



---

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA  
INSTANCIA SOBRE REINTEGRO DE  
REMUNERACIONES Y PAGO DE BENEFICIOS  
SOCIALES; EXPEDIENTE N° 00021-2014-0-1618-JM-LA-  
01; DISTRITO JUDICIAL DE LA LIBERTAD -  
TRUJILLO - LA ESPERANZA. 2019**

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

**AUTOR  
ROBERTO LARA ROSAS**

**ASESORA  
Abg. DIONEE LOAYZA MUÑOZ ROSAS**

**TRUJILLO – PERÚ  
2019**

**JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESORA**

**Dr. WALTER RAMOS HERRERA**

**Presidente**

**Dr. EDILBERTO CLINIO ESPÍNOZA CALLÁN**

**Miembro**

**Dr. ELITER LEONEL BARRANTES PRADO**

**Miembro**

**Abg. DIONEE LOAYZA MUÑOZ ROSAS**

**Asesora**

## **AGRADECIMIENTO**

***A Dios:***

Por guiarme a ser una persona de bien

***A la Universidad Católica Los Ángeles de  
Chimbote:***

Por darme la oportunidad de lograr un anhelo personal y  
ponerme al servicio de los que necesitan de justicia.

***Roberto Lara Rosas***

## **DEDICATORIA**

*A mis padres Juan y Anastacia; por darme lo más grandioso que es la vida y enseñarme a ser justo y honrado*

A mi esposa Yalú e hijo Roberto; a quienes les agradezco por el apoyo moral que me demostraron siempre

***Roberto Lara Rosas***

## RESUMEN

La investigación tuvo como problema determinar ¿Cuál es la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones y pago de beneficios sociales; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, Expediente N° 00021-2014-0-1618-JM-LA-01; distrito judicial de La Libertad- Trujillo - La Esperanza. 2019? El objetivo fue determinar la calidad de las sentencias en estudio. El 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 la recolección de datos, se utilizaron la técnica de la observación, y el análisis de contenido, así también 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 instancia fueron de rango: muy alta, muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: alta, muy alta y muy alta; por lo que se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta .

**Palabras clave:** calidad , pago de beneficios sociales, motivación y sentencia .

## **ABSTRACT**

The overall objective research was to determine ¿What is the quality of first and second instance sentences on reimbursement of remunerations and payment of social benefits; file No. 00021-2014-0-1618-JM-LA-01; judicial district of La Libertad-Trujillo - La Esperanza. 2019? It is type, quantitative and qualitative, descriptive exploratory level, not experimental, retrospective and cross-sectional design. Data collection was performed, a selected file by convenience sampling, using the techniques of observation, and content analysis, and a checklist, validated by expert judgment. The results revealed that the quality of the exhibition, preamble and operative part pertaining to: the judgment of first instance were range: high, very high and very high; and the judgment on appeal: medium, high and very high. It was concluded that the quality of the judgments of first and second instance, were of very high and high respectively range.

Keywords: Quality, social benefits, motivation and sentence.

## ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Jurado evaluador de tesis y asesora.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Resumen.....	v
Abstract.....	vi
Índice general.....	vii
Índice de resultados.....	xii
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....</b>	<b>7</b>
<b>2.1. ANTECEDENTES.....</b>	<b>7</b>
<b>2.2. Bases teóricas.....</b>	<b>10</b>
<b>2.2.1. Procesales.....</b>	<b>10</b>
<b>2.2.1.1. Proceso laboral ordinario.....</b>	<b>10</b>
2.2.1.1.1. Concepto.....	10
2.2.1.1.2. Etapas.....	10
2.2.1.1.3. Principios aplicables.....	13
2.2.1.1.3.1. Principio de inmediación.....	14
2.2.1.1.3.2. Principio de oralidad.....	14
2.2.1.1.3.3. Principio de concentración.....	15
2.2.1.1.3.4. Principio de veracidad.....	16
2.2.1.1.3.5. Principio de publicidad.....	16
2.2.1.1.3.6. Principio de gratuidad.....	16
2.2.1.1.4. Pretensiones que se tramitan en el proceso ordinario laboral.....	17
2.2.1.1.5. La audiencia.....	18
2.2.1.1.5.1. Concepto.....	18
2.2.1.1.5.2. Audiencias aplicadas en el caso concreto.....	19
2.2.1.1.6. Los puntos controvertidos.....	19
2.2.1.1.6.1. Concepto.....	19
2.2.1.1.6.2. Identificación de los puntos controvertidos en el caso concreto.....	19
2.2.1.1.7. Los sujetos del proceso.....	20

2.2.1.1.7.1. El juez.....	20
2.2.1.1.7.2. Las partes procesales.....	20
2.2.1.1.7.2.1. Demandante .....	21
2.2.1.1.7.2.2. Demandado .....	21
2.2.1.2. La prueba.....	21
2.2.1.2.1. Concepto.....	21
2.2.1.2.2. El objeto de la prueba.....	21
2.2.1.2.3. Valoración de la prueba .....	22
2.2.1.2.4. La carga de la prueba en materia laboral.....	22
2.2.1.2.5. Principio de la carga de la prueba .....	22
2.2.1.2.6. Las pruebas en las sentencias examinadas .....	23
2.2.1.2.6.1 Documentos .....	23
2.2.1.2.6.2. La declaracion de parte .....	24
2.2.1.3. La sentencia.....	25
2.2.1.3.1. Concepto.....	25
2.2.1.3.2. La sentencia en la ley procesal laboral .....	25
2.2.1.3.3. La motivación en la sentencia .....	26
2.2.1.3.4. La motivación de los hechos .....	26
2.2.1.3.5. La motivación de los fundamentos de derecho .....	26
2.2.1.3.6. La obligacion de motivar.....	27
2.2.1.3.7. La necesidad de motivar en la norma constitucional.....	27
2.2.1.3.8. El principio de congruencia en sentencia.....	27
2.2.1.3.8.1. Concepto.....	27
2.2.1.3.8.2. La Flexibilizacion del principio de congruencia en materia laboral.....	28
2.2.1.3.8.3. El principio de la motivacion de las resoluciones judiciales.....	28
2.2.1.3.8.3.1. Concepto .....	28
2.2.1.3.9. Regulacion de las sentencias en la norma procesal laboral .....	29
2.2.1.3.10. Justificación interna y externa de la motivación .....	29
2.2.1.3.11. Aplicación de la claridad, la sana critica y las maximas de la experiencia .....	30
2.2.1.3.11.1. La claridad .....	30
2.2.1.3.11.2. La sana critica .....	30

2.2.1.3.11.3. Las maximas de la experiencia.....	31
2.2.1.4. Medios impugnatoriox .....	31
2.2.1.4.1. Concepto.....	31
2.2.1.4.2. Clases de medios impugnatorios .....	32
2.2.1.4.3. Fundamentos .....	32
2.2.1.4.4. Medio Impugnatorio empleado en el caso concreto .....	33
2.2.2. Sustantivas.....	33
2.2.2.1. El contrato de trabajo .....	33
2.2.2.1.1. Concepto.....	33
2.2.2.2. Elementos del contrato de tranbajo.....	34
2.2.2.3. Características del contrato de trabajo .....	34
2.2.2.4. Los sujetos del contrato de trabajo .....	35
2.2.2.5. Los contratos de trabajo sujetos a modalidad.....	36
2.2.2.5.1. Concepto.....	36
2.2.2.5.2. Clases de contratos de trabajo .....	36
2.2.2.5.3. Desnaturalización de contratos y la primacía de la realidad .....	38
2.2.2.5.4. El contrato administrativo de servicios .....	38
2.2.2.5.5. El contrato de locación de servicios.....	38
2.2.3. Los beneficios sociales .....	39
2.2.3.1. Concepto .....	39
2.2.3.2. Beneficios sociales y economicos en legislacion peruana .....	39
2.2.3.3. La remuneración .....	40
2.2.3.3.1. Concepto.....	40
2.2.3.3.2. Remuneración mínimo vital .....	40
2.2.3.3.3. Regulación.....	41
2.2.3.4. Gratificaciones.....	43
2.2.3.4.1. Concepto.....	43
2.2.3.4.2. Régimen normativo aplicable .....	43
2.2.3.4.3. Derecho a percibir gratificaciones .....	44
2.2.3.4.4. Requisitos para percibir gratificaciones .....	44
2.2.3.4.5. Gratificaiones truncas .....	45
2.2.3.4.6. Liquidación de las gratificaciones en el caso de estudio.....	46

2.2.3.5. El descanso vacacional.....	47
2.2.3.5.1. Concepto.....	47
2.2.3.5.2. Requisitos para gozar del descanso vacacional .....	47
2.2.3.5.3. Vacaciones truncas o no gozadas .....	48
2.2.3.6. Compensación por tiempos de servicios .....	49
2.2.3.6.1. Concepto.....	49
2.2.3.6.2. Regulación.....	49
2.2.3.6.3. Contenido de la CTS .....	49
2.2.3.6.4. Tiempo de servicios computables para la CTS.....	50
2.2.3.6.5. Liquidación de la CTS en el caso en estudio .....	50
2.2.3.7. Base legal de los beneficios sociales en Perú .....	51
2.2.3.8. Beneficios sociales en la jurisprudencia .....	53
2.2.3.9. Normas aplicadas en primera y segunda instancia .....	54
2.2.3.9.1. Normas aplicadas en primera instancia.....	54
2.2.3.9.2. Normas aplicadas en segunda instancia .....	57
<b>2.3. Marco conceptual .....</b>	<b>59</b>
<b>III. HIPOTESIS.....</b>	<b>63</b>
<b>IV. METODOLOGÍA.....</b>	<b>64</b>
4.1. Tipo y nivel de investigación .....	64
4.2. Diseño de la investigación .....	66
4.3. Unidad de Análisis.....	67
4.4 Definicion y operacionalizacion de la variable e indicadores.....	69
4.5 Técnicas e instrumentos de recoleccion de datos .....	70
4.6 Procedimiento de recoleccion de datos y plan de analisis de datos.....	72
4.7 Matriz de consistencia logica .....	73
4.8 Principios éticos .....	75
<b>V. RESULTADOS .....</b>	<b>77</b>
5.1.Resultados .....	77
5.2. Análisis de los resultados .....	135
<b>VI. CONCLUSIONES.....</b>	<b>137</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....</b>	<b>138</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>148</b>

Anexo 1: Evidencia empirica del objeto de estudio .....	149
Anexo 2: Definicion operacionalización de la variable e indicadores .....	181
Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos.....	192
Anexo 4: Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable .....	201
Anexo 5: Declaración de compromiso ético y no plágio .....	210

## INDICE DE RESULTADOS

	Pág.
<b>Resultados parciales en primera instancia</b>	
Cuadro 1. Calidad de la parte expositiva.....	77
Cuadro 2. Calidad de la parte considerativa .....	82
Cuadro 3. Calidad de la parte resolutive.....	107
<b>Resultados parciales en segunda instancia</b>	
Cuadro 4. Calidad de la parte expositiva.....	110
Cuadro 5. Calidad de la parte considerativa .....	114
Cuadro 6. Calidad de la parte resolutive.....	129
<b>Resultados Totales en primera y segunda instancia</b>	
Cuadro 7. Calidad de la sentencia de primera instancia.....	131
Cuadro 8. Calidad de la sentencia de segunda instancia.....	133

## **I. INTRODUCCIÓN**

La investigación que se reporta en el presente trabajo forma parte de una línea de investigación vinculado con el manejo de la administración de justicia (ULADECH, Católica, 2013) para su elaboración se usó un expediente judicial de tipo laboral, signado con los siguientes datos: N° 00021-2014-0-1618-JM-LA-01 del Distrito Judicial de La Libertad-Trujillo-La Esperanza 2019, sobre reintegro de remuneraciones y pago de beneficios sociales, que concluyó por sentencia.

Es oportuno indicar que el interés para examinar sentencias tuvo su origen en diversos hechos que se reportan sobre la actividad judicial, no solo en otros países, sino también en el Perú, al respecto se pasa a indicar:

En Colombia el principal problema no resuelto es el de la justicia, un sistema que sea justo, transparente, eficaz, garantista, pero que al mismo tiempo sea disuasivo frente a la criminalidad y al poder de las poderosas mafias nacidas principalmente en las economías ilegales Pero a esos problemas se viene a sumar ahora el problema de la corrupción en el sistema judicial que siempre ha existido pero que no había alcanzado ni la profundidad ni había comprometido a los órganos máximos de la justicia en el país, vale decir a la altas Cortes de Justicia. Quizás esa corrupción existía, pero nunca se investigó y las denuncias eran esporádicas y no como ahora sistemáticas; esto preocupa muy poco al régimen político actual del país.

La muestra está en que por ejemplo el eje fundamental de la reforma judicial que se ha intentado en las dos última reformas estructurales no se ha ocupado para nada de los problemas centrales, ellas se han ocupado de problemas que realmente existen como por ejemplo de las funciones electorales asignadas a las altas Cortes de Justicia que han profundizado el clientelismo y la negociación de favores entre las distintas ramas del poder público; el más reciente escándalo que compromete a las altas Cortes de Justicia ha sido destapado por la DEA y por el Departamento de Justicia de los Estados Unidos. Los hechos inicialmente se relacionaron con las investigaciones, más de 20, por el desfalco de las finanzas del departamento de Córdoba. En esas grabaciones se escuchan las relaciones de cuatro parlamentarios con los casos de corrupción de la firma brasilera Odebrecht y otros funcionarios públicos y lobistas dedicados a repartir los dineros ofrecidos por esta firma para obtener jugosos

contratos con el Estado.

Ante la corrupción destapada por la Justicia Norteamericana hay varios temas que se ponen de presente en estos casos. El primero la profunda crisis de los más altos organismos de la rama judicial en el país. Y esta corrupción no solo se observa una crisis de valores en la sociedad colombiana sino que también refleja una crisis de los mecanismos institucionales de control que han fracasado como lo evidencian los hechos, y además ponen en tela de juicio la forma como se nombran a los magistrados de los más altos tribunales de justicia en el país. Por ello además de trabajar en el terreno de la cultura, se requiere de una profunda reforma que acabe con los privilegios de los aforados a quienes los mecanismos existentes, les garantiza la impunidad por sus delitos. Dicha reforma también debe contemplar cambios a los procedimientos y a los organismos que nominan a los candidatos para ocupar los altos cargos en la rama judicial. (Santana 2017)

En el vecino país sureño de Chile, la persistencia de errores y malas decisiones administrativas en el Poder Judicial chileno han creado un ambiente tenso en su interior, y ambigüedades e incertidumbres en la administración de justicia del país. En el centro del problema ha estado la creación de organismos y funciones para los cuales, según la opinión de muchos expertos jurídicos, no existen atribuciones propias sino que se requiere de aprobación de ley.

Parte sustantiva parece tener su origen en el doble carácter que ostenta la Corte Suprema en Chile: uno como tribunal superior de justicia y otro como órgano administrativo superior de todo el servicio administrativo.

El ambiente, sobre el cual los presidentes de la Corte Suprema en sucesivos mensajes al inicio de cada año judicial, ha rebotado en los niveles de certeza jurídica en que se mueve el sistema y ha hecho aparecer situaciones de faltas de probidad en varios ámbitos de los operadores del derecho, por ejemplo, servicios auxiliares de justicia que reproducen cadenas de nepotismo o intrusión indebida en la transparencia y equidad de todo el sistema.

Los cambios en el sistema penal y de familia desde el año 2000 generaron una enorme bolsa de inversiones en infraestructura y personal, con muy poco control financiero. A ello se sumó el cambio del procedimiento a un sistema de tramitación

digital, con enormes complejidades en la aplicación de los plazos, notificaciones y secuencia del procedimiento. Ello dio origen a la creación por agregación de nuevas unidades de apoyo, sobre todo en el ámbito de familia.

El cambio impactó fuertemente la cultura profesional de abogados dedicados a estos temas, y se hizo recurrente el hecho negativo de que muchos de ellos cruzaran la línea ética de la representación responsable en el debido proceso. Hace poco, Gendarmería de Chile dio a conocer una lista de abogados que han sido sorprendidos proveyendo a sus clientes reclusos de sustancias ilícitas y, en general, se ha hecho habitual que profesionales del derecho sean querellados por clientes que se sienten perjudicados por una representación judicial desleal.

La sensación generalizada de desgobierno ha calado hondo en todo el mundo de la judicatura. La Corte Suprema, como responsable última del funcionamiento de la justicia en todo el país, aparece como el organismo más tensionado por todos estos hechos, a los que se suman los problemas de justicia de especialidad, como los llamó en su oportunidad el ministro Milton Juica, al referirse a los temas de menores, violencia intrafamiliar y medio ambiente.(Escobar, 2019)

La justicia en el Perú en opinión de Campos (2018) se encuentra relacionado con lo que se difunde en los medios, esta crisis parece amenazar no solo a los operadores jurídicos, responsables del funcionamiento de la justicia en nuestro país, sino a la clase política en su conjunto. Por eso es importante el rol que jueguen nuestras autoridades y la sociedad civil en la misma, pues de ello depende que la crisis se ahonde o se convierta en algo positivo para nosotros

Por lo que conviene hablar de los problemas que revela esta crisis. Durante mucho tiempo los peruanos hemos convivido con ella, pero no hemos podido identificarla

Sin duda los problemas que evidencia son vastos y complejos. Se podría escribir un libro apenas delineándolos, que a mi modo de ver son los más significativos:

La corrupción generalizada que permea al sistema de administración de justicia en su conjunto.-Un mal diseño institucional que no ha estado en capacidad de prevenir y corregir a tiempo los efectos dañinos de este flagelo, y la falta de legitimidad de nuestros representantes y líderes políticos, ajenos al desafío histórico que

representaba democratizar y modernizar nuestro país tras la época oscura del autoritarismo de los años 90.

Estos problemas han horadado la confianza de los peruanos en sus instituciones, dándole mayor importancia al crecimiento económico y el fomento de las inversiones como única vía al desarrollo, y dejamos de lado el fortalecimiento institucional y la renovación de la política

En tanto Gutierrez (2018) revela que la corrupción judicial en Perú es como el cáncer, no tiene cura, todo está enlazado. Si tienes influencia llegas a los más altos cargos, y haces lo que quieres. En el caso del Poder Judicial, se blindó con el cuento de la independencia de los poderes. No hay un poder absoluto que se sepa. En todo caso el poder emana del pueblo. Manuel González Prada opinaba que: “La justicia criolla posee manos para coger lo que venga y ojos abiertos para divisar de qué lado alumbran los soles”. “Y no vale pruebas ni derechos, así en los juicios intrincados se rebusca un juez para que anule un sumario, fragüe otro nuevo y pronuncie una sentencia donde quede absuelto el culpable y salga crucificado el inocente”. Nuestros magistrados en Horas de Lucha, 1964. La corrupción no es de ahora, tiene larga historia, hace más de 100 años González Prada fue testigo de la putrefacta realidad.

Felizmente hay jueces honestos, como decía el vate, no todas las serpientes son venenosas. Pero son pocos. Los verdaderos jueces se encuentran arrinconados, aislados y en observación.

De lo expuesto se extrajo el siguiente planteamiento:

¿Cuál es la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones y pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales expediente N° 00021-2014-0-1618-JM-LA-01; distrito judicial de La Libertad- Trujillo - La Esperanza. 2019?

Para resolver el problema se trazaron los siguientes objetivos:

**General** Determinar la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones y pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales expediente N° 00021-2014-0-1618-JM-LA-01; distrito judicial de La Libertad- Trujillo - La Esperanza. 2019

**Específicos:**

1. Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de la partes.
2. Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y del derecho.
3. Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.
4. Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de la partes.
5. Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y del derecho.
6. Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.

Esta investigación se justifica porque según la revisión de la literatura a nivel internacional la crisis de las instancias judiciales se encuentran con altos índices de corrupción, desde las mas altas esferas tal como sucede en Colombia y la Republica de Chile.

Perú, no es ajeno a este panorama ya que según los autores citados dan a conocer también el alto nivel de corrupción que han tenido como consecuencia a que los justiciables pierdan la confianza en los magistrado que cumplen el deber de administrar justicia.

En ese sentido, una sentencia en este caso de materia laboral, para que reuna los

requisitos de calidad tiene que reunir indicadores tal y como se ha descrito en esta investigación, deben concordar a normas tanto adjetivas como sustantivas; lo cual se justifica por que va a favorecer a los operadores de justicia a obtener un mejor panorama sobre sentencias relacionadas con el reintegro de remuneraciones y pagos de beneficios sociales.

En cuanto a los resultados obtenidos se puede observar la eficacia de las sentencias evaluadas los que se obtuvieron aplicando una metodología trazada dentro de una línea de investigación, pudiendo ser adecuadas otros elementos de esferas judiciales.

En el recojo de datos en esta investigación, se hicieron dentro de un texto original y la metodología utilizada fue el nivel explorativo descriptivo de carácter no experimental.

Atendiendo al principio constitucional del derecho a la intimidad en la presente investigación se ha guardado el secreto de los nombres de los sujetos procesales en tanto el análisis aplicado a este trabajo se centró netamente al proceso de las sentencias.

## **II. REVISIÓN DE LA LITERATURA**

### **2.1. ANTECEDENTES**

#### *Investigaciones libres :*

Reyes (2017) en La Libertad presentó la investigación cuantitativo, explorativo no experimental, titulada “Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario”, en el expediente N° 02964-2011-0-1601-JP-LA-01, del Distrito Judicial de La Libertad-Trujillo, 2017 La investigación se realizo utilizando como analisis el expediente citado, seleccionado mediante muestreo por conveniencia. Los resultados revelaron que, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales ,pertinentes en el estudio, que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive pertenecientes a la sentencia de primera instancia fueron de rango alta, muy alta y muy alta; mientras que, de la sentencia de segunda instancia fueron: alta, muy alta y muy alta. En conclusión, la calidad de ambas sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta respectivamente.

Silva (2018) en Tumbes presentó la investigación cuantitativo, explorativo no experimental, titulada “calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento de contrato a plazo indeterminado, reposición por despido incausado y otros”, en el Expediente 00208- 2017-0-2601-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Tumbes – Tumbes. 2018. La investigación se realizo utilizando como analisis el expediente citado, seleccionado mediante muestreo por conveniencia. Los resultados revelaron que, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales ,pertinentes en el estudio, que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive pertenecientes a la sentencia de primera instancia fueron de rango: muy alta, alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: mediana, muy alta, y muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

López (2016) en Piura presentó la investigación cuantitativo, explorativo no experimental, titulada “calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre, indemnización por despido arbitrario” en el expediente N°2039-2009-0- 2001-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Piura – Piura.2016. La investigación se realizo utilizando como analisis el expediente citado, seleccionado mediante muestreo por conveniencia. Los resultados revelaron que, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales ,pertinentes en el estudio, que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive pertenecientes a la sentencia de primera instancia fueron de rango: muy alta, alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: mediana, muy alta, y muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta respectivamente.

#### Investigaciones de la línea de investigación

Gonzales (2017) presentó la investigación cuantitativo, explorativo no experimental, titulada “Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneracion por bonificación de especialidad en el expediente N° 00454-2013-0-2501-JR-LA-03, del Distrito Judicial del Santa – Chimbote ; 2017”. La investigación se realizo utilizando como analisis el expediente citado, seleccionado mediante muestreo por conveniencia .Los resultados revelaron que, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales ,pertinentes en el estudio,que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive pertenecientes a la sentencia de primera instancia fueron de calidad muy alta; en cambio la sentencia de la segunda instancia fue de calidad alta, muy alta y alta ; en conclusión se determino que las sentencias de primera y segunda instancia fueron de rango muy alta respectivamente.

Paredes (2017) ) presento la investigación cuantitativo, explorativo no experimental, titulada “Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de

beneficios sociales en el expediente N° 00042-2012-0-2601-JM-LA-01 del Distrito Judicial de Tumbes- Tumbes; 2017. La investigación se ejecutó utilizando como analisis el expediente citado, seleccionado mediante muestreo por conveniencia .Los resultados revelaron que, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales ,pertinentes en el estudio,que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive pertenecientes a la sentencia de primera instancia fueron de calidad muy alta, muy alta y alta ; asimismo que la sentencia de la segunda instancia también fue de calidad alta, muy alta y muy alta;en conclusión se determino que las sentencias de primera y segunda instancia fueron de calidad muy alta y muy alta respectivamente.

Mas (2017) presento la investigación cuantitativo, explorativo no experimental, titulada “Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales en el expediente N° 01085-2012-1601-JRLA-03, del Distrito Judicial de la Libertad- Trujillo-2017”. La investigación se realizo utilizando como analisis el expediente citado, seleccionado mediante muestreo por conveniencia .Los resultados revelaron que, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes en el estudio,que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive pertenecientes a la sentencia de primera instancia fueron de calidad muy alta; asimismo que la sentencia de la segunda instancia también fue de calidad muy alta;en conclusión se determinó que las sentencias de primera y segunda instancia fueron de calidad muy alta respectivamente.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Procesales**

#### **2.2.1.1. El proceso laboral ordinario**

##### **2.2.1.1.1. Concepto**

El proceso ordinario es el que más garantías concede a las partes y con lo cual la prueba pericial puede suplir las carencias de la falta de un procedimiento especial (Molina, 2016).

Según Obando (citado por Arevalo 2013) opina que:

Son aquellos que se desarrollan por etapas o periodos sucesivos, que se van cerrando en el ejercicio de los derechos procesales hasta su culminación en una sentencia, en la cual se decide la reclamación laboral. Los conflictos jurídicos tienen en los procesos ordinarios las formas apropiadas y los tramites más amplios para su solución, siempre que no se halle señalado un procedimiento especial para el ejercicio de las acciones laborales. Los procesos ordinarios son de única y primera instancia, de acuerdo a la cuantía y a la procedibilidad para interponer recurso de apelación contra la decisión que se dicte en ellos.(p. 204)

##### **2.2.1.1.2. Etapas**

Respecto a las etapas del proceso ordinario Ruiz (s.f) señala que:

De conformidad con la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, las etapas del proceso ordinario laboral se inicia con la presentación de la demanda luego de verificarse los requisitos se desarrollan las etapas de traslado y citación a audiencia de conciliación, audiencia de juzgamiento, confrontación de posiciones, actuación probatoria y concluye con los alegatos y sentencia ( pp.158-159)

#### **A. Demanda**

En opinión Goldstein (2010) la demanda laboral :

Es la petición deducida por escrito que contiene el nombre y el domicilio del demandante, el nombre y domicilio del demandado, la cosa demandada, designada con precisión los hechos en que se funda, explicados claramente, el

derecho expuesto sucintamente, la petición en términos claros y positivos y la constancia de haber comparecido y agotado con carácter previo la instancia conciliadora. (p.202)

En tanto Avalos (2011) opina que:

La demanda laboral es la forma en la cual se constituye el ejercicio del derecho subjetivo público del actor, nacido de la relación laboral, del contrato de trabajo o de la ley, y cuya finalidad es satisfacer las pretensiones que en ella se impetran, por el órgano jurisdiccional del trabajo (p.522)

### **B. Traslado y citación a audiencia de conciliación**

De acuerdo al artículo 42° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, el juez emite resolución disponiendo; la admisión de la demanda planteada, la citación a las partes a audiencia de conciliación, la cual debe ser fijada en día y hora entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda; y el emplazamiento del demandado para que concurra a la audiencia de conciliación con el escrito de contestación y sus anexos. (Ruiz, s.f, p.158)

### **C. Audiencia de conciliación**

Según artículo 43° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497 la audiencia de conciliación se lleva a cabo teniendo en cuenta lo siguiente: La audiencia, inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados. Si el demandante no asiste, el demandado puede contestar la demanda, continuando la audiencia; el juez invita a las partes a conciliar sus posiciones y participa activamente a fin de que solucionen sus diferencias total o parcialmente. Por decisión de las partes la conciliación puede prolongarse lo necesario hasta que se dé por agotada, pudiendo incluso continuar los días hábiles siguientes, cuantas veces sean necesario; en caso de haberse solucionado parcialmente el conflicto, o no haberse solucionado, el juez precisa las pretensiones que son materia de juicio; requiere al demandado para que presente, en el acto, el escrito de constatación y sus anexos; entrega una copia al demandante y fija día y hora para la audiencia de juzgamiento, la

cual debe programarse dentro los treinta días hábiles siguientes. (Peña y Peña, 2011, p.55)

#### **D. Audiencia de juzgamiento**

El artículo 44° de la Nueva Ley Pricesal del Trabajo N° 29497, la audiencia de juzgamiento se realiza en acto único y concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia.

La audiencia de juzgamiento se inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados. Si ambas partes inasisten, el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los treinta días naturales siguientes, ningunas de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia. (Ruiz, s.f, p.159)

Según Peña y Peña (2011) opinan que:

La audiencia de juzgamiento concentra las siguientes etapas :

##### **a. Etapa de confrontación de posiciones**

De acuerdo al artículo 45° de la NLPT la etapa de confrontación de posiciones inicia con una breve exposición oral de las pretensiones demandadas y de los fundamentos de hecho que las sustentan.

Luego, el demandado hace una breve exposición oral de los hechos que por razones procesales o de o de fondo, contradicen la demanda.

##### **b. Etapa de actuación probatoria**

Conforme está regulada en el artículo 46° de la NLPT la etapa de actuación probatoria de lleva a cabo del siguiente modo.

1. El juez enuncia los hechos que no necesitan de actuación probatoria por tratarse de hechos admitidos, presumidos por la ley, recogidos en resolución judicial con la calidad de cosa juzgada o notorios; así como los medios probatorios dejados de lado.

2. El juez enuncia las pruebas admitidas respecto de los hechos necesarios de actuación probatoria.
3. Inmediatamente después, las partes pueden proponer cuestiones probatorias solo respecto de las pruebas admitidas.
4. El juez toma juramento conjunto a todos los que vayan a participar en esta etapa.
5. Se actúan todos los medios probatorios admitidos, incluidos los vinculados a las cuestiones probatorias admitidos, empezando por los ofrecidos por el demandante, en el orden siguiente; declaración de parte, testigos, pericia, reconocimiento y exhibición de documentos.
6. La actuación probatoria debe concluir en el día programado; sin embargo, si la actuación no se hubiese agotado, la audiencia continúa dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

**c. Alegatos y sentencias**

Según el artículo 47° de la NLPT finaliza la actuación probatoria, los abogados presentan oralmente sus alegatos, Conclusiones los alegatos, el juez, en forma inmediata o en un lapso no mayor de sesenta minutos, hace conocer a las partes el fallo de su sentencia, A su vez, señala día y hora, dentro de los cinco días hábiles siguientes, para la notificación de la sentencia. (pp.57-58-59)

**2.2.1.1.3. Principios aplicables**

Los principios del derecho del trabajo nos llevan a interpretar los derechos sociales desde su verdadera y más elemental dimensión. Son esencialmente derechos del hombre o derechos humanos. Siendo muy importante conocer los principios de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.( Gamarra, Elías, Monroy, y Quispe, 2010).

### **2.2.1.1.3. 1. Principio de inmediación**

Señala el compromiso que asume el magistrado en el desarrollo de los actos procesales que dirige, para mantenerse en una actitud firme de acercamiento a todos los elementos objetivos y subjetivos de la controversia (Puente, 2015)

En un sentido concreto, la inmediación se refiere directamente a la relación entre el juez y los medios de prueba, de tal forma que el juez puede percibir y reconocer directamente la prueba. ( Gamarra, Elías, Monroy, y Quispe, 2010).

*Proponiendo el concepto de principio de inmediación se puede decir que es la parte procesal donde el juez tiene un acercamiento, un vínculo íntimo con las partes y elementos probatorios, con el fin de que tenga el pleno conocimiento desde un inicio y formar sus convicciones para expedir su fallo de manera justa*

### **2.2.1.1.3. 2. Principio de oralidad**

El principio de oralidad es aquel que propicia que el magistrado en las diligencias del proceso participe directamente con intervención de las partes y donde las exposiciones y articulaciones se realicen mediante el uso de la palabra (Acevedo, 2015)

En palabras de Peña y Peña (2011) el principio de oralidad según :

La Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497 en la resolución de los conflictos laborales prevalecen como principio esencial la Oralidad en los procesos por audiencias.

Cabe precisar que las audiencias son sustancialmente un debate oral de posiciones presididas por el juez quien puede interrogar a las partes, sus abogados y testigos en cualquier momento y la veces que estime conveniente, las audiencias se registran en audio y vídeo garantizando la fidelidad, conservación y reproducción de su contenido (p.20)

Al respecto Pasco (citado por Peña 2011) refiere que:

El principio de oralidad no es, como muchos creen, la prevalencia de lo

oralizado frente a lo escrito, sino que es una forma distinta de encarar el proceso, con sinceridad, es un sistema procesal diferente, para el que habrá que exigir diligente capacitación a todos los participantes: jueces, auxiliares, demandantes, abogados, e, incluso estudiantes de Derecho. (p.20)

El artículo 12 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497 establece la prevalencia de la oralidad en los procesos por audiencias, disponiendo que las manifestaciones orales de las partes y los letrados prevalece sobre las escritas “Es decir que el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia la sentencia.

En las audiencias se destacará el abogado que maneje mejor las técnicas de “litigación oral”, la capacidad de formular oralmente la defensa. (Rueda, 2011).

Las actuaciones verbales requieren ser recogidas en actas, en escritos, en alegatos; la oralidad en consecuencia sería volátil si no quedara constancia documental de lo acontecido (Arevalo, 2013).

*El principio de oralidad se evidencia en diferentes actos procesales, básicamente en la exposición de las pretensiones, los medios probatorios que registra los hechos en que se funda las pretensiones, los alegatos de la defensa; de la misma forma en lo que corresponde al juzgador, éste dirige el desarrollo del proceso en forma verbal disponiendo el orden de las participaciones de las partes e inclusive en el pronunciamiento de la sentencia.*

### **2.2.1.1.3. 3. Principio de Concentración**

La concentración esta directamente referida a los sujetos del proceso y a la recepción de la prueba, y la continuidad a los actos procesales que deben efectuarse en el juicio. También consideramos que la oralidad, la concentración y la continuidad, son fundamentales en el proceso laboral, porque los actos procesales prolongados conllevan el peligro de la demora del juicio ( Gamarra, Elías, Monroy,

y Quispe, 2010 p.20).

*Este principio procesal permite que la mayor parte de los actos procesales laborales se desarrollen en una sola audiencia*

#### **2.2.1.1.3. 4. Principio de veracidad**

La veracidad debe emplearse a medios probatorios existentes. No pueden fabricarse pruebas o alegar medios de prueba inexistentes. El principio de veracidad impone un actuar de buena fe de las partes del proceso .(Arce, 2013)

#### **2.2.1.1.3. 5. El principio de publicidad**

El principio de publicidad es una garantía de que el negocio será resuelto de forma limpia y honesta, vale decir que el principio de la publicidad hay de entenderse como el derecho que tienen todos los ciudadanos a presenciar todas las audiencias o diligencias, salvo las excepciones (Olalde, 2014).

#### **2.2.1.1.3. 6. Principio de gratuidad**

“La gratuidad procesal se muestra como una ejercicio tuitiva por parte del Estado a favor del más frágil de la relación laboral, es decir, el trabajador, quién en casi todos los casos no tiene los medios económicos suficientes para afrontar los gastos que genera el litigio” (Toyama y Vinatea, 2013, p. 43).

La gratuidad procesal debe significar una acción tuitiva por parte del Estado a favor del más débil de la relación laboral, cuando surge un conflicto en el cual la facultad o poder del empleador haría que el trabajador sea siempre el perdedor, para conseguir así la igualdad real y efectiva de trabajadores y empleadores. Esto explica la raíz profunda del derecho a la gratuidad procesal de quienes no tienen los medios económicos suficientes para afrontar los gastos que generan un litigio laboral. ( Gamarra, Elías, Monroy, y Quispe, 2010 p. 21).

#### **2.2.1.1.4. Pretensiones que se tramitan en el proceso laboral ordinario**

De conformidad con la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497 define:

En el capítulo I, Art. 2, inciso 1; todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios. se consideran incluidas en dicha competencia, sin ser exclusivas, las pretensiones relacionadas a los siguientes:

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

b) la responsabilidad por daño patrimonial o extramatrimonial, 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 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) la impugnación de los reglamentos internos de trabajo;

h) los conflictos vinculados a una organización sindical y entre organizaciones sindicales, incluida su disolución;

i) el cumplimiento de obligaciones generadas o contraídas con ocasión de la prestación personal de servicios exigibles a institutos, fondos, cajas u otros;

j) el cumplimiento de las prestaciones de salud y pensiones de invalidez, a favor de los asegurados o los beneficiarios, exigibles al empleador, a las entidades prestadoras de salud o a las aseguradoras;

k) el sistema privado de pensiones;

l) la nulidad de cosa juzgada fraudulenta laboral; y

m) aquellas materias que, a criterio del juez, en función de su especial naturaleza, deban ser ventiladas en el proceso ordinario laboral. Conoce las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP). (Ruiz, s.f, p.144-145)

### **2.2.1.1.5. La audiencia**

#### **2.2.1.1.5.1. Concepto**

La audiencia, es el desarrollo un debate oral de posiciones presididas por el juez ,quien a su vez puede interrogar a las partes ,sus abogados y terceros participantes en cualquier momento (Rodas, 2017)

Según Acevedo (citado por Esquivel 2017), la audiencia ; se estructura a partir de las audiencias de conciliación y juzgamiento del proceso ordinario laboral según la Nueva Ley Procesal Del Trabajo N°27497:

A) Art. 43; Audiencia Conciliatoria: Si las partes acuerdan la solución parcial o total de su conflicto el juez, en el acto, aprueba lo acordado con efecto de cosa juzgada; asimismo, ordena el cumplimiento de las prestaciones acordadas en el plazo establecido por las partes o, en su defecto, en el plazo de cinco (5) días hábiles siguientes. Del mismo modo, si algún extremo no es controvertido, el juez emite resolución con calidad de cosa juzgada ordenando su pago en igual plazo.

B) Art. 44; Audiencia de juzgamiento. La audiencia de juzgamiento se realiza en acto único y concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia. La audiencia de juzgamiento se inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados. Sin embargo, ambas partes inasisten, el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia. (p.21)

*La audiencia en el proceso es el acto jurídico procesal que comprende las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuaciones probatorias alegatos hasta llegar a la sentencia.*

#### **2.2.1.1.5.2. Audiencias aplicadas en el caso concreto**

En el proceso, al cual corresponden las sentencias que fueron analizadas en este trabajo de investigación, se verificó la existencia de audiencias, estos fueron dos: la audiencia de conciliación y la audiencia de juzgamiento. En la audiencia de conciliación se evidencia lo siguiente: las partes fueron invitadas a conciliar, es decir, llegar a un acuerdo respecto de las pretensiones planteadas en el proceso; sin embargo, no fue posible, cada quien se mantuvo en sus respectivas posiciones, por lo tanto la conciliación se frustró.

Asimismo, en la audiencia de conciliación se puede ver lo siguiente: según el registro del acta, la etapa de conciliación llevado a cabo el día dos de julio del dos mil catorce las partes fueron invocadas a arribar de manera pacífica a un acuerdo, los cuales manifestaron su negativa en consecuencia al no existir conciliación sobre las pretensiones demandadas, el juez decidió invitar a ambas partes para otra fecha a una audiencia de juzgamiento. (Exp. 00021-2014-0-1618-JM-LA-01).

#### **2.2.1.1.6. Los puntos controvertidos**

##### **2.2.1.1.6.1. Concepto**

En opinión del jurista Pereyra (2014) en el proceso, los puntos controvertidos nacen de los hechos alegados en la demanda y de los hechos invocados. En este sentido, solo requieren prueba los hechos afirmados que son a la vez, discutidos y discutibles; quedando excluidos de prueba los hechos confesados, los notorios, los irrelevantes, los imposibles y los que tienen en favor la presunción legal.

##### **2.2.1.1.6.2. Identificación de los puntos controvertidos en el caso concreto**

*Los puntos controvertidos determinados en el proceso de estudio fueron : Determinar si corresponde declarar la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, determinar si corresponde ordenar a la demandada que*

*cancela los siguientes conceptos: pago pro reintegro de remuneraciones por trato salarial desigual.; pago por gratificaciones por fiestas patrias y navidad; pago de vacaciones no gozadas; pago de asignación familiar; pago de la asignación por escolaridad; depósito de la compensación por tiempo de servicios, determinar si corresponde el pago por intereses legales, determinar si le corresponde se le conceda su certificado de trabajo y determinar si corresponde el pago por costos procesales (Exp. 00021-2014-0-1618-JM-LA-01)*

#### **2.2.1.1.7. Los sujetos del proceso**

##### **2.2.1.1.7.1. El juez**

“Persona que esta investida por el estado de la potestad de administrar justicia”. (Goldstein, 2010, p.338).

*Juez ,es el magistrado que forma parte del órgano colegiado y que tiene por función jurisdiccional dirigir la aplicación del derecho objetivo y solucionar un conflicto de intereses planteado .con plena certeza y convicción.*

##### **2.2.1.1.7.2. Las partes procesales**

Parte es quien pide en nombre propio o en nombre de otro la actuación de la voluntad de ley frente a otro, obviamente por medio del proceso; con lo que tal concepto se debe mirar sólo al interior del proceso, se habla entonces de parte demandante y parte demandada. Significa esto que sólo serán partes aquellos entre los cuales se establece o se contribuye a relación jurídica procesal compleja a partir de la notificación de la primera providencia integradora del contradictorio, es decir, prima el carácter formal o procesal, sin importar que el actor sea o no titular del derecho material debatido ni que el positor, igualmente, sea o no titular por pasiva de dicho derecho o relación (Ortiz, 2018).

*Con respecto a los sujetos procesales, son todos aquellas personas que intervienen en el proceso laboral ya sea como parte esencial o de manera accesoria.*

artes

#### **2.2.1.1.7.2. 1. Demandante**

Según Golstein (2010) opina que “el demandante es el sujeto activo en el proceso judicial”(p. 2002).

#### **2.2.1.1.7.2. 2. Demandado**

Según Goldstein (2010) señala textualmente que “el demandado es el sujeto pasivo en el proceso judicial” (p.202).

#### **2.2.1.2. La prueba**

##### **2.2.1.2.1. Concepto**

Es un proceso racional en el que el juez debe utilizar a fondo su capacidad de análisis lógico para llegar a un juicio o conclusión producto de las pruebas actuadas en el proceso. Significa la libertad arreglada del juez a través de cauces de racionalidad que tiene que justificarla utilizando el método analítico: estudiar la prueba individualmente y después la relaciona en su conjunto (Obando, 2013).

Para Mota (2013) la prueba es el vehículo, transporte o instrumento; legal, lícito, relevante, pertinente, idóneo (conducente) y tempestivo que se encarga de llevar al proceso esa razón o argumento tendiente a demostrar la existencia o no, la verdad o falsedad de los hechos.

Es el conjunto de operaciones o tareas propias de las partes que integran la relación jurídico procesal que tiene por finalidad acreditar sus afirmaciones que han afirmado, van a probar respecto a los puntos controvertidos de las pretensiones materia de juicio (Malca, 2013 p. 244)

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

Para Romero (2013) el objeto del derecho son los hechos, los mismo deben ser probados por la parte actora, ahora bien, cuando se tratan de hechos que son notorios,

hechos admitidos , los legalmente presumidos y los hechos evidentes estos no deben ser probado ya que la ley así lo determina

Malca (2013) afirma que en cuanto al objeto de prueba, “lo que se trata de probar son las afirmaciones sobre los hechos conducentes acerca de los cuales no hubiese conformidad entre las partes en litigio”.(p. 248)

#### **2.2.1.2.3. Valoración de la prueba**

“Este derecho exige que las pruebas actuadas en el proceso sean objeto de de una valoración racional es decir, de la manera mas adecuaday con la debida motivación” (Malca, 2013, p. 149)

#### **2.2.1.2.4. La carga de la prueba en materia laboral**

Por regla general, corresponde al trabajador que demanda probar que los hechos que alega contra la misma son ciertos (pensemos en reclamaciones de horas extras o reconocimiento de la laboralidad de la relación que le vincula con el empresario), si bien existen importantes excepciones que impiden generalizar esta afirmación y que merecen atención. Cuando, al tiempo de dictar sentencia o resolución semejante, el tribunal considerase dudosos unos hechos relevantes para la decisión, desestimaré las pretensiones del actor o del reconveniente, o las del demandado o reconvenido, según corresponda a unos u otros la carga de probar los hechos que permanezcan inciertos y fundamenten las pretensiones.

Corresponde al actor y al demandado reconviniente la carga de probar la certeza de los hechos de los que ordinariamente se desprenda, según las normas jurídicas a ellos aplicables, el efecto jurídico correspondiente a las pretensiones de la demanda y de la reconvenición. Incumbe al demandado y al actor reconvenido la carga de probar los hechos que, conforme a las normas que les sean aplicables, impidan, extingan o enerven la eficacia jurídica de los hechos a que se refiere el apartado anterior (Instituto de Formación de Practica Jurídica, 2018).

#### **2.2.1.2.5. Principio de carga de prueba**

En opinión de Arevalo (2013) la carga de prueba le corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión o a quien lo contradice alegando nuevos hechos

sujetos a las nuevas reglas especiales de distribución de la carga probatoria ,sin perjuicio de que por ley se disponga de otros adicionales.(p. 155)

Para Corrales (2018) afirma que:

La carga de prueba en la resolución de los conflictos judiciales, se expresa también en que, las pruebas de las partes sean valoradas por el juzgador del mismo modo que en otros casos parecidos, asimismo, se utilice el igual estándar probatorio empleado regularmente para cada caso tipo. De ahí, la importancia de sistematizar dichos parámetros y criterios de valoración aportados por la jurisprudencia y la doctrina, en tal esfuerzo de hacer del Perú una “República de razones”, hemos recopilado algunos de ellos según la clasificación inicial presentada.

#### **2.2.1.2.6. Las pruebas en las sentencias examinadas**

##### **2.2.1.2.6.1. documentos**

###### **A. Concepto**

Según White (2008) cuando se habla de documento, se piensa solo en tinta y papel y, por lo tanto, documento sería todo aquello escrito o impreso: planos, dibujos, cuadros, impresos, fotografías, fotocopias, radiografías

###### **B. Clases de documentos**

Los artículos 235° y 236° del Código Procesal Civil, los clasifica en dos tipos: público y privado.

**Documento público:** 1, El otorgado por funcionario público en ejercicio de sus atribuciones, y 2. La escritura pública y demás documentos otorgados ante o por notario público, según la ley de la materia. La copia del documento público tiene el mismo valor que el original, si está certificada por Auxiliar jurisdiccional respectivo, notario público o fedatario, según corresponda. (Art. 235° del Decreto Legislativo N° 768, 04/03/1992).

**Documento privado:** Es el que no tienen las particularidades del documento público. La legalización o certificación de un documento privado, no lo convierte en público. (Art. 236° del Decreto Legislativo N° 768, 04/03/1992).

### **B. Documentos actuados en el proceso**

Dos constancias de trabajo de fecha 05 de diciembre del 2013 expedidas por el jefe de personal de la entidad demandada, 02 Informes que ameritan el cargo del demandante, 02 cartas que ameritan el cargo del demandante, resolución de alcaldía N° 061-2007 emitida por entidad demandada, 24 contratos de servicios no personales emitidos por la demandada, 27 contratos y adendas contrato administrativo de servicios, 27 memorándums, 12 copias de tarjeta de control de asistencia, 02 copias de partidas de nacimiento de menores hijos, relación de trabajadores que laboran para la entidad demandada, Boletas de pago. (Exp. 00021-2014-0-1618-JM-LA-01)

#### **2.2.1.6.9.2. La declaración de parte**

##### **A. Concepto**

En opinión de White (2008) es toda manifestación de voluntad proveniente de las partes que no haga referencia a hechos propios, esta es la obligación que las partes tienen de declarar sobre los hechos de la demanda cuando lo solicite la contraria o lo dispongan los jueces.

##### **B. Regulación**

se encuentra regulada en el artículo 25° de la Ley 29497, declaración de parte: “La parte debe declarar personalmente. Las personas jurídicas prestan su declaración a través de cualquiera de sus representantes, quienes tienen el deber de acudir informados sobre los hechos que motivan el proceso.” (Art. 25° de la Ley No. 29497, 2010).

##### **C. Declaración de parte en el proceso judicial en estudio**

Un informe N° 0250-2014-MDE/GRH de 02 de junio del 2014, que contiene tarjetas

de control de ingreso y salida del demandante, un CD, conteniendo las planillas del demandante y otros trabajadores de entidad, fotocopia certificada de resolución de alcaldía N° 992-2006, fotocopia certificada de resolución de alcaldía N° 26-2014, fotocopia certificada de resolución de alcaldía N° 1276-2014, fotocopia de memorandos y cartas que otorgan vacaciones al demandante, fotocopia certificada de resolución de alcaldía N° 2383-2013, fotocopias certificadas de planillas de pagos del demandante demostrando que se le pago aguinaldos. fotocopia certificada de planillas contratos por funcionamiento en donde se le paga escolaridad al demandante.(Exp. 00021-2014-0-1618-JM-LA-01)

### **2.2.1.3. La sentencia**

#### **2.2.1.3.1. Concepto**

“Es un acto decisorio del tribunal para poner termino al proceso, después de integral tramitación” (Goldstein, p. 515)

“Es el acto judicial procesal mediante el cual el magistrado declara el derecho poniendo fin al proceso o a un estadio del mismo” (Arevalo, 2013, p.253).

“La sentencia según Sagastegui citado por Arevalo (2013) la sentencia viene a ser la resolución mas trascendental a cargo del juez. Es la decisión que pone termino a la controversia, condenando o absolviendo al demandado”.(p.192).

*La sentencia es un acto procesal, dictada por un juez mediante el cual. pone fin su actuación en una Litis.*

#### **2.2.1.3.2. La sentencia en la ley procesal laboral**

La sentencia según manifiesta Soltau (2013) de acuerdo al artículo 47 de la Nueva Ley Procesal Laboral N° 29479, son esencialmente los jueces de primera instancia son los que dan a conocer el fallo de su sentencia asimismo las principales razones que lo sustentan de manera inmediata o en un lapso no mayor de sesenta 60 minutos después de concluidos los alegatos, señalando día y hora -dentro de los cinco 5 días hábiles siguientes-

para la notificación del fallo por escrito

#### **2.2.1.3.3. La motivación en la sentencia**

Según Ramirez (2016) considera que:

Para que un fallo esté debidamente motivada deben de convergir los hechos con el derecho alegado por las partes, es decir apoyado en la normas de derecho sustentado en el análisis de los sucesos procesales ocurridos en el caso que resuelve, de no cumplir la decisión con lo anteriormente señalado, quien se sienta afectado con ella podrá recurrir en apelación ante el tribunal jerárquico.

La exigencia de motivación se sitúa en el tercer momento y requiere, que la decisión judicial esté fundada precisamente en una regla del ordenamiento jurídico. Se produce aquí otro enlace: el del momento subjetivo con el momento organizativo de la motivación. La decisión judicial está fundada, porque se remite a las reglas del sistema de fuentes y elimina así la arbitrariedad consagrando la primacía de la ley (Desdentado y Mercader, s/f p.279).

#### **2.2.1.3.4. La motivación de los hechos**

La decisión justa exige que el magistrado sustente su fallo en la verdad jurídica objetiva respecto de los hechos incorporada al proceso por las partes así también la sustente en la voluntad objetiva de la norma respecto del derecho objetivo aplicable a la resolución del litigio; en ese sentido el magistrado como conductor del proceso tiene el deber de comprobar la certeza, positiva o negativa, de los hechos alegados por las partes y relevantes en la resolución del litigio.(Ticona, s/f)

#### **2.2.1.3.5. La motivación de los fundamentos de derecho**

La motivación significa explicar la fundamentación mediante un razonamiento lógico, cabe precisar que un fallo o sentencia, puede estar fundamentada en derecho pero no estar motivada. Es decir, al igual que citar normas no es sinónimo de motivación, explicar en detalle sin basarse en el ordenamiento jurídico vigente no implica motivar una resolución.(Garcia, 2012).

#### **2.2.1.3.6. La obligación de motivar**

Castillo (2014) explica que:

La motivación de las resoluciones judiciales, según se reconoce, cumple dos grandes funciones en el ordenamiento jurídico: es un instrumento técnico procesal y, es una garantía político–institucional . en consecuencia se distinguen dos funciones del deber de motivar las resoluciones judiciales: Facilita un adecuado ejercicio del derecho de defensa de quienes tienen la condición de partes en el proceso, asimismo constituye un control riguroso de las instancias judiciales superiores cuando se emplean los recursos pertinentes.

#### **2.2.1.3.7. La necesidad de motivar en la norma constitucional**

Es deber constitucional y funcional de los jueces la motivación de las resoluciones judiciales. Es un principio y derecho de la función jurisdiccional, la motivación escrita de las resoluciones judiciales mediante la mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan (Constitución Política de Perú art.139 inc.5).

#### **2.2.1.3.8. El principio de congruencia en la sentencia**

##### **2.2.1.3.8.1. Concepto**

Según Zavaleta (2013) opina que:

“Este principio es considerado como el hilo conductor que se encuentra presente en todos los actos procesales de las partes y los correspondientes a los órganos jurisdiccionales y personal administrativo dependientes de estos” .(p.554)

Echeandia (citado por Serra 2016) opina que:

La congruencia es el principio normativo que exige la identidad jurídica entre lo resuelto por el juez y lo peticionado por las partes. Por tanto, delimita el contenido de las resoluciones judiciales que se emitan, ya que éstas deben ser conformes con el sentido y alcance de las peticiones formuladas por los litigantes. Pero no es un principio aplicable solamente a las sentencias sino a

cualquier resolución judicial que responda a una instancia de parte. De forma que, es un principio que delimita las facultades resolutorias del juez. Sin embargo, es evidente que es en la sentencia donde el principio de congruencia reviste mayor importancia, en la medida que es el acto procesal del juez con el que se satisface la obligación de proveer que le impone el derecho de acción y de contradicción. (p.127)

#### **2.2.1.3.8.2. La flexibilización del principio de congruencia en materia laboral**

Existe una diversidad de situaciones que obligarán a los jueces a reflexionar sobre la necesidad de extender o flexibilizar la congruencia.

El juez puede condenar a quien no fuera originariamente demandado por el actor, importando ello una flexibilización de la congruencia respecto de los sujetos de la pretensión; con relación al material fáctico del proceso: cabe recordar que el mismo queda delimitado por los hechos afirmados por el actor como sustento de su pretensión y los sostenidos por el accionado como fundamento de sus defensas. (De los Santos s/f.)

#### **2.2.1.3.8.3. El principio de la motivación de las resoluciones judiciales**

##### **2.2.1.3.8.3.1. Concepto**

Según Vargas (citado por Reyes 2017) es una expresión de la labor jurisdiccional, de allí que la obligación de motivar adecuadamente una resolución judicial permita a la ciudadanía realizar un control de la actividad jurisdiccional, y a las partes que intervienen en el proceso conozcan las razones por las cuales se les concede o deniega la tutela concreta de un derecho o un específico interés legítimo; en tal sentido los jueces tienen la obligación de expresar el proceso mental que los ha llevado a decidir una controversia, asegurando que el ejercicio de impartir Justicia, se haga con sujeción a la constitución y la ley.(p.37)

Zavaleta (2013) opina que:

Para que se cumpla con el principio de congruencia procesal, las resoluciones deben contener todos los puntos controvertidos establecidos en la audiencia.

Deben contener aun los puntos que son difíciles de ser sustanciados,

bien porque se ha empleado una inapropiada redacción en el documento o bien

que existiera otro elemento que convierta en oscuro o ambiguo el punto controvertido. En este caso, el título contenido en documento mal redactado debe ser identificado.(p.557)

*La motivación de las resoluciones judiciales establece el conjunto de juicios de hecho y de derecho elaborado por el juzgador, en los cuales apoya su sentencia.*

#### **2.2.1.3.9. Regulación de las sentencias en la norma procesal laboral**

Acevedo (2013) señala que:

Las normas que reglamentan las sentencias están contenidas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo 29497, en el Art. 31° en el cual se sustenta que el Juez recoge los fundamentos de hecho y de derecho fundamentales para motivar su decisión. En ese sentido “La sentencia se pronuncia sobre todas las coyunturas o medios de defensa propuestos por las partes y sobre la petición, en caso que la declare fundada total o parcialmente, indicando los derechos reconocidos, así como las prestaciones que debe cumplir el demandado”( p.213)

#### **2.2.1.3.10. Justificación interna y externa de la motivación:**

##### **A) La motivación como justificación interna**

En realidad, la decisión judicial muchas veces constituye un conjunto considerable de premisas mayores o principios, valores y directrices, a cuyo ámbito se remiten igual número de hechos o circunstancias fácticas vinculadas a vulneraciones. En justificación interna, si el fallo ha sido cuidadoso en no entrar en contradicciones manifiestamente incongruentes. Verificamos si las premisas fácticas de vulneración de un derecho fundamental se adecúan y tipifican dentro de la norma tutelar constitucional o infraconstitucional. (Figuerola, 2015, p. 8)

##### **B). La motivación como justificación externa**

Figuerola (2015) afirma lo siguiente:

Que en la justificación externa se acerca mucho más a una justificación material de

las premisas lo cual implica un ejercicio de justificación que bien podría ser óptimo, cuando justifica su decisión en base a la ley, la doctrina y la jurisprudencia, o bien cuando recurre a un ejercicio mínimo suficiente de la justificación. En la justificación externa, atendemos fundamentalmente a que en los casos en sede constitucional, los principios que justifican la decisión hubieren sido óptimamente delimitados, y que los hechos que rodean el caso, hubieren correspondido a una adecuada enunciación fáctica. (p.8)

#### **2.2.1.3.11. Aplicación de la claridad, la sana crítica y las máximas de la experiencia**

##### **2.2.1.3.11.1. La claridad**

La claridad del lenguaje judicial implica el cumplimiento razonable de estándares al menos satisfactorios de comprensión. Estos estándares deben considerar las posibilidades de entendimiento del texto judicial específicamente por las partes del proceso. Son éstas las que tienen posición preferente para determinar si el texto judicial cumple con las condiciones de claridad. (Schreiber, Ortiz y Peña, 2017, P.65)

##### **2.2.1.3.11.2. La sana crítica**

Según Hurtado (citado por Reyes 2014) refiere que:

“El juez le asigna el valor que considera el correcto a las pruebas del proceso, para lo cual debe basarse fundamentalmente en reglas de la lógica, la ciencia y la experiencia. Ello quiere decir que la valoración debe estar enmarcada en criterios de razonabilidad, en máximas de experiencia que aporta el juez y en los conocimientos técnicos que forman parte de su formación.” (p.29)

En la jurisprudencia, también se expone: “Un sistema de sana crítica la valoración de la prueba no se deja librada a la íntima convicción del Juez, al contrario, debe valorar teniendo en consideración las circunstancias cambiantes locales y temporales, así como las particularidades del caso concreto, mediante una valoración razonada, la que debe ser motivada, a través de criterios normativos que sirven al juez en una actitud prudente y objetiva con la finalidad de emitir juicios de valor. (Casación N° 96-2014-Tacna)”

*La sana crítica es el razonamiento lógico que aplica el juez, para darle solución a casos concretos, influyendo las reglas de su la lógica , ciencia y lo mas importante su experiencia.*

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

Son reglas de conocimiento general, que surgen de lo ocurrido habitualmente en múltiples casos por lo que pueden aplicarse en todos los demás casos similares porque están fundadas en el saber común de la comunidad, dadas por la experiencia, por lo anterior es que cuando se valora la prueba atreves de la sana critica o máximas de la experiencia, es muy necesario que el juzgador humanista ponga en práctica su interpretación sistemática, técnica hermenéutica y argumentación innovadora para plasmar ese conocimiento y experiencia en una resolución judicial.(Gonzales, 2018)

### **2.2.1.4. Medios impugnatorios**

#### **2.2.1.4.1. Concepto**

En opinión de Carrión (citado por Arevalo, 2013) es el acto que consiste en objetar, rebatir, o refutar un acto jurídico procesal de cualquier naturaleza ,sea que provenga de las partes ,de un tercero legitimado, del juez, es decir de cualquier sujeto del proceso.(p.201)

Según Arevalo (2013) son instrumentos procesales previstos en la ley, a través de los cuales las partes o terceros legitimados pueden cuestionar un acto procesal, buscando que el mismo sea reexaminado ya sea por quien lo emitio o instancia superior, con el fin de alcanzar su revocatoria ,modificación total o parcial o excepcionalmente su anulación (p.201)

*Mediante los medios impugnatorios, las partes o terceros legitimados pueden requerir a quien lo emitio o a instancia superior, que se anule o revoque, total o parcialmente, el acto procesal presumiblemente afectado por vicio o error.*

#### **2.2.1.4.2. Clases de medios impugnatorios**

De acuerdo con Cusi (2017) en el proceso laboral se pueden interponer los recursos siguientes:

A.- Recurso de Reposición: se interpone contra decretos, dependiendo de la institución para la que labora.

B.- Recurso de Apelación: “se sustenta en la infracción normativa que incida directamente sobre la decisión contenida en la resolución impugnada dictados por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia” (Malca 2013, p.268)

C.- Recurso de Casación: se interpone contra sentencias y autos expedidos por las salas superiores que ponen fin al proceso

D.- Recurso de Queja: Procede contra denegatoria de la apelación o de casación.

Al respecto la Ley Procesal del Trabajo N° 29497, regula sobre el recurso de casación en los artículos 34° al 41°; en la cual considera las causales, los requisitos de procedencia, el trámite del recurso, los efectos del recurso, las consecuencias del recurso fundado, el carácter vinculante de los fallos de la corte suprema y la publicación de las sentencias de casación. (Arts. 34° al 41° de la Ley No. 29497, 2010).

#### **2.2.1.4.3. Fundamentos**

Los fundamentos en cuanto a medios impugnatorios se encuentran establecidos en la Constitución Política del Estado, el Código Civil, Código Procesal Civil, La Ley Orgánica del Poder Judicial y la Nueva Ley Procesal del Trabajo

#### **2.2.1.4.4. Medio impugnatorio empleado en el caso concreto**

*En el expediente materia de estudio, si hubo formulación de recurso de apelación por parte de la demandada, a la sentencia de primera instancia; en su escrito solicito lo siguiente: que el demandante se encuentra contratado en la actualidad por la entidad demandada incluido en planillas, bajo El régimen del Decreto Legislativo 276, por lo que no le corresponde a la entidad demandada el pago de beneficios sociales tal como lo pretende el demandado; que el demandante no ingreso a laborar mediante concurso público es decir bajo el régimen laboral del D.L. 276; que al demandante se le ha pagado su derecho a vacaciones, derecho de escolaridad tal como indica su régimen actual, tal como se ha demostrado con documentación alcanzada anexo a la contestación de demanda; respecto a la compensacion por tiempo de servicios no le corresponde según su régimen actual ; la asignación familiar no le corresponde por su régimen laboral actual; respecto al pago de costos del proceso indica que no le corresponde pagar por estar exonerados las entidades del estado según el Art. 413 del C.P.C. tampoco el pago del 5% al Colegio de Abogados debiendo declararse infundado dicho extremo de la sentencia. ”.(Exp. N° 00021-2014-0-1618-JM-LA-01)*

#### **2.2.2. Sustantivas**

##### **2.2.2.1. El contrato de trabajo**

###### **2.2.2.1.1. Concepto**

Es un acuerdo expresamente de voluntades entre dos partes, por lo cual el trabajador se obliga a prestar sus servicios en forma personal y remunerada y la otra en este caso el empleador, que se obliga al pago del salario correspondiente.(Toyama y Vinatea, 2007)

Constituye la base de las obligaciones de los derechos de los sujetos de la relación jurídica individual del trabajo ,la consensualidad del empleador y el trabajador da lugar a la existencia del contrato de trabajo y de la observancia de ls requisitos del acto jurídico.(Diaz y Benavides, 2016, p.143)

*El contrato de trabajo es un pacto que celebran de manera directa el empleador y el empleado con fines laborales de manera física o intelectual.*

#### **2.2.2.2. Elementos del contrato de trabajo**

Pacheco (2012) señala que:

En la Ley de Productividad y Competitividad Laboral D. S. No 003-97-TR.- se encuentra establecido los elementos que lo configuran al contrato de trabajo siendo específicamente los siguientes : prestación personal, remuneración y subordinación.

- A. **Prestacion personal**, en cuanto a la prestación personal opina que el contrato de trabajo exige la prestación personalísima de los servicios, que puede ser compatible con la ayuda de parientes directos.
- B. **La remuneración**, es otro de los elementos esenciales del contrato de trabajo; debe ser abonada por el empleador en proporción al tiempo de trabajo, además puede ser determinada o determinable, en efectivo o en especie
- C. **La subordinación**, es el elemento característico de la relación laboral. Se deduce de diversos elementos, entre los que destacan: el poder de dirección, el poder disciplinario y el horario de trabajo.

#### **2.2.2.3. Características del contrato de trabajo**

Según Neves (2016) las características son:

**Consensual**, basta con el consentimiento de las partes para que el contrato de trabajo se perfeccione, es decir, no requiere ninguna formalidad para su validez, con las excepciones propias de ciertos contratos especiales que, por razones de orden público, requieren de ciertas formalidades para ser válido, como el contrato del menor y adolescente, del extranjero, asimismo los contratos modales.

**Oneroso**, siendo el acreedor del servicio, se genera el pago de una remuneración. El artículo 24° del mandato constitucional señala que el trabajador tiene el derecho a

una remuneración equitativa y suficiente, que procure el bienestar material y espiritual para él y su familia.

**Sinalagmático**, por cuanto las prestaciones son recíprocas e interdependientes, el empleador imparte órdenes al trabajador y éste se obliga a acatarlas a cambio de una remuneración.

**Personal**, labor que realiza personalmente encomendada, no invalidando esta condición si el trabajador es ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores.

**Subordinado**, servicios prestados bajo la dirección de su empleador, el mismo que tiene facultades para normar las labores, dar órdenes para cumplir objetivos, y sancionar disciplinariamente, pero dentro de los límites de la razonabilidad, infracción o incumplimiento de sus obligaciones del trabajador.

**Bilateral**, acuerdo de las dos partes (trabajador y empleador), obligados mutuamente a cumplir determinadas prestaciones.

**Tracto sucesivo**, su naturaleza es permanente, así se trate de contratos indeterminado o determinado, siendo modificado, sin afectar los derechos del trabajador.

#### **2.2.2.4. Los sujetos del contrato de trabajo**

En el contrato individual de trabajo intervienen, de un lado, el empleador, y del otro, el trabajador. Ellos son los sujetos del contrato. En otros términos, son sujetos del contrato de trabajo aquellos que como trabajador o como empleador, intervienen en el mismo.(Diaz y Benavides, 2016, p.307)

##### **1. El Empleador**

Según De Diego (citado por Diaz y Benavides, 2016) “se denomina así a la persona o conjunto de ellas ,con o sin personalidad jurídica propia que requiere o contrata los servicios de uno o más trabajadores”.(p.313)

2. El Trabajador.-es la persona física que pone su capacidad de trabajo a disposición de otra, para realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios,bajo la dirección del empleador o quien la represente bajo las modalidades convenidas.(Diaz y Benavides, 2016, pp.201-202)

*Trabajador, es la persona que presta su esfuerzo físico o mental a cambio de una retribución económica.*

#### **2.2.2.5. los contratos de trabajo sujetos a modalidad**

##### **2.2.2.5.1 Concepto**

Son los que pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal del servicio que se va a prestar.(Pacori, 2017)

##### **2.2.2.5.2 Clases de contratos de trabajo**

En opinión de Morales (2018) existen tres tipos de contratos:

###### **A. Contrato indefinido**

Este tipo de contrato no tiene una fecha determinada de expiración. La causal de despido puede ser una falta grave que amerite que un trabajador deba ser apartado de la empresa. El empleado bajo este tipo de contrato goza de todos los beneficios laborales que brinda la ley peruana; es decir, CTS, asignación familiar, gratificaciones, vacaciones, seguro social, entre otros.

###### **B.-Contrato a plazo fijo o determinado**

En este caso, empleado y empleador acordaron que el vínculo laboral solo sea por un tiempo determinado, para ejercer una actividad o necesidad específica.

Hay tres subdivisiones para este tipo de contrato.

1.-Temporal: Se puede dar por lanzamiento o inicio de actividad; por la necesidad de mercado, por ejemplo en campañas del Día de la Madre o Día del Padre donde se exige una mayor cantidad de producción; y la reconversión empresarial que se produce cuando se afrontan cambios importantes dentro de ella.

2.-Ocasional: Puede darse por suplencia, como reemplazo por vacaciones o descanso pero o post natal; y emergencia, cuyo fin es cubrir necesidades imprevistas y graves.

3.- Accidental: Puede ser específico, que permite actividades cuyo inicio y fin estén claramente predeterminados; intermitente, que es para necesidades permanentes pero discontinuas;

4.- el contrato de temporada: que solo es para servicios puntuales que no son frecuentes.

El plazo para este tipo de contrato no puede superar los cinco años; si fuera el caso, la condición del empleado cambia y pasa a tener un contrato indefinido. Morales puntualiza que este contrato debe ser registrado ante el Ministerio Trabajo y Promoción del empleo dentro de 15 días, especificando la fecha de inicio y culminación.

### **C.-Contrato a tiempo parcial**

El contrato a tiempo parcial o “part-time” demanda un horario de trabajo que no supera una jornada de 4 horas diarias. A diferencia del contrato indefinido o de plazo fijo, los trabajadores que tienen esta modalidad, no tiene derecho a los beneficios laborales como CTS, vacaciones, indemnización por falta del descanso vacacional ni la indemnización por despido arbitrario. Sin embargo, tienen derecho a gratificaciones legales y derecho al descanso semanal obligatorio, al descanso en feriados, horas extras, seguro social, seguro de vida, pensiones, asignación familiar,

utilidades y sindicalización.

#### **2.2.2.5.3. Desnaturalización de contratos y la primacía de la realidad**

En la opinión de Toyama (2011)

Las normas de carácter laborales prevén diferentes supuestos en los cuales una figura no laboral es considerada como laboral. Nos referimos a los casos de desnaturalización, esto es, por mandato legal se considera que estamos ante una relación laboral si se presenta un determinado supuesto o se verifica la existencia de un específico requisito legal. En suma, si bien se concluye en un contrato de trabajo, el principio de primacía de la realidad importa un procedimiento y una consideración demostrativa, mientras que la desnaturalización es la aplicación automática de los supuestos previstos en las normas legales (p.74).

La primacía de la realidad para Díaz y Benavides (2016) tiene como finalidad la certeza y evitar las prácticas fraudulentas o hechos simulados, a fin de que las situaciones de hecho se juzguen siempre por lo que realmente son en función a sus características y a los elementos que la componen dejando de lado las designaciones, para eludir las normas laborales o tributarias.(p.153)

#### **2.2.2.5.4. El contrato administrativo de servicios**

Constituye una modalidad especial propia del derecho administrativo y privado del estado, que se celebra entre el representante de la entidad del estado y una persona natural, quien se compromete a realizar un servicio no autónomo, subordinado y dependiente en las instalaciones de entidad contratante. (Díaz y Benavides, 2016, p.518)

#### **2.2.2.5.5. El contrato de locación de servicios**

Desde la posición de Toyama (2011)

Refiere que se encuentra regulado en el Código Civil en el Art. 1764 y siguiente, el

acreedor de los servicios es denominado comitente y quien los presta es llamado locador.

En el contrato de locación de servicios, la prestación se realiza en forma independiente, sin presencia de sumisión o dependencia del contratado. El locador se encuentra sujeto al cumplimiento de las compromisos contenidas en el contrato, pero sin llegar a una situación de dependencia jurídica frente a quien lo contrata (p. 39).

*Por locación de servicios. el locador se compromete sin estar sometido al comitente, a alcanzar un trabajo material, sin encontrarse en relación de subordinación o dependencia.*

### **2.2.3. Los beneficios sociales**

#### **2.2.3.1. Concepto**

Es la compensación económica que recibe un colaborador por los servicios prestados a una determinada empresa o institución. Y esta destinada a la subsistencia del trabajador y de su familia (Flores, 2014).

La Constitución Política vigente, en el artículo 24 segundo párrafo prescribe El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador.

#### **2.2.3.2. Beneficios sociales y económicos en legislación peruana**

Según Toyama y Vinatea (2013) nuestra legislación prevé para los trabajadores seis beneficios económicos de origen legal que se abonan durante la relación laboral, de las cuales se señalan a continuación:

- a) Las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad
- b) La asignación familiar
- c) La bonificación por tiempo de servicios (sólo se entrega a trabajadores que adquirieron este derecho al mes de julio de 1995)

d) El seguro de vida) La participación laboral: las utilidades

f) La compensación por tiempo de servicios

De los beneficios laborales señalados, la legislación considera que los tres primeros tienen carácter remunerativo y los tres últimos no.(p.185)

### **2.2.3.3. La Remuneración**

#### **2.2.3.3.1. Concepto**

“Es uno de los tres elementos esenciales del contrato de trabajo ,representa todo lo que percibe el trabajador por los servicios prestados ,sea en dinero o especie ,siempre que sea de su libre disposición” (Toyama y Vinatea, 2013, p.169)

*El Artículo 26° de la Constitución Política del Perú prescribe:*

“En la relación laboral se respetan los siguientes principios: (...) 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. (...)”  
Artículo 25° de la Constitución Política del Perú. El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores (énfasis nuestro  
Pago de vacaciones no gozadas  
Indemnización: No es propiamente una remuneración, sino una indemnización por falta de descanso vacacional, equivalente a una remuneración cuyo monto será el que se encuentre percibiendo en la oportunidad en que se efectúe el pago.

#### **2.2.3.3.2. Remuneración mínima vital**

Para la Revista Gaceta Laboral (2018) afirma que:

“La Remuneración Mínima Vital es el umbral mínimo de ingresos que debe percibir un trabajador que labora una jornada completa de trabajo de 8 horas

diarias o 48 horas semanales”.

La RMV también sirve para determinar la subvención que deben percibir aquellas personas que realizan modalidades formativas laborales (practicantes). El monto de la RMV es fijado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Para modificarla evalúa variables económicas como la inflación, productividad, entre otras.

La variación es aprobada mediante Decreto Supremo del Ejecutivo y debe contar con la participación del Consejo Nacional de Trabajo (CNT), que está conformado por los principales gremios empresariales y centrales sindicales..

#### **2.2.3.3.3. Regulación:**

##### **A. Según Convenios Internacionales de la OIT**

El salario mínimo es una garantía de protección del trabajador, que no cabe disminuir y que está establecido en casi todos los países del mundo. El salario como medio de subsistencia, es objeto de especial protección, por parte de la legislación laboral. Tiene naturaleza alimentaria. Esta protección no se manifiesta solamente respecto al cumplimiento del pago del salario, sino que se introduce en la faz negociadora, para limitar la autonomía de las partes del contrato individual de trabajo, mediante el establecimiento de un salario que no puede bajarse.

El salario ha sido materia de protección por la Organización Internacional de Trabajo (OIT) organismo de las Naciones Unidas (NU) que aprobó los Convenios Nro. 26 , el Convenio Nro. 99 y el Convenio Nro. 131.

Convenio Nro. 95 Sobre protección del salario, prohibiendo descuentos y embargos indebidos, preferencia de pago ante las deudas del empleador, pagarse dentro del plazo convenido, pagarse en efectivo y en días laborables, sin descuentos indebidos;

Convenio Nro. 100 Sobre la igualdad de las remuneraciones entre hombres y mujeres

por trabajo igual, determinando que remuneración es el salario ordinario, básico o mínimo, siendo que el salario básico existente en las remuneraciones públicas, viola esta norma, por establecer montos irrisorios;

Convenio Nro. 131 referidos a los métodos de fijación de los salarios mínimos, que deben considerar las necesidades de los trabajadores, el nivel y costo de vida, estableciendo las obligaciones de los estados en realizar las inspecciones adecuadas para asegurar su aplicación, aplicándose las sanciones a los infractores.

## **B. Según la Constitución Política del Perú**

El artículo 24 de la Constitución indica que:

"las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representantes de los trabajadores y empleadores", mientras que los Convenios 26 y 99 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) invocan al Estado a que establezca métodos de fijación de salarios mínimos para aquellos trabajadores con menores ingresos y para las personas que no tengan la suficiente capacidad para negociar el monto de sus remuneraciones. Asimismo, la recomendación 89 de la OIT fomenta la revisión y el reajuste periódico de los salarios mínimos fijados por el Estado.

Con un marco legal establecido, resulta necesario conocer al órgano técnico que evaluará la viabilidad del incremento. Así, desde el 2005, el Consejo Nacional de Trabajo a través de su Comisión Especial de Productividad y Salarios Mínimos ha estado a cargo de esta función. A título personal, considero que debe reactivarse porque es un órgano compuesto por representantes de trabajadores y empleadores, cuenta con procedimientos técnicos para definir un eventual incremento, fomenta el debate e intercambio de ideas para definir una posición consensuada y facilita la legitimidad de la medida. Sin embargo, este órgano debe potenciarse con la participación de representantes del INEI, BCRP y los funcionarios de los ministerios involucrados a fin de incorporar en el debate los indicadores, métodos y proyecciones para una adecuada fijación de la RMV. (Alache, 2015)

#### **2.2.3.4. . Gratificaciones**

##### **2.2.3.4.1. Concepto**

Son sumas de dinero que el empleador otorga a los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, de manera adicional a la remuneración, con ocasión de la celebración de determinadas festividades de carácter cívico o religioso, como son las fiestas patrias y la navidad. (Loarte, 2016).

En opinión de Toyama y Vinatea (2013) son aquellas sumas de dinero que el empleador otorga al trabajador en forma adicional a la remuneración que percibe mensualmente y siempre que cumpla con los requisitos correspondientes. (p.189)

##### **2.2.3.4.2. Régimen normativo aplicable**

Las gratificaciones se regulan por lo dispuesto en la Ley N° 27735 publicada el 28 de mayo de 2002 y su Reglamento el Decreto Supremo No. 005-2002-TR, publicado el 04 de julio del 2002. De manera complementaria también se aplican algunas disposiciones del TÚO de la Ley de CTS, D. S. No. 001- 97-ED.

El derecho a las gratificaciones según esta establecido por el artículo el del decreto supremo No. 005-2002-TR, tienen los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada También tienen derecho los socios – trabajadores de las cooperativas de trabajadores.

Las gratificaciones legales favorecen a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, independientemente de la modalidad de contratación. En ese sentido, tendrán derecho a percibir las tanto los trabajadores contratados a plazo indeterminado estables, los contratados a plazo fijo y los que cumplan una jornada a tiempo parcial (menos de cuatro horas diarias). Se incluyen también como titulares de este derecho a los trabajadores extranjeros y los socios-trabajadores de las cooperativas de trabajadores. Contrariamente, se encuentran excluidos del goce de este derecho, el personal que presta servicios mediante contratos civiles de locación de servicios y los jóvenes en formación bajo cualquier modalidad de convenio (por ejemplo, prácticas preprofesionales de estudiantes universitarios, prácticas

profesionales de estudiantes egresados, capacitación laboral juvenil, etc.), con los cuales no existe vínculo laboral (Loarte, 2016).

#### **2.2.3.4.3. Derecho de percibir gratificaciones**

Por Fiestas Patrias, el trabajador debe estar prestando efectivamente sus servicios el 15 de julio, y el 15 de diciembre para la de Navidad, caso contrario, no tendrá derecho a percibir las.

Sin embargo, existen supuestos excepcionales en los que, sin que el trabajador esté laborando efectivamente en esas fechas, la ley igualmente les otorga el derecho a gozar de las gratificaciones legales, que son los siguientes:

- Si el trabajador se encuentra haciendo uso de su descanso vacacional.
- Si se encuentra de licencia con goce de haberes.
- Si se encuentra en descanso o licencia establecidos por las normas de seguridad social y que originan el pago de subsidios.
- Si no está laborando por algún motivo o causa, pero que la ley tiene como día laborado para todo efecto legal, tales como:
  - La licencia o permiso sindical hasta el límite de treinta (30) días por año, por dirigente, según lo dispuesto por el artículo 32 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.
  - Los días de suspensión de la relación de trabajo como consecuencia del cierre temporal del establecimiento en aplicación de una sanción de índole tributaria al empleador.
  - Los días de suspensión de los efectos del contrato de trabajo cuando se comprueba que la causal invocada es inexistente o improcedente. (Loarte 2016)

#### **2.2.3.4.4. Requisitos para percibir gratificaciones**

Son requisitos para obtener el beneficio de gratificación que el trabajador se encuentre en uno de los siguientes casos:

Efectivamente laborando durante la quincena de julio o diciembre.

Se encuentre en uso de su descanso por vacaciones laborales.

Licencia con goce de haber.

Licencia con goce de remuneraciones percibiendo subsidios de la seguridad social.

Licencia por accidente de trabajo.

Si el trabajador tiene menos de 6 meses laborando en la empresa, se realizará el pago de gratificación en proporción al período o tiempo de servicios transcurrido (Alcantara, 2017).

#### **2.2.3.4.5. Gratificaciones truncas**

Las gratificaciones truncas, es el pago de gratificaciones que se realiza al trabajador cuando este deja de laborar en la empresa, ya sea por despido o por término de contrato (Alcantara, 2017).

Vilela (2017) señala al respecto:

Quienes cesen con anterioridad a la oportunidad de su percepción, siempre que “hubieran laborado como mínimo un mes en el semestre correspondiente”, es decir, en los períodos enero-junio y julio-diciembre. El monto de la gratificación trunca se deberá calcular en forma proporcional a los meses efectivamente trabajados, obviamente no indica la Ley que se trata de meses calendario completos; por lo tanto, para que sea proporcional debe considerarse también la fracción de mes (días), pues de lo contrario no existiría verdadera proporción. Se indica que el derecho a la gratificación trunca se genera con ocasión de la extinción de la relación laboral, por lo que el pago correspondiente debe efectuarse, conjuntamente con todos los otros beneficios laborales, dentro de las 48 horas siguientes al cese.

El análisis legal de este beneficio, regulado en la Ley N° 27735 y el D. S. N° 005-2002-TR. Así, la Ley se aplica a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada; en consecuencia, comprende tanto a los trabajadores que laboren para un empleador privado como a aquellos que presten servicios para una empresa, institución o entidad pública que, por

norma expresa, se encuentre sujeta a tal régimen. En este sentido, todos los trabajadores, sea cual fuere la modalidad de contratación laboral y el tiempo de servicios, recibirán este beneficio; no alcanza, en cambio, a quienes son ajenos a una relación laboral, como quienes tienen suscrito un verdadero contrato de locación de servicios. Por la Ley se determina que los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito percibirán dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y otra con ocasión de la Navidad, equivalentes a una remuneración cada una.

Los trabajadores que no tengan relación laboral al 15 de julio o al 15 de diciembre pero que, por lo menos, hayan laborado un mes calendario completo, tendrán derecho a percibir las gratificaciones legales por el tiempo proporcional de labores en el semestre correspondiente (enero-junio y julio-diciembre). Dicho beneficio es conocido como “gratificación trunca” y debe ser abonado de manera proporcional al tiempo laborado y de conformidad con la remuneración computable a la fecha de cese. Sobre el particular, es importante señalar que no se puede asimilar “treinta días de labor” a “mes calendario completo”, pues este último exige labores ininterrumpidas desde el primer hasta el último día del mes calendario. Por ejemplo, los 31 días del mes de enero, los 31 del mes de octubre, etc. Si no se ha cumplido con este requisito, y en virtud de una interpretación literal de la norma, el trabajador cesado no tendría derecho a percibir una gratificación proporcional por el último mes (incompleto). No obstante, considerando que en el ámbito laboral los meses se consideran siempre sobre treinta días, cuando los trabajadores hayan laborado treinta días en un mes de treinta y uno, y cesen sin llegar a completarlo, el empleador podrá otorgarles la gratificación proporcional por dicho mes (como si lo hubieran laborado de principio a fin).

La gratificación trunca se paga conjuntamente con todos los beneficios sociales dentro de las 48 horas siguientes de producido el cese (Loarte, 2016).

#### **2.2.3.4.6. Liquidación de las gratificaciones en el caso de estudio**

De la sentencia de primera instancia expedida por el Juzgado Mixto del Modulo

Basico de Justicia del Distrito de La Esperanza de la Corte Superior de Justicia de La libertad se desprende “En el caso de autos, la demandada no ha cumplido con su obligación procesal de acreditar el pago de gratificaciones, por lo que corresponde amparar a su abono correspondiente al tramo de Navidad del 2001 hasta Diciembre del 2013.

En sentencia de segunda instancia por intermedio de la primera Sala Especializada Laboral Corte Superior de Justicia de La Libertad se resolvió: “ en cuanto a las gratificaciones, de las planillas de, se corrobora que todos los pagos efectuados al actor como “aguinaldo”, si han sido descontados por él A quo y son los que aparecen en la quinta columna del cuadro liquidatorio insertado en el décimo tercer considerando de la recurrida; por lo que, al no hallar más pagos que estos, no se modifico el adeudo que por gratificaciones se determinaron en sentencia”.( Exp. N° 00021-2014-0-1618-JM-LA-01)

### **2.2.3.5. El descanso vacacional**

#### **2.2.3.5.1. Concepto**

Es el derecho que tiene el trabajador, luego de cumplir ciertos requisitos, a suspender la prestación de sus servicios durante un cierto número de días al año, sin la pérdida de la remuneración habitual a fin de restaurar las fuerzas y dedicarse a ocupaciones personales o distracción (Rendon, 2015).

#### **2.2.3.5.2. Requisitos para gozar del descanso vacacional**

Rendon (2015) afirma que los requisitos son:

1.- Que el trabajador cumpla un (1) año de servicios.

Se computa desde que se inicia el vínculo laboral. Art. 11 del D.L N°713 autoriza al empleador a determinar que no sea la fecha de ingreso sino otro momento a partir del cual se computen los años de servicio "siempre que se compense la fracción correspondiente". Esta "compensación" se abona siguiendo el mismo criterio de determinación de la remuneración vacacional".

2.- Que el trabajador cumpla el récord vacacional

. El trabajador debe reunir, dentro del año de servicios, un número de "días

efectivamente laborados".

Parámetros:

Jornada Ordinaria de 6 días a la semana

- Tendrá que haber acumulado 260 días de servicio.

Días efectivamente laborados

Jornada cumplida en el día de descanso o feriado no laborable (cualquiera sea el número de horas laboradas).

Horas en sobretiempo (4 o más en un día), se computa 2 días para el record.

Inasistencias por enfermedad común, profesional o accidente de trabajo (siempre que no supere los 60 días al año).

Descanso previo y posterior al parto (Ley N° 26644 del 27/06/96).

Permiso sindical

Faltas o inasistencias autorizadas por Ley, convenio individual o colectivo o decisión del empleador.

Periodo vacacional

correspondiente al año anterior (se toman los días de vacaciones efectivas).

Los días de huelga , salvo haya sido declarada improcedente o ilegal.

3.- Que el trabajador cumpla con una jornada mínima de 4 horas diarias.

Se asimila como tercer requisito el cumplimiento por el trabajador, aunque sea en promedio, de una jornada mínima de cuatro (4) horas diarias.

Esta situación colisiona con lo establecido en el Convenio OIT N° 52.

### **2.2.3.5.3. Vacaciones truncas o no gozadas**

Para la Revista Gaceta Laboral (2016):

Son vacaciones truncas cuando el trabajador ha cesado sin haber cumplido con el requisito de un año de servicios y el respectivo récord vacacional para generar derecho a vacaciones; en ese caso, se le abonará como vacaciones truncas tantos dozavos de la remuneración vacacional como meses efectivos haya laborado, las fracciones de mes (días)

Son vacaciones truncas cuando el trabajador ha cesado sin haber cumplido

con el requisito de un año de servicios y el respectivo récord vacacional para generar derecho a vacaciones; en ese caso, se le abonará como vacaciones trunca tantos dozavos de la remuneración vacacional como meses efectivos haya laborado, las fracciones de mes (días) se calcularán por treintavos. Para que proceda el abono del récord trunca vacacional el trabajador debe acreditar por lo menos un mes de servicios a su empleado

### **2.2.3.6. Compensación por tiempo de servicios (CTS)**

#### **2.2.3.6.1. Concepto**

Es el beneficio social mas característico de nuestro ordenamiento laboral ,constituye un elemento de provision de la contingencia que origina el cese del trabajo para el trabajador y su familia y que se deposita semestralmente en la entidad financiera que elige el trabajador.(Toyama y Vinatea, 2013, p. 228)

De acuerdo a lo prescrito por el artículo 1° del D.S. N° 001-97-TR:

La Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia. Respecto a este beneficio, tal y como precisa la norma funciona como un tipo de seguro del trabajador, pues frente a las eventualidades, contingencias que éste pueda padecer; el fondo de su CTS le permitirá costear estas vicisitudes. Dada la cercanía de la fecha del depósito de la CTS respecto al semestre mayo-octubre (primeros quince días calendarios del mes de noviembre), en el presente informe vamos a tratar sobre este beneficio social

#### **2.2.3.6.2. Regulación**

Legalmente la CTS, se encuentra regulada por *el D. L. N° 650 cuyo Texto Unico Ordenado fue aprobado por Decreto Legislativo N° 001-97TR* publicado el 01-03-1997.Se encuentran reglamentadas según el D.S. N°004-97-TR.(Toyama y Vinatea, 2013, p.228)

#### **2.2.3.6.3. Contenidos de la CTS**

La Compensacion por Tiempo de Servicios es equivalente a un dozavo de la

Remuneración Computable del trabajador, por cada mes de haya laborado en periodo semestral correspondiente. Así también la fracción de mes dentro de cada uno de los periodos se compensara por treintaavas partes de un Dozavo de la Remuneración Computable.

#### **2.2.3.6.4. Tiempo de servicios computables para la CTS.**

Jimenez (2010) señala que:

Sólo se toma en cuenta el tiempo de servicios efectivamente prestado en el Perú, o en el extranjero cuando el trabajador haya sido contratado en el Perú. Son computables los días de trabajo efectivo. En consecuencia, los días de inasistencia injustificada, así como los días no computables se deducirán del tiempo de servicios a razón de un treintavo por cada uno de estos días. Por excepción, también son computables: a) Las inasistencias motivadas por accidente de trabajo o enfermedad profesional o por enfermedades debidamente comprobadas, en todos los casos hasta por 60 días al año. Se computan en cada período anual comprendido entre el 1 de noviembre de un año y el 31 de octubre del año siguiente; b) Los días de descanso pre y postnatal; c) Los días de suspensión de la relación laboral con pago de remuneración por el empleador; d) Los días de huelga, siempre que no haya sido declarada improcedente o ilegal; y, Instituto Pacífico VI VI-2 N° 205 Segunda Quincena - Abril 2010 Informes Laborales e) Los días que devenguen remuneraciones en un procedimiento de calificación de despido.

#### **2.2.3.6.4. Liquidación de la CTS en el caso en estudio**

*De la sentencia en primera instancia por Liquidación de la CTS en el caso de estudio el Juzgado Mixto se desprende:*

*En el caso de autos, la entidad demandada no ha acreditado haber cumplido con su obligación de cancelación, y tomándose en cuenta que a la fecha de la interposición de la demanda el actor aún mantiene vínculo laboral con la demandada, ratificado así en la audiencia de juzgamiento, este extremo de la demanda debe ser amparado disponiéndose su cancelación mas no su retención por parte de la entidad pública*

*demandada.*

*En cuanto a la apelación de la sentencia en segunda instancia En cuanto a la impugnación de la compensación por tiempo de servicios y asignación familiar, debe desestimarse la impugnación de la demandada, por carecer su argumento impugnatorio de validez y sustento alguno, ello en tanto a que se determinó que el actor tenía el régimen laboral privado por desnaturalización de sus contratos de locación de servicios, no habiendo cumplido la demandada con demostrar lo contrario. ”.( Exp. N° 00021-2014-0-1618-JM-LA-01)*

### **2.2.3.7. Base legal de los beneficios sociales en Perú**

Según Hurtado y Davila (2016) opinan que el marco legal que comprende los beneficios sociales en todo nuestro territorio nacional a los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada son :

#### **A) Gratificaciones**

En opinión de Toyama y Vinatea (2013), “las gratificaciones legales se encuentran actualmente reguladas por la Ley N° 27735 y por su reglamento, el Decreto Supremo N° 005- 2002-TR”. (p.189)

#### **B) Compensación por tiempos de servicio (CTS)**

La Compensación por Tiempo de Servicios es un beneficio social otorgado a los trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada con la finalidad de prevenir las contingencias que originan a estos su cese laboral; encontrándose inafecta a todo tributo creado o por crearse, al pago de aportaciones al Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud y Pensiones; al igual que sus intereses, depósitos, traslados y retiros. Este beneficio se encuentra regulado por lo establecido en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (en adelante, TUO de la LCTS) y por su Reglamento, el Decreto Supremo N° 004-97-TR

### **C) Descanso vacacional anual**

El derecho al Descanso Vacacional Anual se encuentra regulado por el *Decreto Legislativo N° 713 y por su Reglamento, el Decreto Supremo N° 012-92-TR*. De conformidad con dichas disposiciones, los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada tendrán derecho a gozar de un descanso vacacional anual de 30 días, percibiendo una remuneración equivalente a aquella que hubiesen percibido de continuar laborando.

### **D) Asignación familiar**

Es un beneficio mensual otorgado a los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada, cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, cualquiera fuera su fecha de ingreso; su finalidad es contribuir a la manutención de los hijos menores con independencia del número de hijos. Este beneficio asciende al diez por ciento mensual de la remuneración mínima vital vigente actualmente. (Toyama y Vinatea, 2013, p.192)

La asignación familiar, que actualmente se encuentra regulada por *la Ley N° 25129 y por su Reglamento, el Decreto Supremo N° 035-90-TR*, es aquel beneficio social de naturaleza y carácter remunerativo que se otorga a los trabajadores por tener hijos menores de edad o mayores de edad hasta los 24 años, siempre que los mismos se encuentren realizando estudios técnicos o universitarios. Este concepto es equivalente al 10% de la Remuneración Mínima Vital (RMV) vigente en la oportunidad en que corresponda percibir el beneficio. Así, considerando que, desde el 1 de mayo de 2016, la RMV vigente asciende a S/ 850.00, la asignación familiar a otorgar ascenderá a S/ 85.00. Es de precisar que la asignación familiar es un importe fijo, con lo cual no incrementará a razón de la cantidad de hijos que pueda tener un trabajador. Por otro lado, en caso ambos padres sean trabajadores de una misma entidad empleadora, cada uno de ellos tendrá el derecho de percibir dicho beneficio. Asimismo, en caso un trabajador labore para más de una entidad empleadora, dicho trabajador tendrá derecho a percibir la asignación familiar por parte de cada una de estas.

### **E) Seguro de vida ley**

El derecho de los trabajadores a un Seguro de Vida Ley se encuentra regulado por las disposiciones contenidas en el Decreto Legislativo N° 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales, en el cual se señala que todo trabajador que preste servicios a un mismo empleador por 4 años tendrá derecho al referido seguro, pudiendo otorgarse el mismo a partir del tercer mes de relación laboral. Así, las entidades empleadoras deberán contratar a una empresa de seguros pagando el importe correspondiente de una prima por cada trabajador que haya adquirido dicho derecho o le haya sido otorgado facultativamente.

### **F) Participación en las utilidades**

La participación en las utilidades es un beneficio social que consiste en detraer cierto porcentaje de las rentas empresariales para su reparto en forma directa entre los trabajadores. Se encuentra regulada por las normas del Decreto Legislativo N° 892, por su Reglamento, el Decreto Supremo N° 009-98-TR, y por las normas aún vigentes del Decreto Legislativo N° 677

#### **2.2.3.8. Beneficios sociales en la jurisprudencia**

“La Corte Suprema de Justicia a señalado en jurisprudencia desprendida de la Casación Laboral N° 5026-2014 LIMA interpuesto por el Procurador Público Adjunto de la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria (SUNAT), mediante escrito de fecha diez de diciembre de dos mil trece, que corre en fojas trescientos treinta y siete a trescientos cuarenta y cuatro, contra la Sentencia de Vista de fecha catorce de agosto de dos mil trece, que corre en fojas trescientos cuatro a trescientos nueve, que confirmó la Sentencia apelada de fecha veintiocho de octubre de dos mil once, que corre en fojas doscientos veintinueve a doscientos cuarenta y nueve, en el extremo que declaró fundado el pago de remuneraciones devengadas, compensación por tiempo de servicios (CTS), escolaridad, refrigerio, gratificaciones; y revocó en el extremo referido a las vacaciones truncas, reformándola la declararon infundada, en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, don Oscar Bernardo Pássara

Zeballos, sobre pago de beneficios económicos”.

“A criterio de este colegiado no es pertinente alegar que se ha producido una suspensión imperfecta del contrato de trabajo, sin considerar el análisis expuesto sobre la naturaleza del proceso de amparo; en ese sentido, es necesario enfatizar que no existe derecho a remuneraciones por el período no laborado, ya que conforme al artículo 24° de la Constitución Política del Perú y del artículo 6° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, se concluye que el derecho a una remuneración equitativa y suficiente que tiene como correlato la fuerza de trabajo brindada por el trabajador al empleador, lo que concuerda con lo previsto en el artículo 6° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, en cuanto se precisa que la remuneración para todo efecto legal constituye “(...) el integro de lo que el trabajador recibe por sus servicios (...)”; por tanto, no se ha configurado en el presente caso por parte del trabajador durante el tiempo dejado de laborar; interpretación que es concordante con el criterio del Tribunal Constitucional al respecto en casos análogos, lo cual no implica negar que efectivamente pueda existir clara verosimilitud sobre la existencia de daños al impedirse el ejercicio de los derechos del trabajador, los mismos que deben ser evaluados e indemnizados, según los hechos de cada caso concreto ante el Juez y vía procedimental predeterminados por Ley para dicha pretensión, razones por las cuales el recurso de casación deviene en fundado”. (Casacion Laboral N° 5026-2014 Lima )

### **2.2.3.9. Normas aplicadas en primera y segunda instancia**

#### **2.2.3.9.1. Normas aplicadas en primera instancia**

En la sentencia de primera instancia se aplicaron las siguientes normas:

El artículo 1° de la Constitución Política del Perú señala “La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado; El artículo III del Título Preliminar de la Nueva

Ley Procesal del Trabajo N ° 29497, contiene como sus fundamentos, los siguientes: “En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto deben procurar alcanzar la igualdad real de las partes; El artículo 2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley número 29497; El Decreto Ley número 11377; El Decreto Legislativo número 276 y normas complementarias-, en principio la competencia es atribuida, en forma exclusiva, a la jurisdicción contencioso administrativa; El artículo 9 de Ley número 27584, artículo modificado por el artículo único de la Ley número 28531, publicada el 26 de Mayo de 2005; aplicables para resolver ese tipo de desnaturalización de servicios; La Ley número 27469 vigente desde el 02 de Junio de 2001 (ley que modifica *el artículo 52° de la Ley número 23853, antigua Ley Orgánica de las Municipalidades*; La STC N° 03172-2011-PA/TC que “En cuanto al principio de primacía de la realidad que es un elemento implícito en nuestro ordenamiento jurídico impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución; La STC N.° 1944-2002-AA/TC, que: “(...) en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero ;El artículo 1764 del Código Civil; La Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, la que en su artículo 23.2 establece que acreditaba la prestación personal de servicios, se presume la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario; El Principio de Irrenunciabilidad de Derechos, recogido en el artículo 26, numeral 2, de la Constitución Política del Estado, en virtud del cual ninguna persona puede desprenderse de sus derechos inherentes a su condición de trabajador; La CASACION N° 290-2004 LIMA, publicada el 1 de agosto del 2006; La CASACION N° 2298-2004 LIMA, publicada el 31 de agosto del 2007, ha dejado establecido que “la Constitución protege al trabajador aún respecto de sus propios actos cuando pretenda renunciar a los derechos y beneficios que por mandato constitucional y legal le corresponden; El inciso 2) del artículo 26° de la Constitución Política del Estado; El párrafo segundo del artículo 103° de la misma

norma fundamental; La Cas. Lab. N° 007-2012, Cas. Lab. N° 2146-2010, por las cuales se ha dejado establecido que “...la causal de inaplicación del *Decreto Legislativo N° 1057*, deviene en infundada por cuanto en sede de instancia se ha determinado la desnaturalización de los contratos de locación de servicios celebrados entre las partes; La Cas. Lab. 2146-2010 –*La Libertad*, de fecha 06.06.11, se ha establecido que: “(...) habiendo el actor adquirido el derecho a un contrato laboral de naturaleza indeterminada bajo el régimen laboral del D. Leg. 728, no puede aplicarse a la misma lo señalado en el régimen especial de contratación administrativa por ser un régimen que implica rebaja de sus derechos laborales ya adquiridos”; La STC. N° 01154-2011-PA/TC, ha señalado que “9. Así las cosas y atendiendo al carácter irrenunciable de los derechos laborales que preconiza el artículo 26° de la Constitución, resulta relevante destacar la continuidad en las labores administrativas realizadas por la demandante independientemente de la modalidad de su contratación, hecho que permite concluir que los supuestos contratos de locación de servicios y contratos administrativos de servicios encubrieron, en realidad, una relación de naturaleza laboral y no civil; El Artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades, que los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la Administración Pública, conforme a ley; y que los obreros de las municipalidades, son servidores públicos sujetos al régimen de la actividad privada; La Ley número 27469 vigente desde el 02 de Junio (ley que modifica el artículo 52° de la Ley número 23853, antigua Ley Orgánica de las Municipalidades); es que sus beneficios sociales debe ser liquidados conforme a dicha régimen y no como lo sostiene el Procurador Público de la demandada; El artículo 23.4 inciso b) y 23.5, de la NLPT, Ley 29497; La Ley 25129 (artículo 1) contempla para los trabajadores de la actividad privada en función del equivalente al 10% dl ingreso mínimo legal; Los Decretos Supremos D.S. 058-2002-EF; N° 042-2003-EF, 046-2004-EF, 021-2005-EF, 011-2006-EF, 010-2007-EF, 017-2008-EF, 026-2009-EF, 001-2010-EF, 004-2011-EF, 003-2012-EF, 003-2013-EF Y 001-

2014-EF; La Ley N° 27735 que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del Régimen de la Actividad Privada; El Decreto Legislativo N° 713 que consolida la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores, sujetos al régimen laboral de la actividad privada; El Decreto legislativo N° 650, que regula la remuneración computable en el caso de *Compensación por Tiempo de Servicios*; El artículo 3° de la Ley N° 25920, según el cual, los montos adeudados por el empleador devengan intereses a partir del día siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo; El segundo párrafo del artículo 16 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, establece: “El demandante puede incluir de modo expreso su pretensión de reconocimiento de los honorarios que se pagan con ocasión del proceso”; La Tercera *Disposición Transitoria del Decreto Supremo N° 001-96-TR, Reglamento del Decreto Legislativo N° 728*, la cual establece que: “Extingue el contrato de trabajo, el trabajador recibirá del empleador, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas, un certificado en el que se indique, entre otros aspectos, su tiempo de servicios y la naturaleza de las labores desempeñadas; Los artículos 138° y 143° de la Constitución Política del Estado, artículo 51° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, impartiendo Justicia a nombre de la Nación.

#### **2.2.3.9.2. Normas aplicadas en segunda instancia**

En la sentencia de segunda instancia se aplicaron las siguientes normas:

El artículo 370 del CPC, de aplicación supletoria al proceso laboral; por lo que, siendo ello así, no corresponde expedir pronunciamiento respecto de situaciones consentidas por las partes, sobre las que no existe necesidad de revisión judicial de conformidad con lo prescrito en el artículo 123 del CPC; El artículo 23.2 de la Nueva Ley Procesal del trabajo Ley 29497, en adelante NLPT, en virtud de la cual, opera la presunción legal relativa de verdad *sobre la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado*; El artículo 4° de la Ley de Productividad

*y Competitividad Laboral, cuyo Texto Único Ordenado ha sido aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR; El artículo 4 de la LPCL que prescribe: “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado (...); El Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente número 002-2010-PI/TC, expedida, su fecha 31 de agosto de 2010, ratifica la constitucionalidad del Decreto Legislativo número 1057, conclusión jurisdiccional que vincula a todos los poderes públicos y también a los privados.*

-El artículo 78 de la LPCL, cuando invalida un contrato modal (menos protector) suscrito por un trabajador que ya gozaba de uno a plazo indeterminado, a menos que entre uno y otro evento haya transcurrido por lo menos un año; La Sentencia del Tribunal Constitucional número 3818-2009-PA/TC; El artículo 23.4 apartado a) de la NLPT; El artículo 23 del Decreto Legislativo número 713 para el otorgamiento del respectivo descanso vacacional; El artículo 23.4 de la NLPT; El artículo 23 de la NLPT; *El artículo 413 del Código Procesal Civil establece la exoneración de los costos para las entidades públicas, la Nueva Ley Procesal del Trabajo en la VII Disposición Complementaria.*

### 2.3. MARCO CONCEPTUAL

**Calidad.** La calidad es entendida como un proceso que atraviesa y afecta a toda la organización, desde su unidad más pequeña hasta aquella que tiene relación directa con el funcionamiento total del sistema multidimensionalizando la cadena de valor y los actores involucrados. (Sanabria, 2013, p. 206)

**Carga de prueba.** Es una obligación consistente en poner a cargo de un litigante la manifestación de la autenticidad de sus proposiciones de hecho en un juicio. El requerimiento es potestad de la parte interesada de probar su proposición./ Obligación procesal a quién asevera o señala (Poder Judicial, 2013).

**Derechos fundamentales.** Conjunto básico de potestades y libertades garantizadas judicialmente que la constitución reconoce a las personas de un país determinado (Poder Judicial, 2013).

**Distrito Judicial.** Parte de un territorio en donde un magistrado ejerce jurisdicción (Poder Judicial, 2013).

**Doctrina.** Conjunto de tesis y opiniones de los tratadistas y estudiosos del Derecho que expresan y fijan el sentido de las leyes o sugieren soluciones para cuestiones aun no legisladas. Tiene importancia como fuente del Derecho, ya que el prestigio y la autoridad de los destacados abogados influyen a menudo sobre la labor del legislador e incluso en la interpretación judicial de los textos vigentes (Cabanellas, 1998).

**Expresa.** Claro, evidente, detallado. Ex profeso, con intención, voluntariamente de propósito (Cabanellas, 1998).

**Expediente.** Conjunto de los documentos relacionados con un asunto o negocio.

**Evidenciar.** Hacer patente y manifiesta la certeza de algo; probar y mostrar que no solo es cierto, sino claro (Real Academia de la Lengua Española, 2001).

**Jurisprudencia.** La jurisprudencia, denominada también precedente judicial, stare

decises, doctrina jurisprudencial, sentencia normativa, criterio jurisprudencial, es la decisión del más alto tribunal de un país que, al resolver un caso concreto, establece un principio o doctrina jurídica vinculante para el propio tribunal supremo y para todos los órganos jurisprudenciales inferiores, mientras no sea derogada o modificada por resolución debidamente motivada del propio tribunal supremo. Así se entiende a la jurisprudencia tanto en el sistema romano germánico como en el anglosajón. En un sentido amplio se entiende por jurisprudencia a toda decisión emanada de autoridad judicial o gubernativa, independientemente de su rango y categoría, al interpretar y aplicar el Derecho. Así, por ejemplo se habla de jurisprudencia de la Corte Suprema, jurisprudencia de la Corte Superior, jurisprudencia del Tribunal Fiscal, del Tribunal Registral, etcétera.

**Normatividad.** De la Palabra ‘normatividad’ su uso está ahora respaldado por las Academias de la Lengua. En noviembre de 2008, publiqué un artículo acerca de este vocablo. En él, reflexionaba que: a) es una voz muy utilizada en nuestro país; b) aparece en normas e, incluso, en algunas oficinas, como parte del nombre propio; c) su construcción no es inadecuada (tiene dos sufijos usados con el sentido que les corresponde); d) es un vocablo con mayor arraigo general frente a otras voces incorporadas (como güey y chido), casi regionales. Derivado de ello, remití a las academias española y mexicana de la Lengua mis reflexiones. La respuesta fue que no era un vocablo necesario. Cito a la Academia Mexicana de la Lengua: «Por normativa debe entenderse “conjunto de normas”. A partir de dicha palabra, se ha formado la voz normatividad, la cual, usada como sustantivo, es innecesaria, pues coincide en significado con la primera, por lo que debe evitarse.

Lo correcto es utilizar normativa para referirse a un “conjunto de normas”». Lo que se usa, existe; a pesar de su ausencia del reconocimiento oficial. Muchas especies aún no han sido descubiertas por los científicos, pero ello no las hace inexistentes por no aparecer en las clasificaciones oficiales. Es cierto que en el idioma, lo recomendable es evitarlas, pues carecer de acepciones oficiales podría derivar en interpretación diferente. Sin embargo, en la palabra ‘normatividad’ en todo México el sentido es el mismo ‘Normatividad’ está integrada por la raíz ‘norma’ y los sufijos –

tivo y –dad. El sufijo –tivo añade sentido de realizar, ejecutar o tender hacia algo. Así, por ejemplo, la palabra ‘instruir’ (enseñar, adoctrinar) con el sufijo –tivo se transforma en ‘instructivo’ El significado varió hacia lo que tiende, realiza o ejecuta una enseñanza o adoctrinamiento. El sufijo –tivo forma adjetivos (palabras que sirven para darle una cualidad o característica a persona, animal cosa o concepto). Por ello, ‘normativo’ es lo que realiza la acción de normar, aplicable a persona o ley como cualidad: un órgano normativo, por ejemplo. La palabra ‘normativa’ aplica para el conjunto de normas: «La normativa señala que se debe hacer de esta forma». Por su parte, el sufijo –dad añade cualidad, situación o condición. ‘Útil’, por ejemplo, es algo que sirve para un propósito. Con el sufijo formamos ‘utilidad’, que implica una cualidad con condición de útil: «No deseches ese objeto, me es de utilidad». Con el sufijo –dad en ‘normativo’ formamos la palabra ‘normatividad’ con significado de «lo que realiza la condición de normar», justamente el sentido otorgado en nuestro país. La definición del Diccionario de la Real Academia Española para esta voz es: «Cualidad de normativo».

**Parámetro.** Se conoce como parámetro al dato que se considera como imprescindible y orientativo para lograr evaluar o valorar una determinada situación. A partir de un parámetro, una cierta circunstancia puede comprenderse o ubicarse en perspectiva. Por dar algunos ejemplos concretos: “Si nos basamos en los parámetros habituales, resultará imposible comprender esta situación”, “El paciente está evolucionando de acuerdo a los parámetros esperados”, “Estamos investigando pero no hay parámetros que nos permitan establecer una relación con el caso anterior”, “La actuación del equipo en el torneo local es el mejor parámetro para realizar un pronóstico sobre su participación en el campeonato mundial”.

**Variable.** Este concepto tiene mucho peso en las ciencias, ya que se la utiliza para hacer referencia a los objetos y a las características de ellos que se hacen presentes dentro de las hipótesis científicas que se están estudiando. Las variables pueden resultar de distinta índole, pudiendo ser conductuales, observables o no observables según su relación con el investigador. Sin embargo, la variación más importante se da respecto a su dependencia: en muchos casos el científico intenta deducir un

supuesto vínculo entre una causa y un efecto: la causa es algo manipulable que se puede realizar de distintos modos, es una variable independiente. El efecto, que se produce a partir de lo ocurrido en la primera modificando sus condiciones en función de la variable independiente, es conocido como variable dependiente.

### **III. HIPOTESIS**

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 pago de beneficios sociales y otros beneficios económicos, del expediente N° 00021-2014-0-1618-JM-LA-01 del Distrito Judicial de La Esperanza-Trujillo-La Libertad, son de rango muy alta respectivamente.

## IV. METODOLOGÍA

### 4.1. Tipo y nivel de la investigación.

**A) 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; este 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, dicha 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).

**B) 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, las variables 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 (excepto las que corresponden a la misma línea).

Además, de lo expuesto, los resultados obtenidos aún son 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, estos 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 cierta y única).

### **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 por 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 contencioso (que exista controversia); con interacción de ambas partes (sin rebeldía); concluido por sentencia (no por mediante formas alternativas de conclusión del proceso); con participación de dos órganos jurisdiccionales (en primera y segunda instancia) (para evidenciar la pluralidad de instancias); perteneciente al Distrito Judicial de La Libertad (jurisdicción territorial del cual se extrajo el 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 fueron: de expediente según la carátula N° 00021-2014-0-1618-JM-LA-01, pretensión judicializada sobre pago de beneficios sociales, tramitado siguiendo las reglas del proceso ordinario; perteneciente a los archivos del Primer Juzgado de Paz Letrado

Laboral; situado en la localidad de La Esperanza-Trujillo; comprensión del Distrito Judicial de La Libertad.

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 Constitución y la ley; 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. Este 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 y 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: si, 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**) este 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 y 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 el 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*).

##### **A) 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.

##### **B) Del plan de análisis de datos**

**a) 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.

**b) 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.

c) **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 la aplicación del 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 existentes en el texto de las sentencias, conforme a la descripción realizada en el **anexo 4**.

#### **4.7. Matriz de consistencia lógica**

En opinión de Ñaupás, 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 pago de beneficios Sociales , en el expediente N°00021-2014-0-1618-JM-LA-01, del Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo-La Esperanza 2019.

<b>G/E</b>	<b>PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>HIPOTESIS</b>
<b>GENERAL</b>	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, sobre pago de beneficios sociales , según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N°00021-2014-0-1618-JM-LA-01, del Distrito Judicial de La Libertad –Trujillo- La Esperanza, 2019?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N°00021-2014-0-1618-JM-LA-01, del Distrito Judicial de la Libertad –Trujillo- La Esperanza 2019	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 pago de beneficios sociales , en el expediente N°00021-2014-0-1618-JM-LA-01, del Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo- La Esperanza, son de rango muy alta, respectivamente.
<b>ESPECIFICOS</b>	<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>
	<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 expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes?	Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.	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 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 posturas 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.

## V. RESULTADOS

### 5.1.Resultados

#### 5.1.1. Calidad de sentencias de primera instancia sobre reintegro de remuneraciones y pago de beneficios sociales

**Cuadro 1: De la parte expositiva, con énfasis en la introducción y de la postura de las partes**

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
<p><i>Introducción</i></p> <p>SENTENCIA N°: 2014 - JPL DEL DISTRITO DE LA ESPERANZA.            EXPEDIENTE N° : 00021-2014-0-1618-JM-LA-01            DEMANDANTE : A.            DEMANDADA : B. Y BI            MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES            JUEZ : C            ESPECIALISTA : D</p> <p>RESOLUCION NÚMERO: CUATRO            La Esperanza, veintiséis de agosto del año dos mil catorce.</p> <p>I.- PROBLEMA:            Es la demanda interpuesta por don A, sobre pago de Beneficios Sociales, contra la B y BI.</p> <p><b>HECHOS, ARGUMENTOS EXPUESTOS POR LAS PARTES Y TRÁMITE DEL PROCESO.</b></p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. <b>Si cumple</b></p> <p>2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?. <b>Si cumple</b></p> <p>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). <b>Si cumple</b></p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: 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. <b>Si cumple</b></p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. <b>Si cumple</b></p>	X										

<i>Postura de las partes</i>	<p><i>Demanda.</i>  <i>Resulta de autos que de folios 142 a 164, don A, recurre a este órgano jurisdiccional demandando Reintegro de Remuneraciones y Pago de Beneficios Sociales, acción que la dirige contra B y B1; formulando el siguiente Petitorio: Reintegro de Remuneraciones por trato salarial desigual, Pago de Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad, Pago de Vacaciones No Gozadas, Pago de la Asignación Familiar, Pago de la Asignación por Escolaridad y Depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios, más intereses legales y costos del proceso; asimismo, solicita la entrega de su certificado de trabajo.</i></p> <p><i>Trámite.</i>  <i>La demanda ha sido admitida por auto de folios 165 a 166, citándose para audiencia de conciliación respectiva. En su escrito de demanda, el demandante expone lo siguiente:</i>  <i>Que, labora para la demandada desde el 01 de agosto del 2005 hasta la fecha, desempeñándose desde el inicio como Policía Municipal y luego como trabajador de Vigilancia. En un principio de le contrató bajo la modalidad de locación de Servicios No Personales; luego, a partir del 29 de junio del 2008 se le contrató mediante los denominados Contratos Administrativos de Servicios (CAS), los que resultan distorsionados e inválidos para su caso.</i></p> <p><i>Que, se le contrató por supuesta Locación de Servicios No Personales, pero en el fondo no se trataban más que de verdaderos contratos de trabajo con sus típicas notas características como la prestación personal, la</i></p>	<p><i>1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</i></p> <p><i>2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</i></p> <p><i>3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</i></p> <p><i>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. No cumple</i></p> <p><i>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>				<b>X</b>						<b>9</b>
------------------------------	--	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	----------

<p><i>subordinación y la remuneración. Que, en su calidad de verdadero trabajador, siempre se ha desempeñado de manera personal, como persona natural y no como persona jurídica, sin que se haya valido de otras personas o dependientes a su cargo, ni menos que haya transferido sus funciones a un tercero. Que, la demandada le asignó las funciones de Policía Municipal y luego como trabajador de Vigilancia, debiendo acatar las órdenes de superiores jerárquicos como llamadas de atención, fijación de horario de trabajo, citaciones, que se le daban a través de sendos memorandos. Asimismo, se le hacía citaciones con carácter obligatorio al izamiento del Pabellón Nacional, y debía firmar ingreso y salida de asistencia; todo lo cual evidencia alega que estuvo sujeto a subordinación por parte de la empleadora, como elemento esencial de toda relación laboral, más aún cuando la limpieza pública y el mantenimiento de las áreas verdes constituye una actividad inherente y propia de la entidad demandada que implica la prestación continua y permanente del servicio de ornato de la ciudad.</i></p> <p><i>Que, por su trabajo le han venido cancelando una remuneración de periodicidad mensual, aunque era inequitativa y discriminatoria. Que, en consecuencia, y en virtud del principio de primacía de la realidad señala que debe entenderse en el presente caso ha existido una verdadera relación laboral.</i></p> <p><i>Que, respecto de la Contratación Administrativa de Servicios (CAS), refiere que estos se suscribieron con posterioridad al mes de junio del 2008, y que si viene siendo contratado desde antes de julio 2008 mediante contratos de servicios no personales, que en la realidad eran verdaderos contratos de trabajo,</i></p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>entonces, en la práctica actuaba como un verdadero trabajador sujeto al régimen laboral privado por ser este el régimen laboral de los obreros municipales, el mismo que establece beneficios como CTS, Gratificaciones, Vacaciones de 30 días, estabilidad, etc. Que, sin embargo, se le hizo suscribir un nuevo contrato CAS que desconoce o recorta los beneficios inherentes del régimen laboral primigenio. Que, existe vulneración o fraude a la ley cuando recurriéndose a un tipo contractual de incuestionable legalidad se busca un fin prohibido por una norma imperativa. Que, en su caso, la celebración del nuevo tipo de contrato CAS, en rigor, implica renuncia a los derechos reconocidos por ley, por lo que según sostiene existe la ilicitud en tanto comportamiento proscrito por noma imperativa de rango constitucional.</i></p> <p><i>Que, la demandada le ha dado un trato remunerativo desigual y discriminatorio, puesto que han venido pagándoles una remuneración menos (S/. 500.00, S/. 650.00; y, últimamente S/. 700.00) pese a que ha venido desempeñándose, como trabajador en calidad de Policía Municipal y luego como trabajador de Vigilancia, al igual que otros compañeros de trabajo a quienes en su respectiva oportunidad e les pagaba una suma mayor que bordea ahora en los S/. 1,300.00 nuevos soles mensuales.</i></p> <p><i>Que, la empleadora demandada no le ha cancelado la Compensación por Tiempo de Servicios. No le ha otorgado vacaciones ni le ha cancelado por su no goce. Tampoco le ha pagado sus Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad; por lo que señala es lega que le cancele dichos conceptos en base a la</i></p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>remuneración justa y equitativa que realmente le correspondió percibir.</i></p> <p><i>Refiere además que por todo su record laboral la demandada no ha cumplido con pagarle la asignación por escolaridad otorgada a los funcionarios servidores y obreros de las reparticiones públicas, dispuesta por las respectivas Leyes Anuales de Presupuesto del 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011 y 2012, debiendo ordenarse su pago.</i></p> <p><i>Fundamenta jurídicamente la demanda y ofrece sus medios probatorios.</i></p> <p><i>La entidad emplazada contesta la demanda mediante escrito corriente de fojas 220-227, solicitando se declare infundada la demanda. Señalando sus fundamentos fácticos y jurídicos y adjuntando sus medios probatorios.</i></p> <p><i>Se lleva a cabo la audiencia de conciliación; según registro del acta de audiencia de conciliación realizada el 02 de julio del 2014, la cual obra de fojas 280 a 281. Al no existir conciliación sobre las pretensiones demandadas, se procedió al juzgamiento.</i></p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

*Fuente: Expediente N° 00021-2014-0-1618-JM-LA-01.*

*LECTURA. El cuadro 1, nos revela que la calidad de la parte expositiva fue de rango muy alta. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes, que fueron de rango: muy alta y alta , respectivamente.*



	<p><i>del Juzgado respecto de si la invocada desnaturalización de contratos civiles, corresponde dilucidarla dentro de la justicia ordinaria laboral o si, por el contrario, correspondería evaluarla dentro del régimen público. Al respecto tenemos:</i></p> <p><i>2.1. Que, cabe considerar que mientras el régimen laboral público está regulado por un estatuto, sujeto al Derecho Administrativo – Derecho Público-, dirigido a regular las condiciones en las que se desarrolla el servicio público, el régimen laboral privado tiene una naturaleza básicamente contractual, fundada en la libertad de contratación, garantizada constitucionalmente, sobre la cual existe toda una regulación protectora del trabajador, como parte débil del vínculo laboral, sustento principal de las relaciones económicas.</i></p>	<p><i>Si cumple/</i>  <b>4.</b> 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).<b>Si cumple</b>  <b>5.</b> 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). <b>Si cumple.</b></p>										
<p><b>Motivación del derecho</b></p>	<p><i>2.2. Que, en ese contexto, la postulada desnaturalización de servicios, debe apreciarse dependiendo del ámbito jurídico en el cual se produce tal desnaturalización; de modo que si ésta ocurre en el ámbito de las relaciones laborales sometidas al derecho laboral propiamente (régimen laboral de la actividad privada), resultarán aplicables los principios del Derecho del Trabajo y la legislación de dicho régimen y el órgano jurisdiccional competente para conocer dicho conflicto de intereses será la justicia especializada del trabajo, conforme lo previsto por el artículo 2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley número 29497 pero, si – por el contrario – se verificara que la desnaturalización de los servicios se suscita en el ámbito del régimen estatutario de derecho público –Decreto Ley número 11377, Decreto Legislativo número 276 y normas complementarias-, en principio la competencia es atribuida, en forma exclusiva, a la</i></p>	<p><b>1.</b> Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuánto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). <b>Si cumple</b>  <b>2.</b> 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) <b>Si cumple</b>  <b>3.</b> 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).<b>Si cumple</b></p>					<p><b>X</b></p>					<p><b>20</b></p>

<p><i>jurisdicción contencioso administrativa, según el artículo 9 de Ley número 27584, artículo modificado por el artículo único de la Ley número 28531, publicada el 26 de Mayo de 2005; y, en consecuencia los principios y normas legales aplicables para resolver ese tipo de desnaturalización de servicios, deberán ser determinadas por distinta jurisdicción especializada a la nuestra.</i></p> <p><i>2.3. Que, finalmente, en el caso de autos, debe considerarse que los trabajadores que realicen labores propias de obreros al servicio de las municipalidades se sujetan al régimen laboral correspondiente al de la actividad privada de conformidad con la Ley número 27469 vigente desde el 02 de Junio de 2001 (ley que modifica el artículo 52° de la Ley número 23853, antigua Ley Orgánica de las Municipalidades). En conclusión, corresponde a este juzgado conocer del reclamo del actor y evaluar respecto de la posible desnaturalización de los contratos civiles por el período que va desde el 01 de agosto del 2005 hacia adelante, según se postula en la demanda.</i></p> <p><b><i>TERCERO.-</i></b> <i>Que, ratificada la competencia por la materia de este juzgado para resolver la presente litis, se debe establecer, en primer lugar, la existencia o no del vínculo laboral entre las partes. Al respecto, el actor fundamenta su demanda en que fue contratado bajo la modalidad de locación de servicios, pero que en la práctica se trataban de verdaderos contratos de trabajo debido a la existencia de elementos esenciales que califican a toda relación laboral. Por su parte, la demandada señala que no es verdad que se haya tratado de un contrato de trabajo, por cuanto no hubo subordinación. Asimismo, la demandada ha señalado que el actor a partir del 29 de junio del</i></p>	<p><i>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). <b>Si cumple</b></i></p> <p><i>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). <b>Si cumple.</b></i></p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>2008 labora mediante Contratos Administrativos de Servicios (CAS). Resolviendo este punto central de la controversia, y en lo que se refiere al primer período contractual del actor, es decir, bajo la modalidad de Locación de Servicios No Personales se debe puntualizar que el actor señala en su escrito de demanda que inicio sus labores el 01 de Agosto del 2005; solicitando se declare la desnaturalización de los contratos de locación de servicios no personales desde su fecha de ingreso al 30 de junio del 2008; así como, declare la invalidez de los contratos administrativos de servicios CAS correspondientes al periodo 01 de julio del 2008 hasta la actualidad, fecha que es reconocida por la demandada en su escrito de contestación, por lo que estando a tales declaraciones y a la constancia de folios 06, se tiene como fecha de ingreso del trabajador el 01 de agosto del 2005. Ahora bien, respecto de la alegada desnaturalización de los contratos de locación de servicios no personales, se debe señalar que acerca del principio de primacía de la realidad, el Tribunal Constitucional ha señalado en la STC N° 03172-2011-PA/TC que “En cuanto al principio de primacía de la realidad que es un elemento implícito en nuestro ordenamiento jurídico impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, el Tribunal Constitucional ha precisado en la STC N.° 1944-2002-AA/TC, que: “(...) en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero; es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”. Ya Ulpiano dijo en el Digesto “más vale lo hecho que lo escrito”. En tal sentido, se tiene que “el contrato de trabajo puede ser definido como un negocio jurídico por el cual un trabajador presta servicios personales por cuenta ajena en una relación de</i></p>								
---	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>subordinación a cambio de una remuneración” ; infiriéndose de ello que para comprobar la existencia de un contrato de trabajo corresponde verificar la concurrencia de tres elementos del referido contrato: la subordinación, la prestación personal de servicios y la remuneración ; suponiendo el contrato de trabajo el establecimiento de una relación laboral permanente entre el empleador y el trabajador, en virtud de la cual éste último se obliga a ofrecer servicios en beneficio de aquél de manera diaria, continua y permanente, cumpliendo un horario de trabajo y acatando las órdenes que se le impartan; mientras que en el contrato de locación de servicios, la prestación de servicios se realiza en forma independiente, sin la presencia de subordinación o dependencia del contratado; esto es, el locador no está sujeto a horario alguno y realiza sus labores de modo autónomo sin seguir normas o directrices emanadas de su comitente, mucho menos el locador puede ser pasible de sanción disciplinaria por parte del comitente; definiendo nuestra legislación nacional dicho contrato en el artículo 1764 del Código Civil.</i></p> <p><b>CUARTO.-</b> <i>Si bien todo contrato de trabajo implica la concurrencia de los sus tres elemento esenciales, en el caso que nos ocupa debemos estar a lo que exige el nuevo régimen adjetivo establecido por la N.L.P.T., Ley N° 29497, la que en su artículo 23.2 prescribe que acreditaba la prestación personal de servicios, se presume la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario; por lo que siendo esto así, resulta ser un hecho probado por el demandante y que ha reconocido la demandada al señalar que debido a la propia naturaleza de labores de obrero la prestación de servicios del actor debían ser personales y como persona natural, por</i></p>							
---	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>lo que así resulta ser un hecho cierto que el actor ha prestado servicios de manera personal para la demandada, por lo que encontrándose amparado el demandante por la presunción de laboralidad anteriormente reseñada, se concluye la existencia de un contrato de trabajo durante el período en que se le contrata por contratos de locación de servicios no personales. Por lo demás se debe señalar que dicha posición queda reforzada cuando se verifica la concurrencia de subordinación laboral, pues el actor recibía indicaciones e instrucciones para la realización de sus labores como obrero según así es de apreciarse de la cláusula tercera del contrato de locación de servicios no personales de fojas 15, la cual textualmente dice: “LA MUNICIPALIDAD se compromete abonar a EL CONTRATADO, como única y total compensación por Servicios no Personales Contratados, la suma de QUINIENTOS Y 00/100 NUEVOS SOLES (S/. 500.00), que los percibir, previo informe de avance del cumplimiento de Servicios no Personales materia del presente documento contractual”; documental que ha sido admitida y actuada en la Audiencia de Juzgamiento, cuyo sustento ha sido tomado por el abogado de la parte demandante (Min. 22:28). Por lo demás, se aprecia que el actor debía registrar asistencia según tarjetas de control de fojas 172 a 209 (ofrecidas por la propia demandada); todo lo cual revela inequívocamente subordinación que es la característica propia, exclusiva y determinante del contrato de trabajo. El elemento, la remuneración, que es un derecho prioritario constitucionalmente reconocido y que consiste en la contraprestación a cargo del empleador por el servicio prestado por el trabajador, se verifica de los propios contratos de locación de servicios de folios 15 a 38 a cuyas cláusulas se establece un pago como contraprestación el</i></p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>mismo que es de carácter permanente y con periodicidad mensual, todo lo cual demuestra objetivamente que en el caso del actor ha habido una desnaturalización de los contratos de locación de servicios celebrados y, por tanto, se establece que entre el período 01 de agosto del 2005 al 30 de junio del 2008 (conforme así se ha petitionado en la demanda) ha existido un real contrato de trabajo.</i></p> <p><b>QUINTO.-</b> <i>Ahora bien, en relación al segundo período contractual, comprendido entre el 01 de julio del 2008 hasta la actualidad, durante el cual la demandada señala que el actor ha prestado servicios mediante Contratos Administrativos de Servicios (CAS) y que son regulados por el Decreto Legislativo 1057, se debe señalar que la parte demandante reconoce dicho tipo de contratación pero cuestiona la validez de su celebración, alegando en su escrito de demanda y en los alegatos de apertura en la Audiencia de juzgamiento que en el caso concreto del actor resultan nulos por cuanto se hizo suscribir luego que el trabajador en la práctica por el principio de primacía de la realidad ya se encontraba sujeto a un contrato de trabajo a plazo indeterminado, por lo que no se le podía hacer suscribir un contrato que desmejore su situación laboral debido al recorte de derechos laborales pertenecientes al régimen laboral primigenio (Min. 3:27). Al respecto se debe señalar que si bien el Tribunal Constitucional ha declarado la plena constitucionalidad de este tipo de contratación mediante sentencia recaída en el Exp. 0002-2010-PI/TC, por el cual se calificó a este régimen como una especial de naturaleza laboral, no es menos cierto que en el caso de autos debe analizarse la situación legal del actor que inició su relación laboral con la demandada antes de la entrada</i></p>							
---	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>en vigor del régimen CAS, ello a fin de poder establecerse si con la celebración de los contratos CAS se extinguió el régimen laboral privado al que estuvo sujeto el actor en la realidad o si este régimen se proyecta en el tiempo más allá de la suscripción de estos últimos.</i></p> <p><i>Para resolver esta controversia se deben tomar en cuenta principios rectores que informan al Derecho Laboral como el principio Protector e Indubio pro Operario, especialmente el Principio de Irrenunciabilidad de Derechos, recogido en el artículo 26, numeral 2, de la Constitución Política del Estado, en virtud del cual ninguna persona puede desprenderse de sus derechos inherentes a su condición de trabajador. Y no se puede justificar la renuncia de derechos laborales por cuanto desde ningún punto de vista, ni aun cuando fuera la propia y libre decisión del trabajador, puede validarse en el presente caso el sometimiento a un nuevo régimen laboral que descienda sus condiciones laborales. La Corte Suprema de Justicia en al CASACION N° 290-2004 LIMA, publicada el 1 de agosto del 2006, y en la CASACION N° 2298-2004 LIMA, publicada el 31 de agosto del 2007, ha dejado establecido que “la Constitución protege al trabajador aún respecto de sus propios actos cuando pretenda renunciar a los derechos y beneficios que por mandato constitucional y legal le corresponden, con mayor razón este ámbito de protección adquiere especial relevancia cuando se trata afectaciones provenientes de un extraneus” Y el Tribunal Constitucional ha señalado que “Los derechos laborales que se adquieren bajo el amparo de una determinada normatividad (...) no pueden ser –a posteriori- desnaturalizados de modo restrictivo por nuevas leyes, ya que tal hipótesis resulta contraria tanto al principio</i></p>								
---	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>de irrenunciabilidad de los derechos reconocidos previsto en el inciso 2) del artículo 26° de la Constitución Política del Estado, como al principio de irretroactividad de las normas jurídicas establecido en el párrafo segundo del artículo 103° de la misma norma fundamental”. En el presente caso, entonces, la demandada no podía seguidamente contratar por CAS al demandante cuyo status era la de un trabajador obrero con contrato de trabajo de duración indeterminada tal como se ha dejado establecido en los considerados anteriores. Por lo mismo, con la suscripción de los nuevos contratos CAS, después que el actor, por el principio de la Primacía de la Realidad, se encontraba bajo el régimen laboral privado, se llega a la conclusión de la existencia de un notorio acto de ilicitud, por cuanto se desprende que la única finalidad buscaba por el empleador al hacer suscribir tales contratos era rebajar los derechos laborales del actor, todo lo cual toma inválido dicho negocio jurídico por ir en contra de normas de orden público y de constitucional, por lo que este juzgado llega a la convicción que los contratos CAS suscritos y cuya regulación está dada por el Decreto Legislativo N° 1057, no resultan válidos tal como en casos similares lo ha dejado establecido los pronunciamientos de la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia, como son la Cas. Lab. N° 007-2012, Cas. Lab. N° 2146-2010, por las cuales se ha dejado establecido que “...la causal de inaplicación del Decreto Legislativo N° 1057, deviene en infundada por cuanto en sede de instancia se ha determinado la desnaturalización de los contratos de locación de servicios celebrados entre las partes, régimen laboral anterior a la celebración de los contratos administrativos de servicios, regímenes laborales en los cuales el actor siempre desempeñó la misma labor; igualmente no</i></p>							
---	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>es amparable la tesis de que la demandante es una trabajadora del sector público por haber suscrito contratos administrativos de servicios por lo que debió accionar a través del proceso contencioso administrativo, máxime si se ha demostrado (... por Primacía de la Realidad ...) que la actora antes de la suscripción de los contratos administrativos de servicios, ostentaba respecto de su empleador ... un contrato de trabajo a plazo indeterminado” (Cas. Lab. N° 274-2012).</i></p> <p><i>Así también en la Cas. Lab. 2146-2010 –La Libertad, de fecha 06.06.11, cuarto considerando, se ha establecido que: “(...) habiendo el actor adquirido el derecho a un contrato laboral de naturaleza indeterminada bajo el régimen laboral del D. Leg. 728, no puede aplicarse a la misma lo señalado en el régimen especial de contratación administrativa por ser un régimen que implica rebaja de sus derechos laborales ya adquiridos” (resaltado nuestro). Con igual criterio, el Tribunal Constitucional, en la STC. N° 01154-2011-PA/TC, ha señalado que “9. Así las cosas y atendiendo al carácter irrenunciable de los derechos laborales que preconiza el artículo 26° de la Constitución, resulta relevante destacar la continuidad en las labores administrativas realizadas por la demandante independientemente de la modalidad de su contratación, hecho que permite concluir que los supuestos contratos de locación de servicios y contratos administrativos de servicios encubrieron, en realidad, una relación de naturaleza laboral y no civil, por lo que la actora sólo podía ser despedida por causa derivada de sus conducta o capacidad laboral que lo justifique” (resaltados nuestros). Por ello, se llega a establecer que el tiempo en que el trabajador demandante</i></p>							
--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>laboró bajo la aparente influencia de los contratos CAS resulta ser la continuación del régimen laboral primigenio que para el caso del actor es el régimen laboral privado, por lo que el tramo 01 de julio del 2008 hasta la actualidad, resulta ser un período computable para efectos de la liquidación de los beneficios sociales que pudieron corresponderle al actor bajo el régimen laboral de la actividad privada en caso de ampararse dicha pretensión.</i></p> <p><b>SIXTO.-</b> <i>Que, en cuanto a los efectos de la Resolución de Alcaldía N° 992-2006-MDE, obrante de fojas 232 a 237 de autos; el Procurador Público de la M. D. E. (Min. 6:46) sostiene que dicha resolución administrativa determina que el actor se encuentra dentro del régimen laboral público y no dentro del régimen de la actividad privada; sin embargo, no está teniendo en cuenta lo dispuesto en el quinto y sexto considerando de la propia Resolución de Alcaldía N° 992-2006-MDE, la cual a la letra dice: “Que, la Ley Orgánica de Municipalidades – Ley N° 27972, en su Artículo 20, inciso 28, prescribe que es atribución de la Alcaldía, nombrar y contratar a los servidores municipales. Estableciendo en su primer párrafo el Artículo 37 de la misma Ley Orgánica, que los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la Administración Pública, conforme a ley; y que los obreros de las municipalidades, son servidores públicos sujetos al régimen de la actividad privada. Que, la Ley 28411 – Ley General del Sistema Nacional del Presupuesto, en su Tercera Disposición Transitoria, numeral f), establece que: En la Administración Pública, en materia de gestión de personal se tomará en cuenta lo siguiente: “() f) la incorporación paulatina en los Cuadros de Asignación del</i></p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>Personal – CAP y/o Presupuesto Analítico de Personal –PAP, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público, de los trabajadores que viene ejerciendo labores de carácter permanente y propio e la Entidad, bajo la modalidad de contratados o de servicios no personales”; situación que no hace más que corroborar lo sostenido por la defensa del demandante, en cuanto se ha indicado que el actor ha venido laborando para la demandada en su condición obrero, siendo que dicha Resolución Administrativa de fojas 232 a 237, se dictó con el fin de INCORPORAR PAULATINAMENTE a aquellas personas que venían realizando labores de carácter permanente para la demandada a efectos de evitar la demanda recursos adicionales al Tesoro Público; situación que en la realidad no ha sucedido, pues lejos de que la M. D. E. cumpla con dicho objetivo, ésta mediante Resolución de Alcaldía N° 003-2007-MDE de fecha 03.01.2007, declara nula la Resolución de Alcaldía N° 992-2006-MDE; asimismo, siendo a su vez que mediante Resolución de Alcaldía N° 0061-2007-MDE de fecha 10.01.2007, se dispuso restablecer los efectos de la Resolución de Alcaldía N° 992-2006-MDE, la cual nuevamente fue declarada nula, mediante Resolución de Alcaldía N° 1242-2007-MDE de fecha 11.06.2007. Ante dicha situación el Sindicato de Trabajadores de la M.E., interpuso un proceso contencioso administrativo, el mismo que culminó en primera instancia, declarando nula la Resolución de Alcaldía N° 1242-2007-MDE que declara la nulidad de oficio de la Resolución de Alcaldía N° 003-207-MDE, disponiendo además la ejecución de los efectos de la Resolución de Alcaldía N° 992-2006-MDE; en consecuencia, se tiene que, es totalmente falso y lejos de la verdad lo expresado por el Procurador Público de la M. D.E., cuando refiere que la Resolución</i></p>							
--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>de Alcaldía N° 992-2006-MDE de fojas 232 a 237, le otorga al actor la condición de servidor público sujeto al régimen de la actividad pública; cuando en realidad dicha resolución administrativa determinó la contratación de personal sujeto al régimen de la actividad pública (para aquellos trabajadores que se desempeñen como funcionarios públicos o que realicen funciones administrativas), así como dispuso la contratación de personal bajo el régimen laboral de la actividad privada (como es el caso de los obreros). Por lo que, al haberse determinado precedentemente la desnaturalización de los contratos de locación de servicios no personales, debido a que el actor ha acreditado que su relación con la demandada fue una naturaleza laboral sujeto al régimen de la actividad privada, pues así lo establece la Ley número 27469 vigente desde el 02 de Junio (ley que modifica el artículo 52° de la Ley número 23853, antigua Ley Orgánica de las Municipalidades); es que sus beneficios sociales debe ser liquidados conforme a dicha régimen y no como lo sostiene el Procurador Público de la demandada.</i></p> <p><b>SÉPTIMO.-</b> <i>Que, siendo esto así, respecto de la pretensión de reintegro de remuneraciones por trato salarial discriminatorio, se debe señalar que el demandante en su escrito de demanda refiere que han venido pagándole una remuneración menor (S/. 500.00, S/. 650.00 y últimamente, S/. 700.00) pese a que ha venido desempeñando como chofer de equipo pesado al igual que otros compañeros de trabajo a quienes en su respectiva oportunidad se les pagaba una suma mayor; pues señala en su escrito de demanda que durante el período Junio del 2001 a Diciembre del 2010, la remuneración de sus compañeros de trabajo P. I. A., T.N. A Y T. C. N.</i></p>							
---	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>A. era una suma mayor. Por su parte, la demandada en la Audiencia de Juzgamiento no contradice estos hechos, señalando más bien en su escrito de contestación de demanda que si el actor suscribió contratos de locación de servicios es evidente y claro que estuvo totalmente de acuerdo con dichos contratos y con la retribución económica plasmada en los mismos, por lo que resulta absurdo que se hable de trato salarial desigual.</i></p> <p><i>Para dilucidar este punto de la controversia, se debe tomar en cuenta que el Tribunal Constitucional ha dejado establecido que “La igualdad de oportunidades – en escrito, igualdad de trato -, obliga a que la conducta ya sea del Estado o los particulares, en relación a las actividades laborales, no genere una diferenciación no razonable y por ende, arbitraria” (Exp. 0008-2005-AI), significando que el principio de igualdad trasladado al ámbito laboral supone el derecho del trabajador a recibir por parte de su empleador un trato igual al que reciben los demás trabajadores, de forma tal que mientras la igualdad ante la ley opera en el marco de las relaciones entre el individuo y el Estado – poder legislativo, ejecutivo o judicial – de otro lado, la igualdad de trato actúa en este caso dentro de la relación entre el empleador y el trabajador, estando premunido el primero de un poder de dirección cuyo ejercicio tienen como límite o control el evitar diferenciaciones arbitrarias de trato, esto es, se trata de un límite fundamental a la autonomía empresarial que consiste en “(...) la prohibición de que el empleador adopte diferenciaciones arbitrarias, habiéndose de justificar toda diferenciación de trato entre los trabajadores en base a su razonabilidad y respecto de la situación concreta de que se trate” (Rodríguez Piñero citado por Carlos</i></p>							
---	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>Blancas Bustamante en “Derechos Fundamentales de la Persona y Relación de Trabajo”; Fondo Editorial PUCP; Lima; 1 era Edición 2007; pp. 149).</i></p> <p><b>OCTAVO.-</b> <i>Que, en tal sentido, se tiene que se encuentra fuera de discusión la validez y vigencia del principio de igualdad en nuestra sociedad y sus efectos en materia laboral, concretamente en el tema remunerativo, con la regla de “a igual trabajo igual remuneración”, tal conclusión surge de la lectura de normas internacionales sobre la materia tales como el numeral 2 del artículo 23 de la Declaración Universal de Derecho humanos que señala: “... Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual ...”; asimismo el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales señala en su artículo 7 que toda persona tiene derecho a un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; por su parte, nuestra legislación, relevante nuestra Constitución dispone en su artículo 24 que todo trabajador tiene derecho a percibir una remuneración equitativa y el artículo 26, inciso 1), que en la relación laboral se debe respetar el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación.</i></p> <p><b>NOVENO.-</b> <i>Que, en relación al argumento esbozado por la demandada referido a que es falso que haya existido trato salarial desigual, debido que desde el inicio de su relación con su representada la contraprestación fue acordada entre las partes (cuarto argumento de los puntos expuestos en la demanda), se debe señalar que, en relación a la libertad contractual que invoca la demandada, se ha establecido en reiterada jurisprudencia por la Sala</i></p>							
--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República que “si bien el artículo sesenta y dos de la Constitución Política del Estado establece que la Libertad de contratar garantiza que las partes puedan pactar según las normas vigentes al momento del contrato y que los términos contractuales no pueden ser modificados por leyes u otras disposiciones de cualquier clase, dicha disposición necesariamente debe interpretarse en concordancia con su artículo segundo, inciso catorce que reconoce el derecho a contratación con fines lícitos, siempre que no se contravengan leyes de orden público; por consiguiente, y en desmedro de lo que pueda suponer una conclusión apresurada, es necesaria una lectura sistemática de la Constitución que, acorde con lo citado, permita considerar que el derecho a la contratación no es ilimitado, sino que se encuentra evidentemente condicionado en sus alcances, incluso no sólo por límites explícitos, sino también implícitos; límites explícitos a la contratación, son la licitud como objetivo de todo contrato y el respeto a las normas del orden público. Límites implícitos, en cambio, serían las restricciones del derecho de contratación frente a lo que pueda suponer el alcance de otros derechos fundamentales y la correlativa exigencia de no poder pactarse contra ellos. Asumir que un acuerdo de voluntades, por más respetable que parezca, puede operar sin ningún referente valorativo, significaría no precisamente reconocer un derecho fundamental, sino un mecanismo de eventual desnaturalización de tales derechos” (Casación N° 476-2005 LIMA; El Peruano; 05/01/07).</i></p> <p><b>DÉCIMO.-</b> <i>Que, en el caso de autos ha quedado acreditado que el demandante laboró como trabajador Policía Municipal y luego como</i></p>								
---	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>vigilante, según contratos de servicios no personales y contratación administrativa de servicios de fojas 175-230, alcanzados por la demandada en su escrito de contestación, corroborados con la constancia de fecha 05.12.2013 de fojas 05, recaudados con la demanda. Es decir, ha quedado acreditado:</i></p> <p><i>1) Que a partir del 01 de agosto del 2005 hasta la actualidad, el actor ha realizado labores de Policía Municipal y Vigilante según contratos de servicios no personales y contratación administrativa de servicios de fojas 175 a 230, corroborados con la constancia de fecha 05.12.2013 de fojas 05; siendo que el actor ha realizado labores similares a los servidores S. P. I. A., T. N. A. Y T. C. N. A., quienes también son obreros de la entidad edil demandada según copia de planillas única de pago, de fojas 134-138, documental admitida y actuada como medio de prueba en la Audiencia de Juzgamiento de fojas 283 a 286.</i></p> <p><i>2) Que en tal condición, ha quedado probado según los mencionados contratos de locación de servicios y contratos administrativos de servicios de fojas 175 a 230, que el actor ha venido percibiendo una remuneración menor que sus homólogos obreros municipales P. I. A., T. N. A. Y T. C. N. A., quienes perciben una remuneración mayor según se verifica de las copias de las planillas de fojas 102 a 113. Además, se debe tomar en cuenta que respecto de esta pretensión, la demandada no ha negado la existencia de remuneraciones diferenciadas entre el actor y los trabajadores comparativos, habiéndose limitado a señalar en su escrito de contestación de demanda de folios 273-279 que “el actor ingresó a prestar servicios para su representada mediante contrato de locación</i></p>							
---	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>de servicios no personales, a partir del 01 de agosto del 2005, posteriormente, desde el 01 de julio del 2006 se le contrató bajo la modalidad de contrato por funcionamiento, ordenado por la Tercera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de La Libertad”, por lo que, siendo así en el caso subjudice la entidad demandada no ha alegado menos ha podido acreditar los motivos objetivos, razonables y suficientes que justifiquen el trato diferenciado en materia remunerativa tal como le impone la carga de la prueba establecida en el artículo 23.4 inciso b) y 23.5, de la NLPT, Ley 29497, máxime si las labores de limpieza pública por ser labores simples y no complejas, no necesitan de alta especialización o marcada experiencia que pueda implicar una diferenciación en la percepción de remuneraciones entre trabajadores antiguos y recientes. Por lo demás, se verifica de las planillas contenidas en soporte magnético que ambos trabajadores comparativos perciben conceptos como “costo de vida” y “refrigerio-movilidad” a diferencia del actor que no los percibe cuando es el caso que el costo de vida o el valor de la canasta básica familiar es uno solo en el país, más aún tratándose de trabajadores que radican en una misma localidad, por lo que no existe razón alguna para que a unos se le otorgue dichos pagos y a otros como el actor, no.</i></p> <p><i>En consecuencia, el extremo de la demanda sobre reintegro de remuneraciones por trato discriminatorio debe ser amparado en los montos que se liquidan líneas abajo, tomando en consideración la información contenida en el CD de fojas 171, sobre remuneraciones de los trabajadores comparativos durante la gran mayoría de meses del record laboral demandado y si bien no se cuenta con datos en</i></p>								
---	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>algunos meses, se ha realizado una proyección para efectos de poder efectuar los cálculos correspondientes, debiéndose señalar también que se han tomado las remuneraciones de los citados trabajadores comparativos deduciéndose los conceptos que éstos ha percibido por razones personales o de tiempo como el subsidio o asignación familiar; reintegros, incremento AFP (Ley 25897); liquidación que se efectúa de conformidad con el criterio establecido para estos casos por la Primera Sala Laboral de La Libertad en las ejecutorias recaídas en los Exp. 3251-2011, seguido por O. O.V. R. y en el Exp. 3838-2011, seguido por L. E. A. Q., ambos contra la M. D. V. L. H., sobre Reintegro de Remuneraciones por Trato Discriminatorio y Pago de Beneficios Sociales. Así tenemos que por dicho concepto la demandada deberá cancelar al actor la suma de S/. 54,350.18 conforme a la siguiente liquidación:</p> <p><b>DÉCIMO PRIMERO.-</b> En cuanto a la Asignación Familiar, se tiene que la Ley 25129 (artículo 1) contempla para los trabajadores de la actividad privada en función del equivalente al 10% dl ingreso mínimo legal. En el caso de autos, con el Acta de Nacimiento del menor I. W. A. R. de fojas 128 y el DNI de la menor M. R. A. G. de fojas 129, el demandante ha acreditado tener dos hijos menores de edad, siendo que el primero ha nacido el 28 de agosto de 1993 y la segunda nació el 20 de Setiembre del 2010; sin embargo, la demandada no ha negado este derecho menos ha acreditado haber cumplido con su pago, razón por la que este extremo debe ser declarado fundado, debiendo liquidar este extremo demandado desde la fecha de nacimiento de primera hija; existiendo un adeudo</p>								
--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>pendiente de pago ascendente a la suma S/. 6,180.00 según la siguiente liquidación.</p> <p><b>DÉCIMO SEGUNDO.-</b> Que, respecto de la pretensión de pago de Asignación por Escolaridad, debe señalarse que habiéndose establecido la existencia de un real contrato de trabajo entre las partes, le corresponde al demandante el pago de este derecho desde el año 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012 y 2013 proveniente de los Derechos Supremos D.S. 058-2002-EF; N° 042-2003-EF, 046-2004-EF, 021-2005-EF, 011-2006-EF, 010-2007-EF, 017-2008-EF, 026-2009-EF, 001-2010-EF, 004-2011-EF, 003-2012-EF, 003-2013-EF Y 001-2014-EF; precisándose que el Juzgador dispone no otorgar la bonificación por escolaridad del año 2005, debido a que la misma se otorgó por única vez en el mes de marzo del 2005 y siendo que la desnaturalización de los contratos de locación de servicios no personales se solicitó desde el 01 de Agosto del 2005, la misma no le es aplicable en el tiempo. El procedimiento liquidatorio luego de deducir los pagos efectuados por la demandada conforme a las planillas de pago de fojas 260 a 271; existe un adeudo pendiente de pago ascendente a S/. 2,100.00.</p> <p><b>DÉCIMO TERCERO.-</b> Que, respecto de la pretensión de pago de Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad peticionados por el actor, la Ley N° 27735 que reglamenta el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada, en el primer párrafo de su artículo 2° y en su</p>								
--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>artículo 5°, señalan: “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”; y, respecto a su oportunidad de pago, precisa: “Las gratificaciones serán abonadas en la primera quincena de los meses de julio y de diciembre, según el caso” y en el artículo 6° del mismo dispositivo legal prescribe que: “En el caso del trabajador que cuente con menos de seis meses, percibirá a gratificación en forma proporcional a los meses laborados...”. En el caso de autos, la demandada no ha cumplido con su obligación procesal de acreditar el pago de gratificaciones, por lo que corresponde amparar a su abono correspondiente al tramo de Navidad del 2001 hasta Diciembre del 2013. Luego de deducir los pagos efectuados por la demandada conforme así se acredita con las planillas de pago de fojas 260 a 267; adeudo arroja la suma de S/. 21,424.52.</p> <p><i>DÉCIMO CUARTO.-</i> Que, en lo concerniente a la pretensión de pago de Vacaciones No Gozadas, el Decreto Legislativo N° 713 que consolida la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores, sujetos al régimen laboral de la actividad privada, señala en su artículo 10° del mismo cuerpo normativo, prescribe que: “El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional, por cada año completo de servicios...”. Asimismo en el artículo 23 de establece que “los trabajadores en el caso de no disfrutar del descanso</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>vacacional, dentro del año siguiente en el que adquieren el derecho, percibirán lo siguiente: a) Una remuneración por el trabajo realizado, b) Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado y c) Una remuneración equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso...”. En el caso de autos, la demandada tampoco ha cumplido con acreditar haber otorgado al actor el descanso físico vacacional ni tampoco su pago por el no goce efectivo, por lo que corresponde ordenar su abono tomándose como remuneración liquidable no el último haber “diminuto o discriminatorio” que percibe sino el que debe percibir por haberse establecido del trato salarial discriminatorio más su asignación familiar, la misma que en el mes de Diciembre del 2013, ascendió a la suma de S/. 1,721.39, debiéndose tomar en cuenta que en el caso del pago de las vacaciones no gozadas procede su liquidación hasta el período 2013-2014, tal como ha sido planteado en la demanda, no procediendo la liquidación por el período trunco por mantener el actor vínculo laboral vigente. Por lo tanto, se verifica que existe un adeudo a favor del actor ascendente a la suma de S/. 27, 542.24 por concepto de Vacaciones e Indemnización por Vacaciones no gozadas.</p> <p><b>DECIMO QUINTO.-</b> Que en relación a la pretensión de Depósito de la CTS, el D.L. N° 650, que regula la remuneración computable en el caso de Compensación por Tiempo de Servicios, como en el caso, el artículo 9 que precisa “Es</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición..” y conforme al artículo 18° del mismo texto legal tenemos que. “Las remuneraciones de periodicidad semestral, se incorporarán a la remuneración computable a razón de un sexto de lo percibido en el semestre respectivo. Se incluyen en este concepto las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad”, Ahora bien, en relación a los depósitos que datan desde junio del 2001 a octubre del 2004, éstos se liquidan por depósitos mensuales a razón de 8,33% de la remuneración percibida por el trabajador de conformidad con los entonces vigentes Decretos de Urgencia N° 127-2000, Decreto de Urgencia N° 115-2001, Decreto de Urgencia N° 119-2002, Decreto de Urgencia N° 057-2002, Decreto de Urgencia N° 013-2003 y Decreto de Urgencia N° 024-2003. En el caso de autos, la entidad demandada no ha acreditado haber cumplido con su obligación de cancelación, y tomándose en cuenta que a la fecha de la interposición de la demanda el actor aún mantiene vínculo laboral con la demandada, ratificado así en la audiencia de juzgamiento, este extremo de la demanda debe ser amparado disponiéndose su cancelación mas no su retención por parte de la entidad pública demandad, por lo que debe ordenarse el depósito de la CTS en una cuenta bancaria o</i></p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>financiera a elección del trabajador conforme al criterio establecido por la Primera Sala Laboral de La Libertad en el Exp. 2955-201, seguido por don P. H. T. contra la M. P. T. y otros, sobre Beneficios Sociales. En tal sentido, se verifica adeudo al actor ascendente a la suma de S/. 14,184.56 por concepto de Compensación por Tiempo de Servicios.</i></p> <p><b>DECIMO SEXTO.-</b> <i>Respecto al pago de los intereses legales; estos deberán liquidarse en ejecución de sentencia con arreglo al artículo 3° de la Ley N° 25920, según el cual, los montos adeudados por el empleador devengan intereses a partir del día siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo.</i></p> <p><b>DÉCIMO SÉTIMO.-</b> <i>Respecto al pago de costos del proceso. Cabe precisar que el segundo párrafo del artículo 16 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, establece: “El demandante puede incluir de modo expreso su pretensión de reconocimiento de los honorarios que se pagan con ocasión del proceso”; siendo que para la determinación del mismos no es necesario se tenga a la vista el Contrato de Locación de Servicios Jurídicos; sino por el contrario, el Juzgador debe evaluar la actuación del abogado de la parte demandante, teniendo en cuenta la calidad de su defensa y su contribución a la colaboración a la oralidad como técnica de litigación, debiendo evaluar además su actuación tanto en los actos procesales escritos y</i></p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>principalmente en los actos orales; en consecuencia, verificado el registro informático de fs. 286, se tiene que el abogado de la parte demandante ha cumplido con oralizar con claridad su pretensión y desvirtuar lo alegado por la parte demandada, sin utilizar otras técnicas de litigación oral como la confrontación o la argumentación de jurisprudencia sobre este tipo de procesos; por lo que, el Juzgador considera justo y razonable otorgar el 15% del monto total reconocido en la presente resolución, como pago de honorarios profesionales, los mismos que representan a la suma de S/. 18,876.22 que debe ser pagado por la parte vencida.</i></p> <p><b>DÉCIMO OCTAVO.-</b> <i>Respecto a la entrega de su certificado de trabajo, se debe tener en cuenta la Tercera Disposición Transitoria del Decreto Supremo N° 001-96-TR, Reglamento del Decreto Legislativo N° 728, la cual establece que: “Extingue el contrato de trabajo, el trabajador recibirá del empleador, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas, un certificado en el que se indique, entre otros aspectos, su tiempo de servicios y la naturaleza de las labores desempeñadas. A solicitud del trabajador se indicará la apreciación de su conducta o rendimiento”. En tal sentido, si bien es cierto, en autos se encuentra debidamente acreditada la relación laboral entre las partes; también lo es, que éste no puede ser otorgado debido a que no se ha extinguido el vínculo laboral entre las partes.</i></p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: Expediente N° 00021-2014-0-1618-JM-LA-01.

**LECTURA.** Nos revela que la **calidad de la parte considerativa** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: **muy alta** y **muy alta**, respectivamente.

Cuadro 3: De la parte resolutive con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión

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

<p>Aplicación del Principio de Congruencia</p>	<p>Por estas consideraciones y de conformidad con los artículos 138° y 143° de la Constitución Política del Estado, artículo 51° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, impartiendo Justicia a nombre de la Nación:</p> <p><b>IV.- DECISIÓN:</b></p> <p><b>DECLARANDO:</b> 1) <b>FUNDADA EN PARTE</b> la demanda, interpuesta por don A. contra B y B1 Sobre Pago de Beneficios Sociales; en consecuencia: <b>ORDENO</b> que la demandada <b>RECONOZCA</b> al demandante como trabajador a plazo indeterminado perteneciente al D. Leg. 728, desde el 01 de Agosto del año 2005 hasta la actualidad, debiendo inscribirlo en la planilla única de pago de trabajadores obreros permanentes; en consecuencia, <b>DECLÁRESE NULOS E INVÁLIDOS</b> los contratos Administrativos de Servicios suscritos entre el actor y la demandada desde el 29 de Junio del 2008 hasta la fecha; de igual forma <b>ORDENO</b> que la demandada pague a favor del demandante la suma de S/. <b>111,656.94 (CIENTO ONCE MIL SEISCIENTOS CINCUENTA Y SEIS Y 94/100 NUEVOS SOLES)</b>, por concepto de</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. <b>Si cumple.</b></p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (no se extralimita/salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). <b>Si cumple.</b></p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. <b>Si cumple.</b></p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. <b>Si cumple.</b></p> <p>5. Evidencia claridad (el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). <b>Si cumple</b></p>					X					
--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--

	<p>pago de reintegro de remuneraciones por trato salarial desigual: S/. 54,350.18, pago de asignación familiar: S/. 6,240.00, pago de la asignación por escolaridad: S/. 2,100.00, pago de gratificaciones no pagadas: S/. 21,424.52 y pago de vacaciones no gozadas e indemnización por vacaciones no gozadas: S/. 27,542.24, más intereses legales, que se liquidarán en ejecución de sentencia; asimismo, <b>CUMPLA</b> la demandada con <b>DEPOSITAR</b> la suma de S/. 14,184.56 nuevos soles por concepto de compensación por tiempo de servicios; y, finalmente, cumpla con pagar el 15% del monto total reconocido en la presente resolución o su equivalente a la suma de S/. 18,876.22 nuevos soles, por concepto de costos del proceso, más el 5% de este monto (S/. 943.81) para el Colegio de Abogados de La Libertad. 2) <b>INFUNDADA</b> la pretensión de entrega de su Certificado de Trabajo, conforme a lo dispuesto en el décimo noveno considerando de la presente resolución.</p> <p><b>CONSENTIDA o EJECUTORIADA</b> que sea la presente resolución <b>ARCHÍVESE</b> el expediente en el modo y forma de Ley. <b>NOTIFÍQUESE.-</b></p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple.</b></p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple.</b></p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. <b>Si cumple.</b></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. <b>Si cumple.</b></p> <p>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. <b>Si cumple.</b></p>											<b>10</b>
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-----------

Fuente: Expediente N° 00021-2014-0-1618-JM-LA-01.

**LECTURA.** Nos muestra que la calidad de la parte resolutive fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta y muy alta; respectivamente.

**Cuadro 4: De la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia; con énfasis en la calidad de la introducción y de 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]
<i>Introducción</i>	<p><b>CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LAS LIBERTAD PRIMERA SALA ESPECIALIZADA LABORAL</b></p> <hr/> <p><b>EXPEDIENTE N°</b> :00021-2014-0-1618-JM-LA-01  <b>DEMANDANTE</b> : A  <b>DEMANDADA</b> : B  <b>MATERIA</b> : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES</p> <p><b>RESOLUCION NUMERO SIETE.-</b>  Trujillo, cuatro de marzo de  Dos mil quince</p> <p><b>VISTOS.-</b> En Audiencia Pública, la Primera Sala Especializada Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, ha expedido la siguiente SENTENCIA DE VISTA.  <b>I.PRETENCION IMPUGNATORIA.</b>  1.-Viene en apelación la sentencia contenida en la resolución número cuatro, obrante a fojas 289-305, su fecha 26 de agosto de 2014, que declaro fundada en parte la demanda y ordeno que la demandada reconozca al demandante como trabajador a</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. <b>Si cumple.</b></p> <p>2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. <b>Si cumple.</b></p> <p>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). <b>Si cumple.</b></p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. <b>No cumple.</b></p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos</p>				X						



<p><i>la medida cautelar expedida por la Tercera Sala Civil de esta Corte Superior.</i></p> <p><i>b) Por Resolución de Alcaldía número 992-2006-MDE, del 26 de julio del 2006, al actor y otros trabajadores municipales, se les contrata por funcionamiento, y por diferentes resoluciones de alcaldía. Por medida cautelar con Resolución número 05 del 13 de mayo del 2010, se ordena se dé cumplimiento a la Resolución de alcaldía número 992-2006, y se emite la Resolución de Alcaldía número 1542-2010-MDE, del 07 de setiembre de 2010, que lo incluye en planillas contratado por funcionamiento desde el 01 de enero de 2011, bajo el régimen del Decreto Legislativo número 276.</i></p> <p><i>c) El demandante no ingreso a prestar servicios para la demandada mediante concurso Público, bajo el Decreto Legislativo 276 ni bajo el Decreto Legislativo número 728, prestando servicios como locador (artículo 1764 Código Civil), posteriormente bajo el régimen del Decreto Legislativo 1057, actualmente bajo el régimen de Decreto Legislativo número 276.</i></p> <p><i>d) El actor reclama el reconocimiento del derecho vacacional, aduciendo que durante su desempeño laboral nunca gozó de este beneficio, sin embargo en los años 2008-2009, 2009-2010, 2010-2011, 2011-2012, 2012-2013, y 2013-2014, ha gozado de sus vacaciones completas, conforme se demostró con la Carta número 532-2009-MDE/UPER, Carta 122-2010-MDE-UPER, Memorando 605-2011-MDE/UPER, número 972-2012-MDE/UP; número 1667-2013-MDE/UP; Resolución de Alcaldía número 2383-2013-MDE.</i></p> <p><i>e) El actor gozó sus vacaciones según su régimen laboral denominado como aguinaldo (diciembre de 2006, julio y diciembre de 2011, julio y diciembre de 2012, julio y diciembre de 2013), lo que se demuestra con las planillas únicas de pago</i></p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>y de contratados por funcionamiento.</p> <p>f) Respecto a la asignación por escolaridad, el actor gozó de este beneficio en su actual régimen como contratado por funcionamiento, percibiendo lo que señala la ley para los años 2006, 2012, 2013 y 2014.</p> <p>g) La compensación por tiempo de servicios, no le corresponde, pues dentro del régimen en que se encuentra se liquida al concluir la relación laboral con su representada.</p> <p>h) Sobre asignación familiar, no le corresponde por el tipo de contrato que tiene con su representada.</p> <p>i) Que, según el artículo 413 Código Procesal Civil, en adelante CPC, los gobiernos locales están exonerados del pago de costas y costos, por lo que no debe pagar el 5% al Colegio de Abogados de La Libertad.</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 00021-2014-0-1618-JM-LA-01.

**LECTURA.** Nos muestra que la calidad de la **parte expositiva** fue de rango **alta**. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes que fueron de rango: alta y alta, respectivamente.



	<p>se le contrató por funcionamiento, siendo incluido en planillas, según Resolución de Alcaldía número 992-2006-MDE, dicho argumento debe ser amparado respecto a la fecha de ingreso del actor, pues, tal como lo señaló este último en su escrito de demanda de folios 142-164, y conforme ha sido probado en autos con la constancia de trabajo de folios 5, y los contratos de locación de servicios de folios 13 a 38, el actor sí ingresó a laborar para la demandada desde el 01 de agosto de 2005, bajo la suscripción de contratos de locación de servicios; sin embargo, bajo este tipo contractual el actor continuó prestando servicios hasta el 31 de agosto de 2006, tal como lo certificó la demandada en la constancia de trabajo suscrita con fecha 05 de diciembre de 2013; periodo en el cual habría desempeñado labores de apoyo y control de vigilancia de servicios municipales (según contratos de folios 15-22), apoyo en servicios generales (según contratos</p>	<p>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). <b>Si cumple.</b>  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. <b>Si cumple</b></p>											
<p style="text-align: center;"><b>Motivación del derecho</b></p>	<p>de folios 23-26), por lo que; estando acreditada la prestación personal de los servicios del demandante, la cual si bien no ha sido cuestionada por la demandada, corresponde tener en cuenta la aplicación de lo previsto por el artículo 23.2 de la Nueva Ley Procesal del trabajo Ley 29497, en adelante NLPT, en virtud de la cual, opera la presunción legal relativa de verdad sobre la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, una vez probada la prestación personal de servicios; siendo carga probatoria de la demandada, acreditar la validez del contrato civil celebrado, esto es, el carácter autónomo de los servicios. Y es que, el artículo 23,2 de la NLPT simplifica la carga de la prueba de la relación laboral, instituyendo en cabeza del empleador, la carga de la prueba en</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). <b>Si cumple.</b>  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) <b>Si cumple.</b>  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). <b>Si cumple.</b>  4. Las razones se orientan a</p>					<b>X</b>						<b>20</b>

<p>contrario, de la laboralidad de los servicios, esto es, es el empleador demandado quien debe demostrar que los servicios tenían una naturaleza no-laboral.</p> <p><b>TERCERO.-</b> El presente caso, la demandada no ha cumplido con dicha carga probatoria, limitándose a ofrecer los contratos de locación de servicios, de los cuales se advierte por ejemplo del primigenio contrato suscrito en el mes de agosto de 2005 (de folios 15; presentado posteriormente por la demandada a folios 175), que en su cláusula segunda se estipuló que el actor percibiría su retribución económica de acuerdo al informe de cumplimiento de los servicios no personales y que laboraba con bienes que le entregaba la demandada. Asimismo, en su escrito de contestación de demanda, a fojas 273-279, la demandada ha alegado básicamente que el demandante no ha ingresado a la Municipalidad mediante concurso público ni bajo el régimen del Decreto Legislativo número 276, ni tampoco bajo el régimen del Decreto Legislativo número 728, (fojas 275), argumento que también fue consignado en su escrito impugnatorio a folios 310, no ofreciendo medios probatorios dirigidos a demostrar la autonomía del servicio que alega, máxime, si las labores desempeñadas por el actor según la tercera cláusula de los contratos civiles estaban sujetas al requerimiento y exigencias de la institución como personal de apoyo y control de vigilancia de servicios municipales, para ello debe resaltarse también el hecho de que la finalidad de su contratación se dio para que la demandada pueda llevar a cabo el desarrollo de sus programas de servicios a la colectividad y proveer el normal funcionamiento institucional, por lo que su</p>	<p>establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (el contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). <b>Si cumple.</b></p> <p>5. Evidencia claridad (el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). <b>Si cumple.</b></p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>labor estaría vinculada a las labores de naturaleza permanente de la demandada como gobierno municipal. Por lo tanto, no resulta suficiente el simple ofrecimiento de los contratos citados para satisfacer la carga probatoria del artículo 23.2 de la NLPT , porque los indicados contratos de locación de servicios –originariamente suscritos- sólo evidencian una voluntad formal, la misma que es necesario contrastar con la realidad de los hechos, en virtud al principio de primacía de realidad . Así, dada la insuficiencia probatoria por parte de la demandada, este Colegiado confirma la decisión del A quo, de declarar la desnaturalización de los contratos de locación de servicios celebrados por el actor desde el 01 de agosto de 2005 al 30 de junio de 2008, existiendo por tanto, un contrato de trabajo a plazo indeterminado entre el demandante y la M. D. E., con arreglo al artículo 4° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral,</i></p> <p><i>cuyo Texto Único Ordenado ha sido aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR., en adelante LPCL, que define los elementos esenciales del contrato de trabajo.</i></p> <p><b>CUARTO.-</b> <i>Cabe entonces concluir categóricamente que en autos se ha logrado acreditar la naturaleza laboral de los servicios, esto es, su carácter personal, subordinado y remunerado, porque: a) El actor ha probado plenamente que prestó servicios personales a favor de la demandada; b) Porque tal acreditación ha activado en forma automática la presunción que le atribuye naturaleza laboral –subordinada- a la indicada</i></p>							
--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>prestación personal de servicios; y, c) Porque la demandada no ha logrado desvirtuar la indicada prestación personal, acreditando su carácter autónomo o no subordinado. Por tanto, es aplicable plenamente al caso el artículo 4 de la LPCL que prescribe: “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado (...)”.</i></p> <p><b>QUINTO.-</b> <i>Bajo estos argumentos, habiéndose declarado la desnaturalización de los contratos civiles y por tanto la existencia de una contratación laboral sujeta a plazo indeterminado, la contratación administrativa de servicios – CAS-, deviene en inválida y resulta inoponible a dicha contratación laboral, pues , el actor ya había adquirido por derecho una contratación laboral de carácter indeterminada; por lo que, si bien, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente número 002-2010-PI/TC, expedida, su fecha 31 de agosto de 2010, ratifica la constitucionalidad del Decreto Legislativo número 1057, conclusión jurisdiccional que vincula a todos los poderes públicos y también a los privados, de conformidad con el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, Ley número 28237; debe tenerse en cuenta que , el contrato CAS es una forma de contratación laboral, cuya diferenciación en cuanto a la intensidad protectora de los beneficios laborales que regula, no constituye razón suficiente para predicar su inconstitucionalidad. Sin embargo, la constitucionalidad o no de los contratos CAS no se encuentra en discusión, sino la imposibilidad de estos contratos frente al contrato de trabajo a</i></p>							
---	--	--	--	--	--	--	--

<p>plazo indeterminado en el régimen laboral privado, que el actor ya había incorporado a su patrimonio de derechos, con la invalidez de los contratos civiles, en razón al principio de primacía de la realidad.</p> <p><b>SEXO.-</b> Sustenta esta conclusión una serie de categorías y principios del Derecho del Trabajo: a) El principio de irrenunciabilidad de derechos, que nulifica todo acto de disposición de derechos incorporados al patrimonio del trabajador por mandato de la Constitución, la Ley y el convenio colectivo. En este caso, la ley asigna la consecuencia jurídica de los servicios subordinados: Un contrato a plazo indeterminado; por lo tanto, la ulterior suscripción, sin solución de continuidad, de un contrato que sin dejar de ser constitucional, es menos protector que el contrato tipo, carece de validez jurídica, por constituir un acto de renuncia de un derecho irrenunciable (reconocido por Ley). Similar solución asigna el artículo 78 de la LPCL, cuando invalida un contrato modal (menos protector) suscrito por un trabajador que ya gozaba de uno a plazo indeterminado, a menos que entre uno y otro evento haya transcurrido por lo menos un año; b) el principio de continuidad, que predica una vocación de resistencia a su extinción y de duración de la relación contractual, siempre que no sobrevengan causales legales que justifiquen su terminación. Sin duda la suscripción, sin solución de continuidad, e un contrato menos protector quiebra la continuidad del contrato previamente incorporado al patrimonio subjetivo de derechos del trabajador, sin que exista causa justa de su extinción; c) Y, solo con carácter enunciativo,</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>invocamos el principio</i></p> <p><i>protector, elemento que informa todo el sistema jurídico laboral, recogido por el artículo 22 de la Constitución, que reconoce y garantiza el Derecho al Trabajo; por lo que, si un trabajador goza de un contrato a plazo indeterminado corresponde al sistema jurídico proveer los mecanismos de protección sustantivos y procesales para la tutela de ese derecho. Si los servicios del actor señaladamente correspondieron a un contrato a plazo indeterminado en el régimen laboral general del Decreto Legislativo número 728 y si dicho contrato no se ha extinguido válidamente, no existe razón jurídica para dar valor a un contrato CAS, el cual, sin negar su constitucionalidad, fue suscrito en reforma en peor al esquema de contratación previo y plenamente vigente a la fecha de suscripción del nuevo contrato CAS.</i></p> <p><b>SÉPTIMO.-</b> <i>Esta interpretación no contraviene la Sentencia del Tribunal Constitucional número 3818-2009-PA/TC, expedida por el máximo órgano supremo, porque en dicha sentencia no se llegó a establecer la naturaleza laboral de los servicios anteriores a la suscripción del CAS, habiendo manifestado el Supremo Intérprete de la constitución que tal ejercicio analítico no era propio de la naturaleza urgente del proceso de amparo , habilitando a la jurisdicción ordinaria a efectuar en análisis de tal hecho en un proceso de conocimiento como es el presente. Por lo que, esta judicatura ordinaria no puede dejar de aplicar la doctrina del mismo Tribunal Constitucional, en la que ha dejado sentada la aplicación a los</i></p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>hechos de los principios laborales recogidos en la Constitución, como los ya mencionados de continuidad, irrenunciabilidad y primacía de la realidad, de modo que, comprobándose a través de la prueba, la ocurrencia de un contrato indeterminado, este no puede ser dejado sin efecto por la firma, sin solución de continuidad de un contrato de menor entidad protectora – aunque constitucional- como es el CAS. En el presente caso, está probado que con fecha 01 de julio del 2008 (folios 39), el actor suscribió el primer contrato CAS, sin solución en la continuidad de sus servicios porque hasta el día anterior regía –formalmente- el plazo del contrato de locación de servicios de fojas 15 y 175, contratación en fraude a la ley que permite colegir su desnaturalización, como se ha señalado antes.</i></p> <p><b>OCTAVO.-</b> <i>Del mismo modo respecto a la contratación por funcionamiento, que según argumentó la demandada se habría dado desde el 01 de setiembre de 2006, según lo dispuesto en el artículo 1° de la Resolución de Alcaldía número 992-2006-MDE de folios 232-237, dicha resolución no resulta oponible al régimen laboral a plazo indeterminado del actor, debiendo desestimarse dicho argumento impugnatorio, en atención a que:</i></p> <p><i>a) La Resolución de Alcaldía número 992-2006-MDE, se trata de una resolución interna de la demandada que establece un tipo de contratación para trabajadores entre ellos el demandante, en condición de contratados por funcionamiento, tal como la misma demandada lo señala en su escritorio de apelación (folios 309); tomando como base la Ley número 27972 Ley Orgánica de Municipalidades; pudiendo advertirse de su artículo 3 que si bien, dispone que la Unidad de Personal</i></p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>, incluya a los servidores en la planilla única de pagos, también dispone que sean como “empleados contratados por funcionamiento”, no pudiendo advertirse que dicha contratación haya sido bajo el régimen del Decreto Legislativo número 276, es más, debe tenerse en cuenta que en autos con posterioridad a dicha fecha en que según la demandada habría sido incluido en planillas, el demandante acreditó también haber suscrito contratos de locación de servicios (folios 26-38); b) El tipo de contratación por funcionamiento que hoy argumenta la demandada, fue incumplido por esta, al ser declarada nula por Resolución de Alcaldía número 1242-2007-MDE, razón por la cual se recurrió a la instancia jurisdiccional a fin de que el órgano jurisdiccional vía proceso contencioso administrativo, ordene a la demandada la ejecución del acto administrativo recaído en la Resolución número 0992-2006-MDE de fecha 26 de julio de 2006. Del mismo modo, tal como se puede advertir de las documentales de folios 243-245, consistente en la resolución número 26 de fecha 26 de mayo de 2014, expedida en el expediente 194-2007-27, que resuelve una medida cautelar innovativa, se requiere a la demandada “... cumpla con ejecutar el acto administrativo recaído en la Resolución de Alcaldía número 0992-2006-MDE, de fecha 26 de julio del año 2006, adoptando la vigencia de las medidas para que se establezca la vigencia de dicha resolución... ”, Mandato cumplido por Resolución de Alcaldía número 1276-2014-MDE de folios 246-249, en cuyo artículo 1 restablece la vigencia de la Resolución número 992-2006-MDE; c) El trabajador fue un trabajador obrero sujeto al régimen laboral de la actividad privada desempeñándose durante el periodo</i></p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>laboral petitionado como: “apoyo y control de vigilancia de servicios municipales”, “policía municipal”, “vigilancia y custodia”, según pruebas documentales insertadas en autos (folios 08-10; 27-38, 39-67), no cuestionadas por la demandada; d) Se determinó que el actor desde el inicio de su relación laboral se encontraba sujeto a un contrato de trabajo a plazo indeterminado.</i></p> <p><b>NOVENO.-</b> <i>Ahora bien, encontrándose frente a un contrato de trabajo, de conformidad con el artículo 23.4 apartado a) de la NLPT, corresponde al empleador demandado acreditar el cumplimiento de las normas legales y del pago, sin embargo, la demandada no acreditó haber abonado los beneficios sociales reclamados por lo que, la sentencia, respecto a los extremos que no han sido impugnados como por ejemplo el referido al reintegro de remuneraciones debe tenerse por consentido de conformidad con lo prescrito en el Art. 123 del Código Procesal Civil, por lo que debe procederse a la revisión de los beneficios sociales impugnados.</i></p> <p><b>DÉCIMO.-</b> <i>Así, respecto a las vacaciones, impugnadas por la demandada, bajo el argumento de que el actor gozó de sus vacaciones completas en los periodos 2008-2009, 2009-2010, 2010-2011, 2011-2012, 2012-2013 y 2013-2014, de la revisión de autos específicamente de folios 250 a 254 se ha podido advertir que la demandada insertó las cartas y los memos a los que hace alusión en su escrito de impugnación a folios 311, documentales que se encuentran firmadas por el actor, y de cuyo contenido se advierte que el jefe de personal le informó</i></p>							
---	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>oportunamente su descanso vacacional según el siguiente detalle:</i></p> <p><b>UNDÉCIMO.-</b> <i>Al cotejar las documentales citadas, con las planillas de remuneraciones contenidas en el CD-ROM de folios 231, verificamos que figuran como pagos por vacaciones los meses indicados en los Memorandos antes detallados; por lo que, si bien, en autos no aparecen las boletas de pago que indiquen los lapsos de tiempo en que el actor tuvo vacaciones; ni tampoco las tarjetas de registro de control de ingreso y salida llevadas a cabo por la demandada para el registro diario de sus trabajadores, respecto de dichos periodos, de las cuales se pueda verificar el goce vacacional del actor; material probatorio que resulta ser el medio idóneo para poder verificar con certeza si existió o no labor en dichas fechas o si conforme lo señala la demandada, el actor gozó de sus vacaciones, esto de conformidad con lo prescrito en el artículo 1 del Decreto Supremo número 004-2006-TR ; sin embargo, atendiendo a que en el presente caso los memorandos antes detallados han podido ser contrastados con las planillas de remuneraciones del actor, de las cuales se ha podido verificar que figuran pagos por vacaciones, y siendo que los memorandos se encuentran firmados por el actor; material probatorio que tampoco fue cuestionado por la demandada, conforme se ha podido verificar de la audiencia de juzgamiento grabada en Cd ROM de folios 286, para este caso en concreto corresponde valorarse dicho medios probatorios, estando probados los descansos vacacionales de los periodos 2010-2011, 2011-2012, 2012-2013, con los siguientes memorandos: Memorando número 605-2011-MDE/UPER de folios 252, Memorando número 972-</i></p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>2012-MDE/UPER de folios 253 y Memorando número 1667-2013-MDE/UP de folios 254, correspondiendo por tanto, excluir del cuadro liquidatorio insertado en el décimo cuarto considerando de la resolución recurrida los pagos dobles determinados por él A quo respecto de estos periodos. Respecto al periodo 2013-2014, éste recién se otorgaría en Octubre de 2014, según lo determina el rol de vacaciones contenido en la Resolución de Alcaldía número 2383-2013-MDE (folios 255-256), por tanto, al haberse interpuesto la demanda el 12 de mayo de 2014, expidiéndose la sentencia el 26 de agosto de 2014, dicho extremo deviene en improcedente, más aún si la demandada estaba dentro del plazo establecido en el artículo 23 del Decreto Legislativo número 713 para el otorgamiento del respectivo descanso vacacional. Es así que, realizando una nueva liquidación tenemos que al actor le corresponde percibir como adeudo por vacaciones la suma de S/. 17,213.90 nuevos soles, según cuadro liquidatorio que para mayor ilustración se adjunta a continuación:</p> <p><b>DUODÉCIMO.-</b> En cuanto a las gratificaciones, de las planillas de remuneraciones contenidas en el CD-ROM de folios 231, corroboramos que todos los pagos efectuados al actor como “aguinaldo”, si han sido descontados por él A quo y son los que aparecen en la quinta columna del cuadro liquidatorio insertado en el décimo tercer considerando de la recurrida; por lo que, al no hallar más pagos que estos, no modificaremos el adeudo que por gratificaciones se determinaron en sentencia.</p> <p><b>DECIMOTERCERO.-</b> La impugnación al concepto de</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>escolaridad, debe ser desestimada por no hallarse pago alguno que demuestre el cumplimiento de las obligaciones de la demandada de conformidad con lo prescrito en el artículo 23.4 de la NLPT, tal como se indicó anteladamente.</i></p> <p><b>DECIMOCUARTO.-</b> <i>En cuanto a la impugnación de la compensación por tiempo de servicios y asignación familiar, debe desestimarse la impugnación de la demandada, por carecer su argumento impugnatorio de validez y sustento alguno, ello en tanto a que se determinó que el actor tenía el régimen laboral privado por desnaturalización de sus contratos de locación de servicios, no habiendo cumplido la demandada con demostrar lo contrario, carga de la prueba que el impone el artículo 23 de la NLPT.</i></p> <p><b>DECIMOQUINTO.-</b> <i>Respecto al cuestionamiento de los costos procesales, si bien el artículo 413 del Código Procesal Civil establece la exoneración de los costos para las entidades públicas, la Nueva Ley Procesal del Trabajo en la VII Disposición Complementaria ha establecido que en los procesos laborales, el Estado puede ser penado al pago de costos, y de conformidad con lo previsto por el artículo 414 del CPC, la regulación de los costos procesales se efectúa en función de las incidencias del proceso, constituyendo un reembolso a favor de la parte vencedora por los gastos que haya efectuado por concepto de los honorarios profesionales de su (s) abogado (s) defensor (es). Así, la determinación de los costos procesales debe obedecer a la estimación razonable del conjunto de factores y parámetros legales y fácticos que lo</i></p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>rodean y que han sido establecidos como criterios preestablecidos por las Salas Laborales de esta Corte Superior de Justicia, los cuales son: el tiempo de duración del proceso, las instancias recorridas, la naturaleza de la pretensión, la complejidad de la materia, el monto del petitorio; elementos que al ser verificados tendrán que ser valoradas de manera conjunta con la asistencia y defensa profesional del abogado, la naturaleza del derecho defendido y la conducta procesal de las partes .</i></p> <p><b><i>DECIMOSEXTO.-</i></b> <i>En el presente caso tenemos que el actor ha contado con Defensa letrada en todo el iter el proceso; quien ha participado durante el desarrollo del mismo obteniendo un buen desempeño, participando durante la realización de las audiencias programadas expresando sus argumentos de defensa y su teoría del caso, por lo tanto, en atención a lo prescrito en la NLPT y con el objetivo de incentivar las defensas de alta calidad en el nuevo proceso laboral, objetivo que puede alcanzarse asociándolo con una justa y ponderada apreciación de los costos del proceso que son en esencia los honorarios profesionales, teniendo en cuenta además que el abogado del demandante ha desarrollado una labor aceptable, el Colegiado considera regular los costos en la suma global de S/. 8,000.00 nuevos soles.</i></p> <p><b><i>DECIMOSÉPTIMO.-</i></b> <i>Así tenemos que al actor le corresponde</i></p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>percibir el importe de S/. 101,268.60 nuevos soles, monto que se encuentra integrado por los siguientes conceptos: Precisándose respecto al monto correspondiente a la Compensación por Tiempo de Servicios determinado en la resolución de primera instancia, que éste debe ser depositado en la cuenta CTS del actor.</i></p>													
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

*Fuente: Expediente N° 00021-2014-0-1618-JM-LA-01.*

***LECTURA.*** *Nos muestra que la calidad de la parte considerativa fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy alta y muy alta; respectivamente.*



		retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). <b>si cumple.</b>										
<b>Descripción de la decisión</b>		<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. <b>si cumple</b></p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. <b>si cumple</b></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. <b>si cumple</b></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. <b>si cumple</b></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> <b>si cumple</b></p>				<b>X</b>						<b>10</b>

Fuente: Expediente N° 00021-2014-0-1618-JM-LA-01.

**LECTURA.** Nos demuestra que la calidad de la **parte resolutive** fue de rango **muy alta**. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente.

**Cuadro 7: Calidad de la sentencia de primera instancia sobre pago de beneficios sociales**

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy baja	Baja	Median <sup>a</sup>	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	9	[9 - 10]	Muy alta					39
		Postura de las partes				X			[7 - 8]	Alta					
									[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	20	[17 - 20]	Muy alta					
							X		[13 - 16]	Alta					
		Motivación del derecho					X		[9- 12]	Mediana					
							X		[5 -8]	Baja					
	Parte resolutive	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	10	[1 - 4]	Muy baja					
							X		[9 - 10]	Muy alta					
		Descripción de la decisión					X		[7 - 8]	Alta					
						X	[5 - 6]	Mediana							

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

Fuente: Expediente N° 00021-2014-0-1618-JP-LA-01.

**LECTURA.** El cuadro 7, revela que la **calidad de la sentencia de primera instancia en el expediente N° 00021-2014-0-1618-JM-LA-01**, fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente.

**Cuadro 8: Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre pago de beneficios sociales**

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia								
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta				
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 -24]	[25-32]	[33 - 40]				
Calidad de la sentencia de segunda instancia	Parte expositiva	Introducción				X		8	[9 - 10]	Muy alta	38						
		Postura de las partes				X			[7 - 8]	Alta							
	Parte considerativa	Motivación de los hechos		2	4	6	8	10	20	[17 - 20]						Muy alta	
								X		[13 - 16]						Alta	
		Motivación del derecho						X		[9- 12]						Mediana	
	Parte resolutive	Aplicación del Principio de congruencia		1	2	3	4	5	10							[5 -8]	Baja
								X		[1 - 4]						Muy baja	
		Descripción de la decisión						X								[9 - 10]	Muy alta
								X								[7 - 8]	Alta
										[5 - 6]						Mediana	
										[3 - 4]						Baja	

									[1 - 2]	Muy baja				
--	--	--	--	--	--	--	--	--	---------	----------	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 00021-2014-0-1618-JM-LA-01.

**LECTURA.** El cuadro 8, revela que la **calidad de la sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00021-2014-0-1618-JM-LA-01**, fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: alta, muy alta y muy alta, respectivamente.

## **5.2. Análisis de resultados**

*En relación a la primera sentencia, es un fallo que frente a la pretensión planteada en la demanda que fue el reintegro de remuneraciones y el pago de beneficios sociales, se confirmó que el demandante labora para la demandada desde el mes de agosto del año 2005 hasta la actualidad, también que estuvo contratado por servicios no personales, locación de servicios, y por sendos contratos administrativos de servicios CAS, que recibe remuneraciones mensuales, menor que sus homólogos obreros al igual que la demandada demostrándose trato salarial desigual, que respecto al pago de beneficios sociales por asignación familiar, asignación por escolaridad, gratificaciones por fiestas patrias y navidad, vacaciones no gozadas, compensación por tiempos de servicios, CTS, no se le cancelo al demandante o no fue en el monto requerido, por cuanto en la sentencia si bien se declara fundada, esto fue en parte, por una pretensión que era su contrato de trabajo se le denegó por motivos de que se régimen laboral desnaturalizado y que en adelante es el régimen de la actividad privada Ley N° 728 especifica que el contrato de trabajo se le entrega al obrero al termino de su relación laboral; en consecuencia, destaca en esta sentencia que al margen que se haya omitido un indicador, en el fondo si amparó la demanda planteada. Esto significa entonces, que la sentencia de primera instancia, si reveló aplicación del principio de congruencia, (Echeandia citado por Serra 2016, p.127) porque el juez si se manifestó sobre la pretensión planteada, en este sentido corresponde demostrar que el principio de congruencia forma parte del contenido esencial protegido, ya que el juez al realizar la motivación de sus sentencias no solo debe velar que éstas sean lógicas sino también congruentes y a la búsqueda de una decisión que respete los parámetros de logicidad. No cabe duda que el principio de congruencia está ligado y forma parte del contenido esencial o constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de resoluciones. (Zavaleta, 2013)*

*Con respecto a la sentencia de segunda los datos recogidos y su organización conforme a los ordenamientos establecidos también, determinó que su calidad fue muy alta, porque, en similar situación que la anterior, la calidad de sus componentes, estos fueron la parte expositiva, considerativa y resolutive, también*

*fueron de muy alta calidad. Alcanzo el valor de 38 lo cual permito ubicarlo en el rango de muy alta, conforme se ha previsto en el presente trabajo en el sentido que si el valor se ubica dentro de este rango: [33-40] sería calificado como muy alta. Examinando la sentencia en alusión, puede afirmarse que si bien es la opinión de confirmar la sentencia de primera instancia, lo que cabe resaltar es en primer lugar, que revela en su contenido los tramites efectuados en segunda instancia, (Figueroa, 2015, p. 8) lo cual le da relación, no solo dice que apelaron, sino que especifica quien apelo, que en este caso fue la parte demandada que solicito, sentencia de segunda instancia(Cusi 2017) asimismo, tiene su propia fundamentación, no es una fallo que se basa en los fundamentos de la sentencia de primera, por el contrario los jueces revisores dejan pruebas que si examinaron la primera sentencia, y aunque fueron de la misma opinión cada instancia manifiesto sus propios fundamentos. Definitivamente, esta justificación debe incluir: el juicio lógico que ha llevado a elegir unos hechos y una norma, la aplicación razonada de la norma y la respuesta a las pretensiones de las partes y a sus alegaciones relevantes de los fallos (Hurtado citado por Reyes 2014). En este último aspecto es donde se comprueba la observancia al principio de congruencia, componente del debido proceso, que obliga al juez a ceñirse estrictamente a los fundamentos fácticos y jurídicos utilizados por las partes (Acevedo, 2013)*

## **VI. CONCLUSIONES**

*Concluyendo el presente estudio se puede afirmar que:*

*El objetivo fue determinar la calidad de las sentencia de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, del N° expediente N° 00021-2014-0-1618-JM-LA-01, al Distrito Judicial de La Libertad-Trujillo-La Esperanza- 2019, después de haber revisado y hacer el estudio de los fallos realizados por los jueces que se pronunciaron en ambas sentencias se arribo a la siguiente conclusión: que, la calidad de la primera y segunda sentencia fue muy alta; por lo tanto la hipótesis se confirmó.*

*En cuanto a la primera sentencia: su calidad fue muy alta, por lo que se puede concluir que en primera instancia se valoró todas las pretensiones como reintegro de remuneraciones y pago de beneficios sociales solicitadas por el demandante los cuales fueron favorables; salvo el contrato de trabajo que por la modalidad y de su régimen laboral no se pudo cumplir por los fundamentos que en dicha sentencia se exponen.*

*Por su parte la sentencia de segunda instancia su calidad fue muy alta, en el cual al hacer el estudio minucioso del fallo, los jueces confirmaron la sentencia y las pretensiones solicitadas por el demandante fueron confirmados en todos sus extremos al igual que en la primera sentencia. No se confirmó una pretensión referida al contrato de trabajo ya que el régimen laboral que es el régimen de la actividad privada, explica que se hace entrega este documento al termino de la relación laboral por los cuales se confirmó el pago de beneficios sociales y se declaró fundada en parte, por los fundamentos que en dicha sentencia se exponen.*

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- 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
- Acevedo, M.** (2013). *La Nueva Ley Procesal del Trabajo. Comentarios, jurisprudencia y estadística*. (1ra. ed.). Lima – Perú: Tinco S.A.
- Acevedo, R.** (2015). *Los principios en la Nueva Ley procesal del Trabajo N° 29497*. Recuperado de <https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/528dfe00490b56e29da89d0ace91a86e/principios+nlpt->
- Alache, P.** (2015). *¿Debe incrementarse la Remuneración Mínima Vital?* Recuperado de <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2015/02/16/debe-incrementarse-remuneracion-minima-vital/>
- Alcantara, K.** (2017). *Gratificación: Aprende a calcularla y su fecha de pago* <http://tuplancontable.com/blog/laboral/gratificacion-aprende-a-calcularla-y-su-fecha-de-pago>
- Arce, E.** (2013) *los principios en el derecho procesal del trabajo peruano.1º Ed.Lima Peru*. © Centro de Investigación, Capacitación y Asesoría Jurídica, 2013 Departamento Académico de Derecho Pontificia Universidad Católica del Perú Av. Universitaria N° 1801. Impreso por: HERAL MOL S.R.L. Calle Castrovirreyna N° 174
- Arevalo, J.** (2013) *Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. (2º Ed.) Lima-Peru. Rodhas Sac. Jr. Varela 1701.Breña
- Arevalo, J.** (2013). *La oralidad. En el nuevo proceso laboral peruano*.recuperado de <https://es.slideshare.net/diebrun940/la-oralidad-en-el-nuevo-proceso-laboral-peruano>

- Avalos, O.** (2011) *Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. (1ra. Ed.). Lima Peru. Jurista Editores E.I.R.L
- Cabanellas, G.** (1998); *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. Actualizada, corregida y aumentada. (25ta ed.). Buenos Aires: Heliasta
- Campos, H. (2018)** *Crisis de la justicia en Perú: un problema y una posibilidad* informe 7 de Agosto del 2018 ambitojuridico.com.copyright © 2017 publicaciones legis informacion profesional s. a. - nit 900.850.150-8
- Campos, W.** (2010). *Apuntes de Metodología de la Investigación Científica*. Magister SAC. Consultores Asociados. Recuperado de: <http://erp.uladech.edu.pe/archivos/03/03012/archivo/001287/2822/00128720130424050221.pdf>
- Casación.** N° 5026-2014 Lima *Pago de beneficios sociales Proceso Ordinario Laboral*. Recuperado de <http://www.dialogoconlajurisprudencia.com/boletines-dialogo/arboletin/noticia-19012016-1.pdf>
- Casación 96-2014-Tacna.** *Doctrina jurisprudencial vinculante sobre valoración de la prueba en segunda instancia* Recuperado de <https://legis.pe/casacion-96-2014-tacna-doctrina-jurisprudencial-vinculante-sobre-valoracion-de-la-prueba-en-segunda-instancia/>
- 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, J.** (2014). *Las Funciones Constitucionales del deber de motivar las decisiones judiciales*. Recuperado de [perso.unifr.ch/derechopenal/assets/files/articulos/a\\_20141008\\_02.pdf](http://perso.unifr.ch/derechopenal/assets/files/articulos/a_20141008_02.pdf)
- 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>
- Corrales, R.** (2018). *La valoración de la prueba en el proceso laboral, por Ricardo Corrales* .mayo 21, 2018 Recuperado de <https://legis.pe/valoracion-prueba->

proceso-laboral-ricardo-corrales/

**Constitución Política del Estado** (1993). Edición del Congreso de la República [mayo - 2016]. Recuperado de :  
<http://www4.congreso.gob.pe/documentos/constitucion1993/index.html#!/pagina/3>

**Cusi, A.** (2017). *Los medios impugnatorios en el proceso laboral*. jueves, abril 13, 2017 | Etiquetas: derecho procesal del trabajo.

**Decreto Supremo N° 003-97-TR** (1997). *Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL)*. Recuperado de:  
[http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_per\\_dec728.pdf](http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_per_dec728.pdf)

**De Los Santos, M.** (s/f.). *Postulación y flexibilización de la congruencia*(Su análisis con relación al Código Procesal Civil Peruano). Recuperado de [facultad.pucp.edu.pe/derecho/.../Postulacion-y-flexibilizacion-de-la-congruencia-DE-](http://facultad.pucp.edu.pe/derecho/.../Postulacion-y-flexibilizacion-de-la-congruencia-DE-)

**Desdentado, A. y Mercader, J.** ( s/f). *Motivación y congruencia de las sentencias laborales en la doctrina del tribunal constitucional*. Derecho Privado y Constitución Núm. 4. Septiembre-Diciembre 1994. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/1426776.pdf>

**Diaz, T. y Benavides, C.** (2016) *Derecho Individual del trabajo*. (2° Ed.) Lima-Peru. Grijley E.I.R.L.

**Escobar, S.** (2019) *El mal gobierno del Poder Judicial en Chile* El mostrador Blogs y opinión Av. Providencia 223, Providencia, Santiago. +56 2 2580 5400 [info@elmostrador.cl](mailto:info@elmostrador.cl) © 2019 - Algunos derechos reservados. recuperado de <https://www.elmostrador.cl/.../2019/03/11/el-mal-gobierno-del-poder-judicial-en-chile>

**Esquivel, Flor.** (2017) *Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre, pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 01136-2013-0-1601-JR-LA-03; del Distrito Judicial La Libertad – Trujillo 2017*. (tesis de pregrado Universidad Católica Los Angeles de Chimbote). Recuperado de [repositorio.uladech.edu.pe/.../CALIDAD\\_BENEFICIOS\\_SOCIALES\\_ES QUIVEL\\_VAL...](http://repositorio.uladech.edu.pe/.../CALIDAD_BENEFICIOS_SOCIALES_ES QUIVEL_VAL...)

- Expediente** N°00021-2014-0-1618-JM-LA-01; Distrito Judicial de La Libertad-Trujillo–La Esperanza. 2019
- Figueroa, E.** (2015). *Justificación interna y justificación externa*. Artículo publicado en *Jurídica* 559, *El Peruano*, 14 de julio de 2015. Recuperado de <https://edwinfigueroag.wordpress.com/2015/08/31/justificacion-interna-y-justificacion-externa-articulo/>
- Flores, M.** (2014). *Remuneraciones y beneficios sociales gestión del capital humano*. Recuperado de <https://prezi.com/xiprujofdamj/remuneraciones-y-beneficios-sociales/>
- Gamarra, L.; Elías, F.; Monroy, J. y Quispe, G.** (2010). *Manual de la nueva ley procesal del trabajo*. (1ra. ed.). Lima, Perú: Gaceta Jurídica S.A.
- García, C.** (2012). *La motivación de las sentencias es un derecho fundamental*. Cuestiones jurídicas / Procesal. Carmen García 20 marzo, 2012. Acal. Recuperado de [www.acalsl.com/blog/.../la-motivacion-de-las-sentencias-es-un-derecho-fundamental](http://www.acalsl.com/blog/.../la-motivacion-de-las-sentencias-es-un-derecho-fundamental)
- Goldstein, M.** (2010). *Diccionario Jurídico Consultor Magno*. (ed. 2010). Buenos Aires Argentina. Circulo latino. S.A.
- Gonzales, G.** (2017) “*Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneración por bonificación de especialidad en el expediente N° 00454-2013-0-2501-JR-LA-03, del Distrito Judicial del Santa – Chimbote ; 2017 (tesis de pregrado Universidad Católica Los Angeles de Chimbote)*”. Recuperado de [http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2458/bonificacion\\_calidad\\_gonzales\\_ollague\\_grecia\\_victoria.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2458/bonificacion_calidad_gonzales_ollague_grecia_victoria.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Gonzales, M.** (2018) *La sana crítica y máximas de la experiencia como criterios de valoración de la prueba más eficientes para el nuevo perfil del juez humanista de la nueva época*. Grado cero prensa. Un espacio para la difusión de las Ciencias Sociales y la Filosofía. Recuperado de <https://gradoceroprensa.wordpress.com/.../la-sana-critica-y-maximas-de-la-experiencia...>
- Gutierrez, E.** (2018) *La cultura de la corrupción en el Poder Judicial peruano tiene raíces profundas*. Las nuevas tecnologías de la comunicación al servicio del pueblo de Ica y Huancavelica. Concepción y desarrollo en el Distrito de Huachos - Castrovirreyna - Huancavelica / P e r ú . En *Opinión Libre* | Domingo 15 de julio del 2018 - 7:51

**Hernández, R. Fernández, C. y Batista, P.** (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ª ed.). México: Mc Graw Hill.

**Hurtado, J. y Davila, C.** (2016). *Guía sobre los Principales Beneficios Sociales 2016 Consideraciones para su determinación y correcto pago al trabajador*. Recuperado de [https://www.google.com/search?q=Hurtado%2C+J.+y+Davila%2C+C.+\(2016\).+Gu%C3%ADa+sobre+los+Principales+Beneficios+Sociales+2016+Consideraciones+para+su+determinaci%C3%B3n+y+correcto+pago+al+trabajado&oq=Hurtado%2C+J.+y+Davila%2C+C.+\(2016\).+Gu%C3%ADa+sobre+los+Principales+Beneficios+Sociales+2016+Consideraciones+para+su+determinaci%C3%B3n+y+correcto+pago+al+trabajado&aqs=chrome..69i57j1465j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com/search?q=Hurtado%2C+J.+y+Davila%2C+C.+(2016).+Gu%C3%ADa+sobre+los+Principales+Beneficios+Sociales+2016+Consideraciones+para+su+determinaci%C3%B3n+y+correcto+pago+al+trabajado&oq=Hurtado%2C+J.+y+Davila%2C+C.+(2016).+Gu%C3%ADa+sobre+los+Principales+Beneficios+Sociales+2016+Consideraciones+para+su+determinaci%C3%B3n+y+correcto+pago+al+trabajado&aqs=chrome..69i57j1465j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8)

**Instituto de Formación de práctica Jurídica.** (2018). *La carga de la prueba en el proceso laboral* Recuperado de <http://roleplayjuridico.com/la-carga-de-la-prueba-en-el-proceso-laboral/>.

**Jimenez, L.** (2010). *La compensación por tiempo de servicios - CTSVI VI-4 N° 217 segunda quincena - octubre 2010 Informes Laborales* Recuperado de [aempresarial.com/web/revitem/4\\_10945\\_12350.pdf](http://aempresarial.com/web/revitem/4_10945_12350.pdf)

**Lenise, M., Quelopana, A., Compean, L. y Reséndiz, E.** (2008). *El diseño en 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.

**Loarte, Y.** (2016). *Gratificaciones legales.* Recuperado de [blog.pucp.edu.pe/blog/contribuyente/2016/12/15/gratificaciones-legales/](http://blog.pucp.edu.pe/blog/contribuyente/2016/12/15/gratificaciones-legales/)

**López, N.** (2016) *calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre, indemnización por despido arbitrario” según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N°2039-2009-0-2001- JR-LA-02, del Distrito Judicial de Piura – Piura.2016.* (tesis de pregrado Universidad Católica Los Angeles de Chimbote). Recuperado <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/462>

**Malca, V.** (2013) *Manual del Nuevo Proceso Laboral y Litigación Oral.* (1ra Ed.). Trujillo-Peru. Ediciones BLG. E.I.R. Ltda.

- Mas, A.** (2017) “*Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales en el expediente N° 01085-2012-1601-JRLA-03, del Distrito Judicial de la Libertad- Trujillo-2017*”.(Tesis de pregrado Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote. Recuperado de: [http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/5063/calidad\\_pago\\_de\\_beneficios\\_sociales\\_mas\\_munoz\\_alejandro\\_hernani.pdf?sequence=1&isallowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/5063/calidad_pago_de_beneficios_sociales_mas_munoz_alejandro_hernani.pdf?sequence=1&isallowed=y)
- 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](http://www.sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/publicaciones/inv_sociales/N13_2004/a15.pdf)
- Molina, K.** (2016). *Procedimiento ordinario laboral. Grado cero prensa. Un espacio para la difusión de las Ciencias Sociales y la Filosofía* . Recuperado de <https://gradoceroprensa.wordpress.com/2016/06/09/procedimiento-ordinario-laboral/>
- Mota, J.** (2013) *La Prueba procesal*. Recuperado de <https://prezi.com/mbjllhhbuifwn/la-prueba-procesal/>
- Morales, Y.** (2018) ¿Conoces cuántos tipos de contrato laboral hay en el Perú?. Diario La Republica. Recuperado de <https://larepublica.pe/economia/889715-conoces-cuantos-tipos-de-contrato-laboral-hay-en-el-peru>.
- 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*
- Neves, J.** (2016) *Introducción al derecho del Trabajo*; (3ra ed.). Lima-Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial
- 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
- Obando, V.** (2013). *La Valoración de la prueba. Basada en la lógica, la sana crítica, la experiencia y el proceso civil*. Suplemento de 2 análisis legal
- Olalde, V.** (2014). *Principio del derecho procesal del trabajo*.Prezi.segundo párrafo. Recuperado de [https://prezi.com/la\\_uyiby3s4v/principios-del-derecho-procesal-del-trabajo/](https://prezi.com/la_uyiby3s4v/principios-del-derecho-procesal-del-trabajo/).

- Ortiz, J.** (2018). *Sujetos procesales. (Partes, terceros e intervinientes)\** Revista facultad de derecho. Ratio Juris Vol. 5 No. 10 / Medellín - Colombia. Enero-Junio de 2010, ISSN: 1794-6638
- Pacori, J.** (2017) Cuadro resumen de los contratos de trabajo sujetos a modalidad. Legis.Pe. octubre 26, 2017. Recuperado de <https://legis.pe> › Laboral
- Pacheco, L.** (2012). *Los elementos esenciales del contrato de trabajo.* Universidad de Piura.Lima.2012 Esta obra está bajo una licencia Creative Commons AtribuciónNoComercial-SinDerivadas 2.5 Perú Repositorio institucional PIRHUA – Universidad de Piura
- Paredes, G.** (2017). “*Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales en el expediente N° 00042-2012-0-2601-JM-LA-01 del Distrito Judicial de Tumbes- Tumbes; 2017* ( tesis de pregrado Universidad Católica Los Angeles de Chimbote). Recuperado de <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/3947>
- Peña, H. y Peña, J.** (2011). *Manual de Derecho Procesal Laboral.* (1ra. ed.). Lima, Perú: Jurista Editores.
- Pereyra, Y.** (2014). *Fijación de puntos controvertidos, en el proceso civil. Seminario Civil.* Cuzco-Perú: Universidad Andina de Cuzco. Recuperado de: [www.academia.edu/.../FIJACION\\_DE\\_PUNTOS\\_CONTROVERTIDOS\\_EN\\_EL\\_PRO](http://www.academia.edu/.../FIJACION_DE_PUNTOS_CONTROVERTIDOS_EN_EL_PRO)
- Poder Judicial** (2013). *Diccionario Jurídico.* Recuperado de: <http://historico.pj.gob.pe/servicios/diccionario/diccionario.asp>.
- Puente , P.** (2015). *Los principios en la Nueva Ley Procesal Laboral N°29497*  
  
<https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/528dfe00490b56e29da89d0ace91a86e/PRINCIPIOS+NLPTPedro+Puente+Bardales.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=528dfe00490b56e29da89d0ace91a86e>
- Real Academia Española,** (2001). *Diccionario de la lengua Española.* (22ava. ed.). Madrid: Espasa Calpe
- Rendon, M.** (2015). *Descanso anual remunerado*  
<https://prezi.com/yfiweq7w4xlb/descanso-anual-remunerado/>.

- Revista Gaceta Laboral** (2018). *¿Qué es la Remuneración Mínima Vital y cómo se fija en Perú?*. <http://gacetalaboral.com/que-es-la-remuneracion-minima-vital-y-como-se-fija-en-peru/>.
- Revista Gaceta Laboral** (2016). *Beneficios sociales legales*. recuperado de <http://gacetalaboral.com/beneficios-sociales-legales/>.
- Reyes, V.** (2017) *calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago Indemnización por despido arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes*, en el expediente N° 02964-2011-0-1601-JP-LA-01, del Distrito Judicial de La Libertad - Trujillo, 2017. (tesis de pregrado Universidad Católica Los Angeles de Chimbote) recuperado de [repositorio.uladech.edu.pe/.../RANGO\\_SENTENCIA\\_REYES\\_ALFARO\\_VICTOR\\_ALC...](http://repositorio.uladech.edu.pe/.../RANGO_SENTENCIA_REYES_ALFARO_VICTOR_ALC...)
- Rodas, E.** (2017) *La conducta del juez en la nueva ley procesal laboral*. Dr. Enrique Rodas Ramirez. juez supremo provisional 2da sala de derecho constitucional y social transitoria de la Corte Suprema de la Republica. Lima octubre 2017
- Romero, W.** (2013). *Objeto de la prueba*. Recuperado de <https://estudiosjuridicos.wordpress.com/2013/08/01/objeto-de-la-prueba/>.
- Rueda, C.** (2011). *La oralidad en el proceso laboral. suplemento de análisis legal 8* Recuperado de [https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/c6f8dd804c83d7edb8e4bd7ee8aa914d/juridica\\_341.pdf?mod=ajperes&cacheid=c6f8dd804c83d](https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/c6f8dd804c83d7edb8e4bd7ee8aa914d/juridica_341.pdf?mod=ajperes&cacheid=c6f8dd804c83d)
- Ruiz, A.** (s.f) *Sintesis de la legislación laboral*. Lima, Perú. MV Fenix E.I.R.L.
- Sanabria, P. Romero, V. & Flores, C.**(2013). *El concepto de calidad en las organizaciones: una aproximación desde la complejidad\** The Concept of Quality in Organizations: An Approach from Complexity.pag. 206. Recuperado de <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/empresa/article/viewFile/4204/3066>
- Santana, P.** (2017). *Corrupcion justicia y Politica en Colombia*. Director Revista Sur.Corporacion Latinoamericana. Recuperado de <https://www.sur.org.co/corrupcion-justicia-politica-colombia/?pdf=4242>

**Schreiber, F. Ortiz, I. y Peña, A.** ( 2017) *El lenguaje de los jueces en el Distrito Judicial de Lima Sur: Una investigación exploratoria sobre el lenguaje en procesos judiciales de familia. Revista de los estudios de la justicia.* NÚM. 26 (2017) • PÁGS. 1-74 • DOI 10.5354/0718-4735.2017.46478.RECIBIDO: 10/6/2016 • APROBADO: 5/10/2016 • PUBLICADO: 30/6/2017.

Recuperado de  
[perso.unifr.ch/derechopenal/assets/files/articulos/a\\_20171108\\_02.pdf](http://perso.unifr.ch/derechopenal/assets/files/articulos/a_20171108_02.pdf)

**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](http://www.sence.cl/601/articles-4777_recurso_10.pdf)

**Serra, M. (2016)** *La oralidad como principio fundamental para la flexibilización de la congruencia causal de la pretensión de despido nulo dentro del nuevo Proceso Ordinario Laboral* (Tesis para optar el título de Abogado). Universidad de Piura. Facultad de Derecho. Programa Académico de Derecho. Piura, Perú. Recuperado de [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2677/DER\\_089.pdf?sequence=1...](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2677/DER_089.pdf?sequence=1...)

**Silva, J.** (2018). “*calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento de contrato a plazo indeterminado, reposición por despido incausado y otros*”, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el Expediente 00208- 2017-0-2601-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Tumbes – Tumbes. 2018. (tesis de pregrado Universidad Católica Los Angeles de Chimbote). Recuperado de [repositorio.uladech.edu.pe/.../APELACION\\_DESPIDO\\_INCAUSADO\\_SILVA\\_LADIN...](http://repositorio.uladech.edu.pe/.../APELACION_DESPIDO_INCAUSADO_SILVA_LADIN...)

**Soltau, S.** (2013). *Problemas prácticos en la aplicación de la nueva ley procesal del trabajo.* IUS 360 es un producto de IUS ET VERITAS.4 enero 2013. Recuperado de [ius360.com](http://ius360.com) › Privado › Laboral

**Supo, J.** (2012). *Seminarios de investigación científica. Tipos de investigación.* Recuperado de <http://seminariosdeinvestigacion.com/tipos-de-investigacion/>

**Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil Peruano.** Recuperado en: <http://www.iberred.org/sites/default/files/codigo-procesal-civil-per.pdf>

**Ticona, V.** ( s/f). *La motivación como sustento de la sentencia objetiva y materialmente justa.* recuperado de

historico.pj.gob.pe/CorteSuprema/cij/documentos/9\_8\_la\_motivación.pdf

**Toyama, J.** (2011). *Participación en las utilidades de la empresa* Recuperado de [https://www.google.com/search?q=Toyama%2CJ.+\(2011\).+Participaci%C3%B3n+en+las+Utilidades+de+la+Empresa&oq=Toyama%2CJ.+\(2011\).+Participaci%C3%B3n+en+las+Utilidades+de+la+Empresa&aqs=chrome..69i57.1209j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com/search?q=Toyama%2CJ.+(2011).+Participaci%C3%B3n+en+las+Utilidades+de+la+Empresa&oq=Toyama%2CJ.+(2011).+Participaci%C3%B3n+en+las+Utilidades+de+la+Empresa&aqs=chrome..69i57.1209j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8)

**Toyama, J. y Vinatea, L.** (2007). *Recursos humanos, contratos de trabajo. guía laboral, guía legal de problemas y soluciones laborales* Recuperado de [recursoshumanosperu.blogspot.com/2007/10/contratos.html](http://recursoshumanosperu.blogspot.com/2007/10/contratos.html)

**Toyama, J. y Vinatea, L.** (2013) *Guía Laboral*. (6° Ed.) Lima-Peru. 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/1eccin\\_31\\_\\_conceptos\\_de\\_calidad.html](http://datateca.unad.edu.co/contenidos/301404/301404_ContenidoEnLinea/1eccin_31__conceptos_de_calidad.html)

**Valderrama, S.** (s.f.). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. (1ª ed.). Lima: San Marcos

**Vilela, A.** (2017). *Las gratificaciones. Esquema legal para la entrega del beneficio*. Recuperado de <https://www.peruweek.pe/las-gratificaciones-y-esquema-legal-para-su-entrega/>

**White O.** (2008). *Teoría General del proceso: temas introductorios para auxiliares judiciales*. (2da. ed). Actualizado, Costa Rica: Corte Suprema de Justicia. Escuela Judicial, Recuperado de: [www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2014/12/doctrina40381.pdf](http://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2014/12/doctrina40381.pdf)

**Zavaleta, R.** (2013) El principio de congruencia en la Ley N° 29497. (1ra Ed.). Lima-Perú. El búho I.E.R.L. Av. Víctor Andrés Belaunde N° 395

# **ANEXOS**

## **ANEXO 1**

### **EVIDENCIA EMPIRICA DEL OBJETO DE ESTUDIO**

## SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

EXPEDIENTE N° : 00021-2014-0-1618-JM-LA-01  
MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES  
DEMANDANTE : A.  
DEMANDADA : B.  
: C  
JUEZ : D  
ESPECIALISTA : E

## SENTENCIA

RESOLUCION NÚMERO: CUATRO

La Esperanza, veintiséis de agosto del año dos mil catorce.

VISTOS, Resulta de autos que de folios 142 a 164, don A., recurre a este órgano jurisdiccional demandando Reintegro de Remuneraciones y Pago de Beneficios Sociales, acción que la dirige contra la B., formulando el siguiente Petitorio: Reintegro de Remuneraciones por trato salarial desigual, Pago de Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad, Pago de Vacaciones No Gozadas, Pago de la Asignación Familiar, Pago de la Asignación por Escolaridad y Depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios, más intereses legales y costos del proceso; asimismo, solicita la entrega de su certificado de trabajo.

La demanda ha sido admitida por auto de folios 165 a 166, citándose para audiencia de conciliación respectiva. En su escrito de demanda, el demandante expone lo siguiente:

Que, labora para la demandada desde el 01 de agosto del 2005 hasta la fecha, desempeñándose desde el inicio como Policía Municipal y luego como trabajador de Vigilancia. En un principio de le contrató bajo la modalidad de locación de Servicios No Personales; luego, a partir del 29 de junio del 2008 se le contrató mediante los denominados Contratos Administrativos de Servicios (CAS), los que resultan distorsionados e inválidos para su caso.

Que, se le contrató por supuesta Locación de Servicios No Personales, pero en el fondo no se trataban más que de verdaderos contratos de trabajo con sus típicas notas características como la prestación personal, la subordinación y la remuneración. Que, en su calidad de verdadero trabajador, siempre se ha desempeñado de manera personal, como persona natural y no como persona jurídica, sin que se haya valido de otras personas o dependientes a su cargo, ni menos que haya transferido sus funciones a un tercero. Que, la demandada le asignó las funciones de Policía Municipal y luego como trabajador de Vigilancia, debiendo acatar las órdenes de superiores jerárquicos como llamadas de atención, fijación de horario de trabajo, citaciones, que se le daban a través de sendos memorandos. Asimismo, se le hacía citaciones con carácter obligatorio al izamiento del Pabellón Nacional, y debía firmar ingreso y salida de asistencia; todo lo cual evidencia alega que estuvo sujeto a subordinación por parte de la empleadora, como elemento esencial de toda relación laboral, más aún cuando la limpieza pública y el mantenimiento de las áreas verdes constituye una actividad inherente y propia de la entidad demandada que implica la prestación continua y permanente del servicio de ornato de la ciudad.

Que, por su trabajo le han venido cancelando una remuneración de periodicidad mensual, aunque era inequitativa y discriminatoria. Que, en consecuencia, y en virtud del Principio de la Primacía de la Realidad señala debe entenderse que en el presente caso ha existido una verdadera relación laboral.

Que, respecto de la Contratación Administrativa de Servicios (CAS), refiere que estos se suscribieron con posterioridad al mes de junio del 2008, y que si viene siendo contratado desde antes de julio 2008 mediante contratos de servicios no personales, que en la realidad eran verdaderos contratos de trabajo, entonces, en la práctica actuaba como un verdadero trabajador sujeto al régimen laboral privado por ser este el régimen laboral de los obreros municipales, el mismo que establece beneficios como CTS, Gratificaciones, Vacaciones de 30 días, estabilidad, etc. Que, sin embargo, se le hizo suscribir un nuevo contrato CAS que desconoce o recorta los beneficios inherentes del régimen laboral primigenio. Que, existe vulneración o fraude a la ley cuando recurriéndose a un tipo contractual de incuestionable legalidad se busca un fin prohibido por una norma imperativa. Que, en su caso, la celebración del nuevo tipo de contrato CAS, en rigor, implica renuncia a los derechos reconocidos por ley, por lo que según sostiene existe la ilicitud en tanto comportamiento proscrito por noma imperativa de rango constitucional.

Que, la demandada le ha dado un trato remunerativo desigual y discriminatorio, puesto que han venido pagándoles una remuneración menos (S/. 500.00, S/. 650.00; y, últimamente S/. 700.00) pese a que ha venido desempeñándose, como trabajador en calidad de Policía Municipal y luego como trabajador de Vigilancia, al igual que otros compañeros de trabajo a quienes en su respectiva oportunidad e les pagaba una suma mayor que bordea ahora en los S/. 1,300.00 nuevos soles mensuales.

Que, la empleadora demandada no le ha cancelado la Compensación por Tiempo de Servicios. No le ha otorgado vacaciones ni le ha cancelado por su no goce. Tampoco le ha pagado sus Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad; por lo que señala es lega que le cancele dichos conceptos en base a la remuneración justa y equitativa que realmente le correspondió percibir.

Refiere además que por todo su record laboral la demandada no ha cumplido con pagarle la asignación por escolaridad otorgada a los funcionarios servidores y obreros de las reparticiones públicas, dispuesta por las respectivas Leyes Anuales de Presupuesto del 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011 y 2012, debiendo ordenarse su pago.

Fundamenta jurídicamente la demanda y ofrece sus medios probatorios.

**CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA:** La entidad emplazada contesta la demanda mediante escrito corriente de fojas 220-227, solicitando se declare infundada la demanda, manifestando lo siguiente:

Que, el actor ingresó a prestar servicios para su representada desde el 01 de agosto del 2005, mediante contrato de locación de servicios, a partir del 01 de julio del 2006, se le contrató bajo la modalidad de contrato por funcionamiento para desempeñarse como vigilante de los servicios municipales – Policía Municipal; situación que se mantiene hasta la actualidad por mandato judicial, bajo el régimen del

Decreto Legislativo 276, acatado por una medida cautelar expedida por la Tercera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de La Libertad.

Fundamenta jurídicamente la demanda y ofrece sus medios probatorios.

**AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN:** Según registro del acta de audiencia de conciliación realizada el 02 de julio del 2014, la cual obra de fojas 280 a 281, al no existir conciliación sobre las pretensiones demandadas, se señalaron como pretensiones materia de juzgamiento las siguientes: Determinar si corresponde declarar la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y de los contratos administrativos de servicios celebrados entre el actor y la demandada desde el 01.08.2005 al 30.06.2008 y desde el 01.07.2008 hasta la fecha, respectivamente, por tanto se declare la existencia de un vínculo laboral a plazo indeterminado durante dicho periodo, Reintegro de Remuneraciones por trato salarial desigual, Pago de Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad, Pago de Vacaciones No Gozadas, Pago de la Asignación Familiar, Pago de la Asignación por Escolaridad y Depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios, Pago de Intereses Legales y Costos del Proceso; así como la entrega de su certificado de trabajo correspondiente.

**AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO:** Con fecha 19 de agosto del 2014 se desarrolló la audiencia de juzgamiento, cuya acta de su propósito corre de folios 283 a 285 y CD ROM de audio y video a folios 286, audiencia en la cual se ha apersonado la parte demandante como demandada, en donde los abogados de ambas partes expusieron los fundamentos de sus pretensiones, acto seguido se admitieron los medios probatorios respecto a los hechos necesitados de actuación probatoria, finalmente se actuaron las pruebas admitidas y oídos los alegatos de cierre se reservó el fallo correspondiente; siendo que mediante resolución número tres de fecha 29 de agosto del 2014, dispuso que la notificación de la sentencia, la que se hará para el día de la fecha; por lo que siendo su estado, se pasa a expedir la que corresponde; Y, CONSIDERANDO:

**PRIMERO.-** El artículo 1° de la Constitución Política del Perú señala “La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”, asimismo el artículo III del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N ° 29497, contiene como sus fundamentos, los siguientes: “En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto deben procurar alcanzar la igualdad real de las partes”; contexto normativo dentro del cual corresponde resolver la presente litis.

**SEGUNDO.-** Previamente, al tratarse la demandada de una Institución Pública corresponde verificar nuevamente la competencia del Juzgado respecto de si la invocada desnaturalización de contratos civiles, corresponde dilucidarla dentro de la justicia ordinaria laboral o si, por el contrario, correspondería evaluarla dentro del régimen público. Al respecto tenemos:

2.1. Que, cabe considerar que mientras el régimen laboral público está regulado por un estatuto, sujeto al Derecho Administrativo – Derecho Público-, dirigido a regular las condiciones en las que se desarrolla el servicio público, el régimen laboral privado tiene una naturaleza básicamente contractual, fundada en la libertad de contratación, garantizada constitucionalmente, sobre la cual existe toda una regulación protectora del trabajador, como parte débil del vínculo laboral, sustento principal de las relaciones económicas.

2.2. Que, en ese contexto, la postulada desnaturalización de servicios, debe apreciarse dependiendo del ámbito jurídico en el cual se produce tal desnaturalización; de modo que si ésta ocurre en el ámbito de las relaciones laborales sometidas al derecho laboral propiamente (régimen laboral de la actividad privada), resultarán aplicables los principios del Derecho del Trabajo y la legislación de dicho régimen y el órgano jurisdiccional competente para conocer dicho conflicto de intereses será la justicia especializada del trabajo, conforme lo previsto por el artículo 2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley número 29497 pero, si – por el contrario – se verificara que la desnaturalización de los servicios se suscita en el ámbito del régimen estatutario de derecho público –Decreto Ley número 11377, Decreto Legislativo número 276 y normas complementarias-, en principio la competencia es atribuida, en forma exclusiva, a la jurisdicción contencioso administrativa, según el artículo 9 de Ley número 27584, artículo modificado por el artículo único de la Ley número 28531, publicada el 26 de Mayo de 2005; y, en consecuencia los principios y normas legales aplicables para resolver ese tipo de desnaturalización de servicios, deberán ser determinadas por distinta jurisdicción especializada a la nuestra.

2.3. Que, finalmente, en el caso de autos, debe considerarse que los trabajadores que realicen labores propias de obreros al servicio de las municipalidades se sujetan al régimen laboral correspondiente al de la actividad privada de conformidad con la Ley número 27469 vigente desde el 02 de Junio de 2001 (ley que modifica el artículo 52° de la Ley número 23853, antigua Ley Orgánica de las Municipalidades). En conclusión, corresponde a este juzgado conocer del reclamo del actor y evaluar respecto de la posible desnaturalización de los contratos civiles por el período que va desde el 01 de agosto del 2005 hacia adelante, según se postula en la demanda.

TERCERO.- Que, ratificada la competencia por la materia de este juzgado para resolver la presente litis, se debe establecer, en primer lugar, la existencia o no del vínculo laboral entre las partes. Al respecto, el actor fundamenta su demanda en que fue contratado bajo la modalidad de locación de servicios, pero que en la práctica se trataban de verdaderos contratos de trabajo debido a la existencia de elementos esenciales que califican a toda relación laboral. Por su parte, la demandada señala que no es verdad que se haya tratado de un contrato de trabajo, por cuanto no hubo subordinación. Asimismo, la demandada ha señalado que el actor a partir del 29 de junio del 2008 labora mediante Contratos Administrativos de Servicios (CAS).

Resolviendo este punto central de la controversia, y en lo que se refiere al primer período contractual del actor, es decir, bajo la modalidad de Locación de Servicios No Personales se debe puntualizar que el actor señala en su escrito de demanda que inicio sus labores el 01 de Agosto del 2005; solicitando se declare la desnaturalización de los contratos de locación de servicios no personales desde su fecha de ingreso al 30 de junio del 2008; así como, declare la invalidez de los contratos administrativos de servicios CAS correspondientes al periodo 01 de julio del 2008 hasta la actualidad, fecha que es reconocida por la demandada en su escrito de contestación, por lo que estando a tales declaraciones y a la constancia de folios 06, se tiene como fecha de ingreso del trabajador el 01 de agosto del 2005. Ahora bien, respecto de la alegada desnaturalización de los contratos de locación de servicios no personales, se debe señalar que acerca del Principio de Primacía de la Realidad, el Tribunal Constitucional ha señalado en la STC N° 03172-2011-PA/TC que “En cuanto al principio de primacía de la realidad que es un elemento implícito en nuestro ordenamiento jurídico impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, el Tribunal Constitucional ha precisado en la STC N.° 1944-2002-AA/TC, que: “(...) en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero; es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”. Ya Ulpiano dijo en el Digesto “más vale lo hecho que lo escrito”. En tal sentido, se tiene que “el contrato de trabajo puede ser definido como un negocio jurídico por el cual un trabajador presta servicios personales por cuenta ajena en una relación de subordinación a cambio de una

remuneración”<sup>1</sup>; infiriéndose de ello que para comprobar la existencia de un contrato de trabajo corresponde verificar la concurrencia de tres elementos del referido contrato: la subordinación, la prestación personal de servicios y la remuneración ; suponiendo el contrato de trabajo el establecimiento de una relación laboral permanente entre el empleador y el trabajador, en virtud de la cual éste último se obliga a prestar servicios en beneficio de aquél de manera diaria, continua y permanente, cumpliendo un horario de trabajo y acatando las órdenes que se le impartan; mientras que en el contrato de locación de servicios, la prestación de servicios se realiza en forma independiente, sin la presencia de subordinación o dependencia del contratado; esto es, el locador no está sujeto a horario alguno y realiza sus labores de modo autónomo sin seguir normas o directrices emanadas de su comitente, mucho menos el locador puede ser pasible de sanción disciplinaria por parte del comitente; definiendo nuestra legislación nacional dicho contrato en el artículo 1764 del Código Civil.

CUARTO.- Si bien todo contrato de trabajo implica la concurrencia de los sus tres elementos esenciales, en el caso que nos ocupa debemos estar a lo que exige el nuevo régimen adjetivo establecido por la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, la que en su artículo 23.2 establece que acreditaba la prestación personal de servicios, se presume la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario; por lo que siendo esto así, resulta ser un hecho probado por el demandante y que ha reconocido la demandada al señalar que debido a la propia naturaleza de labores de obrero la prestación de servicios del actor debían ser personales y como persona natural, por lo que así resulta ser un hecho cierto que el actor ha prestado servicios de manera personal para la demandada, por lo que encontrándose amparado el demandante por la presunción de laboralidad anteriormente reseñada, se concluye la existencia de un contrato de trabajo durante el período en que se le contrata por contratos de locación de servicios no personales. Por lo demás se debe señalar que dicha posición queda reforzada cuando se verifica la concurrencia de subordinación laboral, pues el actor recibía indicaciones e instrucciones para la realización de sus labores como obrero según así es de apreciarse de la cláusula tercera del contrato de locación de servicios no personales de fojas 15, la cual textualmente dice: “A se compromete abonar a B, como única y total compensación por Servicios no Personales Contratados, la suma de QUINIENTOS Y 00/100 NUEVOS SOLES (S/. 500.00), que los percibir, previo informe de avance del cumplimiento de Servicios no Personales materia del presente documento contractual”; documental que ha sido admitida y actuada en la Audiencia de Juzgamiento, cuyo sustento ha sido tomado por el abogado de la parte demandante (Min. 22:28). Por lo demás, se aprecia que el actor debía registrar asistencia según tarjetas de control de fojas 172 a 209 (ofrecidas por la propia demandada); todo lo cual revela inequívocamente subordinación que es la característica propia, exclusiva y determinante del contrato de trabajo. El elemento, la remuneración, que es un derecho prioritario constitucionalmente reconocido y que consiste en la contraprestación a cargo del empleador por el servicio prestado por el trabajador, se verifica de los propios contratos de locación de servicios de folios 15 a 38 a cuyas cláusulas se establece un pago como contraprestación el mismo que es de carácter permanente y con periodicidad mensual, todo lo cual demuestra objetivamente que en el caso del actor ha habido una desnaturalización de los contratos de locación de servicios celebrados y, por tanto, se establece que entre el período 01 de agosto del 2005 al 30 de junio del 2008 (conforme así se ha petitionado en la demanda) ha existido un real contrato de trabajo a plazo indeterminado.

QUINTO.- Ahora bien, en relación al segundo período contractual, comprendido entre el 01 de julio del 2008 hasta la actualidad, durante el cual la demandada señala que el actor ha prestado servicios mediante Contratos Administrativos de Servicios (CAS) y que son regulados por el Decreto Legislativo 1057, se debe señalar que la parte demandante reconoce dicho tipo de contratación pero cuestiona la validez de su celebración, alegando en su escrito de demanda y en los alegatos de apertura

---

1 TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. Instituciones del Derecho Laboral. Gaceta Jurídica. 2da. Edic.2005.Pág.93.

en la Audiencia de juzgamiento que en el caso concreto del actor resultan nulos por cuanto se hizo suscribir luego que el trabajador en la práctica por el principio de primacía de la realidad ya se encontraba sujeto a un contrato de trabajo a plazo indeterminado, por lo que no se le podía hacer suscribir un contrato que desmejore su situación laboral debido al recorte de derechos laborales pertenecientes al régimen laboral primigenio (Min. 3:27). Al respecto se debe señalar que si bien el Tribunal Constitucional ha declarado la plena constitucionalidad de este tipo de contratación mediante sentencia recaída en el Exp. 0002-2010-PI/TC, por el cual se calificó a este régimen como una especial de naturaleza laboral, no es menos cierto que en el caso de autos debe analizarse la situación legal del actor que inició su relación laboral con la demandada antes de la entrada en vigor del régimen CAS, ello a fin de poder establecerse si con la celebración de los contratos CAS se extinguió el régimen laboral privado al que estuvo sujeto el actor en la realidad o si este régimen se proyecta en el tiempo más allá de la suscripción de estos últimos.

Para resolver esta controversia se deben tomar en cuenta principios rectores que informan al Derecho Laboral como el principio Protector e Indubio pro Operario, especialmente el Principio de Irrenunciabilidad de Derechos, recogido en el artículo 26, numeral 2, de la Constitución Política del Estado, en virtud del cual ninguna persona puede desprenderse de sus derechos inherentes a su condición de trabajador. Y no se puede justificar la renuncia de derechos laborales por cuanto desde ningún punto de vista, ni aun cuando fuera la propia y libre decisión del trabajador, puede validarse en el presente caso el sometimiento a un nuevo régimen laboral que descienda sus condiciones laborales. La Corte Suprema de Justicia en al CASACION N° 290-2004 LIMA, publicada el 1 de agosto del 2006, y en la CASACION N° 2298-2004 LIMA, publicada el 31 de agosto del 2007, ha dejado establecido que “la Constitución protege al trabajador aún respecto de sus propios actos cuando pretenda renunciar a los derechos y beneficios que por mandato constitucional y legal le corresponden, con mayor razón este ámbito de protección adquiere especial relevancia cuando se trata afectaciones provenientes de un extraneus” Y el Tribunal Constitucional<sup>2</sup> ha señalado que “Los derechos laborales que se adquieren bajo el amparo de una determinada normatividad (...) no pueden ser –a posteriori- desnaturalizados de modo restrictivo por nuevas leyes, ya que tal hipótesis resulta contraria tanto al principio de irrenunciabilidad de los derechos reconocidos previsto en el inciso 2) del artículo 26° de la Constitución Política del Estado, como al principio de irretroactividad de las normas jurídicas establecido en el párrafo segundo del artículo 103° de la misma norma fundamental”. En el presente caso, entonces, la demandada no podía seguidamente contratar por CAS al demandante cuyo status era la de un trabajador obrero con contrato de trabajo de duración indeterminada tal como se ha dejado establecido en los considerados anteriores. Por lo mismo, con la suscripción de los nuevos contratos CAS, después que el actor, por el principio de la Primacía de la Realidad, se encontraba bajo el régimen laboral privado, se llega a la conclusión de la existencia de un notorio acto de ilicitud, por cuanto se desprende que la única finalidad buscaba por el empleador al hacer suscribir tales contratos era rebajar los derechos laborales del actor, todo lo cual toma inválido dicho negocio jurídico por ir en contra de normas de orden público y de constitucional, por lo que este juzgado llega a la convicción que los contratos CAS suscritos y cuya regulación está dada por el Decreto Legislativo N° 1057, no resultan válidos tal como en casos similares lo ha dejado establecido los pronunciamientos de la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia, como son la Cas. Lab. N° 007-2012, Cas. Lab. N° 2146-2010, por las cuales se ha dejado establecido que “...la causal de inaplicación del Decreto Legislativo N° 1057, deviene en infundada por cuanto en sede de instancia se ha determinado la desnaturalización de los contratos de locación de servicios celebrados entre las partes, régimen laboral anterior a la celebración de los contratos administrativos de servicios, regímenes laborales en los cuales el actor siempre desempeñó la misma labor; igualmente no es amparable la tesis de que la demandante es una trabajadora del sector público por haber suscrito contratos administrativos de servicios por lo que debió accionar a través del proceso

---

<sup>2</sup> Exp. N.º 0644-2000-AA/TC Exp. N.º 0073-2001-AA-TC, Exp. N.º 1127-2000-AA/TC.

contencioso administrativo, máxime si se ha demostrado (... por Primacía de la Realidad ...) que la actora antes de la suscripción de los contratos administrativos de servicios, ostentaba respecto de su empleador ... un contrato de trabajo a plazo indeterminado” (Cas. Lab. N° 274-2012).

Así también en la Cas. Lab. 2146-2010 –La Libertad, de fecha 06.06.11, cuarto considerando, se ha establecido que: “(...) habiendo el actor adquirido el derecho a un contrato laboral de naturaleza indeterminada bajo el régimen laboral del D. Leg. 728, no puede aplicarse a la misma lo señalado en el régimen especial de contratación administrativa por ser un régimen que implica rebaja de sus derechos laborales ya adquiridos” (resaltado nuestro). Con igual criterio, el Tribunal Constitucional, en la STC. N° 01154-2011-PA/TC, ha señalado que “9. Así las cosas y atendiendo al carácter irrenunciable de los derechos laborales que preconiza el artículo 26° de la Constitución, resulta relevante destacar la continuidad en las labores administrativas realizadas por la demandante independientemente de la modalidad de su contratación, hecho que permite concluir que los supuestos contratos de locación de servicios y contratos administrativos de servicios encubrieron, en realidad, una relación de naturaleza laboral y no civil, por lo que la actora sólo podía ser despedida por causa derivada de sus conducta o capacidad laboral que lo justifique” (resaltados nuestros). Por ello, se llega a establecer que el tiempo en que el trabajador demandante laboró bajo la aparente influencia de los contratos CAS resulta ser la continuación del régimen laboral primigenio que para el caso del actor es el régimen laboral privado, por lo que el tramo 01 de julio del 2008 hasta la actualidad, resulta ser un período computable para efectos de la liquidación de los beneficios sociales que pudieron corresponderle al actor bajo el régimen laboral de la actividad privada en caso de ampararse dicha pretensión.

SEXTO.- Que, en cuanto a los efectos de la Resolución de Alcaldía N° 992-2006-MDE, obrante de fojas 232 a 237 de autos; de B. (Min. 6:46) sostiene que dicha resolución administrativa determina que el actor se encuentra dentro del régimen laboral público y no dentro del régimen de la actividad privada; sin embargo, no está teniendo en cuenta lo dispuesto en el quinto y sexto considerando de la propia Resolución de Alcaldía N° 992-2006-MDE, la cual a la letra dice: “Que, la Ley Orgánica de Municipalidades – Ley N° 27972, en su Artículo 20, inciso 28, prescribe que es atribución de la Alcaldía, nombrar y contratar a los servidores municipales. Estableciendo en su primer párrafo el Artículo 37 de la misma Ley Orgánica, que los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la Administración Pública, conforme a ley; y que los obreros de las municipalidades, son servidores públicos sujetos al régimen de la actividad privada. Que, la Ley 28411 – Ley General del Sistema Nacional del Presupuesto, en su Tercera Disposición Transitoria, numeral f), establece que: En la Administración Pública , en materia de gestión de personal se tomará en cuenta lo siguiente: “( ) f) la incorporación paulatina en los Cuadros de Asignación del Personal – CAP y/o Presupuesto Analítico de Personal –PAP, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público, de los trabajadores que viene ejerciendo labores de carácter permanente y propio e la Entidad, bajo la modalidad de contratados o de servicios no personales”; situación que no hace más que corroborar lo sostenido por la defensa del demandante, en cuanto se ha indicado que el actor ha venido laborando para la demandada en su condición obrero, siendo que dicha Resolución Administrativa de fojas 232 a 237, se dictó con el fin de INCORPORAR PAULATINAMENTE a aquellas personas que venían realizando labores de carácter permanente para la demandada a efectos de evitar la demanda recursos adicionales al Tesoro Público; situación que en la realidad no ha sucedido, pues lejos de que B. cumpla con dicho objetivo, ésta mediante Resolución de Alcaldía N° 003-2007-MDE de fecha 03.01.2007, declara nula la Resolución de Alcaldía N° 992-2006-MDE; asimismo, siendo a su vez que mediante Resolución de Alcaldía N° 0061-2007-MDE de fecha 10.01.2007, se dispuso restablecer los efectos de la Resolución de Alcaldía N° 992-2006-MDE, la cual nuevamente fue declarada nula, mediante Resolución de Alcaldía N° 1242-2007-MDE de fecha 11.06.2007. Ante dicha situación el Sindicato de Trabajadores de la M.E., interpuso un proceso contencioso administrativo, el mismo que culminó en primera instancia, declarando nula la

Resolución de Alcaldía N° 1242-2007-MDE que declara la nulidad de oficio de la Resolución de Alcaldía N° 003-207-MDE, disponiendo además la ejecución de los efectos de la Resolución de Alcaldía N° 992-2006-MDE; en consecuencia, se tiene que, es totalmente falso y lejos de la verdad lo expresado por el Procurador Público de B, cuando refiere que la Resolución de Alcaldía N° 992-2006-MDE de fojas 232 a 237, le otorga al actor la condición de servidor público sujeto al régimen de la actividad pública; cuando en realidad dicha resolución administrativa determinó la contratación de personal sujeto al régimen de la actividad pública (para aquellos trabajadores que se desempeñen como funcionarios públicos o que realicen funciones administrativas), así como dispuso la contratación de personal bajo el régimen laboral de la actividad privada (como es el caso de los obreros). Por lo que, al haberse determinado precedentemente la desnaturalización de los contratos de locación de servicios no personales, debido a que el actor ha acreditado que su relación con la demandada fue una naturaleza laboral sujeto al régimen de la actividad privada, pues así lo establece la Ley número 27469 vigente desde el 02 de Junio (ley que modifica el artículo 52° de la Ley número 23853, antigua Ley Orgánica de las Municipalidades); es que sus beneficios sociales debe ser liquidados conforme a dicha régimen y no como lo sostiene el Procurador Público de la demandada.

SÉPTIMO.- Que, siendo esto así, respecto de la pretensión de reintegro de remuneraciones por trato salarial discriminatorio, se debe señalar que el demandante en su escrito de demanda refiere que han venido pagándole una remuneración menor (S/. 500.00, S/. 650.00 y últimamente, S/. 700.00) pese a que ha venido desempeñando como chofer de equipo pesado al igual que otros compañeros de trabajo a quienes en su respectiva oportunidad se les pagaba una suma mayor, pues señala en su escrito de demanda que durante el período Junio del 2001 a Diciembre del 2010, la remuneración de sus compañeros de trabajo F, G, H, J. era una suma mayor. Por su parte, la demandada en la Audiencia de Juzgamiento no contradice estos hechos, señalando más bien en su escrito de contestación de demanda que si el actor suscribió contratos de locación de servicios es evidente y claro que estuvo totalmente de acuerdo con dichos contratos y con la retribución económica plasmada en los mismos, por lo que resulta absurdo que se hable de trato salarial desigual.

Para dilucidar este punto de la controversia, se debe tomar en cuenta que el Tribunal Constitucional ha dejado establecido que “La igualdad de oportunidades – en escrito, igualdad de trato -, obliga a que la conducta ya sea del Estado o los particulares, en relación a las actividades laborales, no genere una diferenciación no razonable y por ende, arbitraria” (Exp. 0008-2005-AI), significando que el principio de igualdad trasladado al ámbito laboral supone el derecho del trabajador a recibir por parte de su empleador un trato igual al que reciben los demás trabajadores, de forma tal que mientras la igualdad ante la ley opera en el marco de las relaciones entre el individuo y el Estado – poder legislativo, ejecutivo o judicial – de otro lado, la igualdad de trato actúa en este caso dentro de la relación entre el empleador y el trabajador, estando premunido el primero de un poder de dirección cuyo ejercicio tienen como límite o control el evitar diferenciaciones arbitrarias de trato, esto es, se trata de un límite fundamental a la autonomía empresarial que consiste en “(...) la prohibición de que el empleador adopte diferenciaciones arbitrarias, habiéndose de justificar toda diferenciación de trato entre los trabajadores en base a su razonabilidad y respecto de la situación concreta de que se trate” (Rodríguez Piñero citado por Carlos Blancas Bustamante en “Derechos Fundamentales de la Persona y Relación de Trabajo”; Fondo Editorial PUCP; Lima; 1 era Edición 2007; pp. 149).

OCTAVO.- Que, en tal sentido, se tiene que se encuentra fuera de discusión la validez y vigencia del principio de igualdad en nuestra sociedad y sus efectos en materia laboral, concretamente en el tema remunerativo, con la regla de “a igual trabajo igual remuneración”, tal conclusión surge de la lectura de normas internacionales sobre la materia tales como el numeral 2 del artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos humanos que señala: “... Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual ...”; asimismo el Pacto Internacional de Derechos

Económicos, Sociales y Culturales señala en su artículo 7 que toda persona tiene derecho a un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; por su parte, nuestra legislación, relevante nuestra Constitución dispone en su artículo 24 que todo trabajador tiene derecho a percibir una remuneración equitativa y el artículo 26, inciso 1), que en la relación laboral se debe respetar el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación.

NOVENO.- Que, en relación al argumento esbozado por B referido a que es falso que haya existido trato salarial desigual, debido que desde el inicio de su relación con su representada la contraprestación fue acordada entre las partes (cuarto argumento de los puntos expuestos en la demanda), se debe señalar que, en relación a la libertad contractual que invoca la demandada, se ha establecido en reiterada jurisprudencia por la Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República que “si bien el artículo sesenta y dos de la Constitución Política del Estado establece que la Libertad de contratar garantiza que las partes puedan pactar según las normas vigentes al momento del contrato y que los términos contractuales no pueden ser modificados por leyes u otras disposiciones de cualquier clase, dicha disposición necesariamente debe interpretarse en concordancia con su artículo segundo, inciso catorce que reconoce el derecho a contratación con fines lícitos, siempre que no se contravengan leyes de orden público; por consiguiente, y en desmedro de lo que pueda suponer una conclusión apresurada, es necesaria una lectura sistemática de la Constitución que, acorde con lo citado, permita considerar que el derecho a la contratación no es ilimitado, sino que se encuentra evidentemente condicionado en sus alcances, incluso no sólo por límites explícitos, sino también implícitos; límites explícitos a la contratación, son la licitud como objetivo de todo contrato y el respeto a las normas del orden público. Límites implícitos, en cambio, serían las restricciones del derecho de contratación frente a lo que pueda suponer el alcance de otros derechos fundamentales y la correlativa exigencia de no poder pactarse contra ellos. Asumir que un acuerdo de voluntades, por más respetable que parezca, puede operar sin ningún referente valorativo, significaría no precisamente reconocer un derecho fundamental, sino un mecanismo de eventual desnaturalización de tales derechos” (Casación N° 476-2005 LIMA; El Peruano; 05/01/07).

DÉCIMO.- Que, en el caso de autos ha quedado acreditado que el demandante laboró como trabajador Policía Municipal y luego como vigilante, según contratos de servicios no personales y contratación administrativa de servicios de fojas 175-230, alcanzados por la demandada en su escrito de contestación, corroborados con la constancia de fecha 05.12.2013 de fojas 05, recaudados con la demanda. Es decir, ha quedado acreditado:

Que a partir del 01 de agosto del 2005 hasta la actualidad, el actor ha realizado labores de Policía Municipal y Vigilante según contratos de servicios no personales y contratación administrativa de servicios de fojas 175 a 230, corroborados con la constancia de fecha 05.12.2013 de fojas 05; siendo que el actor ha realizado labores similares a los servidores F,G,H,J, quienes también son obreros de la entidad edil demandada según copia de planillas única de pago, de fojas 134-138, documental admitida y actuada como medio de prueba en la Audiencia de Juzgamiento de fojas 283 a 286.

Que en tal condición, ha quedado probado según los mencionados contratos de locación de servicios y contratos administrativos de servicios de fojas 175 a 230, que el actor ha venido percibiendo una remuneración menor que sus homólogos obreros municipales F,G,H,J, quienes perciben una remuneración mayor según se verifica de las copias de las planillas de fojas 102 a 113. Además, se debe tomar en cuenta que respecto de esta pretensión, la demandada no ha negado la existencia de remuneraciones diferenciadas entre el actor y los trabajadores comparativos, habiéndose limitado a señalar en su escrito de contestación de demanda de folios 273-279 que “el actor ingresó a prestar servicios para su representada mediante contrato de locación de servicios no personales, a partir del 01

de agosto del 2005, posteriormente, desde el 01 de julio del 2006 se le contrató bajo la modalidad de contrato por funcionamiento, ordenado por la Tercera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de La Libertad”, por lo que, siendo así en el caso subjudice la entidad demandada no ha alegado menos ha podido acreditar los motivos objetivos, razonables y suficientes que justifiquen el trato diferenciado en materia remunerativa tal como le impone la carga de la prueba establecida en el artículo 23.4 inciso b) y 23.5, de la NLPT, Ley 29497, máxime si las labores de limpieza pública por ser labores simples y no complejas, no necesitan de alta especialización o marcada experiencia que pueda implicar una diferenciación en la percepción de remuneraciones entre trabajadores antiguos y recientes. Por lo demás, se verifica de las planillas contenidas en soporte magnético que ambos trabajadores comparativos perciben conceptos como “costo de vida” y “refrigerio-movilidad” a diferencia del actor que no los percibe cuando es el caso que el costo de vida o el valor de la canasta básica familiar es uno solo en el país, más aún tratándose de trabajadores que radican en una misma localidad, por lo que no existe razón alguna para que a unos se le otorgue dichos pagos y a otros como el actor, no.

En consecuencia, el extremo de la demanda sobre reintegro de remuneraciones por trato discriminatorio debe ser amparado en los montos que se liquidan líneas abajo, tomando en consideración la información contenida en el CD de fojas 171, sobre remuneraciones de los trabajadores comparativos durante la gran mayoría de meses del record laboral demandado y si bien no se cuenta con datos en algunos meses, se ha realizado una proyección para efectos de poder efectuar los cálculos correspondientes, debiéndose señalar también que se han tomado las remuneraciones de los citados trabajadores comparativos deduciéndose los conceptos que éstos ha percibido por razones personales o de tiempo como el subsidio o asignación familiar, reintegros, incremento AFP (Ley 25897); liquidación que se efectúa de conformidad con el criterio establecido para estos casos por la Primera Sala Laboral de La Libertad en las ejecutorias recaídas en los Exp. 3251-2011, seguido por K y en el Exp. 3838-2011, seguido por L , ambos contra la M, sobre Reintegro de Remuneraciones por Trato Discriminatorio y Pago de Beneficios Sociales. Así tenemos que por dicho concepto la demandada deberá cancelar al actor la suma de S/. 54,350.18 conforme a la siguiente liquidación:

Mes/Año	Cargo	T. N. A.	Remun. Percibida	Reintegro
Agosto.05	Policía Municipal	946.80	500.00	446.80
Setiembre	Policía Municipal	946.80	500.00	446.80
Octubre	Policía Municipal	946.80	500.00	446.80
Noviembre	Policía Municipal	946.80	485.00	461.80
Diciembre	Policía Municipal	946.80	516.00	430.80
Enero.06	Policía Municipal	946.80	500.00	446.80
Febrero	Policía Municipal	946.80	500.00	446.80
Marzo	Policía Municipal	946.80	500.00	446.80
Abril	Policía Municipal	946.80	500.00	446.80
Mayo	Policía Municipal	946.80	491.50	455.30
Junio	Policía Municipal	946.80	500.00	446.80

Julio	Policía Municipal	946.80	500.00	446.80
Agosto	Policía Municipal	946.80	500.00	446.80
Septiembre	Policía Municipal	946.80	500.00	446.80
Octubre	Policía Municipal	946.80	500.00	446.80
Noviembre	Policía Municipal	946.80	500.00	446.80
Diciembre	Policía Municipal	946.80	500.00	446.80
Enero.07	Policía Municipal	946.80	500.00	446.80
Febrero	Policía Municipal	946.80	500.00	446.80
Marzo	Policía Municipal	946.80	500.00	446.80
Abril	Policía Municipal	946.80	500.00	446.80
Mayo	Policía Municipal	946.80	500.00	446.80
Junio	Policía Municipal	946.80	650.00	296.80
Julio	Policía Municipal	946.80	700.00	246.80
Agosto	Policía Municipal	946.80	700.00	246.80
Septiembre	Policía Municipal	946.80	700.00	246.80
Octubre	Policía Municipal	946.80	700.00	246.80
Noviembre	Policía Municipal	946.80	700.00	246.80
Diciembre	Policía Municipal	946.80	800.00	146.80
Enero.08	Vigilante	946.80	700.00	246.80
Febrero	Vigilante	946.80	700.00	246.80
Marzo	Vigilante	946.80	700.00	246.80
Abril	Vigilante	946.80	700.00	246.80
Mayo	Vigilante	946.80	700.00	246.80
Junio	Vigilante	946.80	700.00	246.80
Julio	Vigilante	946.80	700.00	246.80
Agosto	Vigilante	946.80	700.00	246.80
Septiembre	Vigilante	946.80	700.00	246.80
Octubre	Vigilante	946.80	700.00	246.80
Noviembre	Vigilante	946.80	700.00	246.80
Diciembre	Vigilante	946.80	900.00	46.80
Enero.09	Vigilante	946.80	700.00	246.80
Febrero	Vigilante	946.80	700.00	246.80

Marzo	Vigilante	946.80	700.00	246.80
Abril	Vigilante	946.80	700.00	246.80
Mayo	Vigilante	946.80	700.00	246.80
Junio	Vigilante	946.80	700.00	246.80
Julio	Vigilante	946.80	900.00	46.80
Agosto	Vigilante	946.80	700.00	246.80
Septiembre	Vigilante	946.80	700.00	246.80
Octubre	Vigilante	946.80	700.00	246.80
Noviembre	Vigilante	946.80	700.00	246.80
Diciembre	Vigilante	946.80	900.00	46.80
Enero.10	Vigilante	1,721.39	1,000.00	721.39
Febrero	Vigilante	1,721.39	1,000.00	721.39
Marzo	Vigilante	1,721.39	1,000.00	721.39
Abril	Vigilante	1,721.39	1,000.00	721.39
Mayo	Vigilante	1,721.39	1,000.00	721.39
Junio	Vigilante	1,721.39	1,000.00	721.39
Julio	Vigilante	1,721.39	1,000.00	721.39
Agosto	Vigilante	1,721.39	1,000.00	721.39
Septiembre	Vigilante	1,721.39	1,000.00	721.39
Octubre	Vigilante	1,721.39	1,000.00	721.39
Noviembre	Vigilante	1,721.39	1,000.00	721.39
Diciembre	Vigilante	1,721.39	1,000.00	721.39
Enero.11	Vigilante	1,721.39	1,000.00	721.39
Febrero	Vigilante	1,721.39	1,000.00	721.39
Marzo	Vigilante	1,721.39	1,000.00	721.39
Abril	Vigilante	1,721.39	1,000.00	721.39
Mayo	Vigilante	1,721.39	1,000.00	721.39
Junio	Vigilante	1,721.39	1,000.00	721.39
Julio	Vigilante	1,721.39	1,000.00	721.39
Agosto	Vigilante	1,721.39	1,000.00	721.39
Septiembre	Vigilante	1,721.39	1,000.00	721.39
Octubre	Vigilante	1,721.39	1,000.00	721.39

Noviembre	Vigilante	1,721.39	1,000.00	721.39
Diciembre	Vigilante	1,721.39	1,000.00	721.39
Enero.12	Vigilante	1,721.39	1,000.00	721.39
Febrero	Vigilante	1,721.39	1,000.00	721.39
Marzo	Vigilante	1,721.39	1,000.00	721.39
Abril	Vigilante	1,721.39	1,000.00	721.39
Mayo	Vigilante	1,721.39	1,000.00	721.39
Junio	Vigilante	1,721.39	1,000.00	721.39
Julio	Vigilante	1,721.39	1,000.00	721.39
Agosto	Vigilante	1,721.39	1,000.00	721.39
Septiembre	Vigilante	1,721.39	1,000.00	721.39
Octubre	Vigilante	1,721.39	1,000.00	721.39
Noviembre	Vigilante	1,721.39	1,000.00	721.39
Diciembre	Vigilante	1,721.39	1,000.00	721.39
Enero.13	Vigilante	1,721.39	1,000.00	721.39
Febrero	Vigilante	1,721.39	1,000.00	721.39
Marzo	Vigilante	1,721.39	1,000.00	721.39
Abril	Vigilante	1,721.39	1,000.00	721.39
Mayo	Vigilante	1,721.39	1,000.00	721.39
Junio	Vigilante	1,721.39	1,000.00	721.39
Julio	Vigilante	1,721.39	1,000.00	721.39
Agosto	Vigilante	1,721.39	1,000.00	721.39
Septiembre	Vigilante	1,721.39	1,000.00	721.39
Octubre	Vigilante	1,721.39	1,000.00	721.39

Noviembre	Vigilante	1,721.39	1,000.00	721.39
Diciembre	Vigilante	1,721.39	1,000.00	721.39
Enero.14	Vigilante	1,721.39	1,000.00	721.39
Febrero	Vigilante	1,721.39	1,000.00	721.39
Marzo	Vigilante	1,721.39	1,000.00	721.39
Abril	Vigilante	1,721.39	1,000.00	721.39
<b>TOTAL A PAGAR</b>				<b>S/. 54,350.18</b>

DÉCIMO PRIMERO.- En cuanto a la Asignación Familiar, se tiene que la Ley 25129 (artículo 1) contempla para los trabajadores de la actividad privada en función del equivalente al 10% dl ingreso mínimo legal. En el caso de autos, con el Acta de Nacimiento del menor N de fojas 128 y el DNI de la menor Ñ, de fojas 129, A ha acreditado tener dos hijos menores de edad, siendo que el primero ha nacido el 28 de agosto de 1993 y la segunda nació el 20 de Setiembre del 2010; sin embargo, la demandada no ha negado este derecho menos ha acreditado haber cumplido con su pago, razón por la que este extremo debe ser declarado fundado, debiendo liquidar este extremo demandado desde la fecha de nacimiento de primera hija; existiendo un adeudo pendiente de pago ascendente a la suma S/. 6,180.00 según la siguiente liquidación.

Mes/Año	RMV	Asig. (10%)	Fam.	Importe
Agosto.05	460.00	46.00		46.00
Setiembre	460.00	46.00		46.00
Octubre	460.00	46.00		46.00
Noviembre	460.00	46.00		46.00
Diciembre	460.00	46.00		46.00
Enero.06	500.00	50.00		50.00
Febrero	500.00	50.00		50.00
Marzo	500.00	50.00		50.00
Abril	500.00	50.00		50.00
Mayo	500.00	50.00		50.00
Junio	500.00	50.00		50.00
Julio	500.00	50.00		50.00
Agosto	500.00	50.00		50.00
Septiembre	500.00	50.00		50.00
Octubre	500.00	50.00		50.00
Noviembre	500.00	50.00		50.00
Diciembre	500.00	50.00		50.00
Enero.07	500.00	50.00		50.00
Febrero	500.00	50.00		50.00
Marzo	500.00	50.00		50.00
Abril	500.00	50.00		50.00
Mayo	500.00	50.00		50.00

Junio	500.00	50.00	50.00
Julio	500.00	50.00	50.00
Agosto	500.00	50.00	50.00
Septiembre	500.00	50.00	50.00
Octubre	530.00	53.00	53.00
Noviembre	530.00	53.00	53.00
Diciembre	530.00	53.00	53.00
Enero.08	550.00	55.00	55.00
Febrero	550.00	55.00	55.00
Marzo	550.00	55.00	55.00
Abril	550.00	55.00	55.00
Mayo	550.00	55.00	55.00
Junio	550.00	55.00	55.00
Julio	550.00	55.00	55.00
Agosto	550.00	55.00	55.00
Septiembre	550.00	55.00	55.00
Octubre	550.00	55.00	55.00
Noviembre	550.00	55.00	55.00
Diciembre	550.00	55.00	55.00
Enero.09	550.00	55.00	55.00
Febrero	550.00	55.00	55.00
Marzo	550.00	55.00	55.00
Abril	550.00	55.00	55.00
Mayo	550.00	55.00	55.00
Junio	550.00	55.00	55.00
Julio	550.00	55.00	55.00
Agosto	550.00	55.00	55.00
Septiembre	550.00	55.00	55.00
Octubre	550.00	55.00	55.00
Noviembre	550.00	55.00	55.00
Diciembre	550.00	55.00	55.00
Enero.10	550.00	55.00	55.00

Febrero	550.00	55.00	55.00
Marzo	550.00	55.00	55.00
Abril	550.00	55.00	55.00
Mayo	550.00	55.00	55.00
Junio	550.00	55.00	55.00
Julio	550.00	55.00	55.00
Agosto	550.00	55.00	55.00
Septiembre	550.00	55.00	55.00
Octubre	550.00	55.00	55.00
Noviembre	550.00	55.00	55.00
Diciembre	580.00	58.00	58.00
Enero.11	580.00	58.00	58.00
Febrero	600.00	60.00	60.00
Marzo	600.00	60.00	60.00
Abril	600.00	60.00	60.00
Mayo	600.00	60.00	60.00
Junio	600.00	60.00	60.00
Julio	600.00	60.00	60.00
Agosto	675.00	67.50	67.50
Septiembre	675.00	67.50	67.50
Octubre	675.00	67.50	67.50
Noviembre	675.00	67.50	67.50
Diciembre	675.00	67.50	67.50
Enero.12	675.00	67.50	67.50
Febrero	675.00	67.50	67.50
Marzo	675.00	67.50	67.50
Abril	675.00	67.50	67.50
Mayo	675.00	67.50	67.50
Junio	750.00	75.00	75.00
Julio	750.00	75.00	75.00
Agosto	750.00	75.00	75.00
Septiembre	750.00	75.00	75.00

Octubre	750.00	75.00	75.00
Noviembre	750.00	75.00	75.00
Diciembre	750.00	75.00	75.00
Enero.13	750.00	75.00	75.00
Febrero	750.00	75.00	75.00
Marzo	750.00	75.00	75.00
Abril	750.00	75.00	75.00
Mayo	750.00	75.00	75.00
Junio	750.00	75.00	75.00
Julio	750.00	75.00	75.00
Agosto	750.00	75.00	75.00
Septiembre	750.00	75.00	75.00
Octubre	750.00	75.00	75.00
Noviembre	750.00	75.00	75.00
Diciembre	750.00	75.00	75.00
Enero.14	750.00	75.00	75.00
Febrero	750.00	75.00	75.00
Marzo	750.00	75.00	75.00
Abril	750.00	75.00	75.00
TOTAL A PAGAR			S/. 6,240.00

DÉCIMO SEGUNDO.- Que, respecto de la pretensión de pago de Asignación por Escolaridad, debe señalarse que habiéndose establecido la existencia de un real contrato de trabajo entre las partes, le corresponde al demandante el pago de este derecho desde el año 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012 y 2013 proveniente de los Derechos Supremos D.S. 058-2002-EF; N° 042-2003-EF, 046-2004-EF, 021-2005-EF, 011-2006-EF, 010-2007-EF, 017-2008-EF, 026-2009-EF, 001-2010-EF, 004-2011-EF, 003-2012-EF, 003-2013-EF Y 001-2014-EF; precisándose que el Juzgador dispone no otorgar la bonificación por escolaridad del año 2005, debido a que la misma se otorgó por única vez en el mes de marzo del 2005 y siendo que la desnaturalización de los contratos de locación de servicios no personales se solicitó desde el 01 de Agosto del 2005, la misma no le es aplicable en el tiempo. El procedimiento liquidatorio luego de deducir los pagos efectuados por la demandada conforme a las planillas de pago de fojas 260 a 271; existe un adeudo pendiente de pago ascendente a S/. 2,100.00 de acuerdo al siguiente detalle:

AÑO	MONTO	PAGOS	IMPORTE
2006	300.00	0.00	300.00
2007	300.00	300.00	0.00

2008	300.00	0.00	300.00
2009	300.00	0.00	3,000.00
2010	400.00	0.00	400.00
2011	400.00	0.00	400.00
2012	400.00	400.00	0.00
2013	400.00	400.00	0.00
2014	400.00	0.00	400.00
TOTAL A PAGAR			S/. 2,100.00

DÉCIMO TERCERO.- Que, respecto de la pretensión de pago de Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad peticionados por el actor, la Ley N° 27735 que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del Régimen de la Actividad Privada, en el primer párrafo de su artículo 2° y en su artículo 5°, señalan: “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”; y, respecto a su oportunidad de pago, precisa: “Las gratificaciones serán abonadas en la primera quincena de los meses de julio y de diciembre, según el caso” y en el artículo 6° del mismo dispositivo legal prescribe que: “En el caso del trabajador que cuente con menos de seis meses, percibirá a gratificación en forma proporcional a los meses laborados...”. En el caso de autos, la demandada no ha cumplido con su obligación procesal de acreditar el pago de gratificaciones, por lo que corresponde amparar a su abono correspondiente al tramo de Navidad del 2001 hasta Diciembre del 2013. Luego de deducir los pagos efectuados por la demandada conforme así se acredita con las planillas de pago de fojas 260 a 267; adeudo arroja la suma de S/. 21,424.52, según la siguiente liquidación:

Gratificación	Rem. Ord.	Asig. Fam.	Debió Percibir	Pagos	Reintegro
Diciembre.05	789.00	38.33	827.33	0.00	827.33
Julio.06	946.80	50.00	996.80	0.00	996.80
Diciembre.06	946.80	50.00	996.80	200.00	796.80
Julio.07	946.80	50.00	996.80	0.00	996.80
Diciembre.07	946.80	51.50	998.30	0.00	998.30
Julio.08	946.80	55.00	1,001.80	0.00	1,001.80
Diciembre.08	946.80	55.00	1,001.80	0.00	1,001.80
Julio.09	946.80	55.00	1,001.80	0.00	1,001.80
Diciembre.09	946.80	55.00	1,001.80	0.00	1,001.80
Julio.10	1,721.39	55.00	1,776.39	0.00	1,776.39
Diciembre.10	1,721.39	55.50	1,776.89	0.00	1,776.89
Julio.11	1,721.39	59.67	1,781.06	300.00	1,481.06

Diciembre.11	1,721.39	66.25	1,787.64	0.00	1,787.64
Julio.12	1,721.39	68.75	1,790.14	300.00	1,490.14
Diciembre.12	1,721.39	75.00	1,796.39	300.00	1,496.39
Julio.13	1,721.39	75.00	1,796.39	300.00	1,496.39
Diciembre.13	1,721.39	75.00	1,796.39	300.00	1,496.39
<b>TOTAL A PAGAR</b>					<b>S/. 21,424.52</b>

DÉCIMO CUARTO.- Que, en lo concerniente a la pretensión de pago de Vacaciones No Gozadas, el Decreto Legislativo N° 713 que consolida la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores, sujetos al régimen laboral de la actividad privada, señala en su artículo 10° del mismo cuerpo normativo, prescribe que: “El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional, por cada año completo de servicios...”. Asimismo en el artículo 23 de establece que “los trabajadores en el caso de no disfrutar del descanso vacacional, dentro del año siguiente en el que adquieren el derecho, percibirán lo siguiente: a) Una remuneración por el trabajo realizado, b) Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado y c) Una remuneración equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso...”. En el caso de autos, la demandada tampoco ha cumplido con acreditar haber otorgado al actor el descanso físico vacacional ni tampoco su pago por el no goce efectivo, por lo que corresponde ordenar su abono tomándose como remuneración liquidable no el último haber “diminuto o discriminatorio” que percibe sino el que debe percibir por haberse establecido del trato salarial discriminatorio más su asignación familiar, la misma que en el mes de Diciembre del 2013, ascendió a la suma de S/. 1,721.39, debiéndose tomar en cuenta que en el caso del pago de las vacaciones no gozadas procede su liquidación hasta el período 2013-2014, tal como ha sido planteado en la demanda, no procediendo la liquidación por el período trunco por mantener el actor vínculo laboral vigente. Por lo tanto, se verifica que existe un adeudo a favor del actor ascendente a la suma de S/. 27, 542.24 por concepto de Vacaciones e Indemnización por Vacaciones no gozadas, conforme a la siguiente liquidación.

Periodo	Última Remun. Percibida	Factor	Pagos	Importe
2005-2006	1,721.39	Doble	0.00	3,442.78
2006-2007	1,721.39	Doble	0.00	3,442.78

2007-2008	1,721.39	Doble	0.00	3,442.78
2008-2009	1,721.39	Doble	0.00	3,442.78
2009-2010	1,721.39	Doble	0.00	3,442.78
2010-2011	1,721.39	Doble	0.00	3,442.78
2011-2012	1,721.39	Doble	0.00	3,442.78
2012-2013	1,721.39	Simple	0.00	1,721.39
2013-2014	1,721.39	Simple	0.00	1,721.39
TOTAL A PAGAR				S/. 27,542.24

DECIMO QUINTO.- Que en relación a la pretensión de Depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios, el Decreto legislativo N° 650, que regula la remuneración computable en el caso de Compensación por Tiempo de Servicios, como en el caso, el artículo 9 que precisa “Es remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición..” y conforme al artículo 18° del mismo texto legal tenemos que. “Las remuneraciones de periodicidad semestral, se incorporarán a la remuneración computable a razón de un sexto de lo percibido en el semestre respectivo. Se incluyen en este concepto las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad”, Ahora bien, en relación a los depósitos que datan desde junio del 2001 a octubre del 2004, éstos se liquidan por depósitos mensuales a razón de 8,33% de la remuneración percibida por el trabajador de conformidad con los entonces vigentes Decretos de Urgencia N° 127-2000, Decreto de Urgencia N° 115-2001, Decreto de Urgencia N° 119-2002, Decreto de Urgencia N° 057-2002, Decreto de Urgencia N° 013-2003 y Decreto de Urgencia N° 024-2003. En el caso de autos, la entidad demandada no ha acreditado haber cumplido con su obligación de cancelación, y tomándose en cuenta que a la fecha de la interposición de la demanda el actor aún mantiene vínculo laboral con la demandada, ratificado así en la audiencia de juzgamiento, este extremo de la demanda debe ser amparado disponiéndose su cancelación mas no su retención por parte de la entidad pública demandada, por lo que debe ordenarse el depósito de la CTS en una cuenta bancaria o financiera a elección del trabajador conforme al criterio establecido por la Primera Sala Laboral de La Libertad en el Exp. 2955-201, seguido por don O. contra la P. y otros, sobre Beneficios Sociales. En tal sentido, se verifica adeudo al actor ascendente a la suma de S/. 14,184.56 por concepto de Compensación por Tiempo de Servicios, conforme al siguiente detalle:

Periodo	Rem. Mensual	Asig. Fam.	Rem. Ord.	Gratificac. 1/6	Rem. Comp.	CTS
Ago.-Oct.05	946.80	46.00	992.80	165.47	1,158.27	289.57
Nov.-Abr.06	946.80	49.20	996.00	166.00	1,162.00	581.00
May.-Oct.06	946.80	50.00	996.80	166.13	1,162.93	581.47
Nov.-Abr.07	946.80	50.00	996.80	166.13	1,162.93	581.47
May.-Oct.07	946.80	50.50	997.30	166.22	1,163.52	581.76
Nov.-Abr.08	946.80	54.33	1,001.13	166.86	1,167.99	583.99

May.-Oct.08	946.80	55.00	1,001.80	166.97	1,168.77	584.38
Nov.-Abr.09	946.80	55.00	1,001.80	166.97	1,168.77	584.38
May.-Oct.09	946.80	55.00	1,001.80	166.97	1,168.77	584.38
Nov.-Abr.10	1,463.19	55.00	1,518.19	253.03	1,771.22	885.61
May.-Oct.10	1,721.39	55.00	1,776.39	296.07	2,072.46	1,036.23
Nov.-Abr.11	1,721.39	58.50	1,779.89	296.65	2,076.54	1,038.27
May.-Oct.11	1,721.39	63.75	1,785.14	297.52	2,082.66	1,041.33
Nov.-Abr.12	1,721.39	67.50	1,788.89	298.15	2,087.04	1,043.52
May.-Oct.12	1,721.39	67.50	1,788.89	298.15	2,087.04	1,043.52
Nov.-Abr.13	1,721.39	75.00	1,796.39	299.40	2,095.79	1,047.89
May.-Oct.13	1,721.39	75.00	1,796.39	299.40	2,095.79	1,047.89
Nov.-Abr.14	1,721.39	75.00	1,796.39	299.40	2,095.79	1,047.89
TOTAL A PAGAR						S/. 14,184.56

DECIMO SEXTO.- Respecto al pago de los intereses legales; estos deberán liquidarse en ejecución de sentencia con arreglo al artículo 3° de la Ley N° 25920, según el cual, los montos adeudados por el empleador devengan intereses a partir del día siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo.

DÉCIMO SÉTIMO.- Respecto al pago de costos del proceso. Cabe precisar que el segundo párrafo del artículo 16 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, establece: “El demandante puede incluir de modo expreso su pretensión de reconocimiento de los honorarios que se pagan con ocasión del proceso”; siendo que para la determinación del mismos no es necesario se tenga a la vista el Contrato de Locación de Servicios Jurídicos; sino por el contrario, el Juzgador debe evaluar la actuación del abogado de la parte demandante, teniendo en cuenta la calidad de su defensa y su contribución a la colaboración a la oralidad como técnica de litigación, debiendo evaluar además su actuación tanto en los actos procesales escritos y principalmente en los actos orales; en consecuencia, verificado el registro informático de fs. 286, se tiene que el abogado de la parte demandante ha cumplido con oralizar con claridad su pretensión y desvirtuar lo alegado por la parte demandada, sin utilizar otras técnicas de litigación oral como la confrontación o la argumentación de jurisprudencia sobre este tipo de procesos; por lo que, el Juzgador considera justo y razonable otorgar el 15% del monto total reconocido en la presente resolución, como pago de honorarios profesionales, los mismos que representan a la suma de S/. 18,876.22 que debe ser pagado por la parte vencida.

DÉCIMO OCTAVO.- Respecto a la entrega de su certificado de trabajo, se debe tener en cuenta la Tercera Disposición Transitoria del Decreto Supremo N° 001-96-TR, Reglamento del Decreto Legislativo N° 728, la cual establece que: “Extingue el contrato de trabajo, el trabajador recibirá del empleador, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas, un certificado en el que se indique, entre otros aspectos, su tiempo de servicios y la naturaleza de las labores desempeñadas. A solicitud del trabajador se indicará la apreciación de su conducta o rendimiento”. En tal sentido, si bien es cierto, en autos se encuentra debidamente acreditada la relación laboral entre las partes; también lo es, que éste no puede ser otorgado debido a que no se ha extinguido el vínculo laboral entre las partes.

Por estas consideraciones y de conformidad con los artículos 138° y 143° de la Constitución Política del Estado, artículo 51° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, impartiendo Justicia a nombre de la Nación:

FALLO: DECLARANDO: 1) FUNDADA EN PARTE la demanda, interpuesta por don A. contra B y C. Sobre Pago de Beneficios Sociales; en consecuencia: ORDENO que B, RECONOZCA a A, como trabajador a plazo indeterminado perteneciente al D. Leg. 728, desde el 01 de Agosto del año 2005 hasta la actualidad, debiendo inscribirlo en la planilla única de pago de trabajadores obreros permanentes; en consecuencia, DECLÁRESE NULOS E INVÁLIDOS los contratos Administrativos de Servicios suscritos entre el actor y la demandada desde el 29 de Junio del 2008 hasta la fecha; de igual forma ORDENO que A, pague a favor de B, la suma de S/. 111,656.94 (CIENTO ONCE MIL SEISCIENTOS CINCUENTA Y SEIS Y 94/100 NUEVOS SOLES), por concepto de pago de reintegro de remuneraciones por trato salarial desigual: S/. 54,350.18, pago de asignación familiar: S/. 6,240.00, pago de la asignación por escolaridad: S/. 2,100.00, pago de gratificaciones no pagadas: S/. 21,424.52 y pago de vacaciones no gozadas e indemnización por vacaciones no gozadas: S/. 27,542.24, más intereses legales, que se liquidarán en ejecución de sentencia; asimismo, CUMPLA B, con DEPOSITAR la suma de S/. 14,184.56 nuevos soles por concepto de compensación por tiempo de servicios; y, finalmente, cumpla con pagar el 15% del monto total reconocido en la presente resolución o su equivalente a la suma de S/. 18,876.22 nuevos soles, por concepto de costos del proceso, más el 5% de este monto (S/. 943.81) para el Colegio de Abogados de La Libertad. 2) INFUNDADA la pretensión de entrega de su Certificado de Trabajo, conforme a lo dispuesto en el décimo noveno considerando de la presente resolución.

CONSENTIDA o EJECUTORIADA que sea la presente resolución ARCHÍVESE el expediente en el modo y forma de Ley. NOTIFÍQUESE.-

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

CORTE SUPERIORDE JUSTICIA DE LAS LIBERTAD

PRIMERA SALA ESPECIALIZADA LABORAL

EXPEDIENTE N° :00021-2014-0-1618-JM-LA-01

DEMANDFANTE : A.

DEMANDADA : B.

MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES

RESOLUCION NUMERO SIETE.-

Trujillo, cuatro de marzo de

Dos mil quince

VISTOS.- En Audiencia Pública, la Primera Sala Especializada Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, ha expedido la siguiente SENTENCIA DE VISTA.

I.PRETENCION IMPUGNATORIA.

1.-Viene en apelación la sentencia contenida en la resolución número cuatro, obrante a fojas 289-305, su fecha 26 de agosto de 2014, que declaro fundada en parte la demanda y ordeno que , B reconozca a A, como trabajador a plazo indeterminado perteneciente al Decreto Legislativo 728 desde el 01 de agosto de 2005 a la actualidad; debiendo inscribirlo en planilla única de trabajadores obreros permanentes, en consecuencia declara nulos e inválidos los contratos administrativos de servicios suscritos desde el 29 de junio del 2008 a la fecha, de igual forma ordeno que la demandada pague al demandante la suma de S/. 111,656.94 por reintegro de remuneración , por trato desigual , asignación familiar ,asignación por escolaridad, gratificaciones no pagadas, pago de vacaciones no gozadas e indemnización por vacaciones no gozadas, más intereses legales. Asimismo ordena que se cumpla con depositar S/. 14,184.56 por compensación por tiempo de servicios y finalmente cumpla con pagar el 15% del monto total reconocido en la resolución o el equivalente en la suma de S/(. 18,876.22 por concepto de honorarios profesionales más 5% para el Colegio de Abogados de la Libertad e infundada la pretensión de otorgamiento de certificado de trabajo.

1.-B, con escrito impugnatorio d CORTE SUPERIORDE JUSTICIA DE LAS LIBERTAD

PRIMERA SALA ESPECIALIZADA LABORAL

En folios 308-313 interpuso recurso de apelación fundamentando su pretensión en lo siguiente:

a) Respecto al pago de los beneficios sociales, el A quo no ha tenido en cuenta el Informe número 0250-2014-MDE/GRH del 02 de junio de 2014, por el cual A, ingreso a prestar servicios a partir del 01 de agosto de 2005, mediante contrato de locación de servicios no personales , para desempeñarse como vigilante de los servicios municipales-Policía Municipal; y a partir de julio de 2006 se le contrataba por funcionamiento, situación que se mantiene hasta la actualidad por mandato judicial , bajo el régimen del Decreto Legislativo 276, acatando la medida cautelar expedida por la Tercera Sala Civil de esta Corte Superior.

b) Por Resolución de Alcaldía número 992-2006-MDE, del 26 de julio del 2006, A, y otros trabajadores municipales, se les contrata por funcionamiento, y por diferentes resoluciones de alcaldía.

Por medida cautelar con Resolución número 05 del 13 de mayo del 2010, se ordena se dé cumplimiento a la Resolución de alcaldía número 992-2006, y se emite la Resolución de Alcaldía número 1542-2010-MDE, del 07 de setiembre de 2010, que lo incluye en planillas contratado por funcionamiento desde el 01 de enero de 2011, bajo el régimen del Decreto Legislativo número 276.

c) A, no ingreso a prestar servicios para la demandada mediante concurso Público, bajo el Decreto Legislativo 276 ni bajo el Decreto Legislativo número 728, prestando servicios como locador (artículo 1764 Código Civil), posteriormente bajo el régimen del Decreto Legislativo 1057, actualmente bajo el régimen de Decreto Legislativo número 276.

A, reclama el reconocimiento del derecho vacacional, aduciendo que durante su desempeño laboral nunca gozó de este beneficio, sin embargo en los años 2008-2009, 2009-2010, 2010-2011, 2011-2012, 2012-2013, y 2013-2014, ha gozado de sus vacaciones completas, conforme se demostró con la Carta número 532-2009-MDE/UPER, Carta 122-2010-MDE-UPER, Memorando 605-2011-MDE/UPER, número 972-2012-MDE/UP; número 1667-2013-MDE/UP; Resolución de Alcaldía número 2383-2013-MDE.

A, gozó sus vacaciones según su régimen laboral denominado como aguinaldo (diciembre de 2006, julio y diciembre de 2011, julio y diciembre de 2012, julio y diciembre de 2013), lo que se demuestra con las planillas únicas de pago y de contratados por funcionamiento.

Respecto a la asignación por escolaridad, el actor gozó de este beneficio en su actual régimen como contratado por funcionamiento, percibiendo lo que señala la ley para los años 2006, 2012, 2013 y 2014.

La compensación por tiempo de servicios, no le corresponde, pues dentro del régimen en que se encuentra se liquida al concluir la relación laboral con su representada.

Sobre asignación familiar, no le corresponde por el tipo de contrato que tiene con su representada.

Que, según el artículo 413 Código Procesal Civil, en adelante CPC, los gobiernos locales están exonerados del pago de costas y costos, por lo que no debe pagar el 5% al Colegio de Abogados de La Libertad.

#### CONSIDERANDOS.

PRIMERO.- Este Órgano Jurisdiccional sólo absolverá los extremos que han sido objeto de apelación, pues ello constituye el tema decisivo, es decir la base objetiva del recurso, la misma que determina los alcances de la impugnación y las facultades de que goza esta instancia superior para resolver; ello de conformidad con lo dispuesto por el artículo 370 del CPC, de aplicación supletoria al proceso laboral; por lo que, siendo ello así, no corresponde expedir pronunciamiento respecto de situaciones consentidas por las partes, sobre las que no existe necesidad de revisión judicial de conformidad con lo prescrito en el artículo 123 del CPC.

SEGUNDO.- Pasando a absolver los extremos impugnados por B, es de señalar que B, argumentó en su impugnación de folios 308-313, que A, ingresó a prestar servicios desde el 01 de agosto de 2005, mediante contratos de servicios no personales, desempeñando el cargo de vigilante de los servicios municipales y a partir de julio de 2006 se le contrató por funcionamiento, siendo incluido en planillas, según Resolución de Alcaldía número 992-2006-MDE, dicho argumento debe ser amparado respecto a la fecha de ingreso del actor, pues, tal como lo señaló este último en su escrito de demanda de folios 142-164, y conforme ha sido probado en autos con la constancia de trabajo de folios 5, y los contratos de locación de servicios de folios 13 a 38, el actor sí ingresó a laborar para la demandada desde el 01

de agosto de 2005, bajo la suscripción de contratos de locación de servicios; sin embargo, bajo este tipo contractual el actor continuó prestando servicios hasta el 31 de agosto de 2006, tal como lo certificó la demandada en la constancia de trabajo suscrita con fecha 05 de diciembre de 2013; periodo en el cual habría desempeñado labores de apoyo y control de vigilancia de servicios municipales (según contratos de folios 15-22), apoyo en servicios generales (según contratos

de folios 23-26), por lo que; estando acreditada la prestación personal de los servicios de A, la cual si bien no ha sido cuestionada por B, corresponde tener en cuenta la aplicación de lo previsto por el artículo 23.2 de la Nueva Ley Procesal del trabajo Ley 29497, en adelante NLPT, en virtud de la cual, opera la presunción legal relativa de verdad sobre la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, una vez probada la prestación personal de servicios; siendo carga probatoria de la demandada, acreditar la validez del contrato civil celebrado, esto es, el carácter autónomo de los servicios. Y es que, el artículo 23,2 de la NLPT<sup>3</sup> simplifica la carga de la prueba de la relación laboral, instituyendo en cabeza del empleador, la carga de la prueba en contrario, de la laboralidad de los servicios, esto es, es el empleador demandado quien debe demostrar que los servicios tenían una naturaleza no-laboral.

TERCERO.- En el presente caso, B, no ha cumplido con dicha carga probatoria, limitándose a ofrecer los contratos de locación de servicios, de los cuales se advierte por ejemplo del primigenio contrato suscrito en el mes de agosto de 2005 (de folios 15; presentado posteriormente por B, a folios 175), que en su cláusula segunda se estipuló que A, percibiría su retribución económica de acuerdo al informe de cumplimiento de los servicios no personales y que laboraba con bienes que le entregaba B. Asimismo, en su escrito de contestación de demanda, a fojas 273-279, B, ha alegado básicamente que A, no ha ingresado a B, mediante concurso público ni bajo el régimen del Decreto Legislativo número 276, ni tampoco bajo el régimen del Decreto Legislativo número 728, (fojas 275), argumento que también fue consignado en su escrito impugnatorio a folios 310, no ofreciendo medios probatorios dirigidos a demostrar la autonomía del servicio que alega, máxime, si las labores desempeñadas por A, según la tercera cláusula de los contratos civiles estaban sujetas al requerimiento y exigencias de la institución como personal de apoyo y control de vigilancia de servicios municipales, para ello debe resaltarse también el hecho de que la finalidad de su contratación se dio para que B, pueda llevar a cabo el desarrollo de sus programas de servicios a la colectividad y proveer el normal funcionamiento institucional, por lo que su labor estaría vinculada a las labores de naturaleza permanente de B, como gobierno municipal. Por lo tanto, no resulta suficiente el simple ofrecimiento de los contratos citados para satisfacer la carga probatoria del artículo 23.2 de la NLPT<sup>4</sup>, porque los indicados contratos de locación de servicios –originariamente suscritos- sólo evidencian una voluntad formal, la misma que es necesario contrastar con la realidad de los hechos, en virtud al principio de primacía de realidad<sup>5</sup>. Así, dada la insuficiencia probatoria por parte de la demandada, este Colegiado confirma la decisión del A quo, de declarar la desnaturalización de los contratos de locación de servicios celebrados por el actor desde el 01 de agosto de 2005 al 30 de junio de 2008, existiendo por tanto, un contrato de trabajo

---

1Artículo 23.2 de la Nueva Ley Procesal de trabajo-NLPT: “Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”.

Prueba en contrario frente a la presunción de laboralidad que surge a partir de la probanza de la prestación de servicios personales, prueba que el demandante ha satisfecho plenamente.

Sentencia del Tribunal Constitucional número 6180-2007-PA/TC, en el que se ha expresado en el fundamento “Respecto al principio de primacía de la realidad cabe precisar que es un elemento implícito en nuestro ordenamiento jurídico y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución”.

a plazo indeterminado entre A, y la B, con arreglo al artículo 4° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, cuyo Texto Único Ordenado ha sido aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR., en adelante LPCL, que define los elementos esenciales del contrato de trabajo.

CUARTO.- Cabe entonces concluir categóricamente que en autos se ha logrado acreditar la naturaleza laboral de los servicios, esto es, su carácter personal, subordinado y remunerado, porque: a) A, ha probado plenamente que prestó servicios personales a favor de B.; b) Porque tal acreditación ha activado en forma automática la presunción que le atribuye naturaleza laboral –subordinada- a la indicada prestación personal de servicios; y, c) Porque B, no ha logrado desvirtuar la indicada prestación personal, acreditando su carácter autónomo o no subordinado. Por tanto, es aplicable plenamente al caso el artículo 4 de la LPCL que prescribe: “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado (...)”.

QUINTO.- Bajo estos argumentos, habiéndose declarado la desnaturalización de los contratos civiles y por tanto la existencia de una contratación laboral sujeta a plazo indeterminado, la contratación administrativa de servicios –CAS-, deviene en inválida y resulta inoponible a dicha contratación laboral, pues, el actor ya había adquirido por derecho una contratación laboral de carácter indeterminada; por lo que, si bien, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente número 002-2010-PI/TC, expedida, su fecha 31 de agosto de 2010, ratifica la constitucionalidad del Decreto Legislativo número 1057, conclusión jurisdiccional que vincula a todos los poderes públicos y también a los privados, de conformidad con el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, Ley número 28237; debe tenerse en cuenta que, el contrato CAS es una forma de contratación laboral, cuya diferenciación en cuanto a la intensidad protectora de los beneficios laborales que regula, no constituye razón suficiente para predicar su inconstitucionalidad. Sin embargo, la constitucionalidad o no de los contratos CAS no se encuentra en discusión, sino la inoponibilidad de estos contratos frente al contrato de trabajo a plazo indeterminado en el régimen laboral privado<sup>6</sup>, que el actor ya había incorporado a su patrimonio de derechos, con la invalidez de los contratos civiles, en razón al principio de primacía de la realidad.

SEXTO.- Sustenta esta conclusión una serie de categorías y principios del Derecho del Trabajo: a) El principio de irrenunciabilidad de derechos, que nulifica todo acto de disposición de derechos incorporados al patrimonio del trabajador por mandato de la Constitución, la Ley y el convenio colectivo. En este caso, la ley asigna la consecuencia jurídica de los servicios subordinados: Un contrato a plazo indeterminado; por lo tanto, la ulterior suscripción, sin solución de continuidad, de un contrato que sin dejar de ser constitucional, es menos protector que el contrato tipo, carece de validez jurídica, por constituir un acto de renuncia de un derecho irrenunciable (reconocido por Ley). Similar solución asigna el artículo 78 de la LPCL, cuando invalida un contrato modal (menos protector) suscrito por un trabajador que ya gozaba de uno a plazo indeterminado, a menos que entre uno y otro evento haya transcurrido por lo menos un año; b) el principio de continuidad, que predica una vocación de resistencia a su extinción y de duración de la relación contractual, siempre que no sobrevengan causales legales que justifiquen su terminación. Sin duda la suscripción, sin solución de continuidad, de un contrato menos protector quiebra la continuidad del contrato previamente incorporado al patrimonio subjetivo de derechos del trabajador, sin que exista causa justa de su extinción; c) Y, solo con carácter enunciativo, invocamos el principio protector, elemento que informa todo el sistema jurídico laboral, recogido por el artículo 22 de la Constitución, que reconoce y garantiza el Derecho al Trabajo; por lo que, si un trabajador goza de un contrato a plazo

---

<sup>4</sup>Esto de conformidad al artículo 37 de la Ley de las Municipalidades, Ley número 29792.

indeterminado corresponde al sistema jurídico proveer los mecanismos de protección sustantivos y procesales para la tutela de ese derecho. Si los servicios A, señaladamente correspondieron a un contrato a plazo indeterminado en el régimen laboral general del Decreto Legislativo número 728 y si dicho contrato no se ha extinguido válidamente, no existe razón jurídica para dar valor a un contrato CAS, el cual, sin negar su constitucionalidad, fue suscrito en reforma en peor al esquema de contratación previo y plenamente vigente a la fecha de suscripción del nuevo contrato CAS.

SÉPTIMO.- Esta interpretación no contraviene la Sentencia del Tribunal Constitucional número 3818-2009-PA/TC, expedida por el máximo órgano supremo, porque en dicha sentencia no se llegó a establecer la naturaleza laboral de los servicios anteriores a la suscripción del CAS, habiendo manifestado el Supremo Intérprete de la constitución que tal ejercicio analítico no era propio de la naturaleza urgente del proceso de amparo<sup>7</sup>, habilitando a la jurisdicción ordinaria a efectuar en análisis de tal hecho en un proceso de conocimiento como es el presente. Por lo que, esta judicatura ordinaria no puede dejar de aplicar la doctrina del mismo Tribunal Constitucional, en la que ha dejado sentada la aplicación a los hechos de los principios laborales recogidos en la Constitución, como los ya mencionados de continuidad, irrenunciabilidad y primacía de la realidad, de modo que, comprobándose a través de la prueba, la ocurrencia de un contrato indeterminado, este no puede ser dejado sin efecto por la firma, sin solución de continuidad de un contrato de menor entidad protectora –aunque constitucional- como es el CAS. En el presente caso, está probado que con fecha 01 de julio del 2008 (folios 39), el actor suscribió el primer contrato CAS, sin solución en la continuidad de sus servicios porque hasta el día anterior regía –formalmente- el plazo del contrato de locación de servicios de fojas 15 y 175, contratación en fraude a la ley que permite colegir su desnaturalización, como se ha señalado antes.

OCTAVO.- Del mismo modo respecto a la contratación por funcionamiento, que según argumentó B, se habría dado desde el 01 de setiembre de 2006, según lo dispuesto en el artículo 1° de la Resolución de Alcaldía número 992-2006-MDE de folios 232-237, dicha resolución no resulta oponible al régimen laboral a plazo indeterminado de A, debiendo desestimarse dicho argumento impugnatorio, en atención a que: a) La Resolución de Alcaldía número 992-2006-MDE, se trata de una resolución interna de B, que establece un tipo de contratación para trabajadores entre ellos A, en condición de contratados por funcionamiento, tal como la misma demandada lo señala en su escritorio de apelación (folios 309); tomando como base la Ley número 27972 Ley Orgánica de Municipalidades; pudiendo advertirse de su artículo 3 que si bien, dispone que la Unidad de Personal, incluya a los servidores en la planilla única de pagos, también dispone que sean como “empleados contratados por funcionamiento”, no pudiendo advertirse que dicha contratación haya sido bajo el régimen del Decreto Legislativo número 276, es más, debe tenerse en cuenta que en autos con posterioridad a dicha fecha en que según B, habría sido incluido en planillas, A, acreditó también haber suscrito contratos de locación de servicios (folios 26-38); b) El tipo de contratación por funcionamiento que hoy argumenta B, fue incumplido por esta, al ser declarada nula por Resolución de Alcaldía número 1242-2007-MDE, razón por la cual se recurrió a la instancia jurisdiccional a fin de que el órgano jurisdiccional vía proceso contencioso administrativo, ordene a la demandada la ejecución del acto administrativo recaído en la Resolución número 0992-2006-MDE de fecha 26 de julio de 2006. Del mismo modo, tal como se puede advertir de las documentales de folios 243-245, consistente en la resolución número 26 de fecha 26 de mayo de 2014, expedida en el expediente 194-2007-27, que resuelve una medida cautelar innovativa, se requiere a B “... cumpla con ejecutar el acto administrativo recaído en la Resolución de Alcaldía número 0992-2006-MDE, de fecha 26 de julio del año 2006, adoptando la vigencia de las medidas para que se establezca la vigencia de dicha resolución...”, Mandato cumplido por Resolución de Alcaldía número 1276-2014-MDE de folios

---

<sup>5</sup>Fundamento sexto y octavo de la Sentencia del Tribunal constitucional número 3818-2009-AA/TC.

246-249, en cuyo artículo 1 restablece la vigencia de la Resolución número 992-2006-MDE; c) El trabajador fue un trabajador obrero sujeto al régimen laboral de la actividad privada desempeñándose durante el periodo laboral peticionado como: “apoyo y control de vigilancia de servicios municipales”, “policía municipal”, “vigilancia y custodia”, según pruebas documentales insertadas en autos (folios 08-10; 27-38, 39-67), no cuestionadas por la demandada; d) Se determinó que el actor desde el inicio de su relación laboral se encontraba sujeto a un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

NOVENO.- Ahora bien, encontrándose frente a un contrato de trabajo, de conformidad con el artículo 23.4 apartado a) de la NLPT, corresponde a B, acreditar el cumplimiento de las normas legales y del pago, sin embargo, B, no acreditó haber abonado los beneficios sociales reclamados por lo que, la sentencia, respecto a los extremos que no han sido impugnados como por ejemplo el referido al reintegro de remuneraciones debe tenerse por consentido de conformidad con lo prescrito en el artículo 123 del CPC, por lo que debe procederse a la revisión de los beneficios sociales impugnados.

DÉCIMO.- Así, respecto a las vacaciones, impugnadas por B, , bajo el argumento de que A gozó de sus vacaciones completas en los periodos 2008-2009, 2009-2010, 2010-2011, 2011-2012, 2012-2013 y 2013-2014, de la revisión de autos específicamente de folios 250 a 254 se ha podido advertir que B, insertó las cartas y los memos a los que hace alusión en su escrito de impugnación a folios 311, documentales que se encuentran firmadas por A, y de cuyo contenido se advierte que el jefe de personal le informó oportunamente su descanso vacacional según el siguiente detalle:

FI.250	Carta N° 532-2009-MDE-UPER	Informa al Actor que su descanso Vacacional será del 16 al 30 de Agosto 2009	(Periodo 08-09)
FI.251	Carta N° 1222-2010-MDE-UPER	Informa al Actor que su descanso Vacacional será del 03 al 17 de Marzo 2010	(Periodo 09-10)
FI.252	Memo N° 605-2011-MDE/UPER	Informa al Actor que su descanso Vacacional será del 01 al 24 de Dic 2011,	(Periodo 10-11)
		y que se dio un descanso del 01 al 07 de Marzo de 2011	
FI.253	Memo N° 972-2012-MDE/UPER	Informa al Actor que su descanso Vacacional será del 01 al 30 de Oct 2012	(Periodo 11-12)
FI.254	Memo N° 1667-2013-MDE/UPER	Informa al Actor que su descanso Vacacional será del 01 al 30 de Oct 2013	(Periodo 12-13)
FI.255	Resolución Alcaldía N°2383-2013-MDE	Resuelve el Rol de Vacaciones, donde figura que el demandante, hará uso de sus vacaciones desde el 01 de Octubre de 2014.	(Periodo 13-14)

UNDÉCIMO.- Al cotejar las documentales citadas, con las planillas de remuneraciones contenidas en el CD-ROM de folios 231, verificamos que figuran como pagos por vacaciones los meses indicados en los Memorandos antes detallados; por lo que, si bien, en autos no aparecen las boletas de pago que indiquen los lapsos de tiempo en que el actor tuvo vacaciones; ni tampoco las tarjetas de registro de control de ingreso y salida llevadas a cabo por B, para el registro diario de sus trabajadores, respecto de dichos periodos, de las cuales se pueda verificar el goce vacacional del A, material probatorio que

resulta ser el medio idóneo para poder verificar con certeza si existió o no labor en dichas fechas o si conforme lo señala B, el actor gozó de sus vacaciones, esto de conformidad con lo prescrito en el artículo 1 del Decreto Supremo número 004-2006-TR8; sin embargo, atendiendo a que en el presente caso los memorandos antes detallados han podido ser contrastados con las planillas de remuneraciones del actor, de las cuales se ha podido verificar que figuran pagos por vacaciones, y siendo que los memorandos se encuentran firmados por A, material probatorio que tampoco fue cuestionado por B, conforme se ha podido verificar de la audiencia de juzgamiento grabada en Cd ROM de folios 286, para este caso en concreto corresponde valorarse dicho medios probatorios, estando probados los descansos vacacionales de los periodos 2010-2011, 2011-2012, 2012-2013, con los siguientes memorandos: Memorando número 605-2011-MDE/UPER de folios 252, Memorando número 972-2012-MDE/UPER de folios 253 y Memorando número 1667-2013-MDE/UP de folios 254, correspondiendo por tanto, excluir del cuadro liquidatorio insertado en el décimo cuarto considerando de la resolución recurrida los pagos dobles determinados por él A quo respecto de estos periodos. Respecto al periodo 2013-2014, éste recién se otorgaría en Octubre de 2014, según lo determina el rol de vacaciones contenido en la Resolución de Alcaldía número 2383-2013-MDE (folios 255-256), por tanto, al haberse interpuesto la demanda el 12 de mayo de 2014, expidiéndose la sentencia el 26 de agosto de 2014, dicho extremo deviene en improcedente, más aún si estaba dentro del plazo establecido en el artículo 23 del Decreto Legislativo número 713 para el otorgamiento del respectivo descanso vacacional. Es así que, B, realizando una nueva liquidación tenemos que al actor le corresponde percibir como adeudo por vacaciones la suma de S/. 17,213.90 nuevos soles, según cuadro liquidatorio que para mayor ilustración se adjunta a continuación:

Periodo	Última ROM Sg. Sent.	Pago Doble por Vacaciones
2005-2006	1,721.39	3,442.78
2006-2007	1,721.39	3,442.78
2007-2008	1,721.39	3,442.78
2008-2009	1,721.39	3,442.78
2009-2010	1,721.39	3,442.78
Adeudo Total por Vacac.		S/. 17,213.90

DUODÉCIMO.- En cuanto a las gratificaciones, de las planillas de remuneraciones contenidas en el CD-ROM de folios 231, corroboramos que todos los pagos efectuados a A, como “aguinaldo”, si han sido descontados por él A quo y son los que aparecen en la quinta columna del cuadro liquidatorio insertado en el décimo tercer considerando de la recurrida; por lo que, al no hallar más pagos que estos, no modificaremos el adeudo que por gratificaciones se determinaron en sentencia.

---

6Artículo 1 del Decreto Supremo número 004-2006-TR que señala: “Todo empleador sujeto al régimen laboral de la actividad privada debe tener un registro permanente de control de asistencia, en el que los trabajadores consignarán de manera personal el tiempo de labore. La obligación de registro incluye a las personas bajo modalidades formativas laborales y al personal que es destacado desplazado a los centros de trabajo o de operaciones por parte de las empresas y entidades de intermediación laboral...”

DECIMOTERCERO.- La impugnación al concepto de escolaridad, debe ser desestimada por no hallarse pago alguno que demuestre el cumplimiento de las obligaciones de B, de conformidad con lo prescrito en el artículo 23.4 de la NLPT, tal como se indicó anteladamente.

DECIMOCUARTO.- En cuanto a la impugnación de la compensación por tiempo de servicios y asignación familiar, debe desestimarse la impugnación de B, por carecer su argumento impugnatorio de validez y sustento alguno, ello en tanto a que se determinó que A, tenía el régimen laboral privado por desnaturalización de sus contratos de locación de servicios, no habiendo cumplido B, con demostrar lo contrario, carga de la prueba que el impone el artículo 23 de la NLPT.

DECIMOQUINTO.- Respecto al cuestionamiento de los costos procesales, si bien el artículo 413 del Código Procesal Civil establece la exoneración de los costos para las entidades públicas, la Nueva Ley Procesal del Trabajo en la VII Disposición Complementaria ha establecido que en los procesos laborales, el Estado puede ser condenado al pago de costos, y de conformidad con lo previsto por el artículo 414 del CPC, la regulación de los costos procesales se efectúa en función de las incidencias del proceso, constituyendo un reembolso a favor de la parte vencedora por los gastos que haya efectuado por concepto de los honorarios profesionales de su (s) abogado (s) defensor (es). Así, la determinación de los costos procesales debe obedecer a la estimación razonable del conjunto de factores y parámetros legales y fácticos que lo rodean y que han sido establecidos como criterios preestablecidos por las Salas Laborales de esta Corte Superior de Justicia, los cuales son: el tiempo de duración del proceso, las instancias recorridas, la naturaleza de la pretensión, la complejidad de la materia, el monto del petitorio; elementos que al ser verificados tendrán que ser valoradas de manera conjunta con la asistencia y defensa profesional del abogado, la naturaleza del derecho defendido y la conducta procesal de las partes<sup>9</sup>.

DECIMOSEXTO.- En el presente caso tenemos que A, ha contado con Defensa letrada en todo el iter el proceso; quien ha participado durante el desarrollo del mismo obteniendo un buen desempeño, participando durante la realización de las audiencias programadas expresando sus argumentos de defensa y su teoría del caso, por lo tanto, en atención a lo prescrito en la NLPT y con el objetivo de incentivar las defensas de alta calidad en el nuevo proceso laboral, objetivo que puede alcanzarse asociándolo con una justa y ponderada apreciación de los costos del proceso que son en esencia los honorarios profesionales, teniendo en cuenta además que el abogado de A, ha desarrollado una labor aceptable, el Colegiado considera regular los costos en la suma global de S/. 8,000.00 nuevos soles.

DECIMOSÉPTIMO.- Así tenemos que a A, le corresponde percibir el importe de S/. 101,268.60 nuevos soles, monto que se encuentra integrado por los siguientes conceptos:

Concepto	S/.
Reint. Remunerac.	54,350.18
Asignac. Familiar	6,180.00
Asignac. Por Escolaridad	2,100.00

---

<sup>9</sup>Ledesma Narvaez, Marianella. (2005). "Jurisprudencia Actual". Lima. Tomo 6. Página 541. Expediente número. 1257-2001- 1era. Sala Civil de Lima publicada el 11 de Diciembre del 2001.

Gratificaciones	21,424.52
Vacaciones No Gozadas	S/. 17,213.90
Adeudo Total.....	S/. 101,268.60
CTS a Depositar	S/. 14,185.56

Precisándose respecto al monto correspondiente a la Compensación por Tiempo de Servicios determinado en la resolución de primera instancia, que éste debe ser depositado en la cuenta CTS del actor.

POR ESTAS CONSIDERACIONES:

CONFIRMARON la sentencia de fojas 289-305, de fecha 26 de agosto del año 2014, en la que se declara Fundada en parte la demanda interpuesta por A contra B y en consecuencia se ordena que B, reconozca a A, como trabajador a plazo indeterminado perteneciente al Decreto Legislativo número 728 desde el 01 de agosto del año 2005 hasta la actualidad, debiendo inscribirlo en planilla única de trabajadores obreros permanentes; se declaró la invalidez de los contratos CAS y de funcionamiento, y ORDENARON el pago de S/. 101,268.60 nuevos soles (CIENTO UN MIL DOSCIENTOS SESENTA Y OCHO Y 60/100 NUEVOS SOLES), por concepto de reintegro de remuneraciones, asignación familiar, asignación por escolaridad, gratificaciones y vacaciones no gozadas. Así mismo, cumpla con depositar la suma de S/. 14,185.56 nuevos soles por concepto de compensación por tiempo de servicios; y se fijan los costos procesales en S/. 8,000.00 nuevos soles; Con los demás que contiene; y los devolvieron al Juzgado Mixto Permanente de La Esperanza. PONENTE: JUEZ SUPERIOR PROVISIONAL Q,

## **ANEXO 2**

### **DEFINICION OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE E INDICADORES**

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

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	CALIDAD DE LA SENTENCIA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: 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. <b>Si cumple.</b></p> <p>2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?. <b>Si cumple.</b></p> <p>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). <b>Si cumple.</b></p> <p>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. <b>Si cumple.</b></p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. <b>Si cumple.</b></p>
			Postura de las partes	<p>1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. <b>Si cumple.</b></p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. <b>Si cumple.</b></p> <p>3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes. <b>Si cumple.</b></p> <p>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de</p>

			<p>los cuales se va resolver. <b>No cumple.</b></p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. <b>Si cumple</b></p>
	<p>PARTE CONSIDERATIVA</p>	<p>Motivación de los hechos</p>	<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). <b>Si cumple.</b></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). <b>Si cumple</b></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). <b>Si cumple.</b></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). <b>Si cumple.</b></p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). <b>Si cumple.</b></p>

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

		<p>PARTE RESOLUTIVA</p>	<p>Principio de Congruencia</p>	<p>cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. <b>Si cumple.</b>  4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. <b>Si cumple.</b>  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). <b>Si cumple.</b></p>
			<p>Descripción de la decisión</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple.</b>  2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple.</b>  3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. <b>Si cumple.</b>  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. <b>Si cumple.</b>  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. <b>Si cumple.</b></p>

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: 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. <b>Si cumple.</b></p> <p>2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. <b>Si cumple.</b></p> <p>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). <b>Si cumple.</b></p> <p>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. <b>No cumple.</b></p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. <b>Si cumple.</b></p>
			Postura de las partes	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). <b>Si cumple.</b></p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. <b>No</b></p>

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

				<p>conocer de un hecho concreto).<b>Si cumple.</b>  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. <b>Si cumple.</b></p>
			<p>Motivación del derecho</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). <b>Si cumple.</b>  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) <b>Si cumple.</b>  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).<b>Si cumple.</b>  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).<b>Si cumple.</b>  5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o</p>

			perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). <b>Si cumple.</b>
	RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta. (según corresponda) (Es completa) <b>Si cumple.</b></p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). <b>Si cumple.</b></p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. <b>Si cumple.</b></p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. <b>Si cumple.</b></p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). <b>Si cumple.</b></p>
		Descripción de la	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple.</b></p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple.</b></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. <b>Si cumple.</b></p>

			decisión	<p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. <b>Si cumple.</b></p> <p>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. <b>Si cumple.</b></p>
--	--	--	----------	--

**ANEXO 3**

**INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE**

**DATOS**

## LISTA DE PARÁMETROS – CIVIL Y AFINES

### SENTENCIA PRIMERA INSTANCIA

#### 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 pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).* **Si cumple, No cumple**

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

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

### **2.2. Motivación del derecho**

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

**2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas.** *(El*

*contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)* **Si cumple, No cumple**

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

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

**5. 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

#### 2.3. 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**
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**

#### 2.4. 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,**

## SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

[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.* **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.**

#### 1.2. Postura de las partes

1. Evidencia **el objeto de la impugnación**/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). **Si cumple, No cumple**

2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. **Si cumple, No cumple.**

**3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple, No cumple**

**4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o *explicita el silencio o inactividad procesal*. Si cumple, No cumple**

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

## **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 pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).* **Si cumple No cumple,**

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

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

## 2.2. Motivación del derecho

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

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

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

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

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

## 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**

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 4**

### **PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN, ORGANIZACIÓN, CALIFICACIÓN DE 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.**

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

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

Fundamentos:

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

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

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

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

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

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

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Se realiza por etapas.

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

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

### Cuadro 4

Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

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

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

Fundamentos:

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

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

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

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

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

Fundamentos que sustentan la doble ponderación:

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

(Aplicable para la sentencia de primera instancia - tiene 2 sub dimensiones – ver Anexo 1)

Cuadro 5

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

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

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

Fundamentos:

De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), la parte

considerativa presenta 2 sub dimensiones que son motivación de los hechos y motivación del derecho.

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

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

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

El número 4 indica, que en cada nivel de calidad hay 4 valores.

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

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

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

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

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

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

Se realiza por etapas

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

Examinar el cuadro siguiente:

Cuadro 6

Calificación aplicable a la sentencia de primera y segunda instancia

Variable	Dimensión	Sub dimensiones	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: calidad de la sentencia							
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 - 24]	[25- 32]	[33 - 40]			
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								[9- 12]						Mediana
					X					[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
										[3 - 4]						Baja
Descripción de la decisión						X			[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:

Recoger los datos de los parámetros.

Determinar la calidad de las sub dimensiones; y

Determinar la calidad de las dimensiones.

Ingresar la información a cuadro similar al que se presenta en el Cuadro 6. Se realiza al concluir el trabajo de investigación.

Determinación de los niveles de calidad.

Se determina el valor máximo, en función al valor máximo de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que son 10, 20 y 10, respectivamente, (Cuadro 3 y 5), el resultado es: 40.

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

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

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

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

Valores y niveles de calidad

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

La sentencia de primera instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la sentencia de segunda instancia

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

## **ANEXO 5**

# **DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO Y NO PLÁGIO**

## DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO Y NO PLÁGIO.

. Mediante el presente documento denominado *declaración de compromiso ético y no plagio* el autor del presente trabajo de investigación titulado: Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales contenido en el expediente N° 00021-2014-0-1618-JM-LA-01 del Distrito Judicial de La Libertad-Trujillo-La Esperanza, 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, 28 de abril del 2019.



---

Roberto Lara Rosas  
DNI 18021055