECIMO PRIMERO: Vacaciones. - Que, respecto a este derecho debe atenderse a que, según la demanda, no se habría cumplido con otorgar el <i>descanso vacacional</i>, por lo que se demanda el pago de la indemnización prevista por el artículo 23 del D. Leg. 723, según el cual: “Los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente: a) Una remuneración por el trabajo realizado; b) Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y, c) Una indemnización equivale a una remuneración por no haber disfrutado del descanso. (...).”; y después de analizar los elementos fácticos y normativos antes descritos, se puede arribar a las siguientes conclusiones: a) El actor no ha gozado de su descanso vacacional por el periodo demandado, así lo reconoce implícitamente la demandada en su contestación de demanda de fojas 257 a 260, al señalar literalmente que al no tener vínculo laboral el demandado con su representada no le corresponde dicho beneficio resulta claro que no ha otorgado el descanso físico vacacional correspondiente, más todavía si los Contratos Administrativo de Servicios, le obliga a la demandada a otorgar 15 días de descanso por año cumplido, sin que esta haya cumplido con lo que alega en su defensa. En ese sentido, cabe ordenar el pago de una remuneración ordinaria mensual por el derecho adquirido y no gozado, más otra remuneración como indemnización por el no goce del descanso físico vacacional, por los periodos 1998-1999, 1999-2000, 2000-2001, 2001-2002, 2002-2003, 2003-2004, 2004-2005, 2005-2006, 2006-2007, 2007-2008, 2008-2009. La remuneración ordinaria mensual a la que hacemos referencia, en este caso es de 1150.00 nuevos soles. En cuadro adjunto, se anota el periodo vacacional a liquidar, la correspondencia del</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>descanso físico efectivo, es decir ha tenido la posibilidad de hacer uso de dicho descanso dentro del año siguiente a la fecha en que lo adquirió; también se anota, la remuneración indemnizable; y, por último, se anota los montos adeudados por concepto de vacaciones no gozadas (periodos 1998-1999 a 2008-2009), lo que hace un adeudo total S/. 25300.00 nuevos soles por concepto de vacaciones, de conformidad por lo prescrito por los artículos 15, 22 y 23 del Decreto Legislativo N° 713 y artículo 16 del D.S.012-92-TR.</p> <p>DECIMO SEGUNDO: Que, las cantidades precedentemente determinadas totalizan un adeudo de S/. 68,338.758 nuevos soles, suma a la que deberá añadirse el pago de intereses legales, de acuerdo al artículo 1 del decreto ley 25920; siendo la demandada una entidad del Estado, se encuentra exonerada del pago de costas y los costos. POR LAS CONSIDERACIONES EXPUESTAS, normas invocadas y con las facultades conferidas a este Juzgado por la Constitución del Estado y la Ley Orgánica del Poder Judicial, con criterio de conciencia; administrando justicia a nombre de la Nación se concluye:</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 075-2010-L

En el cuadro 2 se observa la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia es de rango muy alta y se deriva de los resultados de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que son, muy alta y muy alta, respectivamente.

Descripción de la Decisión	además, con efectuar el depósito de Compensación por Tiempo de Servicios en la suma de S/. 16961.93 NUEVOS SOLES , al término de la relación laboral por el periodo de Setiembre de 1998 al mes de abril del 2010; sin multa; NOTIFIQUESE a las partes procesales; y fenecido archívese de acuerdo a Ley. -	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. No cumple. 5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple.				X						
-----------------------------------	---	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 075-2010-L

En el cuadro 3 se observa la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, es de rango muy alta y se deriva de los resultados de la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, que son de rango alta y alta; respectivamente.

5.1.2. De la sentencia de segunda instancia

Cuadro 4. De la parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes

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>CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD PRIMERA SALA ESPECIALIZADA LABORAL</p> <p>EXPEDIENTE NÚMERO : 0066-2011-0-1601-SP-LA-01</p> <p>DEMANDANTE : (...)</p> <p>DEMANDADO : (...)</p> <p>MATERIA : INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES</p> <p>RESOLUCIÓN NÚMERO: DIECIOCHO. - Trujillo, diecinueve de agosto del año dos mil once. -</p> <p>VISTOS. - La Primera Sala Especializada Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, que preside la Doctora (...), en Audiencia Pública, ha expedido la siguiente <u>Sentencia de Vista.</u></p> <p>I.- PRETENSIÓN IMPUGNATORIA: Viene en apelación la <i>Sentencia</i> contenida en la <i>Resolución</i></p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple.</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple.</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple.</i></p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. No cumple.</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del</i></p>				X						

	<p>número once, corriente de fojas 314 a 324, su fecha 18 de abril de 2011, que resuelve declarar Fundada la demanda interpuesta por A. contra B, disponiendo la nulidad de los contratos de locación de servicios suscritos con el demandante, y reconociéndole a su favor la suma total de S/. 68,328.75 por los conceptos de gratificaciones, vacaciones no gozadas y compensación por tiempo de servicios, más intereses legales.</p>	<p><i>lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>														
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Postura de las partes</p>	<p>La parte demandada, mediante escrito impugnatorio corriente de fojas 330 a 334, fundamenta su recurso, básicamente, en lo siguiente:</p> <p>a) Que, no se ha analizado correctamente los hechos ni la normatividad aplicable al caso, dado que existe impedimento legal para que la demandada celebre contratos de naturaleza laboral con sus locadores. Que el fallo impugnado se funda en el principio de primacía de la realidad, desconociendo otro principio de mayor trascendencia y relevancia como es el de legalidad.</p> <p>b) Que, durante los últimos años, las leyes que aprueban el presupuesto general de la república impiden la contratación de nuevo personal, lo que el juzgador no ha tomado en cuenta; asimismo, inaplica lo dispuesto por el Decreto Legislativo número 1057, en el que se crea el régimen de contratación administrativa de servicios, al cual pertenece el demandante, siendo que conforme lo señala el Tribunal Constitucional, se trata de un régimen laboral especial propio del Estado, siendo que ningún Juez del Poder Judicial o Tribunal Administrativo de carácter nacional adscrito al Poder Ejecutivo puede inaplicar el Decreto Legislativo número 1057, porque su constitucionalidad ha sido confirmada a través de la sentencia recaída en el expediente número 002-2010-PI/TC.</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/<i>la consulta</i> (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple.</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/<i>o la consulta</i>. Si cumple.</p>											<p style="text-align: center;">8</p>			

	<p>c) Que, es de señalar que el juzgador olvida que, conforme a lo establecido en las disposiciones complementarias del Decreto Legislativo 1057 y su reglamento, los servidores que a la fecha de dación del decreto mantenían contrato de locación de servicio, sustituirían los mismos por contratos administrativos de servicios, por lo que resulta erróneo señalar que no se cumplió con las formalidades para su suscripción.</p> <p>d) Que, se reconoce indebidamente el pago de vacaciones por el periodo CAS, pues a partir de su vigencia, todos los servidores bajo el régimen gozan de 15 días de vacaciones. De igual modo se reconoce indemnización vacacional, cuando el demandante ha hecho uso de su descanso vacacional. De igual manera, respecto del pago por compensación por tiempo de servicios, se considera indebidamente como remuneración computable una que no corresponde a la que realmente percibía el demandante en la fecha que correspondía el depósito.</p>	<p>3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/<i>o de quien ejecuta la consulta. Si cumple.</i></p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explícita el silencio o inactividad procesal. No cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>				X									
--	---	---	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 0066-2011-0-1601-SP-LA-01

En el cuadro 4 se observa la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, es de rango alta y se deriva de los resultados de la introducción y la postura de las partes que son de rango alta y alta, respectivamente.

Cuadro 5. De la parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho

Parte considerativa de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17-20]
	<p>CONSIDERANDOS PRIMERO. - Que, antes de pronunciarnos respecto a los agravios acusados por la recurrente, anotemos que conforme reiterada jurisprudencia del Colegiado, que en la resolución del recurso de apelación rige el principio de limitación traducido en el brocárdico “<i>tantum devolutum, quantum appellatum</i>”, según el cual: “<i>Sólo se conoce en apelación de aquello que se apela. En virtud de tal principio, lo no impugnado al apelar se tiene por consentido, sea beneficioso o perjudicial</i>” (CABANELLAS, Guillermo. “DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO DE DERECHO USUAL”. Volumen VIII, Editorial Bibliográfica OMEBA, Buenos Aires-Argentina, 1963; página 13), en este sentido, únicamente serán materia de pronunciamiento las alegaciones vertidas por la parte apelante en su escrito de impugnación de fojas 330-334 y en los términos expresamente señalados por ésta.</p> <p>SEGUNDO. - Que, estando a los extremos apelados por la demandada, nos obliga a efectuar un análisis preliminar con respecto al tipo de contratación y/o contrataciones que se han operado en el caso del actor; así tenemos que ambas partes aceptan que, en estricto, se han dado dos períodos claramente distintos, a saber:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Del 01 de setiembre de 1998 al 30 de junio de 2008 mediante contratos de locación de servicios (SNP). - Del 01 de julio de 2008 al 30 de abril de 2010 mediante contratos de administración de servicios (CAS en adelante). 	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple/No cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple/No cumple</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple/No cumple</p>										

<p style="text-align: center;">Motivación de los hechos</p>	<p>TERCERO.- Que, procederemos a analizar el primer período demandado, esto es el comprendido entre el 01 de Setiembre de 1998 al 30 de Junio de 2008, el cual fue mediante contratos de locación de servicios (SNP), tal como es de verse de los contratos que obran de fojas 2 a 41; al respecto el A quo ha dilucidado correctamente este extremo de la demanda, al haber determinado con absoluta claridad en el considerando cuarto de la recurrida, que en autos se encuentra acreditado que entre las partes ha existido un vínculo de carácter laboral; en efecto, de la revisión de actuados el colegiado llega al convencimiento que el actor en realidad ha brindado servicios de naturaleza eminentemente laboral con la demandada y no de naturaleza civil, observándose pues, que los contratos de locación de servicios resultan ser fraudulentos, dado que en autos se acredita la concurrencia de los tres elementos esenciales del contrato de trabajo establecidos en el artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral - Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR (en adelante LCPL), a saber: prestación personal de servicios, remuneración y subordinación. Es más, de la atenta lectura del recurso de apelación interpuesto por la demandada, de modo alguno rebate la naturaleza laboral de los servicios que el actor brindó a su favor, sino, todo lo contrario, los acepta y fundamenta su recurso en que: <i>más importante que la aplicación del principio de primacía de la realidad resulta ser el principio de legalidad, por medio del cual sustenta que las leyes que aprueban el presupuesto anual de la República les impedía contratar nuevo personal</i>; esta alegación de la demandada no reviste excusa alguna para vulnerar leyes, normas y principios de relevancia y amparo constitucional, afectando los derechos del trabajador, como lo es el establecido en el artículo 23° de la Constitución, en cuanto señala: <i>“El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, (...). El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de</i></p>	<p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple/No cumple</p>										
	<p><i>El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de</i></p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su</p>						X				

<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p><i>educación para el trabajo. <u>Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador(...)</u></i>, subrayado propio para resaltar que los derechos del trabajador revisten pues protección constitucional; por tanto si una norma prohibía la contratación laboral, su cumplimiento era de responsabilidad de la propia entidad, siendo pues evidente que, su inobservancia debe ser de responsabilidad de los funcionarios de la entidad -que incumplieron tal mandato-, más no de los trabajadores que fueron contratados para realizar labores que revestían el carácter de la “contratación laboral” pero revestida fraudulentamente bajo el velo de la “contratación civil”, la cual a todas luces no se dio en la realidad de los hechos; así también lo consagra la Constitución en su artículo 26° al señalar que: “<i>En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. <u>Igualdad de oportunidades sin discriminación.</u> 2. <u>Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.</u> 3 <u>Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.</u>”, resaltado propio, que nos lleva a establecer con absoluto convencimiento que los trabajadores del sector público sujetos al régimen laboral de la actividad privada, no pueden ser considerados como trabajadores de segunda categoría, sino todo lo contrario, pues éstos gozan de los mismos derechos que cualquier otro trabajador dentro de éste régimen, y que el hecho que hayan suscritos contratos de locación de servicios no es motivo suficiente para excluirlos del tipo de contratación que en realidad sostuvieron, siendo que el principio de primacía de la realidad, nos lleva a sostener que por encima de lo que aparezca en los documentos (en este caso los contratos de servicios de fojas 2 a 41) prima lo que en la realidad ocurrió, esto es una relación de carácter laboral. Por lo tanto, este colegiado llega al convencimiento que, en el período comprendido entre el 01 de Setiembre de 1998 al 30 de junio de 2008 existió entre las partes un vínculo de carácter</i></p>	<p><i>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). No cumple.</i></p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple.</i></p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). No cumple.</i></p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple.</i></p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos</i></p>			X					16			
--	---	--	--	--	----------	--	--	--	--	-----------	--	--	--

<p>laboral; debiendo pues confirmarse la recurrida en este extremo.</p> <p>CUARTO. - Que, analizaremos ahora, el segundo período demandado, esto es el que corresponde del 01 de julio de 2008 al 30 de abril de 2010 y que se refiere a los contratos CAS. Así tenemos que la parte demandada en su escrito de apelación alega que <i>el juzgador inaplica lo dispuesto por el Decreto Legislativo número 1057 en el que se crea el régimen de contratación administrativa de servicios, al cual pertenece el demandante.</i></p> <p>Al respecto, en autos se puede determinar que, en efecto, el actor suscribió sendos contratos de administración de servicios (CAS), así es de verse de fojas 245 a 254, esto es bajo los alcances del Decreto Legislativo número 1057; en este punto el A quo, en el séptimo considerando de la recurrida, ha determinado que estos contratos son nulos por cuanto la entidad demandada no ha respetado los requisitos establecidos por el artículo 3° del Decreto Supremo 075-2008-PCM que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo 1057.</p> <p>Estando determinado que entre las partes han existido contratos CAS, por el período comprendido entre el 01 de Julio de 2008 al 30 de Abril de 2010 (según consta de fojas 245 a 254), debemos establecer preliminarmente, la validez y naturaleza de tales contratos <i>administrativos</i> de servicios; al respecto este Colegiado, en atención a lo señalado por el Tribunal Constitucional, con carácter <i>erga omnes</i>, en la sentencia (vinculante) recaída en el Expediente número 00002-2010-PI/TC, expedida el 07 de Setiembre de 2010, concluye que nos encontramos ante un régimen laboral especial propio del sector público; así lo dejó sentado el máximo intérprete de la Constitución, en los fundamentos jurídicos 20 y 47, en los que precisó que: “(...) <i>–más allá de la denominación dada a los contratos suscritos bajo el marco del Decreto Legislativo N° 1057, al pretender considerarlos como contratos administrativos de servicios–, los contratos suscritos bajo el marco del Decreto Legislativo N° 1057 son de naturaleza</i></p>	<p><i>retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>												
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>laboral...”; y, “(...) a partir de la presente sentencia, el artículo 1° del Decreto Legislativo N° 1057 debe ser interpretado de modo que toda actividad interpretativa hecha respecto del denominado “contrato administrativo de servicios”, deba entenderse que dicho contrato es propiamente un régimen “especial” de contratación laboral para el sector público, el mismo que como ya se ha expuesto, resulta compatible con el marco constitucional”. De igual modo, debe remarcarse que, en el fundamento 17 de la citada resolución, se refirió que la sola suscripción del contrato administrativo de servicios genera la existencia de una relación laboral, es decir, la firma de tal contrato implica un acogimiento a los alcances de dicho régimen especial.</p> <p>QUINTO.- Que, tal conclusión no se condice con lo resuelto por el <i>A quo</i> ni a lo alegado por el demandante, en lo que a la desnaturalización de la totalidad del período laborado por el accionante, de manera continuada desde el 01 de setiembre de 1998 hasta el 30 de Abril de 2010, con inclusión –como se advierte– del último tramo del récord laboral (01 de Julio de 2008 al 30 de Abril de 2010), en el que se prestaron servicios no autónomos –subordinados- bajo el régimen de contratación administrativa de servicios, según los contratos obrantes a fojas 245-254; en efecto, así las cosas, el demandante se encontraba dentro de un contrato especial laboral del sector público, al cual se adscribió con la sola suscripción de su contrato; por tanto, por este período no puede predicarse la desnaturalización de este contrato laboral público, como sí sucede respecto del período anterior a la suscripción (y acogimiento) al mencionado régimen, lapso aquél en el que se pretendió encubrir un verdadero contrato de trabajo sujeto a las reglas del régimen laboral privado. Es necesario reseñar la sentencia emitida por el propio Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente número 03818-2009-PA/TC, emitida el 12 de Octubre de 2010, en un proceso seguido contra el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal (COFOPRI), en</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>cuyos fundamentos 5 y 6, se señaló que: “(...) debe enfatizarse que a partir del 21 de setiembre de 2010, ningún juez del Poder Judicial o Tribunal Administrativo de carácter nacional adscrito al Poder Ejecutivo puede inaplicar el Decreto Legislativo N.º 1057, porque su constitucionalidad ha sido confirmada a través de la sentencia recaída en el Exp. N.º 00002-2010-PI/TC. Ello porque así lo disponen el segundo párrafo del artículo VI del Título Preliminar y el artículo 82º del CPCConst., así como la Primera Disposición General de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional.”; y, “Dichas conclusiones llevan a que este Tribunal establezca que resulta innecesario e irrelevante que se dilucide si con anterioridad a la suscripción del contrato administrativo de servicios el demandante había prestado servicios de contenido laboral encubiertos mediante contratos civiles, pues dicha situación de fraude constituye un período independiente del inicio del contrato administrativo de servicios, que es constitucional. (...)”. Así pues, tales consideraciones aclaran el hecho de que el período laborado bajo un contrato administrativo de servicios es autónomo del que se ha venido prestando hasta antes de la suscripción de este tipo de contratación, a la cual accede el trabajador con la sola firma del respectivo contrato.</p> <p><u>SEXTO.-</u> Que, habiéndose determinado la naturaleza y validez de los Contratos de Administración de Servicios (CAS), corresponde ahora analizar si en efecto el fuero laboral es el competente para conocer los conflictos derivados de este tipo de contratación laboral especial, así tenemos que el artículo 16º del Reglamento del Decreto Legislativo número 1057 aprobado por Decreto Supremo número 075-2008-PCM, establece que: “<u>Los conflictos derivados de la prestación de los servicios regulados por el Decreto Legislativo N.º 1057 y el presente reglamento serán resueltos por el órgano responsable al que se refiere el artículo precedente, quedando agotada la vía administrativa en dicha instancia única. Una vez agotada la vía administrativa, se puede acudir a la sede judicial conforme a las reglas del</u></p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><u>proceso contencioso administrativo.</u>”, subrayado propio para resaltar que el fuero competente para conocer de los litigios derivados de este tipo de contratación CAS es el fuero contencioso administrativo y previo agotamiento de la vía administrativa.</p> <p>Dentro de este contexto, la decisión adoptada por el A quo al anular los contratos CAS no es correcta, debiendo declararse nulo este extremo de la sentencia, siendo improcedente lo peticionado por el actor del período comprendido entre el 01 de Julio de 2008 al 30 de abril de 2010, el cual corresponde ser atendido a través de un proceso contencioso administrativo.</p> <p>SÉTIMO. - Que, la demandada apela también de la liquidación efectuada en compensación por tiempo de servicios, gratificaciones y vacaciones, los cuales se procede a revisar, exclusivamente del período reconocido en esta instancia, esto es entre el 01 de Setiembre de 1998 al 30 de junio de 2008, teniendo en cuenta los contratos de folios 02-41 y 198-244, las copias del libro de retenciones de folios 50-51 y 58-148. Con las documentales anteriormente mencionadas se ha elaborado una planilla con las remuneraciones del actor y se ha establecido la Remuneración Ordinaria Mensual, la que ha servido para determinar las remuneraciones promedio a utilizar en el cálculo de los siguientes beneficios sociales:</p> <p>a) Gratificaciones:</p> <p>Con los promedios de enero a junio y de julio a diciembre se han determinado las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad que debió percibir el actor durante el récord laborado para la demandada. Debemos resaltar que, de acuerdo a lo solicitado por la demandada, se ha procedido a revisar los contratos de locación de servicios, habiéndose verificado que en efecto, en los meses de julio y diciembre del año 1998 a 2002 se han realizado pagos dobles, los que se están descontando como pago a cuenta de gratificaciones de Julio y Diciembre, ello teniéndose en cuenta que a pesar de la informalidad en la contratación, no se puede propiciar un pago doble por un concepto remunerativo</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

que ya fue cancelado, así tenemos:

.....

b) Vacaciones:

Como se ha verificado el actor no gozó de vacaciones ni percibió pago alguno por este beneficio, por lo que se le está calculando este extremo demandado con la última remuneración percibida por el demandante y con la indemnización correspondiente, de acuerdo a lo establecido en el artículo 23 del Decreto Legislativo 723.

....

c) Compensación por Tiempo de Servicios:

Con el cuadro de planillas se ha determinado los promedios de remuneraciones utilizados para el cálculo de la compensación por tiempo de servicios Semestral de noviembre a abril y de mayo a octubre y se ha calculado la compensación por tiempo de servicios mensual por el período noviembre del 2000 a octubre del 2004. Ello de acuerdo a lo establecido en el Decreto Supremo 001-97-TR que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

....

OCTAVO. - Que, estando a lo establecido en los considerandos precedentes, se concluye en que el monto que debe abonar el demandado a favor del demandante es S/. **44,962.31**, de acuerdo al siguiente detalle:

- CTS	11,803.97
- Gratificaciones	12,650.00
- Vacaciones	20,508.33
Total	S/. 44,962.31

Fuente: Expediente N° 0066-2011-0-1601-SP-LA-01

En el cuadro 5 se observa la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia es de rango: alta y se deriva de los resultados de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que son de rango: muy alta y mediana; respectivamente.

Cuadro 6. De la parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión

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>REVOCARON la <i>Sentencia</i> contenida en la <i>Resolución número once</i>, corriente de fojas 314 a 324, su fecha 18 de Abril de 2011, en el extremo que resuelve declarar Fundada la demanda por el período comprendido entre el 01 de Julio de 2008 al 30 de Abril de 2010 (régimen CAS), la que declararon IMPROCEDENTE; CONFIRMARON la recurrida en el extremo que declaró fundada la demanda por el período comprendido entre 01 de Noviembre de 1998 al 30 de Abril de 2008, la que MODIFICARON en su monto, y ORDENARON que la demandada R.N.I.E.C., pague a favor del demandante don E.A.G.Q. la suma de S/. 44,962.31 (CUARENTA Y CUATRO MIL NOVECIENTOS SESENTIDOS Y 31/100 NUEVOS SOLES), por los conceptos de gratificaciones, vacaciones no gozadas y compensación por tiempo de servicios, más intereses legales; con lo demás que contiene; y los devolvieron al Juzgado Mixto de Julcán. PONENTE: Señora Juez Superior Titular (...)</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o los fines de la consulta. (Es completa) No 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. No cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple</p> <p>5. Evidencian claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>			X								
		<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>											

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

Fuente: Expediente N° 0066-2011-0-1601-SP-LA-01

En el cuadro 6 se observa la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia es de rango alta y se deriva de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que son de rango: mediana y alta, respectivamente.

Cuadro 7: De la sentencia de primera instancia sobre incumplimiento de normas laborales y 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	Media	Alta	Muy alta		Muy baja	Baja	Medi	Alta	Muy alta				
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 -24]	[25-32]	[33 - 40]				
Calidad de la sentencia de primera instancia	Parte expositiva	Introducción					X	10	[9 - 10]	Muy alta						38	
										[7 - 8]							Alta
		Postura de las partes							X	[5 - 6]							Mediana
										[3 - 4]							Baja
										[1 - 2]							Muy baja
	Parte considerativa		2	4	6	8	10	20	[17 - 20]	Muy alta							
									[13 - 16]	Alta							
		Motivación de los hechos					X		[9- 12]	Mediana							

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

Fuente: Expediente N° 075-2010-L

En el cuadro 7 se observa la calidad de la sentencia de primera instancia, es rango muy alto y se deriva de los resultados de la parte expositiva, considerativa y resolutiva que son de rango muy alta, muy alta y alta, respectivamente.

Cuadro 8: De la sentencia de segunda instancia sobre incumplimiento de normas laborales y 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	Medi	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		[9 - 10]	Muy alta					
		Postura de las partes						[7 - 8]	Alta					
						X		[5 - 6]	Mediana					
								[3 - 4]	Baja					
	Parte						[1 - 2]	Muy baja						
			2	4	6	8	10	[17 - 20]	Muy alta					
								[13 - 16]	Alta					

	considerativa	Motivación de los hechos					X	16	[9- 12]	Mediana				31		
		Motivación del derecho			X					[5 -8]						Baja
										[1 - 4]						Muy baja
	Parte resolutive	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	7	[9 - 10]	Muy alta						
					X					[7 - 8]						Alta
		Descripción de la decisión				X				[5 - 6]						Mediana
										[3 - 4]						Baja
										[1 - 2]						Muy baja

Fuente: Expediente N° 0066-2011-0-1601-SP-LA-01

En el cuadro 8 se observa la calidad de la sentencia de segunda instancia, es rango alto y se deriva de los resultados de la parte expositiva, considerativa y resolutive que son de rango alta, alta y alta, respectivamente.

5.2. Análisis de los resultados

En la presente investigación, las sentencias de primera y segunda instancia sobre: incumplimiento de normas laborales y pago de beneficios sociales, existentes en el expediente N° 075-2010-L, expedidas por los órganos jurisdiccionales del Distrito Judicial de La Libertad representan el “objeto de estudio”, y conforme a los fines trazados en el presente trabajo, el objetivo fue: determinar la calidad de cada una de ellas, por consiguiente, después de aplicar los procedimientos y criterios establecidos, cuyos resultados se pueden apreciar en los cuadros 7 y 8; en las dos sentencias, se examinó cada uno de sus componentes: expositiva, considerativa y resolutive. Por lo tanto:

Sentencia de primera instancia: es de calidad muy alta

La sentencia en primera instancia fue emitida por el Juzgado Mixto de la provincia de Julcán, perteneciente al Distrito Judicial de la Libertad. Con respecto a sus componentes se pudo observar que:

La parte expositiva reveló un contenido que registra aspectos relevantes del desarrollo del proceso, entre ellos los siguientes: el demandante sustenta su pretensión de incumplimiento de normas laborales y pago de beneficios sociales, que fue contratado bajo la modalidad de locación de servicios personales, al amparo del artículo 1764° del código civil y luego por contrato administrativo de servicios bajo el Decreto Legislativo 1057. En su pretensión planteó que reúne los tres elementos esenciales de un contrato de trabajo como son la prestación personal del servicio, la remuneración y la subordinación y bajo el principio de primacía de la realidad, estos contratados deben ser declarados nulos de puro derecho para que se le reconozca como trabajador permanente, ofreciendo los medios probatorios, como memorándums, e-mails, horario.

Admitida la demanda el magistrado corrió traslado a la emplazada para que responda en el plazo establecido por ley; quien al contestar la demanda propuso la

Excepción de Incompetencia, manifestando que el actor presta servicios a la entidad bajo el régimen del decreto legislativo 1057; por lo que su pretensión debió tramitarse a través de la vía contenciosa administrativa, por lo que debió verlo un magistrado especializado en lo contencioso administrativo o magistrado civil, al mismo tiempo contestó la demanda y solicitó se declare infundada, porque el demandante no solo pretende el pago de beneficios sociales sino el reconocimiento de un vínculo laboral, sin tener en cuenta que los contratos bajo el decreto legislativo 1057, constituyen una modalidad especial del derecho administrativo; asimismo, la ley del presupuesto de la república prohíbe la contratación de personal.

Una vez admitida la Excepción de Incompetencia, el juzgador corre traslado al demandante para que lo absuelva en los plazos establecidos por ley, absuelta la misma, el actor solicita se declare improcedente. En audiencia única celebrada el diez de octubre de 2010, se declaró improcedente la Excepción de Incompetencia; además, se establecieron los puntos controvertidos, no hubo conciliación por inconcurrencia de la demandada, admitidos los medios probatorios de ambas partes, quedó saneado el proceso y agotada la actividad probatoria, listo para el pronunciamiento de fondo a cargo del magistrado.

De acuerdo a lo analizado, la calidad de la parte expositiva se sustenta en que el magistrado realizó una exposición clara sobre el proceso, las pretensiones planteadas, los medios probatorios, los puntos controvertidos que alega el demandante; así como por parte del demandado; el magistrado, también hace una exposición de lo que planteó en la contestación de la demanda e incluso hace referencia a la Excepción de Incompetencia que resolvió de manera categórica, teniendo en cuenta la respuesta dada por el demandante y experiencia como juzgador. Asimismo, se hace mención de las normas invocadas por las partes con los que se plantea las pretensiones y la defensa. Por otro lado, se establecen de manera clara los fundamentos fácticos, basados en el principio de primacía de la realidad. Al contrastar los resultados con la hipótesis específica se confirma que la parte expositiva es de rango muy alta.

Respecto a estos hallazgos, puede afirmarse su proximidad a los parámetros normativos establecidos, la ley procesal del trabajo en el artículo 31° contenido de la sentencia en el primer párrafo, que dice: el magistrado recoge los fundamentos de hecho y de derecho esenciales para motivar su decisión. La existencia de hechos admitidos no debilita la necesidad de fundamentar la sentencia en derecho. (Jurista Editores, 2018)

Por otro lado, en relación a la doctrina, sobre la parte expositiva dice: que “consiste en la exposición sucinta y sucesiva de todo lo ocurrido durante la secuela del proceso, es decir, es la exposición recapitulada de lo que contiene el proceso o de las cuestiones que constituyen el objeto de la pretensión o pretensiones controvertidas” (González, N. 2014, p. 602).

La parte considerativa reveló un contenido que registra el manejo de principios, básicamente el principio de la motivación; la cual es necesario precisar: que, la motivación de las resoluciones judiciales como parte integrante del núcleo duro o contenido esencial del derecho fundamental al debido proceso, supone para el juez un imperativo constitucional y legal que lo compone a fundamentar todas sus decisiones jurisdiccionales (salvo los decretos de mero trámite), precisando los motivos y razones que le sirven como sustento de las mismas, lo que constituye a su vez una garantía para las partes, en tanto les permite conocer y, eventualmente, cuestionar el razonamiento desplegado por los órganos jurisdiccionales, garantizando que el virtual de su derecho de defensa y contradicción sea pleno y eficaz, desde esa perspectiva, qué duda cabe, la argumentación jurídica constituye el medio indispensable para la materialización de este deber-derecho, orientándose a que la motivación de la resolución sea cuando menos expresa, clara, suficiente, integral (congruencia subjetiva y objetiva), coherente, legítima y lógica. (Gaceta Jurídica, 2018, pp. 474-475)

Respecto a los hechos destaca lo siguiente: los medios probatorios que presentó el demandante como: felicitación por sus onomásticos; fotocheks que lo acreditaba como trabajador de la entidad; los memorándums mediante los cuales se

le recomendaba realizar sus actividades; un horario de trabajo, cumpliendo una jornada laboral de 8 horas diarias; configurando que era un trabajador permanente y no un locador de servicio, porque un locador goza de autonomía en sus actividades; demostrándose que en la realidad existía un contrato de trabajo por identificarse sus tres elementos esenciales; la prestación personal de servicios, la remuneración y la subordinación; además dichos medios probatorios fueron aceptados por ambas partes.

Respecto a la motivación jurídica se expone lo siguiente: el artículo 9° de la LPCL dice: cuando el trabajador presta sus servicios, estos son regulados por su empleador, estableciendo las labores, dictando normas, sancionando en caso que se amerite, cambio de turnos, días u horas de trabajo, también la forma y la modalidad de acuerdo a las necesidades del centro de trabajo; ante esto se demuestra que hubo un contrato de trabajo y los contratos de locación de servicios y contratos administrativos quedaron nulos de acuerdo al artículo 5 del título preliminar del Código Civil, prevaleciendo los principios de primacía de la realidad e irrenunciabilidad de los derechos laborales; en el caso de incumplimiento de normas laborales y pago de beneficios sociales, el juzgador expuso lo siguiente:

Entre las partes ha existido un contrato de trabajo, aunque teniendo la libertad de hacerlo, teniendo como límite el orden público, que no es legal someter a una prestación de servicios personales subordinados, remunerados a un esquema regulatorio del Código Civil, bajo sanción de nulidad; por lo que la demanda no tenía respaldo legal para contratar al actor bajo locación de servicios, sino bajo las normas del Decreto Legislativo 728, que rige en dicha institución pública, por lo que la desnaturalización contractual se encuentra fehacientemente acreditada.

Lo anteriormente expresado al ser contrastado con las bases teóricas, en el cual se indica que, [...] el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales contenido en el artículo 139° inciso 5 de la Constitución Política del Estado, se concretiza logrando su vigencia efectiva, siempre y cuando, se aprecia una motivación que: i) Delimite con precisión, el problema jurídico que se derive del

análisis del caso concreto; premisas que deben extraerse de los fundamentos fácticos, expuestos por las partes en la etapa postulatoria; ii) Aprecie de modo razonado, en una valoración conjunta e integral, las pruebas actuadas en el proceso, exponiendo las conclusiones que se extraigan de dicha valoración, es decir explicar y fundamentar el razonamiento que se sintetice en la inferencia probatoria, entre hechos y medios de prueba iii) Desarrolle de modo coherente y consistente, la justificación de la premisa jurídica aplicable, exponiendo las razones de la adecuación del supuesto de hecho, a la consecuencia jurídica de la norma o normas elegidas; desplegando una justificación de la aplicación e interpretación de dichas normas al caso concreto; y, finalmente, iv) observe la congruencia entre lo pretendido y lo resuelto. (Gaceta Jurídica, 2018, p. 475)

Puede afirmarse que lo existe en la sentencia es concordante con lo indicado en la doctrina y en la normatividad, tal es así como por el principio de primacía de la realidad indaga, principalmente el predominio de los acontecimientos (hechos) en las relaciones laborales, pero nada impide para que se aplique a cualquier supuesto de disonancia entre la manera y los acontecimientos (hechos). En esa dirección, es probable que se aplique dicho principio para determinar si un contrato de trabajo a plazo fijo es, en los acontecimientos, un contrato a plazo indeterminado por no haber una causa temporal que lo justifique. (Toyama, 2015)

De acuerdo a lo precedente y de acuerdo a los resultados se determinó que la calidad de su parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho, fue de rango muy alta y muy alta, respectivamente, que contrastada con la hipótesis específica se confirma la muy alta calidad guardando coherencia con la hipótesis específica planteada.

Finalmente, la parte resolutive: se pronunció respecto de la pretensión planteada, sobre el caso concreto que fue: sobre el incumplimiento de normas laborales y pago de beneficios sociales; en relación a ello, dispone lo siguiente: fundada la demanda a favor del demandante; contratos de locación de servicios y administrativos de servicios, nulos por desnaturalización de la relación laboral desde el 01 de setiembre de 1998 a junio del 2008, y julio del 2008 a abril de 2010, se declaró la existencia de una relación laboral a tiempo indeterminado; la demandada

cumpla con pagar a favor del actor la suma S/. 51 366.82 más intereses legales; el depósito por compensación de tiempo de servicios la suma de S/. 16 961.93, por el periodo de setiembre de 1998 a abril del 2010. Su contenido, evidencia claridad, porque es susceptible de entendimiento, lo cual es una garantía; destaca por ejemplo lo siguiente: el magistrado ha detallado los montos que adeudaba la demandada al demandante; de manera justa porque el actor cumplía con las labores establecidas por su empleador, apreciándose un claro vínculo laboral.

Por lo tanto la calidad de la parte resolutive fue rango alta y alta debido a que en cada uno de las sub dimensiones no se encontró un indicador, tal es así el caso de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate; así como el pronunciamiento no evidencia a quien le corresponde pagar los costos y costas del proceso, aunque en la parte considerativa, si lo expresa que le corresponde pagar a la parte demandada, pero por ser una entidad pública está exonerada. Y al ser contrastada con la hipótesis estuvo cerca porque decía de muy alta calidad.

Sentencia de segunda instancia: es de calidad alta

Fue emitida por la Primera Sala Especializada Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad; esto fue; porque en el caso concreto quien impugnó fue la parte demandada y su petitorio en el recurso de apelación fue: que se declare nula o se revoque la sentencia en apelación, porque no ha sido analizada debidamente la normatividad vigente.

Al respecto el órgano jurisdiccional, que en éste caso fue la Primera Sala Especializada Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad expuso lo siguiente:

En la parte expositiva: a) que el magistrado no analizó correctamente los hechos ni la normatividad vigente, debido a que la demandada está prohibida de contratar personal, y que la decisión solamente se basa en el principio de primacía de la realidad, pero no en el principio de la legalidad. b) no se ha tenido en cuenta que la ley de presupuesto de la república que prohíbe la contratación de personal, tampoco

se ha tenido en cuenta que el decreto legislativo 1057 establece un régimen especial de derecho administrativo. c) el juzgador no ha tenido en cuenta que los trabajadores que fueron locadores pasaban automáticamente al régimen del decreto legislativo 1057. d) se reconoce indebidamente el pago de vacaciones por el periodo CAS, si los servidores bajo este régimen gozan de 15 días de vacaciones.

De acuerdo a lo precedente y los resultados que fueron contrastados con la hipótesis específica de la investigación se pudieron observar que no coinciden, porque los resultados de la calidad fueron de rango alta y alta y el presupuesto de la hipótesis fue muy alta, por lo que hay diferencia entre ambos, sin embargo, cuenta con las formalidades establecidas en la nueva ley procesal del trabajo, artículo 31 y, aproximándose a los parámetros normativos. (Jurista Editores, 2018)

En la parte considerativa: los integrantes de la Sala, sustentaron que fue materia de pronunciamiento las pretensiones alegadas en el escrito de impugnación. El órgano revisor analizó el periodo laboral en dos sub periodos locación de servicios del 01 de setiembre de 1998 al 30 de junio de 2008 y CAS del 01 de julio de 2008 al 30 de abril de 2010. Con respecto al primer periodo la Sala manifestó que el magistrado dilucidó muy bien, porque en realidad el actor ha prestado servicios de naturaleza laboral y no de naturaleza civil, por lo que concurren los tres elementos esenciales del contrato de trabajo establecidos en el artículo 4° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral – texto único ordenado del Decreto Legislativo 728 aprobado por Decreto Supremo 003-97 TR, que expresa: prestación personal de servicios y subordinación. (Expediente N° 075-2010-L)

Asimismo, durante la sustentación la Sala expresó que en ninguna parte rebatió la naturaleza laboral, antes por el contrario lo aceptó y fundamentó su recurso en el principio de la legalidad y no en la primacía de la realidad, si esto es así la demandada quiso vulnerar leyes, normas y principios constitucionales, establecidos en los artículos 23° y 26° de la Constitución Política del Estado, sobre el derecho al trabajo en sus diversas modalidades y la igualdad de oportunidades, existiendo un vínculo de carácter laboral, lo cual fue confirmado. (Expediente N° 075-201-L)

Con respecto al segundo sub periodo, la Sala determinó que los contratos administrativos de servicios son válidos, por lo que aquí le dieron la razón al apelante, sustentando que los trabajadores bajo el régimen CAS, de acuerdo al artículo 16° del reglamento del Decreto Legislativo 1057, aprobado por Decreto Supremo 075-2008, establece que los conflictos deben ser vistos en la vía contenciosa, terminada esta debe pasar a un proceso contencioso administrativo; por lo que el magistrado no dilucidó bien en esta parte. (Expediente N° 075-2010-L). Sin embargo, para que lleguen a esta decisión, sustentaron sus argumentos en el principio de la legalidad más que en el principio de primacía de la realidad, demostrándose la motivación de hecho y de derecho.

La sala debió confirmar la primera sentencia, porque el actor no estuvo de acuerdo con la sentencia, llevándolo hasta casación como recurso extraordinario; dicho recurso fue aceptado y la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte de Justicia de la República, con fecha 15 de agosto de 2012, declaró fundada la demanda, por lo que confirmaron la sentencia apelada, de fecha 18 de abril de 2011. (Expediente N° 075-2010-L). Entonces de acuerdo a este precedente la sentencia de segunda instancia no podía ser de alta calidad, pero si se puede confirmar que la sentencia de primera instancia fue de muy alta calidad. Tal como arrojaron los resultados, al aplicar los instrumentos de recojo de información.

En la parte resolutive, la Primera Sala Especializada Laboral, que fue el órgano revisor se pronunció de la siguiente forma: declararon improcedente el período 01 de julio de 2008 al 30 de abril de 2010 y confirmaron el período de 01 de noviembre de 1998 al 30 de junio de 2008, modificaron el monto y ordenaron que la demandada pague la suma de cuarenta y cuatro mil novecientos sesenta y dos con cuarenta y dos nuevos soles, por beneficios sociales más los intereses legales. Al comparar la petición con lo resuelto, la Sala le dio la razón en parte a la parte apelante; que para mi concepto la Sala debió confirmar la sentencia de primera instancia en todos sus extremos, porque se observó que el actor en la práctica tenía un contrato de trabajo por tiempo indeterminado.

Según lo que se ha expuesto en este componente y al contrastarse los resultados con la hipótesis específica difieren, ya que los resultados arrojaron el rango de calidad alta y la hipótesis fue de rango muy alta, pero no está lejos de lo planteado, porque se encontraron la mayoría de los parámetros normativos.

VI. CONCLUSIONES

Tomando como referente los resultados de las sentencias examinadas, estos fueron sobre: incumplimiento de normas laborales y pago de beneficios sociales, expediente N° 075-2010-L, expedidas por los órganos jurisdiccionales del Distrito Judicial de La Libertad. De acuerdo a los criterios y procedimientos establecidos en la presente investigación se plantean las siguientes conclusiones:

- La primera sentencia, ante la pretensión planteada que fue incumplimiento de normas laborales y pago de beneficios sociales, el juzgado mixto de Julcán en base a: 1) Determinación de los puntos controvertidos: si existe o no la desnaturalización de la relación laboral; si procede o no el pago de beneficios sociales; la nulidad o no de los contratos de servicios no personales y administrativos; y el establecimiento del vínculo laboral. 2) La configuración de los tres elementos esenciales de un contrato de trabajo: prestación personal de los servicios, remuneración y subordinación; además se demostró que solo la prestación era para un solo dador del trabajo, la relativa duración de los servicios, la existencia de una jornada de trabajo y el lugar de la prestación de los servicios. 3) Se determinó que al firmar contratos por locación de servicios y administrativos solamente era una clara muestra de querer evadir una protección al trabajador, se observó claramente el principio de primacía de la realidad; y 4) Declarar la nulidad de los contratos de locación de servicios y administrativos, así como reconocer la relación laboral y el pago de sus beneficios sociales ascendente a S/. 68338.758 más intereses legales.

El magistrado; resolvió de la forma cómo se aprecia en la parte resolutive; es decir: declarando fundada la demanda interpuesta por el demandante contra el demandado sobre incumplimiento de normas laborales y pago de beneficios sociales; nulos los contratos de locación de servicios personales y contratos administrativos de servicios, suscritos, desde el 01 de setiembre de 1998 a junio de 2008, y julio de 2008 a junio de 2010, por desnaturalización de la relación laboral, en consecuencia declaró la existencia de una relación laboral a tiempo indeterminado; ordenó que la demandada

cumpla con pagar a favor del actor la suma de S/.51,366.82, más intereses legales; deposite la suma S/. 16961.93 por compensación por tiempo de servicios, por el periodo setiembre de 1998 al mes de abril del 2010.

De lo que se concluye que su calidad fue muy alta, porque durante la descripción del proceso se encontraron los puntos controvertidos, los medios probatorios para probar los hechos, se resolvieron las pretensiones planteadas por el demandante, los fundamentos jurídicos, se demostró una clara relación laboral que existía entre el demandante y la demandada, se apreció la motivación de los hechos y del derecho. Según el cuadro 7 los componentes que tuvieron el rango muy alto, fueron la expositiva y la considerativa y la parte resolutive obtuvo solamente el rango alto.

- La segunda sentencia, ante el petitorio expuesto en el recurso de apelación, por la parte demandada, donde planteaba que el juzgador no ha tenido en cuenta los hechos tampoco la normatividad vigente que prohíbe la contratación de personal, y solo se basó en el principio de primacía de la realidad y no en el de legalidad; no ha tenido en cuenta, el decreto legislativo 1057, según este dispositivo legal el demandante gozó de vacaciones; de acuerdo al petitorio planteó la nulidad de la sentencia de primera instancia.

Por lo que, el órgano revisor en éste caso la Primera Sala Especializada Laboral del distrito judicial de La Libertad, en base a los siguientes fundamentos: 1) Distinguieron dos periodos de trabajo y cada uno con contratos diferentes, el primero como locación de servicios y el segundo como contrato administrativo de servicios. 2) En el primero, el juzgador dilucidó muy bien porque encontró los tres elementos esenciales de un contrato de trabajo: prestación personal del servicio, la remuneración y la subordinación, además se fundamentó con los artículos 23° y 26° de la Constitución Política del Estado, sobre el trabajo y la igualdad de oportunidades respectivamente, por lo que, si existió el vínculo laboral, y debe confirmarse en ese extremo. 3) En el segundo fue contratado bajo el

Decreto Legislativo 1057, en este período el juzgador no ha respetado el artículo 3° del decreto supremo 075-2008-PCM, reglamento del D. Leg. 1057, por lo que en este periodo no hay desnaturalización de contrato laboral, por lo que este caso debió procederse a través un proceso contencioso administrativo, por los integrantes de la Sala se pronunciaron que este extremo de la sentencia debe ser nula. 4) La Sala realizó un nuevo cálculo de las gratificaciones, de las vacaciones no gozadas y de la compensación por tiempo de servicio, solamente del primer periodo de setiembre de 1998 a junio de 2008.

El órgano revisor; resolvió de la forma cómo se aprecia en la parte resolutive; declararon improcedente el período 01 de julio de 2008 al 30 de abril de 2010 y confirmaron el período de 01 de noviembre al 30 de abril de 2008, modificaron el monto y ordenaron que la demandada pague la suma cuarenta y cuatro mil novecientos sesenta y dos con cuarenta y dos nuevos soles, por beneficios sociales más los intereses legales. De lo que se concluye que la sentencia fue de calidad: alta, porque durante la descripción del proceso de apelación, distinguieron dos periodos, a uno de ellos confirmaron (locación de servicios) y al otro lo declararon improcedente (contratos administrativos de servicios), resolvieron en parte las pretensiones planteadas por el demandado, en base a fundamentos jurídicos, demostrándose una clara relación laboral que existía entre el demandante y la demandada, se apreció la motivación de los hechos y del derecho. Según el cuadro 8, los tres componentes obtuvieron el rango alto, la expositiva, la considerativa y la parte resolutive, respectivamente, porque faltaban algunos parámetros en cada componente.

- Asimismo, comparando ambas sentencias; en cuanto sus respectivos componentes se puede decir:
 - Entre las partes expositivas, de la primera sentencia, presenta las siguientes características: el magistrado analiza la demanda sobre incumplimiento de normas laborales y pago de beneficios sociales, la cual cumple con los

requisitos establecidos por ley y declara admitida la demanda; corriendo traslado a la parte demandada, quien interpone un recurso de excepción de incompetencia y a la vez da por contestada la demanda; asimismo el magistrado notifica al demandante para que absuelva el recurso de excepción de incompetencia; el magistrado programa audiencia única declarando infundada la excepción de incompetencia, saneado el proceso, conciliación frustrada por la no concurrencia del demandado, puntos controvertidos fijados, admisión de medios probatorios presentados por los sujetos procesales, quedando agotada la actividad probatoria; mientras, que la segunda sentencia, contiene lo siguiente: los integrantes de la Sala hacen una breve síntesis del fallo de la sentencia en apelación, que declara fundada la demanda y nulos los contratos de locación de servicios firmado por el demandante, luego una transcripción de los puntos que sustentan la apelación que presentó el demandado para que se declare nula la sentencia de primera instancia; resaltando que el magistrado no ha tenido en cuenta el principio de legalidad, sino el principio de primacía de la realidad; además el juzgador no ha tenido en cuenta las normas presupuestales que prohíben la contratación de personal; sin embargo el demandante estuvo contratado bajo el amparo de la Decreto Legislativo 1057.

- Entre las partes considerativas, en ambas se percibe la aplicación del principio de motivación, lo cual es una garantía para los justiciables y que conceptualmente viene ser: ... la motivación de las decisiones judiciales se encuentra establecida, constitucionalmente, como un derecho de la función jurisdiccional y un principio, a nivel del ordenamiento procesal, como un deber de los magistrados y elemento básico de la sentencia. Estas dimensiones se manifiestan, por un lado, porque la motivación de las actividades judiciales constituye una respuesta a las justificaciones relevantes que han rebatido las partes en defensa de su postura; y, por el otro, porque la motivación es la es nada menos que la expresión concreta del ejercicio de la función jurisdiccional y por tanto el primordial elemento que la legitima. (Zavaleta, 2013). En lo que corresponde, al de la primera

sentencia destaca lo siguiente: la determinación de los puntos controvertidos; la configuración de un contrato de trabajo al observarse los elementos esenciales, prestación personal de servicios, remuneración y subordinación; el demandante cumplió con probar la relación laboral, la desnaturalización de los contratos tanto de locación de servicios como administrativos, por tanto el magistrado de acuerdo a los considerandos concluye que le corresponde el pago de beneficios sociales al demandante; mientras que en la sentencia de segunda instancia, lo notorio es: los integrantes de la Sala advierten que únicamente será materia de pronunciamiento las alegaciones vertidas por la parte apelante; para el análisis dividen en dos periodos de acuerdo a los contratos; del 01-09-1998 al 30-06 -2008, locación de servicios y del 01-07-2008 al 30-04-2010 contrato administrativo de servicios, con respecto al primer periodo expresan que esta correcto y en el segundo periodo, los contratos CAS no pueden ser nulos porque están amparados bajo la ley 1057, por lo que este periodo debió ser atendido vía el proceso contencioso administrativo, por lo que la Sala tuvo que volver a revisar el cálculo de lo adeudado por pago de beneficios sociales, pero solamente del periodo por locación de servicios.

- Entre las partes resolutivas; la que corresponde a la primera sentencia, se resolvió especificando lo siguiente: el magistrado declaró fundada la demanda sobre el incumplimiento de normas laborales y el pago de beneficios sociales a favor del demandante; declaró nulos los contratos por locación de servicios y administrativos por desnaturalización de la relación laboral, convirtiéndose ésta en una relación laboral indeterminada; ordenó que la demandada cumpla con el pago de cincuenta y un mil trescientos sesenta y seis con ochenta y dos nuevos soles, más intereses legales; cumpla con el depósito de la compensación por tiempo de servicio la suma de dieciséis mil novecientos sesenta y uno con noventa y tres nuevos soles (Expediente N° 075-201-L). Por su parte, la segunda sentencia precisa lo siguiente: la Sala revocó la sentencia en el extremo que resolvió declarar

fundada la demanda por el periodo del 01 de julio 2008 al 30 de abril de 2010, declarándolo improcedente, confirmó en el extremo que declaró fundada la demanda en el periodo 01 de noviembre de 1998 al 30 de abril de 2008, modificando el monto para que la demandada pague la suma de cuarenta y cuatro mil novecientos sesenta y dos con treinta y un nuevos soles, por concepto de pago de beneficios sociales más los intereses legales (Expediente N° 075-2010-L).

Finalmente, para precisar que las sentencias examinadas provienen de un proceso laboral tramitado en la vía del proceso laboral ordinario, que aproximadamente concluyó luego de: un año; tres meses y trece días.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, S. y Morales, J. (2005). El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar. En: Gaceta Jurídica. *La Constitución Comentada*. Análisis artículo por artículo. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País. (pp.81-116). T-I. (1ª ed.). Lima, Perú: autor.
- Arévalo, J. (2016). *Tratado de Derecho Laboral*. Lima, Perú: Instituto Pacífico.
- Atienza, M. (2013). *Curso de Argumentación Jurídica*. Madrid. Recuperado de <https://tulosabias.com/wp-content/uploads/2017/10/ATIENZA-Manuel.-Curso-de-argumentaci%C3%B3n-jur%C3%ADdica.pdf>
- Ávalos, O. (2011). *El proceso ordinario laboral en la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. (Primera edición). Lima-Perú: Jurista Editores E.I.R.L.
- Campos H. (2018). *Crisis de la justicia en Perú: un problema y una posibilidad*. Recuperado de: <https://www.ambitojuridico.com/noticias/informe/relaciones-exteriores-e-internacional/crisis-de-la-justicia-en-peru-un-problema-y>
- Campos, W. (2010). *Apuntes de Metodología de la Investigación Científica*. Magister SAC. Consultores Asociados. Recuperado de: <https://erp.uladech.edu.pe/archivos/03/03012/archivo/001287/2822/00128720130424050221.pdf>
- Canelo, R. (2017). *La Prueba en el Derecho Procesal*. (Primera edición) Lima-Perú: Grijley.
- Carballo, M. (2017). *Ciudadanos que no confían en la justicia*. Recuperado de: <https://www.lanacion.com.ar/opinion/ciudadanos-que-no-confian-en-la-justicia-nid2086870>
- Casal, J. y Mateu, E. (2003). En Rev. Epidem. Med. Prev. 1: 3-7. *Tipos de Muestreo*. CReSA. Centre de Recerca en Sanitat Animal / Dep. Sanitat i Anatomia Animals, Universitat Autònoma de Barcelona, 08193-Bellaterra, Barcelona. Recuperado en: <http://minnie.uab.es/~veteri/21216/TiposMuestreo1.pdf>
- Castillo, M. y Sánchez, E. (2014). *Manual de Derecho Procesal Civil*. Lima, Perú: Jurista Editores.
- Centty, D. (2006). *Manual Metodológico para el Investigador Científico*. Facultad de Economía de la U.N.S.A. (s. ed.). Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores & Consultores. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm>

- Chávez, C. (2018), Titulada: “*Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por daños y perjuicios por incumplimiento de norma laboral en el expediente N° 01637-2012-0-2501-JP-LA-03, del distrito judicial del Santa – Chimbote. 2018*”. Recuperado de: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/6103/CALIDAD_SENTENCIA_CHAVEZ_LUNA_CARLOS_FERNANDO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cordero, M & Corvalan, J. (2010). *L Jurisprudencia en el Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales en la nueva Justicia Laboral*. (Memoria para licenciarse en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile). Recuperado http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2010/de-cordero_m/html/index.html
- De La Rosa, C. (2017). *Legitimidad y Justicia en México: ¿Qué nos falta?* Recuperado de: <https://eljuegodelacorte.nexos.com.mx/?p=6679>
- Echandía, D. (s/f). *Teoría General del Proceso*. (3ra edición). Buenos Aires, Argentina: Universidad.
- Expediente N° 075-2010-L
- Gaceta Jurídica, (2018). *Compendium Laboral*. (1ª Ed.). Lima, Perú: Gaceta Jurídica E.I.R.L.
- Gamarra, L. (2011). *El Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. (Primera edición). Lima-Perú: Jurista Editores E.I.R.L.
- González, J. (2006) *La fundamentación de las sentencias y la sana crítica*. Revista Chilena de Derecho. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-34372006000100006
- González, N. (2014). *Lecciones de Derecho Procesal Civil. El proceso civil peruano*. Lima, Perú: Jurista Editores.
- Guillén, J. (2011). *Notas sobre el proceso laboral oral*. (1ª ed.). Lima, Perú: Jurista Editores E.I.R.L.
- Hernández, R. Fernández, C. y Batista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ª ed.). México: Mc Graw Hill
- Jurista Editores (2011). *Estudios sobre la Nueva ley del trabajo*. En: Avalos, O. *El proceso ordinario laboral en la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. (1ª ed.). Lima, Perú: Jurista Editores E.I.R.L.
- Jurista Editores, (2011). *Estudios sobre la nueva ley del trabajo*. En: Gamarra, L. *El título preliminar de la nueva ley procesal del trabajo* (pp. 147 – 192). Lima, Perú: Jurista Editores.

- Jurista Editores (2018). *Código Civil, Código Procesal Civil,...* Lima, Perú: Jurista Editores.
- Jurista Editores (2018). *Constitución Política del Perú*. Lima, Perú: Jurista Editores.
- Jurista Editores (2018). *Legislación Laboral- Sector Privado y Sector Público*. Lima. Jurista Editores.
- Lenise, M., Quelopana, A., Compean, L. y Reséndiz, E. (2008). El diseño en la investigación cualitativa. En: Lenise Do Prado, M., De Souza, M. y Carraro, T. Investigación cualitativa en enfermería: contexto y bases conceptuales. Serie PALTEX Salud y Sociedad 2000 N° 9. (pp.87-100). Washington: Organización Panamericana de la Salud
- León R. (2008). *Manual de Redacción de Resoluciones Judiciales*. Lima – Perú: Inversiones VLA & CAR SCRLtda. Academia de la Magistratura. Recuperado de: <http://repositorio.amag.edu.pe/bitstream/handle/123456789/92/manual%20de%20resoluciones%20judiciales.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mayoral, J. y Martínez, F. (2013). La calidad de la justicia en España. Fundación alternativa. Recuperado de: www.fundacionalternativas.org/.../d517171dcd92943dd80c1d196d42264d.pdf
- Mejía, J. (2004). Sobre la Investigación Cualitativa. Nuevos Conceptos y campos de desarrollo. Recuperado de: http://www.sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/publicaciones/inv_sociales/N13_2004/a15.pdf
- Muñoz, D. (2014). Constructos propuestos por la asesora del trabajo de investigación en el IV Taller de Investigación-Grupo-B-Sede-Central. Chimbote, Perú: Uladech católica
- Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis. (3ª ed.). Lima – Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Proética (2017). *Décima Encuesta Nacional sobre Corrupción elaborado por IPSOS Apoyo*. Recuperado de: <https://www.proetica.org.pe/wp-content/uploads/2018/08/Pro%C3%A9tica-X-Encuesta-Nacional-sobre-Corrupci%C3%B3n-1-6.pdf>
- Quispe, L. (2017). *La jornada de trabajo de contrato a tiempo parcial en el derecho laboral peruano*. (Tesis de pregrado Universidad Andina del Cusco). Recuperado de: <http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/646/3/LeoTesisbachiller2016.pdf>

- Rueda, S. (2011). *La Inconstitucionalidad del Contrato Administrativo de Servicio – CAS*. (Investigación Académica, Universidad de San Martín de Porres. Recuperado <http://docplayer.es/8193570-Universidad-de-san-martin-de-porres-facultad-de-derecho-seccion-de-postgrado-programa-de-doctorado-en-derecho.html>)
- Sánchez, N. (2013). *Las crisis de Justicia en Colombia*. Semanario virtual Caja de Herramientas. Recuperado de: <http://viva.org.co/cajavirtual/svc0356/articulo02.html>
- SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social (s.f). Instrumentos de evaluación. Gobierno de Chile. Recuperado de: http://www.sence.cl/601/articles-4777_recurso_10.pdf
- Supo, J. (2012). Seminarios de investigación científica. Tipos de investigación. Recuperado de <http://seminariosdeinvestigacion.com/tipos-de-investigacion/>
- Temoche, F. (2017). Tesis Titulada: “*Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pagos de beneficios sociales e indemnización por despido arbitrario en el expediente N° 0011-2010-0-2004-JM-LA-01 del Distrito Judicial de Piura - Chulucanas. 2017, del distrito judicial del Chulucanas – Piura. 2017*”. Recuperado de: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/5776/CALIDAD_BENEFICIOS_SOCIALES_TEMOCHE_MAZA_FIDEL_HERNAN_VIRGILIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Toyama, J. (2015). *El Derecho Individual del Trabajo en el Perú- Un Enfoque Teórico – Práctico*. (1ª ed.). Lima, Perú: Gaceta Jurídica S.A.
- Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. (2013). Línea de Investigación de la Carrera Profesional de Derecho. Aprobada por Resolución N° 1496-2011-CUULADECH católica. Revisado Versión 3. Aprobada por el Docente metodólogo con código documento N° 000363289 – Trámite documentario. Nov. 07 del 2013 Registrada en: Repositorio de investigación del CADI. Nov. 07 del 2013
- Universidad Nacional Abierta y a Distancia (s.f). 301404 - Ingeniería de Software. Material Didáctico. Por la Calidad Educativa y la Equidad Social. Lección 31. Conceptos de calidad. Recuperado de: http://datateca.unad.edu.co/contenidos/301404/301404_ContenidoEnLinea/leccion_31__conceptos_de_calidad.html
- Valderrama, S. (s.f.). Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica. (1ª ed.). Lima: Editorial San Marcos

- Vargas, W. (2017). *Calidad de sentencias sobre pago de beneficios sociales en el expediente N° 00084-2013-0-2402-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Ucayali-Coronel Portillo, 2017.* (Tesis de pre grado Universidad Católica los Ángeles de Chimbote). Recuperado de: <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/2144>
- Zamora, J. (2018). *En ceremonia jueces conmemorando el día del juez.* Recuperado de: <https://pjlalibertad.pe/portal/magistrados-de-la-csjll-conmemoraron-el-dia-del-juez/>
- Zavaleta, R. (2013). *La motivación de las resoluciones judiciales como argumentación jurídica.* Lima, Perú: GRILEY E.I.R.L.

ANEXO N° 01
EVIDENCIA EMPÍRICA DEL OBJETO DE ESTUDIO:
SENTENCIA DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA DEL EXPEDIENTE
N° 075-2010-L
SENTENCIA DE
PRIMERA INSTANCIA

JUZGADO MIXTO DE LA PROVINCIA DE JULCÁN

EXP. N° 075-2010-L.

Demandante : (...)
Demandado : (...)
Materia : INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
Juez : Dr. (...)
Secretario : Dr. (...)

SENTENCIA

RESOLUCIÓN NUMERO ONCE. -

Julcán, dieciocho de abril del año 2011.-

VISTOS; los actuados en proceso ordinario laboral, puestos en despacho para resolver.

II. PARTE EXPOSITIVA:

Aparece de lo actuado que mediante escrito de fojas 173 a 184, don (...) interpone demanda contra el (...), sobre Incumplimiento de Normas Laborales, pago de beneficios sociales – gratificaciones, vacaciones y compensación por tiempo de servicios, por el periodo laborado del 01 de setiembre de 1998 al 30 de abril del 2010, peticionando se declare la nulidad de los contratos de Locación de Servicios y Contratos Administrativos y se le reconozca la condición de trabajador permanente, el pago de sus beneficios sociales e intereses legales; sustenta su pretensión sosteniendo que ingresó a laborar al servicio de la emplazada, el 01 de setiembre del 1998, desempeñándose como Registrador de la Agencia (...) de Julcán hasta la actualidad, habiendo firmado contratos de Locación de Servicios No Personales, pero ha desarrollado personalmente labores de actividad principal en el local de la demandada como Registrador de ciudadanos que adquieren la mayoría de edad, nacimientos, inscripciones de menores de edad, cumpliendo todas las ordenes de la Gerencia regional de Trujillo en forma directa, memorandos, mails, cumpliendo un horario fijo de 8.30 am a 1.00 pm y de 1.45 pm a 5.00 pm, percibiendo una remuneración mensual y sujeto a subordinación, lo que acredita una relación y no una locación de servicios. Posteriormente su empleadora en forma unilateral le hizo firmar contratos administrativos de servicios que se ha venido renovando hasta junio del 2010. Refiere que los contratos de servicios que suscribió con la demandada son

nulos al amparo del Principio de Primacía de la realidad por las razones y normas que invoca y demás fundamentos de hecho y jurídicos, ofreciendo sus medios de prueba. **ADMITIDA** a trámite la demanda por resolución de folios 185, se tuvo por ofrecidos los medios probatorios y corrió traslado a la emplazada por el plazo de ley, quien por escrito de folios 255 a 261 y por medio de su representante Procurador Público del ramo (...), propone contra la incoada la **Excepción de Incompetencia**, la misma que sustenta en que el demandante presta servicios para la Institución, bajo el Régimen del Decreto Legislativo 1057, conforme a lo previsto en el D.S. 013-2008-PCM, Texto Único Ordenado de la Ley 27584 del Proceso Contencioso Administrativo, lo cuestionado debe tramitarse en la vía contenciosa administrativa, que son competencia del Juez Especializado en lo Contencioso Administrativo o en su caso del Juez Civil, ofrece la prueba respeto de la misma y **contestando la demanda**, solicita se declare infundada porque el demandante no tiene ningún vínculo de naturaleza laboral, alegando que el actor no solo pretende el pago de beneficios sociales, sino el reconocimiento de una supuesta relación labora sin tener en cuenta lo establecido por el Decreto Legislativo 1057, las leyes del presupuesto de la república que impiden la contratación de nuevo personal; que el actor mantiene una relación contractual sujeta al régimen del Decreto Legislativo 1057, vigente desde julio del 2008 que en su artículo 3°, señala que el Contrato Administrativo de Servicios constituye una modalidad especial de derecho administrativo, no sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, ni al régimen de la actividad privada, régimen especial que es excluido del ámbito del derecho laboral por disposición expresa de la misma norma, por tanto no le corresponde gozar de beneficios y derechos propios de las relaciones laborables, como son compensación por tiempo de servicios gratificaciones, goce vacaciones, en ese orden de ideas el Decreto Legislativo 1057 reconoce a los servidores, un descanso de 15 días calendario por año cumplido, no reconociendo el pago de beneficios sociales, con relación a los contratos de locación de servicios celebrados con el demandante vigentes hasta el 30 de junio del 2008, a partir de dicha fecha la contratación fuera de los alcances de dicha norma, constituye falta administrativa, que por mandato legal la institución se encontraba impedida de contratar personal bajo el régimen laboral, razón por lo que se vieron obligados a celebrar contratos de servicios y demás fundamentos fácticos que expone y ofrece sus medios probatorios. Por resolución de folios 262, se tuvo por propuesta la Excepción de Incompetencia, corriéndose el traslado de la misma y por contestada la demanda. Por escrito de folios 265 a 269 el actor absuelve la excepción, solicitando se declare infundada, por los fundamentos fácticos y jurídicos que expresa, teniéndose por absuelto el traslado por resolución de folios 270. Conforme al acta de folios 304 a 306, se llevó a cabo la Audiencia Única, en la cual se declaró Infundada la Excepción de Incompetencia y saneado el proceso; asimismo, frustrada la conciliación por inconcurrencia de la demandada, fijados los puntos controvertidos, se admitió los medios probatorios tanto del demandante como de la demanda, que se actuaron en la forma que se ha dejado indicado en el acta y

agotada la actividad probatoria, corresponde al estado del proceso emitir pronunciamiento de fondo.

III. PARTE CONSIDERATIVA:

PRIMERO: Que, en el acto procesal de Audiencia Única de folios 304 a 306, se fijó como puntos controvertidos a dilucidar: **1) Determinar** si con la suscripción de los contratos de servicios no personales desde setiembre de mil novecientos noventa y ocho y posteriormente vía Contrato Administrativo de Servicios, entre con entidad demandada, se ha desnaturalizado la relación laboral, en atención a la función específica de registrador que realizaba el actor; **2) Determinar** la Procedencia del pago de Beneficios Sociales, gratificaciones, vacaciones y de CTS; **3) Determinar** si procede declarar la nulidad de los Contratos SPN y CAS, suscritos por el demandante con la demandada; así como la declaración de la condición de trabajador permanente de dicha entidad; y 4) Determinar la naturaleza del vínculo laboral existente entre el demandante y con la entidad demandada.

SEGUNDO: Que, el contrato de trabajo se configura a partir de la concurrencia de sus tres elementos esenciales: *Prestación personal de servicios, remuneración y subordinación*, constituyendo carga probatoria del demandante, básicamente, acreditar la existencia misma de la relación laboral; para tal finalidad podrá valerse tanto de medios de prueba directos como indirectos, pues estos últimos también constituyen fuentes de certeza jurisdiccional, bajo el contexto de las prescripciones de los artículos 213 al 283 del Código Procesal Civil, en concordancia con la de los artículos 32 al 41 de la Ley Procesal del Trabajo.

TERCERO: Que, el actor alega haber sostenido desde el inicio de sus actividades como registrador, una relación de carácter laboral con la demandada; ello importa fundamentalmente, identificar si en los servicios prestados por el demandante se logra identificar el elemento subordinación, el mismo que diferencia esencialmente la contratación civil laboral y que es definida en el artículo 9 de la LPCL, como aquella en virtud a la cual, “el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas y sancionar disciplinariamente dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador. El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo”.

CUARTO: Que, en el caso de autos, la parte demandante ha cumplido con probar la existencia del supuesto de hecho a que se refiere el considerando precedente.

A) Con el mérito de Las documentales de folios 160 a 168, se acredita que el demandante estaba bajo la subordinación de la plana jerárquica de la

demandada, como es el Jefe del registro Nacional de Identificación y Estado Civil, quien lo felicito por sus onomásticos, circunstancia que no sucede en una relación civil, los fotocheques, que acreditan que el demandante era su trabajador y no un locador de servicio, pues es el documento idóneo para identificar a un empleado de determina institución, que en el caso de autos se identifica como empleado de la demandada, los memorandos mediante los cuales su empleador le impartía las directivas que tenía que observar para el desarrollo de su labor, así como lo vertido por el actor a folios 177 referente a su jornada de trabajo de 8.30 am a 1.00 pm y de 1.45 pm a 5.00 pm, que no ha sido cuestionada por la demandada; así como aceptan las partes que el demandante se desempeñaba como Registrador.

- B) Que, la demanda alega la existencia de una relación contractual civil de locación de servicios; que, el contrato de prestación de servicios civiles, regulado por el artículo 1764 del código civil, se caracteriza por la autonomía en que se prestan las labores.
- C) Que, la autonomía en el caso de los servicios prestados por el actor, atención de la oficina de B en la Provincia de Julcán, supone la prestación del servicio; que, por el contrario, en caso de autos, el actor cumplía una jornada de trabajo, elemento típicamente laboral, que en el caso de autos, ayuda a configurar la existencia de un contrato de trabajo y no un contrato civil, pues, la sumisión a una jornada precisamente no es compatible con las labores autónomas.
- D) Que, al estar probada la existencia de una jornada de trabajo, también se configuran otros elementos de análisis típicamente laborales, como son los siguientes: 1) servicios para un solo dador del trabajo, en este caso la demandada, la que no ha aprobado que durante el tiempo de servicios que alega el demandante, éste, a su vez, hubiera prestado servicios para terceras personas, con lo que se configura otro elemento típicamente laboral; 2) la relativa duración de los servicios (vocación de continuidad de la labor), la cual las partes concuerdan básicamente en el tiempo durante el cual se extendió; 3) Finalmente, también debe atenderse a que se cumpla otro elemento típicamente laboral como es el lugar de la prestación de los servicios, vale decir, el actor ejecutó su labor en un mismo centro de trabajo, el domicilio de la demandada, poniendo a su servicio su fuerza laboral, en total ajenidad, puesto que el empleador era quien, evidentemente, le proporcionaba los elementos necesarios para la ejecución de la labor; 4) ha percibido una retribución en forma mensual que era depositada en una cuenta de ahorro, conforme se acredita con las documentales de folios 52 a 148, cuando en el contrato civil el pago es en efectivo o mediante cheque, configurándose el otro elemento del contrato de trabajo, como es la remuneración.

QUINTO: Que, lo anotado en las consideraciones precedentes, conlleva a determinar que entre las partes ha existido un contrato de trabajo; por tanto, la presentación al proceso de contratos de locación de servicios y contratos administrativos de servicios, permite colegir en la existencia de un intento elusivo del esquema de protección laboral, en evidente fraude a la ley; cuestión que, advertida, no queda sino determinar su invalidez, en virtud de los principios de primacía de realidad e irrenunciabilidad de derechos laborales, dado que éste último sanciona con nulidad toda renuncia de derechos indisponibles (artículo 5 del título preliminar del Código Civil), por infracción de las normas de orden público citadas en esta sentencia.

SEXTO: Que, si bien es cierto las partes a contratar gozan de libertad para llenar de contenido los contratos, sin embargo, tal libertad tiene como límite precisamente el orden público, de donde se desprende que no es lícito someter una prestación de servicios subordinados, remunerados a un esquema regulatorio del código civil, bajo sanción de nulidad. A mayor abundamiento y respeto al caso concreto se debe tener en cuenta que la labor desarrollada por el actor, constituye el objeto principal de la demanda, como es el registro de los actos jurídicos de las personas naturales, respecto de su capacidad y estado civil, siendo esto así la demandada no tenía respaldo legal para contratar al demandante bajo el contrato de locación de servicios no personales, sino bajo las normas del Decreto Legislativo 728, que rige en dicha institución pública, por lo que la desnaturalización contractual se encuentra fehacientemente acreditada.

SETIMO: Que, respecto a los Contratos Administrativos de Servicios cuya nulidad también se alega por el actor, se debe verificar si estos contienen los requisitos que prescribe el artículo 3° del Decreto Supremo 075-2008-PCM, Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, para su validez, como son: 1) el requerimiento realizado por el órgano o unidad orgánica usuaria, 2) La convocatoria, 3) La selección, bajo estas pautas legales se verifica del texto del contrato Administrativo de Servicio N° CAS –S 1070-2008 de folios 245 y 246, que en ninguna de sus cláusulas se ha dado cumplimiento a lo normado por el Decreto Supremo 075-2008-PCM, para que se pueda firmar dicho contrato por las partes contratantes, pues no se indica que órgano o unidad orgánica solicito la contratación del demandante, fecha de publicación de convocatoria y el resultado de la selección de la convocatoria, por lo que el contrato resulta nulo a tenor de lo prescrito el inciso sexto y octavo del artículo 219 del Código Civil, al no haberse observado la forma prescrita y es contrario a las leyes que interesan al orden público.

OCTAVO: Que, siendo esto así, se establece que en caso autos ha existido una desnaturalización de la contratación del actor, puesto que los Contratos de Locación de Servicios, han sido suscritos para esconder una relación laboral entre las partes al estar destinados a ejecutar la actividad principal de la demandada, luego ante la dación del Decreto Legislativo N° 1057, la demandada en su afán de seguir burlando los derechos del demandante, hizo firmar el Contrato Administrativo de Servicio de

folios 245 a 246 al demandante, sin advertir que el mismo no contenida los requisitos exigidos por ley para su validez, por lo que al amparo del Principio de Primacía de Realidad, estos devienen en nulos, por lo que habiéndose satisfecho lo prescrito por el artículo 27 de la Ley 26636 – Ley Procesal del Trabajo, se determina, conforme lo prescribe el artículo 4 del decreto Supremo 003-97-TR, en consecuencia corresponde determinar la procedencia de los beneficios sociales reclamados por el periodo laboral demandado.

NOVENO: *Compensación por Tiempo de Servicios.*- Que, la demandada se encuentra exonerada del depósito de la CTS conforme a lo prescrito por el artículo 29 del D.S.001-97-TR; sin embargo al corresponderle este derecho al actor, debe tenerse en cuenta que hasta el mes de diciembre del año 2000 se encontraba vigente el régimen general de la CTS, régimen del depósito semestral, regulado por el D.S.001-97-TR y a partir del 01 de enero de 2001 hasta el 31 de octubre de 2004, se encontró vigente el *régimen transitorio del depósito mensual* el cual se liquida a razón del 8.33% de *todo concepto remunerativo percibido por el trabajador en cada mes laborado*, conforme a las disposiciones del D.U.127-2000, D.U.115.2001, D.S.001-2001-TR, D.U.115-2001, D.U. 019-2002, D.U. 057-2002. Como se aprecia, la relación laboral del actor abarca los dos regímenes antes descritos, por lo que contando con el total de las remuneraciones del accionante por equidad, debe liquidarse este derecho al régimen vigente en cada periodo. Que, para mayor claridad se detalla en cuadro adjunto el proceso de liquidación, tanto del periodo semestral como de los periodos mensuales, anotados en la primera columna; en la segunda columna se ha consignado: **a)** la remuneración ordinaria mensual promedio del semestre, incluyendo todos los conceptos de naturaleza remunerativa que hayan cumplido con los requisitos de regularidad previstos en los artículos 9, 16 y 18 del D.S.001-97-TR; **b)** la remuneración ordinaria mensual para el caso de los periodos mensuales, en la tercera columna se ha consignado el promedio de las gratificaciones, en el caso de los periodos semestrales y las gratificaciones en julio y en diciembre para el caso de los periodos mensuales; en la cuarta columna, se consigna la remuneración computable que resulta de la sumatoria de la remuneración ordinaria promedio semestral o mensual más el promedio de gratificaciones o la gratificación de julio y diciembre, según sea el caso de la liquidación semestral o de la liquidación mensual; en la quinta columna, aparece el monto adeudado por concepto de CTS, debidamente liquidado en base a los meses trabajados dentro de cada semestre, para el caso de la liquidación semestral; y, a razón del 8.33% de la remuneración computable, en el caso de la liquidación mensual. Finalmente, luego de la liquidación semestral y mensual, consta una fila detallando los respectivos adeudos determinados por este despacho, según cada régimen: S/. 11,980.85 por el régimen semestral y S/. 4,981.08 por el régimen del depósito mensual; en otra fila adicional, se ha determinado el monto total determinado por este despacho ascendente a S/: 16,961.93 nuevos soles, monto que deberá ser depositado por la demandada en una entidad bancaria, por cuanto el pago se efectuará al término de la

relación laboral:

Semestre a liquidar	Remuneración ordinaria promedio	Promedio de gratificaciones	Remuneración computable	ADEUDO
01-09-98 – 31-10-98	1150.00		191.66	191.66
01/11/1998 – 30/04/1999	574.98	191.67	766.65	766.65
01/05/1999 – 30/10/1999	574.98	191.67	766.65	766.65
01/11/1999 – 30/04/2000	574.98	191.67	766.65	766.65
01/05/2000 – 31/10/2000	574.98	191.67	766.65	766.65
01/11/2000 – 31/12/2000	191.66	191.67	766.65	353.33
<i>Adeudo por liquidación semestral de CTS</i>				<i>S/. 3,5747.70</i>
<i>Mensualidad a liquidar</i>	<i>Remuneración ordinaria mensual</i>	<i>Gratificación</i>	<i>Remuneración computable</i>	<i>ADEUDO</i>
Ene-01	1150.00		1150.00	95.79
Feb-01	1150.00		1150.00	95.79
Mar-01	1150.00		1150.00	95.79
Abr-01	1150.00		1150.00	95.79
May-01	1150.00		1150.00	95.79
Jun-01	1150.00		1150.00	95.79
Jul-01	1150.00	1150.00	2300.00	191.59
Ago-01	1150.00		1150.00	95.79
Sep-01	1150.00		1150.00	95.79
Oct-01	1150.00		1150.00	95.79
Nov-01	1150.00		1150.00	95.79
Dic-01	1150.00	1150.00	2300.00	191.59
Ene-02	1150.00		1150.00	95.79
Feb-02	1150.00		1150.00	95.79
Mar-02	1150.00		1150.00	95.79
Abr-02	1150.00		1150.00	95.79
May-02	1150.00		1150.00	95.79
Jun-02	1150.00		1150.00	95.79
Jul-02	1150.00	1150.00	1150.00	191.59
Ago-02	1150.00		1150.00	95.79

Sep-02	1150.00		1150.00	95.79
Oct-02	1150.00		1150.00	95.79
Nov-02	1150.00		1150.00	95.79
Dic-02	1150.00	1150.00	1150.00	191.59
Ene-03	1150.00		1150.00	95.79
Feb-03	1150.00		1150.00	95.79
Mar-03	1150.00		1150.00	95.79
Abr-03	1150.00		1150.00	95.79
May-03	1150.00		1150.00	95.79
Jun-03	1150.00		1150.00	95.79
Jul-03	1150.00	1150.00	1150.00	191.59
Ago-03	1150.00		1150.00	95.79
Sep-03	1150.00		1150.00	95.79
Oct-03	1150.00		1150.00	95.79
Nov-03	1150.00		1150.00	95.79
Dic-03	1150.00	1150.00	1150.00	191.59
Ene-04	1150.00		1150.00	95.79
Feb-04	1150.00		1150.00	95.79
Mar-04	1150.00		1150.00	95.79
Abr-04	1150.00		1150.00	95.79
May-04	1150.00		1150.00	95.79
Jun-04	1150.00		1150.00	95.79
Jul-04	1150.00	1150.00	2300.00	191.59
Ago-04	1150.00		1150.00	95.79
Sep-04	1150.00		1150.00	95.79
Oct-04	1150.00		1150.00	95.79
	ADEUDO POR	LIQUIDACIÓN	MENSUAL	4,981.08
01/11/2004 – 30/04/2005	574.98	191.67	766.65	766.65
01/05/2005 – 31/10/2005	574.98	191.67	766.65	766.65
01/11/2005 – 30/04/2006	574.98	191.67	766.65	766.65
01/05/2006 – 31/10/2006	574.98	191.67	766.65	766.65
01/11/2006 – 30/04/2007	574.98	191.67	766.65	766.65
01/05/2007 – 31/10/2007	574.98	191.67	766.65	766.65
01/11/2007 – 30/04/2008	574.98	191.67	766.65	766.65

01/05/2008 – 31/10/208	574.98	191.67	766.65	766.65
01/11/2008 – 30/04/2009	574.98	191.67	766.65	766.65
01/05/2009 – 31/10/2009	574.98	191.67	766.65	766.65
01/11/2009 – 30/04/2010	574.98	191.67	766.65	766.65
ADEUDO POR LIQUIDACIÓN SEMESTRAL				8,433.15
TOTAL DE CTS				16,961.93

DÉCIMO: Gratificaciones.- Que, sobre este extremo, se pretende el pago de la fracción de diciembre de 1988 y el pago por los años 1999 a 2009, teniendo en cuenta que tanto en la ley 25139 como en la ley 27735, las gratificaciones deben incluir todos los conceptos remunerativos; en efecto, el artículo 2 de la última ley citada prescribe que: El monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio. Para este efecto, se considera como remuneración, a la remuneración básica y a todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea su origen o la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se excluyen los conceptos contemplados en el artículo 19 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de servicios. Por ello, no cabe duda que el presente caso, integra la base de cálculo de las gratificaciones, el monto mensual de 1150.00 nuevos que ha recibido el actor, atendiendo a los antes anotado, se presenta el siguiente cuadro que contiene la descripción antes efectuada. En cuadro adjunto se consigna la liquidación por este derecho, detallándose la gratificación a liquidar, la remuneración ordinaria promedio del semestre (enero a junio y julio a diciembre, las que deberán tenerse en cuenta para el cómputo de este derecho, se consignan los montos que la demandada debió pagar por gratificaciones, **ascendente a S/: 26,066.82 nuevos soles.**

<i>Gratificaciones</i>	<i>Promedio semestral remunerativo</i>	<i>DEBIÓ PAGAR</i>	<i>ABONÓ</i>	<i>ADEUDO</i>
Proporcional Dicl-98	1150.00	766.82		766.82
Jul-99	1150.00	1150.00		1150.00
Dic-99	1150.00	1150.00		1150.00
Jul-00	1150.00	1150.00		1150.00
Dic-00	1150.00	1150.00		1150.00
Jul-01	1150.00	1150.00		1150.00
Dic-01	1150.00	1150.00		1150.00
Jul-02	1150.00	1150.00		1150.00

Dic-02	1150.00	1150.00		1150.00
Jul-03	1150.00	1150.00		1150.00
Dic-03	1150.00	1150.00		1150.00
Jul-04	1150.00	1150.00		1150.00
Dic-04	1150.00	1150.00		1150.00
Jul-05	1150.00	1150.00		1150.00
Dic-05	1150.00	1150.00		1150.00
Jul-06	1150.00	1150.00		1150.00
Dic-06	1150.00	1150.00		1150.00
Jul-07	1150.00	1150.00		1150.00
Dic-07	1150.00	1150.00		1150.00
Jul-08	1150.00	1150.00		1150.00
Dic-08	1150.00	1150.00		1150.00
Jul-09	1150.00	1150.00		1150.00
Dic-09	1150.00	1150.00		1150.00
TOTAL POR GRATIFICACIONES				S/. 26,066.82

DECIMO PRIMERO: Vacaciones. - Que, respecto a este derecho debe atenderse a que según la demanda, no se habría cumplido con otorgar el *descanso vacacional*, por lo que se demanda el pago de la indemnización prevista por el artículo 23 del D. Leg. 723, según el cual: ***“Los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente: a) Una remuneración por el trabajo realizado; b) Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y, c) Una indemnización equivale a una remuneración por no haber disfrutado del descanso. (...)”;*** y después de analizar los elementos fácticos y normativos antes descritos, se puede arribar a las siguientes conclusiones: **a)** El actor no ha gozado de su descanso vacacional por el periodo demandado, así lo reconoce implícitamente la demandada en su contestación de demanda de fojas 257 a 260, al señalar literalmente que al no tener vínculo laboral el demandado con su representada no le corresponde dicho beneficio resulta claro que no ha otorgado el descanso físico vacacional correspondiente, más todavía si los Contratos Administrativo de Servicios, le obliga a la demandada a otorgar 15 días de descanso por año cumplido, sin que esta haya cumplido con lo que alega en su defensa. En ese sentido, cabe ordenar el pago del pago de una remuneración ordinaria mensual por el derecho adquirido y no gozado, más otra remuneración como indemnización por el no goce del descanso físico vacacional, por los periodos 1998-1999, 1999-2000, 2000-2001, 2001-2002, 2002-2003, 2003-2004, 2004-2005, 2005-2006, 2006-2007, 2007-2008, 2008-2009. La remuneración ordinaria mensual a la que hacemos referencia, en este caso es de 1150.00 nuevos soles. En cuadro adjunto, se anota el periodo vacacional a liquidar, la correspondencia del descanso físico efectivo, es decir ha tenido la posibilidad de hacer uso de dicho descanso dentro del año siguiente a la fecha en que lo adquirió; también se anota, la remuneración indemnizable; y, por último, se anota los montos

adeudados por concepto de vacaciones no gozadas (periodos 1998-1999 a 2008-2009), *lo que hace un adeudo total S/. 25300.00 nuevos soles por concepto de vacaciones*, de conformidad por lo prescrito por los artículos 15, 22 y 23 del Decreto Legislativo N° 713 y artículo 16 del D.S.012-92-TR.

<i>Periodo vacacional</i>	<i>Corresponde goce de descanso</i>	<i>Disfruto de descanso</i>	<i>Remuneración Indemnizable</i>	<i>MONTO ADEUDADO</i>
1998-1999	S/	NO	2,300.00	2,300.00
1999-2000	S/	NO	2,300.00	2,300.00
2000-2001	S/	NO	2,300.00	2,300.00
2001-2002	S/	NO	2,300.00	2,300.00
2002-2003	S/	NO	2,300.00	2,300.00
2003-2004	S/	NO	2,300.00	2,300.00
2004-2005	S/	NO	2,300.00	2,300.00
2005-2006	S/	NO	2,300.00	2,300.00
2006-2007	S/	NO	2,300.00	2,300.00
2007-2008	S/	NO	2,300.00	2,300.00
2008-2009	S/	NO	2,300.00	2,300.00

DECIMO SEGUNDO: Que, las cantidades precedentemente determinadas totalizan un adeudo de *S/. 68,338.758 nuevos soles*, suma a la que deberá añadirse el pago de intereses legales, de acuerdo al artículo 1 del decreto ley 25920; siendo la demandada una entidad del Estado, se encuentra exonerada del pago de costas y los costos. **POR LAS CONSIDERACIONES EXPUESTAS**, normas invocadas y con las facultades conferidas a este Juzgado por la Constitución del Estado y la Ley Orgánica del Poder Judicial, con criterio de conciencia; administrando justicia a nombre de la Nación se concluye:

IV. PARTE RESOLUTIVA:

FALLO: declarando **FUNDADA LA DEMANDA** interpuesta por don A contra el B sobre incumplimiento de Normas Laborales y Pago de Beneficios Sociales; **NULOS** los Contratos de Locación de Servicios Personales y Contratos Administrativos de Servicios, suscritos por las partes desde el 01 de setiembre de 1998 a Junio del 2008, y Julio del 2008 al Junio del 2010, por desnaturalización de la Relación laboral, en consecuencia Declárese, la **EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN LABORAL A TIEMPO INDETERMINADO**; asimismo ORDENO que, consentida o ejecutoriada que sea esta sentencia, **CUMPLA** la demandada con pagar a favor del actor la suma de **S/.51,366.82 (CINCUENTIUN MIL TRESCIENTOS SESENTISEIS NUEVOS SOLES CON OCHENTIDOS CÉNTIMOS)**, por los conceptos de Gratificaciones y vacaciones no gozadas; más intereses legales; **CUMPLA** además, con efectuar el depósito de Compensación por Tiempo de Servicios en la suma de **S/. 16961.93 NUEVOS SOLES**, al término de la relación laboral por el periodo de Setiembre de 1998 al mes de abril del 2010; sin multa; **NOTIFIQUESE** a las partes procesales; y fenecido archívese de acuerdo a Ley. -

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD PRIMERA SALA ESPECIALIZADA LABORAL

EXPEDIENTE NÚMERO : 0066-2011-0-1601-SP-LA-01
DEMANDANTE : (...)
DEMANDADO : (...)
MATERIA : INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES

RESOLUCIÓN NÚMERO: DIECIOCHO. -

Trujillo, diecinueve de agosto del año dos mil once. -

VISTOS. - La Primera Sala Especializada Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, que preside la Doctora (...), en Audiencia Pública, ha expedido la siguiente *Sentencia de Vista.*

II.- PRETENSIÓN IMPUGNATORIA:

Viene en apelación la *Sentencia* contenida en la *Resolución número once*, corriente de fojas 314 a 324, su fecha 18 de abril de 2011, que resuelve declarar Fundada la demanda interpuesta por (...) contra (...), disponiendo la nulidad de los contratos de locación de servicios suscritos con el demandante, y reconociéndole a su favor la suma total de S/. 68,328.75 por los conceptos de gratificaciones, vacaciones no gozadas y compensación por tiempo de servicios, más intereses legales.

La **parte demandada**, mediante escrito impugnatorio corriente de fojas 330 a 334, fundamenta su recurso, básicamente, en lo siguiente:

- a) Que, no se ha analizado correctamente los hechos ni la normatividad aplicable al caso, dado que existe impedimento legal para que la demandada celebre contratos de naturaleza laboral con sus locadores. Que el fallo impugnado se funda en el principio de primacía de la realidad, desconociendo otro principio de mayor trascendencia y relevancia como es el de legalidad.
- b) Que, durante los últimos años, las leyes que aprueban el presupuesto general de la república impiden la contratación de nuevo personal, lo que el juzgador no ha tomado en cuenta; asimismo, inaplica lo dispuesto por el Decreto Legislativo número 1057, en el que se crea el régimen de contratación administrativa de servicios, al cual pertenece el demandante, siendo que conforme lo señala el Tribunal Constitucional, se trata de un régimen laboral especial propio del Estado, siendo que ningún Juez del Poder Judicial o Tribunal Administrativo de carácter nacional adscrito al Poder Ejecutivo

puede inaplicar el Decreto Legislativo número 1057, porque su constitucionalidad ha sido confirmada a través de la sentencia recaída en el expediente número 002-2010-PI/TC.

- c) Que, es de señalar que el juzgador olvida que, conforme a lo establecido en las disposiciones complementarias del Decreto Legislativo 1057 y su reglamento, los servidores que a la fecha de dación del decreto mantenían contrato de locación de servicio, sustituirían los mismos por contratos administrativos de servicios, por lo que resulta erróneo señalar que no se cumplió con las formalidades para su suscripción.
- d) Que, se reconoce indebidamente el pago de vacaciones por el periodo CAS, pues a partir de su vigencia, todos los servidores bajo el régimen gozan de 15 días de vacaciones. De igual modo se reconoce indemnización vacacional, cuando el demandante ha hecho uso de su descanso vacacional. De igual manera, respecto del pago por compensación por tiempo de servicios, se considera indebidamente como remuneración computable una que no corresponde a la que realmente percibía el demandante en la fecha que correspondía el depósito.

CONSIDERANDOS

PRIMERO. - Que, antes de pronunciarnos respecto a los agravios acusados por la recurrente, anotemos que conforme reiterada jurisprudencia del Colegiado, que en la resolución del recurso de apelación rige el principio de limitación traducido en el brocardico "*tantum devolutum, quantum appellatum*", según el cual: "*Sólo se conoce en apelación de aquello que se apela. En virtud de tal principio, lo no impugnado al apelar se tiene por consentido, sea beneficioso o perjudicial*" (CABANELLAS, Guillermo. "**DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO DE DERECHO USUAL**". Volumen VIII, Editorial Bibliográfica OMEBA, Buenos Aires-Argentina, 1963; página 13), en este sentido, únicamente serán materia de pronunciamiento las alegaciones vertidas por la parte apelante en su escrito de impugnación de fojas 330-334 y en los términos expresamente señalados por ésta.

SEGUNDO. - Que, estando a los extremos apelados por la demandada, nos obliga a efectuar un análisis preliminar con respecto al tipo de contratación y/o contrataciones que se han operado en el caso del actor; así tenemos que ambas partes aceptan que, en estricto, se han dado dos períodos claramente distintos, a saber:

- Del 01 de setiembre de 1998 al 30 de junio de 2008 mediante contratos de locación de servicios (SNP).
- Del 01 de julio de 2008 al 30 de abril de 2010 mediante contratos de administración de servicios (CAS en adelante).

TERCERO.- Que, procederemos a **analizar el primer período demandado, esto es el comprendido entre el 01 de Setiembre de 1998 al 30 de Junio de 2008**, el cual fue mediante contratos de locación de servicios (SNP), tal como es de verse de los contratos que obran de fojas 2 a 41; al respecto el A quo ha dilucidado correctamente este extremo de la demanda, al haber determinado con

absoluta claridad en el considerando cuarto de la recurrida, que en autos se encuentra acreditado que entre las partes ha existido un vínculo de carácter laboral; en efecto, de la revisión de actuados el colegiado llega al convencimiento que el actor en realidad ha brindado servicios de naturaleza eminentemente laboral con la demandada y no de naturaleza civil, observándose pues, que los contratos de locación de servicios resultan ser fraudulentos, dado que en autos se acredita la concurrencia de los tres elementos esenciales del contrato de trabajo establecidos en el artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral - Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR (en adelante LCPL), a saber: prestación personal de servicios, remuneración y subordinación.

Es más, de la atenta lectura del recurso de apelación interpuesto por la demandada, de modo alguno rebate la naturaleza laboral de los servicios que el actor brindó a su favor, sino, todo lo contrario, los acepta y fundamenta su recurso en que: *más importante que la aplicación del principio de primacía de la realidad resulta ser el principio de legalidad, por medio del cual sustenta que las leyes que aprueban el presupuesto anual de la República les impedía contratar nuevo personal*; esta alegación de la demandada no reviste excusa alguna para vulnerar leyes, normas y principios de relevancia y amparo constitucional, afectando los derechos del trabajador, como lo es el establecido en el artículo 23° de la Constitución, en cuanto señala: *“El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, (...). El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.(...)”*, subrayado propio para resaltar que los derechos del trabajador revisten pues protección constitucional; por tanto si una norma prohibía la contratación laboral, su cumplimiento era de responsabilidad de la propia entidad, siendo pues evidente que, su inobservancia debe ser de responsabilidad de los funcionarios de la entidad -que incumplieron tal mandato-, más no de los trabajadores que fueron contratados para realizar labores que revestían el carácter de la “contratación laboral” pero revestida fraudulentamente bajo el velo de la “contratación civil”, la cual a todas luces no se dio en la realidad de los hechos; así también lo consagra la Constitución en su artículo 26° al señalar que: *“En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación. 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. 3 Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.”*, resaltado propio, que nos lleva a establecer con absoluto convencimiento que los trabajadores del sector público sujetos al régimen laboral de la actividad privada, no pueden ser considerados como trabajadores de segunda categoría, sino todo lo contrario, pues éstos gozan de los mismos derechos que cualquier otro trabajador dentro de éste régimen, y que el hecho que hayan suscritos contratos de locación de servicios no es motivo suficiente para excluirlos del tipo de contratación que en realidad sostuvieron, siendo que el principio de primacía de la realidad, nos lleva a sostener que por encima de lo que aparezca en los documentos (en este caso los contratos de servicios de fojas 2 a 41) prima lo que en la realidad ocurrió, esto es una relación de carácter laboral.

Por lo tanto, este colegiado llega al convencimiento que, en el período comprendido entre el 01 de Setiembre de 1998 al 30 de junio de 2008 existió entre las partes un vínculo de carácter laboral; debiendo pues confirmarse la recurrida en este extremo.

CUARTO. - Que, **analizaremos ahora, el segundo período demandado, esto es el que corresponde del 01 de julio de 2008 al 30 de abril de 2010 y que se refiere a los contratos CAS.** Así tenemos que la parte demandada en su escrito de apelación alega que *el juzgador inaplica lo dispuesto por el Decreto Legislativo número 1057* en el que se crea el régimen de contratación administrativa de servicios, al cual pertenece el demandante.

Al respecto, en autos se puede determinar que, en efecto, el actor suscribió sendos contratos de administración de servicios (CAS), así es de verse de fojas 245 a 254, esto es bajo los alcances del Decreto Legislativo número 1057; en este punto el A quo, en el séptimo considerando de la recurrida, ha determinado que estos contratos son nulos por cuanto la entidad demandada no ha respetado los requisitos establecidos por el artículo 3° del Decreto Supremo 075-2008-PCM que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo 1057.

Estando determinado que entre las partes han existido contratos CAS, por el período comprendido entre el 01 de Julio de 2008 al 30 de Abril de 2010 (según consta de fojas 245 a 254), debemos establecer preliminarmente, la validez y naturaleza de tales contratos *administrativos* de servicios; al respecto este Colegiado, en atención a lo señalado por el Tribunal Constitucional, con carácter *erga omnes*, en la sentencia (vinculante) recaída en el Expediente número 00002-2010-PI/TC, expedida el 07 de Setiembre de 2010, concluye que nos encontramos ante un régimen laboral especial propio del sector público; así lo dejó sentado el máximo intérprete de la Constitución, en los fundamentos jurídicos 20 y 47, en los que precisó que: “(...) *–más allá de la denominación dada a los contratos suscritos bajo el marco del Decreto Legislativo N° 1057, al pretender considerarlos como contratos administrativos de servicios–, los contratos suscritos bajo el marco del Decreto Legislativo N° 1057 son de naturaleza laboral...*”; y, “(...) *a partir de la presente sentencia, el artículo 1° del Decreto Legislativo N° 1057 debe ser interpretado de modo que toda actividad interpretativa hecha respecto del denominado “contrato administrativo de servicios”, deba entenderse que dicho contrato es propiamente un régimen “especial” de contratación laboral para el sector público, el mismo que como ya se ha expuesto, resulta compatible con el marco constitucional*”. De igual modo, debe remarcarse que, en el fundamento 17 de la citada resolución, se refirió que la sola suscripción del contrato administrativo de servicios genera la existencia de una relación laboral, es decir, la firma de tal contrato implica un acogimiento a los alcances de dicho régimen especial.

QUINTO.- Que, tal conclusión no se condice con lo resuelto por el A quo ni a lo alegado por el demandante, en lo que a la desnaturalización de la totalidad del período laborado por el accionante, de manera continuada desde el 01 de setiembre de 1998 hasta el 30 de Abril de 2010, con inclusión –como se advierte– del último tramo del récord laboral (01 de Julio de 2008 al 30 de Abril de 2010), en el que se prestaron servicios no autónomos –subordinados- bajo el régimen de contratación administrativa de servicios, según los contratos obrantes a fojas 245-254; en efecto, así las cosas, el demandante se encontraba dentro de un contrato

especial laboral del sector público, al cual se adscribió con la sola suscripción de su contrato; por tanto, por este período no puede predicarse la desnaturalización de este contrato laboral público, como sí sucede respecto del período anterior a la suscripción (y acogimiento) al mencionado régimen, lapso aquél en el que se pretendió encubrir un verdadero contrato de trabajo sujeto a las reglas del régimen laboral privado. Es necesario reseñar la sentencia emitida por el propio Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente número 03818-2009-PA/TC, emitida el 12 de Octubre de 2010, en un proceso seguido contra el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal (COFOPRI), en cuyos fundamentos 5 y 6, se señaló que: “(...) *debe enfatizarse que a partir del 21 de setiembre de 2010, ningún juez del Poder Judicial o Tribunal Administrativo de carácter nacional adscrito al Poder Ejecutivo puede inaplicar el Decreto Legislativo N.º 1057, porque su constitucionalidad ha sido confirmada a través de la sentencia recaída en el Exp. N.º 00002-2010-PI/TC. Ello porque así lo disponen el segundo párrafo del artículo VI del Título Preliminar y el artículo 82º del CPConst., así como la Primera Disposición General de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional.*”; y, “*Dichas conclusiones llevan a que este Tribunal establezca que resulta innecesario e irrelevante que se dilucide si con anterioridad a la suscripción del contrato administrativo de servicios el demandante había prestado servicios de contenido laboral encubiertos mediante contratos civiles, pues dicha situación de fraude constituye un período independiente del inicio del contrato administrativo de servicios, que es constitucional. (...)*”. Así pues, tales consideraciones aclaran el hecho de que el período laborado bajo un contrato administrativo de servicios es autónomo del que se ha venido prestando hasta antes de la suscripción de este tipo de contratación, a la cual accede el trabajador con la sola firma del respectivo contrato.

SEXTO.- Que, habiéndose determinado la naturaleza y validez de los Contratos de Administración de Servicios (CAS), corresponde ahora analizar si en efecto el fuero laboral es el competente para conocer los conflictos derivados de este tipo de contratación laboral especial, así tenemos que el artículo 16º del Reglamento del Decreto Legislativo número 1057 aprobado por Decreto Supremo número 075-2008-PCM, establece que: “Los conflictos derivados de la prestación de los servicios regulados por el Decreto Legislativo N.º 1057 y el presente reglamento serán resueltos por el órgano responsable al que se refiere el artículo precedente, quedando agotada la vía administrativa en dicha instancia única. Una vez agotada la vía administrativa, se puede acudir a la sede judicial conforme a las reglas del proceso contencioso administrativo.”, subrayado propio para resaltar que el fuero competente para conocer de los litigios derivados de este tipo de contratación CAS es el fuero contencioso administrativo y previo agotamiento de la vía administrativa.

Dentro de este contexto, la decisión adoptada por el A quo al anular los contratos CAS no es correcta, debiendo declararse nulo este extremo de la sentencia, siendo improcedente lo peticionado por el actor del período comprendido entre el 01 de Julio de 2008 al 30 de abril de 2010, el cual corresponde ser atendido a través de un proceso contencioso administrativo.

SÉTIMO. - Que, la demandada apela también de la liquidación efectuada en compensación por tiempo de servicios, gratificaciones y vacaciones, los cuales se

procede a revisar, exclusivamente del período reconocido en esta instancia, esto es entre el 01 de Setiembre de 1998 al 30 de junio de 2008, teniendo en cuenta los contratos de folios 02-41 y 198-244, las copias del libro de retenciones de folios 50-51 y 58-148. Con las documentales anteriormente mencionadas se ha elaborado una planilla con las remuneraciones del actor y se ha establecido la Remuneración Ordinaria Mensual, la que ha servido para determinar las remuneraciones promedio a utilizar en el cálculo de los siguientes beneficios sociales:

a. Gratificaciones:

Con los promedios de enero a junio y de julio a diciembre se han determinado las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad que debió percibir el actor durante el récord laborado para la demandada. Debemos resaltar que, de acuerdo a lo solicitado por la demandada, se ha procedido a revisar los contratos de locación de servicios, habiéndose verificado que en efecto, en los meses de julio y diciembre del año 1998 a 2002 se han realizado pagos dobles, los que se están descontando como pago a cuenta de gratificaciones de Julio y Diciembre, ello teniéndose en cuenta que a pesar de la informalidad en la contratación, no se puede propiciar un pago doble por un concepto remunerativo que ya fue cancelado, así tenemos:

GRATIFICACIONES			
Mes/Año	Remun. Gratificac.	Pago	Reintegro
Dic-98	533.33	533.33	0.00
Jul-99	800.00	800.00	0.00
Dic-99	866.67	900.00	0.00
Jul-00	900.00	900.00	0.00
Dic-00	900.00	900.00	0.00
Jul-01	900.00	900.00	0.00
Dic-01	900.00	900.00	0.00
Jul-02	950.00	1,000.00	0.00
Dic-02	1,000.00	1,000.00	0.00
Jul-03	1,150.00		1,150.00
Dic-03	1,150.00		1,150.00
Jul-04	1,150.00		1,150.00
Dic-04	1,150.00		1,150.00
Jul-05	1,150.00		1,150.00
Dic-05	1,150.00		1,150.00
Jul-06	1,150.00		1,150.00
Dic-06	1,150.00		1,150.00
Jul-07	1,150.00		1,150.00
Dic-07	1,150.00		1,150.00
Jul-08	1,150.00		1,150.00
Total			S/.12,650.00

b. Vacaciones:

Como se ha verificado el actor no gozó de vacaciones ni percibió pago alguno por este beneficio, por lo que se le está calculando este extremo demandado con la última remuneración percibida por el demandante y con la indemnización correspondiente, de acuerdo a lo establecido en el artículo 23 del Decreto Legislativo 723.

VACACIONES				
Período	Remun. Vacac.	Período a Liquidar	Remun. Comput.	Total Remun. Vacac.
1998-1999	Doble	12 meses	1,150.00	2,300.00
1999-2000	Doble	12 meses	1,150.00	2,300.00
2000-2001	Doble	12 meses	1,150.00	2,300.00
2001-2002	Doble	12 meses	1,150.00	2,300.00
2002-2003	Doble	12 meses	1,150.00	2,300.00
2003-2004	Doble	12 meses	1,150.00	2,300.00
2004-2005	Doble	12 meses	1,150.00	2,300.00
2005-2006	Doble	12 meses	1,150.00	2,300.00
2006-2007	Simple	12 meses	1,150.00	1,150.00
2007-2008	Trunco	10 meses	1,150.00	958.33
Total				S/.20,508.33

c. Compensación por Tiempo de Servicios:

Con el cuadro de planillas se ha determinado los promedios de remuneraciones utilizados para el cálculo de la compensación por tiempo de servicios Semestral de noviembre a abril y de mayo a octubre y se ha calculado la compensación por tiempo de servicios mensual por el período noviembre del 2000 a octubre del 2004. Ello de acuerdo a lo establecido en el Decreto Supremo 001-97-TR que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS SEMESTRAL						
Período		Período a Liquidar	Prom. Remun.	1/6 Gratific.	Remun. Comput.	CTS
Del	Al					
01-Sep-98	31-Oct-98	02 meses	800.00	0.00	800.00	133.33
01-Nov-98	30-Abr-99	06 meses	800.00	88.89	888.89	444.44
01-May-99	31-Oct-99	06 meses	833.33	133.33	966.67	483.33
01-Nov-99	30-Abr-00	06 meses	900.00	144.44	1,044.44	522.22

01-May-00	31-Oct-00	06 meses	900.00	150.00	1,050.00	525.00
01-Nov-04	30-Abr-05	06 meses	1,150.00	191.67	1,341.67	670.83
01-May-05	31-Oct-05	06 meses	1,150.00	191.67	1,341.67	670.83
01-Nov-05	30-Abr-06	06 meses	1,150.00	191.67	1,341.67	670.83
01-May-06	31-Oct-06	06 meses	1,150.00	191.67	1,341.67	670.83
01-Nov-06	30-Abr-07	06 meses	1,150.00	191.67	1,341.67	670.83
01-May-07	31-Oct-07	06 meses	1,150.00	191.67	1,341.67	670.83
01-Nov-07	30-Abr-08	06 meses	1,150.00	191.67	1,341.67	670.83
01-May-08	30-Jun-08	02 meses	1,150.00	0.00	1,150.00	191.67
Total Comp. por Tiempo de Servicios Semestral						S/6,995.83

COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS MENSUAL						
Período a Liquidar		Total Remun	Total Gratificac.	Remun. Comput.	D.U.	CTS
Del	Al					
01-Nov-00	31-Oct-04	49,600.00	8,100.00	57,700.00	0.08333	4,808.14
Total Comp. por Tiempo de Servicios Mensual						S/4,808.14

RESUMEN CTS	
CTS Semestral	6,995.83
CTS Mensual	4,808.14
Total CTS	S/11,803.97

OCTAVO. - Que, estando a lo establecido en los considerandos precedentes, se concluye en que el monto que debe abonar el demandado a favor del demandante es **S/ 44,962.31**, de acuerdo al siguiente detalle:

- CTS	11,803.97
- Gratificaciones	12,650.00
- Vacaciones	20,508.33
Total	S/ 44,962.31

POR ESTOS FUNDAMENTOS:

REVOCARON la *Sentencia* contenida en la *Resolución número once*, corriente de fojas 314 a 324, su fecha 18 de Abril de 2011, en el extremo que resuelve declarar Fundada la demanda por el período comprendido entre el 01 de Julio de 2008 al 30 de Abril de 2010 (régimen CAS), la que **declararon IMPROCEDENTE; CONFIRMARON** la recurrida en el extremo que declaró fundada la demanda por el período comprendido entre 01 de Noviembre de 1998 al 30 de Abril de 2008, la que **MODIFICARON** en su monto, y **ORDENARON** que la demandada B, pague a favor del demandante don A la suma de **S/. 44,962.31 (CUARENTA Y CUATRO MIL NOVECIENTOS SESENTIDOS Y 31/100 NUEVOS SOLES)**, por los conceptos de gratificaciones, vacaciones no gozadas y compensación por tiempo de servicios, más intereses legales; con lo demás que contiene; y los devolvieron al Juzgado Mixto de Julcán. **PONENTE:** Señora Juez Superior Titular (...)

ANEXO N° 02
DEFINICIÓN Y
OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE CALIDAD DE
SENTENCIA – PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA

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

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

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

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

			Descripción de la decisión	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.
--	--	--	----------------------------	---

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

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

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

		<p>Motivación del derecho</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i></p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i></p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i></p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i></p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i></p>
	<p>RESOLUTIVA</p>	<p>Aplicación del Principio de Congruencia</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta. <i>(según corresponda) (Es completa)</i></p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta <i>(según corresponda) (No se extralimita) /Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado).</i></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 <i>(relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. No cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de</i></p>

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

ANEXO N° 03

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS: SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA

INTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS: LISTA DE COTEJO

Aplica: primera sentencia

[Para recoger datos cuando se usa procesos: Civil – (familia), Constitucional - (amparo) - Contencioso administrativo y Laboral]

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple/No cumple

2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre, lo que se decidirá? Si cumple/No cumple

3. Evidencia la individualización de las partes: 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. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple/No cumple

2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple/No cumple
3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple/No cumple
4. Explicita 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

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los Hechos

1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple/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 la prueba, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple/No cumple
4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple/No cumple
5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de

tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple

2.2. Motivación del derecho

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

2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple/No cumple

3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple/No cumple

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

5. 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. Parte resolutive

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. Si cumple/No cumple (marcar “si cumple”, siempre que todos los parámetros anteriores se hayan cumplido, caso contrario, “no cumple” – generalmente no se cumple – en el cuadro de resultados borrar estas líneas).

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/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. 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.

INTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS: LISTA DE COTEJO

Aplica: segunda sentencia

[Para recoger datos cuando se usa procesos: Civil – (familia), Constitucional - (amparo) - Contencioso administrativo y Laboral]

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple/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 (*la consulta solo se pondrá cuando se trata de sentencia sobre divorcio que declara fundada la demanda y la sentencia no es impugnada, y en otros casos donde así se observe en el expediente, si no hay, se debe retirar la palabra consulta-en el cuadro de

resultados borrar estas líneas).

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 explícita 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

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple/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 la prueba, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple/No cumple

4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio

probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple/No cumple

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

2.2. Motivación del derecho

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

2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez). Si cumple/No cumple

3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple/No cumple

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

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

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en

el recurso impugnatorio/ en la adhesión / o los fines de la consulta (según corresponda). (Es completa). Si cumple/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 (marcar “si cumple”, siempre que todos los parámetros anteriores se hayan cumplido, caso contrario, “no cumple” – generalmente no se cumple – cuando presente el cuadro de resultados borrar estas líneas).

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.

ANEXO N° 04

PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN, ORGANIZACIÓN, CALIFICACIÓN DE DATOS Y DETERMINACIÓN DE LA VARIABLE

CUADROS DESCRIPTIVOS DEL PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN, ORGANIZACIÓN, CALIFICACIÓN DE LOS DATOS Y DETERMINACIÓN DE LA VARIABLE

1. CUESTIONES PREVIAS

1. De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), se denomina objeto de estudio a las sentencias de primera y segunda instancia.
2. La variable de estudio viene a ser la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia según los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales pertinentes.
3. La variable tiene dimensiones, los cuales son tres por cada sentencia, estos son: la parte expositiva, considerativa y resolutive, respectivamente.
4. Cada dimensión de la variable tiene sus respectivas sub dimensiones.

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

- 4.1. Las sub dimensiones de la dimensión parte expositiva son 2: *introducción y la postura de las partes.*
- 4.2. Las sub dimensiones de la dimensión parte considerativa son 2: *motivación de los hechos y motivación del derecho.*
- 4.3. Las sub dimensiones de la dimensión parte resolutive son 2: *aplicación del principio de congruencia y descripción de la decisión.*

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

5. Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.
6. Para asegurar la objetividad de la medición, en cada sub dimensión se ha previsto 5 parámetros, que son criterios o indicadores de calidad, extraídos indistintamente de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia los cuales se registran en la lista de cotejo.
7. **De los niveles de calificación:** la calidad de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio se califica en 5 niveles que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta, respectivamente.
8. **Calificación:**

- 8.1. De los parámetros: el hallazgo o inexistencia de un parámetro, en el texto de la sentencia en estudio, se califica con las expresiones: si cumple y no cumple
- 8.2. De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.
- 8.3. De las dimensiones: se determina en función a la calidad de las sub dimensiones, que presenta.
- 8.4. De la variable: se determina en función a la calidad de las dimensiones

9. Recomendaciones:

- 9.1. Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 1.
 - 9.2. Examinar con exhaustividad: el proceso judicial existente en el expediente.
 - 9.3. Identificar las instituciones procesales y sustantivas existentes en el proceso judicial existente en el expediente, incorporarlos en el desarrollo de las bases teóricas del trabajo de investigación, utilizando fuentes doctrinarias, normativas y jurisprudenciales.
 - 9.4. Empoderarse, sistemáticamente, de los conocimientos y las estrategias previstas facilitará el análisis de la sentencia, desde el recojo de los datos, hasta la defensa de la tesis.
10. El presente anexo solo describe el procedimiento de recojo y organización de los datos.
11. Los cuadros de presentación de los resultados evidencian su aplicación.

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1
Calificación aplicable a los parámetros

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

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 2

Calificación aplicable a cada sub dimensión

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

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 3

Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutive

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

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

Fundamentos:

- ⤴ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutive, cada una, presenta dos sub dimensiones.
- ⤴ Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5 (Cuadro 2). Por esta razón, el valor máximo que le corresponde a una dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10.
- ⤴ Por esta razón el valor máximo que le corresponde a la parte expositiva y parte resolutive, es 10.
- ⤴ Asimismo, para los efectos de establecer los 5 niveles de calidad, se divide 10 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 2.
- ⤴ El número 2, indica que cada nivel de calidad presenta 2 niveles de calidad
- ⤴ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; éstos a su vez orientan la determinación de la calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 3.
- ⤴ La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente

texto:

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Se realiza por etapas.

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

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

Cuadro 4

Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

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

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

Fundamentos:

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

Fundamentos:

- ⤴ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), la parte considerativa presenta 2 sub dimensiones que son motivación de los hechos y motivación del derecho.
- ⤴ De acuerdo al Cuadro 4, el valor máximo que le corresponde a cada sub dimensión es 10; asimismo, de acuerdo a la lista de especificaciones (punto 8.3), la calidad de una dimensión se determina en función a la calidad de las sub dimensiones que lo componen.
- ⤴ Por esta razón si una dimensión tiene 2 sub dimensiones, cuyo valor máximo de cada uno, es 10; el valor máximo que le corresponde a la dimensión es 20.
- ⤴ El número 20, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 20 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 4.
- ⤴ El número 4 indica, que en cada nivel de calidad hay 4 valores.
- ⤴ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 5.
- ⤴ La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

- ❖ La parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la parte considerativa de la sentencia

de primera instancia, entonces el procedimiento a seguir es el mismo.

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

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

Se realiza por etapas

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

Cuadro 6

Calificación aplicable a la sentencia de primera y segunda instancia

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

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

Fundamentos

- ✧ De acuerdo a las Lista de Especificaciones la calidad de cada sentencia se determina en función a la calidad de sus partes
- ✧ Para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, se aplica todos los procedimientos especificados, de la forma siguiente:
 - 1) Recoger los datos de los parámetros.
 - 2) Determinar la calidad de las sub dimensiones; y
 - 3) Determinar la calidad de las dimensiones.
 - 4) Ingresar la información a cuadro similar al que se presenta en el Cuadro 6. Se realiza al concluir el trabajo de investigación.

Determinación de los niveles de calidad.

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

Valores y niveles de calidad

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

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

ANEXO N° 05

DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO Y NO PLAGIO

Mediante el presente documento denominado *declaración de compromiso ético y no plagio* el autor(a) del presente trabajo de investigación titulado: Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre incumplimiento de normas laborales y pago de beneficios sociales, en el expediente N° 075-2010-L; Distrito Judicial de La Libertad – Julcán. 2019, declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumpla con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación denominado “*Análisis de sentencias de procesos culminados en los distritos judiciales del Perú, en función de la mejora continua de la calidad de las decisiones judiciales*” dentro del cual se tiene como objeto de estudio las sentencias, se aplicó un diseño metodológico común, por lo tanto, es posible que tenga similitud en ese sentido y se explica, porque forma parte de dicha línea. También se declara que al examinar las sentencias se tuvo acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, a cada uno se les asignó un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales, siendo el único aspecto inserto en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. El análisis aplicado se hizo en ejercicio del derecho establecido en el artículo 139° inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal acorde con la línea de investigación del cual se deriva, trabajado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, de modo *que al utilizar las fuentes para su elaboración no hay copia, ni uso de ideas, apreciaciones, citas parafraseadas o citas textuales, etc. Tomadas de cualquier fuente sean en versión física o digital, sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, por el contrario, en todos los casos se ha incorporado la cita y referencias respectivas conforme orienta las normas APA, previsto en la Universidad. En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor(a) se firma el presente documento. Trujillo, febrero del año 2019.*



Tesisista: *Euclides Jose Rosas Gonzalez Aguilar*

Código de estudiante: 1606130016

DNI N° 19073395