



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA

POLÍTICA

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y
SEGUNDA INSTANCIA SOBRE INCUMPLIMIENTO DE
DISPOSICIONES Y NORMAS LABORALES, EN EL
EXPEDIENTE N° 00215-2016-0-3202-JR-LA-01°.
DISTRITO JUDICIAL DE LIMA ESTE- LIMA. 2019**

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

AUTOR

VILLARREAL LOPEZ ITALO DAVID

ORCID: 0000-0001-9976-5967

ASESORA

Abg. CAMINO ABON ROSA MERCEDES

ORCID: 0000-0003-1112-8651

LIMA – PERÚ

2019

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

VILLARREAL LOPEZ ITALO DAVID

ORCID: 0000-0001-9976-5967

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante Tesista,
Lima – Perú

ASESORA

CAMINO ABON ROSA MERCEDES

ORCID: 0000-0003-1112-8651

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho y
Ciencias Políticas, Escuela Profesional de Derecho, Lima – Perú.

JURADO

Dr. PAULETT HAUYON DAVID SAUL

ORCID: 0000-0003-4670-8410

Mgtr. ASPAJO GUERRA MARCIAL

ORCID: 0000-0001-6241-221X

Mgtr. PIMENTEL MORENO EDGAR

ORCID: 0000-0002-7151-0433

JURADO EVALUADOR Y ASESOR DE TESIS

.....
Dr. David Saul Paulett Hauyon
Presidente

.....
Mgtr. Marcial Aspajo Guerra
Miembro

.....
Mgtr. Edgar Pimentel Moreno
Miembro

.....
Abg. Rosa Mercedes Camino Abón
Asesor

AGRADECIMIENTO

A Dios;

Por haberme dado la vida.

A la Uladech Católica:

Por albergarme en sus aulas y darme la oportunidad de poder estudiar esta noble profesión del Derecho, a mis queridos docentes por sus enseñanzas impartidas que han hecho posible que culmine mi carrera profesional”.

Italo David Villarreal López

DEDICATORIA

A mis padres:

“Por el apoyo brindado todo este tiempo, dándome todo su amor y bendición en cada decisión que he tomado en mi vida sean estas buenos y malos, por su apoyo incondicional”.

Italo David Villarreal López

RESUMEN

“La investigación tuvo como objetivo general, determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Pago de Beneficios Sociales e Indemnización por Despido Arbitrario según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00215-2016-0-3202-JR-LA-01° del Distrito Judicial de Lima Este, 2019. Es de tipo, cuantitativo, cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La recolección de datos se realizó, de un expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia, utilizando las técnicas de la observación, y el análisis de contenido, y una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: las sentencias de primera instancia fueron de rango muy alta, alta y alta; y de la sentencia de segunda instancia: mediana, mediana y alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y mediana, respectivamente”.

Palabras clave: calidad, beneficios sociales, despido arbitrario, indemnización, motivación y sentencia.

ABSTRACT

“The objective of this research was to analyze and determine the quality of the results of the case regarding to the first and second level of the court, about social payment of benefits and compensation for unfair dismissal according to the norms, doctrines, and jurisprudence of the expedient N° 00215-2016-0-3202-JR-LA-01°, the Judicial District of Lima East, 2019. This type of study is quantitative, qualitative, and descriptive, it has transactional, it is retrospective and it is not experimental. The information was taken from the judicial cases that contains a conclude process; select it by sample that it is not probabilistic and under the technique of convenience. The data has been recollected using the techniques of observation and the content analysis and it was applied through developed checklists and implemented according to the structure of the sentence; it was validated by expert judgments. Thus obtaining the following results from the expositive part, preamble and solving; from the verdict of the first instance they were located in a range of: very high, high and high, and the verdict of the second instance were located in a range of, medium quality, medium quality, high quality, each one respectively. Finally, the process to determine the quality of the verdict it has a numeric value which it allows to determine that the verdict of the first level court it has a very high quality while the verdict in the second level of the court is considered medium quality”.

Key words: quality, social benefits, arbitrary dismissal, compensation, motivation and verdict.

CONTENIDO

EQUIPO DE TRABAJO.....	ii
JURADO EVALUADOR Y ASESOR DE TESIS.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DEDICATORIA.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
CONTENIDO.....	viii
INDICE DE CUADROS.....	xiii
I. INTRODUCCION.....	1
1.1. Enunciado del problema.....	6
1.2. Objetivos de la investigación.....	6
1.2.1. General.....	6
1.2.2. Específicos.....	6
1.2.2.1. <i>Respecto a la sentencia de primera instancia.....</i>	6
1.2.2.2. <i>Respecto a la sentencia de segunda instancia.....</i>	7
1.3. Justificación de la investigación.....	7
II. REVISION DE LA LITERATURA.....	9
2.1. Antecedentes.....	9
2.2. Bases Teóricas.....	11
2.2.1. Desarrollo de instituciones jurídicas procesales relacionadas con las sentencias en estudio.....	11
2.2.1.1. <i>La acción.....</i>	11
2.2.1.1.1. <i>Definición.....</i>	11
2.2.1.2. <i>La jurisdicción.....</i>	12
2.2.1.2.1. <i>Definición.....</i>	13
2.2.1.2.2. <i>Requisitos para el ejercicio de la Jurisdicción.....</i>	15
2.2.1.2.3. <i>Clases de jurisdicción.....</i>	15

2.2.1.2.4. Elementos de la Jurisdicción.	20
2.2.1.3. La competencia.	21
2.2.1.3.1. Definición.	21
2.2.1.3.2 Las características de la competencia.	24
2.2.1.3.3. Tipos de competencia:	26
2.2.1.4. “El proceso”	34
2.2.1.4.1. Definición.	34
2.2.1.4.2. Teorías del proceso.	35
2.2.1.4.3. Clases de proceso.	36
2.2.1.4.4. Función del proceso.	36
2.2.1.4.5. El proceso como garantía constitucional.	37
2.2.1.5. La prueba.	38
2.2.1.5.1. Definición.	38
2.2.1.5.2. Principios que regulan la prueba.	38
2.2.1.5.4. Clases de medios probatorios.	39
2.2.1.5.5. Oportunidad en el ofrecimiento de los medios probatorios.	40
2.2.1.5.6. Las pruebas de oficio.	40
2.2.1.6. Principios Constitucionales relacionados al Proceso.	41
2.2.1.6.1. Cosa Juzgada.	41
2.2.1.6.2 La Cosa Juzgada en materia civil.	42
2.2.1.7. La pluralidad de instancia.	43
2.2.1.7.1. Definición.	43
2.2.1.8. El Derecho de defensa.	44
2.2.1.9. La Motivación escrita de las resoluciones judiciales.	45
2.2.1.9.1. Definición.	45
2.2.1.10. El deber constitucional de motivar.	45
2.2.1.11. El debido proceso formal.	46
2.2.1.11.1. Definición.	46

2.2.1.11.2. <i>Formas del debido proceso.</i>	47
2.2.1.12. <i>“El principio de congruencia procesal”</i>	47
2.2.1.12.1. <i>Definición.</i>	47
2.2.1.13. <i>La sentencia.</i>	48
2.2.1.13.1. <i>Definición.</i>	48
2.2.1.13.2. <i>Clasificación de las sentencias.</i>	48
2.2.1.13.3. <i>Contenido de la sentencia.</i>	51
2.2.1.13.4. <i>“Estructura de la sentencia”</i>	51
2.2.1.14. <i>Medios impugnatorios.</i>	54
2.2.1.14.1. <i>Concepto.</i>	54
2.2.1.14.2. <i>Fundamentaciones del derecho a impugnar.</i>	54
2.2.1.14.3. <i>Finalidad de los medios impugnatorios.</i>	55
2.2.1.14.4. <i>Los recursos impugnatorios en el proceso Laboral.</i> 55	
2.2.2.15. <i>Medio impugnatorio formulado en el proceso judicial en estudio</i>	56
El demandado interpone recurso de Apelación alegando los siguientes agravios:	56
2.2.2. <i>“Desarrollo de instituciones jurídicas sustantivas relacionados con las sentencias en estudio”</i>	57
2.2.2.1. <i>El Derecho del Trabajo.</i>	57
2.2.2.1.1. <i>Reseña histórica.</i>	57
2.2.2.1.2. <i>Definición.</i>	58
2.2.2.1.3. <i>“Ubicación constitucional”</i>	59
2.2.2.1.4. <i>“Constitucionalización del Derecho Del Trabajo”</i>	60
2.2.2.1.5. <i>“Codificación del derecho del trabajo”</i>	61
2.2.2.1.6. <i>Gratuidad procesal para el trabajador.</i>	62
2.2.2.1.7. <i>Inversión de la carga de la prueba.</i>	62
2.2.2.1.8. <i>In dubio pro operario.</i>	63

2.2.2.1.9. <i>Carácter Preferente De Los Créditos Laborales.</i>	64
2.2.2.1.10. <i>La Estabilidad Laboral.</i>	64
2.2.2.1.11. <i>Fuentes del Derecho de Trabajo.</i>	66
2.2.2.1.11.1. <i>Concepto de fuente.</i>	66
2.2.2.1.11.2. <i>Clases de fuentes.</i>	66
2.2.2.2. <i>Ley N° 26636 - Ley Procesal del Trabajo.</i>	67
2.2.2.2.1. <i>Introducción.</i>	67
2.2.2.2.2. <i>Los principios de la Ley procesal del trabajo.</i>	68
2.2.2.3. <i>Los Beneficios Sociales.</i>	77
2.2.2.3.1. <i>Definición.</i>	77
2.2.2.3.2. <i>Regulación de los Beneficios Sociales.</i>	78
2.2.2.3.3. <i>Indemnización por Despido.</i>	78
2.2.2.3.4. <i>Protección de los Beneficios Sociales.</i>	79
2.2.2.3.5. <i>Tipos de Beneficios Sociales.</i>	79
2.2.2.3.6. <i>El Despido.</i>	87
2.2.2.3.6.1 <i>Características del Despido.</i>	88
2.2.2.3.6.2 <i>Nuestra Constitución Política Respecto al Despido.</i>	89
2.2.2.3.6.3. <i>El despido según el Ordenamiento Jurídico, la</i> <i>Doctrina y la Jurisprudencia.</i>	89
2.2.2.3.6.4 <i>El Despido Arbitrario.</i>	90
2.2.2.3.6.4.1 <i>Causas de Despido Relacionadas con la capacidad del</i> <i>trabajador.</i>	93
2.2.2.3.6.6. <i>Despido por la condena penal.</i>	100
2.2.2.3.6.6 <i>Según el Tribunal Constitucional, Tipos De Despido</i> <i>Que Pueden Generar La Reposición”.</i>	100
2.2.2.3.7. <i>Jurisprudencia sobre Incumplimiento de Normas</i> <i>Laborales.</i>	101
2.3. <i>Marco conceptual</i>	103

2.4. Hipótesis.....	105
III. METODOLOGÍA.....	108
3.1.Tipo y Nivel de Investigación.....	108
3.1.1. Tipo de investigación:	108
3.1.2. Nivel de investigación: exploratorio - descriptivo.....	108
3.2.Diseño de la investigación:	108
1.1. Unidad de análisis.....	109
1.2. Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	110
1.3. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	112
1.4. Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis de datos.....	113
De la recolección de datos.	114
Del plan de análisis de datos.	114
1.5. Matriz de consistencia lógica.....	115
1.6. Principios éticos.....	117
IV. RESULTADOS.....	118
4.1. Resultados.	118
4.2. Análisis de los resultados.	213
V. CONCLUSIONES.	220
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	224
ANEXO 01.....	228
ANEXO 02.....	251
ANEXO: 3.....	262
ANEXO 04.....	269
ANEXO 05.....	275

INDICE DE CUADROS

Resultados Parciales de la Sentencia de Primera Instancia

Cuadro 1: Calidad de la parte Expositiva de la Sentencia de Primera Instancia Sobre Pago de Beneficios Sociales e Indemnización por despido arbitrario.....119

Cuadro 2: Calidad De La Parte Considerativa De La Sentencia De Primera Instancia Pago de Beneficios Sociales e Indemnización por despido arbitrario.....125

Cuadro 3: Calidad De La Parte Resolutiva De La Sentencia De Primera Instancia Sobre Pago de Beneficios Sociales e Indemnización por despido arbitrario.....151

Resultados Parciales de la Sentencia de Segunda Instancia

Cuadro 4: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia sobre Pago de Beneficios Sociales e Indemnización por despido arbitrario.....155

Cuadro 5: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia sobre Pago de Beneficios Sociales e Indemnización por despido arbitrario.....160

Cuadro 6: Calidad de la parte resolutiva de la sentencia de segunda instancia sobre Pago de Beneficios Sociales e Indemnización por despido arbitrario.....200

Resultados Consolidados de las Sentencias

Cuadro 7: Calidad de la sentencia de primera instancia sobre Pago de Beneficios Sociales e Indemnización por despido arbitrario.....207

Cuadro 8: Calidad de la sentencia de segunda instancia Pago de Beneficios Sociales e Indemnización por despido arbitrario.....210

I. INTRODUCCION

En el ámbito internacional se observó:

En España, según (Córdova, 2013) investigó:

“El principal problema es la demora de los procesos, la decisión tardía de los órganos jurisdiccionales y la deficiente calidad de muchas resoluciones judiciales. En este tipo de países resulta ser un claro ejemplo de la problemática de la administración de justicia, ya que en versiones del propio ministro del país Ruiz Gallardon, quien manifiesta la necesidad de contribución a un fin irrenunciable, que no es otro que la modernización de justicia en España; señala que esta debe ser transformada, hasta que hacer de la administración de justicia una referencia y un factor de progreso y competitividad, en dicho país, asimismo, ¿podremos agregar que en este país, según los datos reflejado en el último Barómetro del centro de investigaciones sociológicas (CIS) publicado en febrero del año 2012 el 48% de españoles cree que la justicia en España funciona “mal o muy mal” y “lo que es más preocupante”, para Ruiz Gallardon que el 75% considera que su funcionamiento es igual o peor que en los años anteriores ante estas declaraciones se plantea dicho país un cambio sustancial y el modelo al objeto de configurar una nueva administración de justicia en España”.

Garavano (2017) presentó el “Sistema de datos Judiciales de la Argentina” en la cual señala que enmarcada en la política de Gobierno Abierto, la herramienta recoge información actualizada de los organismos de justicia de todo el país, así es que indica que el ministro de Justicia y Derechos Humanos, quien es Garavano, acompañado de su gabinete, presentó en octubre del año dos mil diecisiete el nuevo Sistema de Datos de la Justicia Argentina, una herramienta que provee información actualizada acerca del funcionamiento del sistema de justicia de las provincias.

Señalando que el nuevo sistema de estadísticas contempla datos sobre los procesos civiles y penales, desagregados por número de causa, imputados, expedientes y por unidad operativa del sistema judicial, contando además con las decisiones relevantes en el proceso y detalle de los actos procesales que definen cada etapa. De esta forma,

se podrá realizar un balance acerca de los organismos que componen el sistema de justicia de todas las provincias.

Durante el evento, el Ministro destacó la importancia de la información judicial transparente para “incrementar los niveles de confianza, diseñar y ejecutar políticas públicas con buenos resultados, mejorar la relación entre justicia y comunidad, discutir los presupuestos y encarar una relación distinta en donde la justicia vuelva a estar en el lugar central que ocupa en una comunidad democrática”. El evento tuvo lugar en la sede central del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación y participaron jueces, procuradores y funcionarios del sistema de justicia de toda la Argentina.

En el ámbito nacional peruano se observó que:

Gutiérrez (2014), nos dice que:

“La carga procesal en el Poder Judicial ha sobrepasado los tres millones de expedientes y un juicio civil excede en promedio los cinco años; sin embargo, no son pocos los procesos que pueden llegar a durar más de una década. De hecho, hace unos meses en la revista La Ley dimos cuenta de juicios que sobrepasaban los 40 años sin concluir. En términos de provisionalidad las cosas no marchan mejor: el 42% del número total de jueces son provisionales o supernumerarios, toda una amenaza a la autonomía de este poder. Estas son solo algunas de las cifras que se consignan en el informe La justicia en el Perú. Cinco grandes problemas, que ahora presentamos. Para cualquier democracia la consolidación de un sistema de justicia eficiente es un objetivo del mayor interés público, pues la justicia no solo tiene que ver con el efectivo ejercicio de los derechos, sino incluso con la buena marcha de la economía. Difícilmente puede afirmarse que la justicia es eficiente en nuestro país, pero sería simplista decir que esto se debe exclusivamente a los operadores legales. Desde luego existe una buena cuota de responsabilidad en todos quienes formamos parte de la comunidad legal, pero también la hay en los otros poderes del Estado, comenzando por el Ejecutivo. En cualquier caso, la solución no pasa por asignar culpas, sino por comenzar a dar pasos para un real cambio. Desde Gaceta Jurídica consideramos nuestro deber aportar con un documento que nos permita contar con

información confiable para el análisis de la situación de la justicia, que sienta las bases para la elaboración de un informe de mayor alcance. En este documento hemos escogido solo cinco indicadores que están directamente relacionados con la independencia, eficiencia y calidad de la justicia: carga procesal, la Inexistencia de motivación o motivación aparente. Está fuera de toda duda que se viola el derecho a una decisión debidamente motivada cuando la motivación es inexistente o cuando la misma es solo aparente, en el sentido de que no da cuenta de las razones mínimas que sustentan la decisión o de que no responde a las alegaciones de las partes del proceso, o porque solo intenta dar un cumplimiento formal al mandato, amparándose en frases sin ningún sustento fáctico o jurídico. b) La Falta de motivación interna del razonamiento [defectos internos de la motivación] se presenta en una doble dimensión; por un lado, cuando existe invalidez de una inferencia a partir de las premisas que establece previamente el Juez en su decisión; y, por otro lado, cuando existe incoherencia narrativa, que a la postre se presenta como un discurso absolutamente confuso incapaz de transmitir, de modo coherente, las razones en las que se apoya la decisión. Se trata, en ambos casos, de identificar el ámbito constitucional de la debida motivación mediante el control de los argumentos utilizados en la decisión asumida por el Juez o Tribunal; sea desde la perspectiva de su corrección lógica o desde su coherencia narrativa. c) Las Deficiencias en la motivación externa; justificación de las premisas. El control de la motivación también puede autorizar la actuación del juez constitucional cuando las premisas de las que parte el Juez no han sido confrontadas o analizadas respecto de su validez fáctica o jurídica. Esto ocurre por lo general en los casos difíciles, como los que identifica Dworkin, es decir, en aquellos casos donde suele presentarse problemas de pruebas o de interpretación de disposiciones normativas. Si el control de la motivación interna permite identificar la falta de corrección lógica en la argumentación del juez, el control en la justificación de las premisas posibilita identificar las razones que sustentan las premisas en las que ha basado su argumento. El control de la justificación externa del razonamiento resulta fundamental para apreciar la justicia y razonabilidad de la decisión judicial en el Estado democrático, porque obliga al juez a ser exhaustivo en la fundamentación de su decisión y a no dejarse persuadir por la simple lógica formal. d) La motivación insuficiente. Se

refiere, básicamente, al mínimo de motivación exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la decisión está debidamente motivada. Si bien, como ha establecido este Tribunal en reiterada jurisprudencia, al señalar que no se trata de dar una respuesta a cada pretensión planteada por las partes, la insuficiencia, vista aquí en términos generales, resultará relevante sólo desde una perspectiva constitucional, en particular; si es que la ausencia de argumentos o la “insuficiencia” de los fundamentos resulta manifiesta a la luz de lo que en sustancia se está decidiendo. e) La motivación sustancialmente incongruente. La motivación de las resoluciones como derecho fundamental establecido en nuestra propia Constitución, obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengán planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa). f) Motivaciones calificadas. Conforme lo ha destacado este Tribunal, resulta indispensable una especial justificación para el caso de decisiones de rechazo de la demanda, o cuando, se afecten derechos fundamentales, como el derecho a la libertad, producto ello de la decisión jurisdiccional”.

En el ámbito local:

Celedon (2014), “La justicia local se ha presentado bajo distintas fórmulas que pretenden dar solución a los conflictos vecinales o de pequeñas causas, hemos pasado, por los Alcaldes Pedáneos, en el Derecho Romano, a la moderna Justicia de Proximidad, en el sistema europeo. El punto de convergencia del problema es, si este tipo de justicia es un fenómeno local o bien corresponde a una verdadera descentralización de los modelos jurisdiccionales, con fuerte apoyo en los sistemas alternativos de resolución de conflictos. El amplio avance legislativo reformador, mantiene la preocupación latente por la justicia local, para otorgar un acceso eficiente a la misma, encontrándonos hoy en un *tertium genus*, razón por la cual revisaremos como ha sido el accionar legislativo en los países latinoamericanos”.

El sistema peruano ha optado por el sistema tradicional de justicia local, es decir, por la Justicia de Paz, que es un órgano integrante del Poder Judicial, con una competencia amplia, es decir, no restringido a asuntos menores, como un primer

escalón de acceso a la Justicia, cuyos operadores solucionan conflictos y controversias preferentemente mediante la conciliación, a través de decisiones de carácter jurisdiccional, conforme a criterios de justicia comunitaria y dentro del marco constitucional.

“La Constitución Política del Perú regula, en su título VIII, al Poder Judicial, estableciendo en el artículo 143 la integración de dicho poder del Estado, y en el Capítulo IX, al Consejo Nacional de la Magistratura, el cual se encarga de la selección y nombramiento de los jueces, cuando estos no provengan de elección popular, y son, los Jueces de Paz, los que provienen de la elección popular consagrados constitucionalmente. Existe este tipo de justicia en tres sentidos; a) Las autoridades de las comunidades campesinas y Nativas, los que podrán ejercer funciones jurisdiccionales dentro del ámbito de su territorio, aplicando el derecho consuetudinario, siempre que no violen los derechos fundamentales de las personas, b) Los Jueces de Paz, que provienen de elección popular y que se encuentran regulados por la ley 29. 8249, de 03 de enero de 2012, y c) Los Jueces de Paz Letrados (p.178)”.

Quiroga (2013), la Administración de Justicia en el Perú, ya sea en el ámbito local, o cualquier otro lugar o cualquier país del mundo, se encuentra una serie de deficiencias; de ellas podemos mencionar los problemas que se tienen en cuanto a la infraestructura, la composición del proceso como una estructura formal, así como también la falta o poca capacitación de los jugadores, y otros.

Finalmente, la descripción precedente más los resultados de la observación aplicada en el proceso Laboral sobre Pago de Beneficios e Indemnización existente en el expediente judicial N° 00215-2016-0-3202-JR-LA-01° perteneciente al Juzgado Especializado de Trabajo zona 02, del Distrito Judicial de Lima Este, en el cual se identificó una sentencia de primera instancia, que declaró fundada la demanda, la misma que al ser elevada en consulta motivó la expedición de una sentencia de segunda instancia, en el cual se observa que la sentencia de primera instancia fue de justa razón y confirmaron la demanda.

En términos de plazos se trata de un proceso judicial que desde la fecha de formulación de la demanda que fue el 26 de enero del 2015, a la fecha de expedición

de la sentencia de segunda instancia, que fue el 28 de junio de 2016, transcurrió 01 años, 05 meses y 02 días.

Por estas razones, se formuló el siguiente problema de investigación, cuyo enunciado es como sigue:

1.1. Enunciado del problema

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre incumplimiento de disposiciones y normas laborales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00215-2016-0-3202-JR-LA-01° perteneciente al Juzgado Especializado de Trabajo del Distrito Judicial de Lima Este – Lima, 2019?

Para resolver el problema se ha trazado un objetivo general

1.2. Objetivos de la investigación.

1.2.1. General.

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre incumplimiento de disposiciones y normas laborales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00215-2016-0-3202-JR-LA-01° perteneciente al Juzgado Especializado de Trabajo del Distrito Judicial de Lima Este - Lima, 2019.

Para alcanzar el objetivo general se ha trazado objetivos específicos

1.2.2. Específicos

1.2.2.1. Respecto a la sentencia de primera instancia.

Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia en su parte expositiva, enfatizando la parte introductoria y la postura de la parte.

Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia en su parte considerativa, enfatizando la motivación de los hechos y del derecho.

Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia en su parte resolutive, enfatizando la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.

1.2.2.2. Respecto a la sentencia de segunda instancia.

Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia en su parte expositiva, enfatizando la introducción y la postura de las partes.

Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia en su parte considerativa, enfatizando la motivación de los hechos y del derecho.

“Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia en su parte resolutive, enfatizando la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión”.

1.3. Justificación de la investigación

“El presente trabajo de investigación es de gran importancia porque nos va a permitir diagnosticar el nivel de la calidad de las decisiones judiciales que su naturaleza es de materia laboral, por esta razón la presente investigación, toda vez que los resultados que se dan del análisis de lo que se pretende buscar hace que las sentencias en estudio son de interés tanto para usuarios que buscan una buena administración de justicia como también para aquellos que lo administran”.

“De esta manera, dicha investigación es de gran significatividad porque permite determinar esta propuesta que justifica la inversión de los recursos humanos y materiales a utilizar en aras de hallar una respuesta al problema planteado, ya que implicará una búsqueda detallada y sistemática de información teórica y normativa relacionado con la defensa de la pretensión de la demandante; es decir: incumplimiento de disposiciones y normas laborales, respecto al cual el órgano jurisdiccional competente tomó una determinación que se ha plasmado en la sentencia definitiva, lo cual prácticamente implica y exige que todos los partícipes en este trabajo, y muy especialmente el autor se apropie de conocimientos que más tarde serán útiles para el ejercicio profesional y a través del mismo los efectos de la investigación tendrán implicancias prácticas en la realidad social que nos comprende.

En lo personal será relevante, porque será una oportunidad para poder desarrollar todo el conocimiento adquirido que va a poseer el autor, así como de insertar otros conocimientos que en el transcurso de la realización del presente trabajo de investigación entre ellos manejar el método científico para resolver la pregunta de investigación y finalmente con la defensa del informe final de investigación o tesis, optar el título profesional de abogado”.

“Finalmente, corresponde precisar que la presente investigación ha sido un escenario especial para ejercer el derecho de analizar y criticar las resoluciones y sentencias judiciales, con las limitaciones de ley, prevista en el inciso 20 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú”.

II. REVISION DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

2.1.1. Investigación libre en el ámbito internacional.

Montoya & Escobar (2013), en Colombia, investigó: la motivación de la sentencia, cuyas conclusiones fueron:

(...) “La motivación tiene como fin principal garantizar el control sobre la sentencia, control que en un primer lugar es desarrollado por el mismo juez que toma la decisión y posteriormente por las partes, los jueces superiores y la sociedad. Esto con el fin de que se verifique la correcta administración del derecho y que la decisión sea acorde a los presupuestos establecidos en el ordenamiento jurídico. Además, se logra reforzar la confianza en los órganos jurisdiccionales, que como bien se sabe no son electos por el pueblo, pero su función la realizan en nombre de éste. “A pesar de que en Colombia no existe una consagración expresa en la constitución sobre la obligación de motivación de la sentencia, es evidente que ésta es concebida como una garantía de los derechos fundamentales de los justiciables”, y se ha entendido cómo un requisito inherente a los derechos fundamentales al debido proceso y a la tutela judicial efectiva”. (pág. 114)

Gonzales, (2014:134.), de Chile. Investigó: “La Fundamentación de las sentencias y la sana crítica”, afirma como conclusiones lo siguiente:

(...) la sana crítica en el ordenamiento jurídico chileno, ha pasado de ser un sistema residual de valoración de la prueba a uno que se ha abierto paso en muchas e importantes materias, y, que seguramente pasar a ser la regla general cuando se apruebe en nuevo Código Procesal Civil. Asimismo, se añade que sus elementos esenciales son los principios de la lógica, las máximas de la experiencia, los conocimientos científicamente afianzados y la fundamentación de las decisiones. Y finaliza que la forma en que la sana crítica se ha empleado por los tribunales no puede continuar ya que desgraciadamente muchos jueces amparados en este sistema no cumplen con su deber ineludible de fundamentar adecuadamente sus sentencias.

Las consecuencias de esta práctica socavan el sistema judicial mismo desde que, entre otros aspectos, no prestigia a los jueces, estos se ven más expuestos a la crítica interesada y fácil de la parte perdedora y, además, muchas veces produce la indefensión de las partes pues estas no sabrán como fundamentar sus recursos ante instancias superiores al no conocer los razonamientos del sentenciador.

2.1.2. Investigación libre en el ámbito nacional.

Neyra (2018), en Perú, investigó: La valoración de la prueba, cuyas conclusiones fueron:

(...) “Es una actividad jurisdiccional fundamental; sus principales características son a) Actividad encomendada a los jueces unipersonales o colegiados, según sea el caso, donde se hace notar el nivel democrático y garantista del sistema penal; b) La valoración se realiza sobre las pruebas admitidas por el juez de la etapa intermedia o por el juez del juicio oral (prueba nueva o de oficio) y que hayan sido actuadas en la etapa correspondiente del juicio, claro que existe la excepción de la prueba anticipada regulada por nuestro Código, pero en suma todas las pruebas que serán valoradas deben ser ofrecidas, admitidas y practicadas en el proceso. Excluyendo a las pruebas que no hayan sido incorporadas por medios legales que prevé nuestro ordenamiento o que hayan sido obtenidas violando derechos fundamentales; c) El objeto de la valoración es fijar o interpretar un valor a los resultados obtenidos de la actuación probatoria, se otorgará según las leyes que rigen al ordenamiento y en sí, al sistema de valoración probatorio que hayan adoptado; d) El resultado de la valoración son los resultados preliminares que tienen lugar en la mente del juzgador posterior al análisis individual y en conjunto de las pruebas actuadas, que serán materializados en la motivación de la sentencia. El resultado probatorio es el desenlace de las operaciones mentales realizadas por el juez sobre los elementos de prueba, las cuales le llevarían a concluir la confirmación o no de los hechos imputados. Esta etapa de la actividad probatoria se dará independientemente del sistema empleado, tal y como ha venido ocurriendo desde que comenzaron los primeros juicios en la historia hasta el día de hoy. Es necesario establecer o reconocer que metodología deberán utilizar los juzgadores para valorar las pruebas”. (pág. 84)

Reyes Hurtado (2014) nos dice en sus Estudios de Derecho Procesal Civil lo siguiente: “ Una buena decisión judicial no solo requiere de una valoración adecuada del material probatorio, sino que además para complementar este trabajo, valorativo se exige que ésta sea traducida correctamente en la parte argumentativa escrita de la sentencia” señalado además” que la motivación debe de ser coherente con la valoración de la prueba, no se debe de sostener ni menos ni más de lo que arroja el trabajo probatorio, de lo contrario encontraremos supuestos de motivación con defecto”.

A razón de ello, para realizar una correcta motivación de la sentencia, se debe de analizar en primer lugar los fundamentos de hecho y de derecho, ya que con ello se puede realizar una sentencia sin vicios, y con ello el juez debe de exponer las razones por la cual tomó dicha decisión.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Desarrollo de instituciones jurídicas procesales relacionadas con las sentencias en estudio.

2.2.1.1. La acción.

2.2.1.1.1. Definición.

“(Aguila Grados, 2010) define en su libro *Lecciones de Derecho Procesal Civil*, que; Según Couture, al Derecho de Acción como”:

“El poder jurídico que tiene todo sujeto de acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamar la satisfacción de una pretensión”.

Así, mediante la acción se va a hacer valer la pretensión procesal, por lo mismo que es un poder jurídico, que viene a ser una especie dentro del Derecho de Petición, es decir en otras palabras; el Derecho de comparecer ante la Autoridad, un derecho subjetivo, público, abstracto y autónomo”.

“Mediante la acción toda persona ya sea natural o jurídica, tiene derecho a acudir ante la autoridad con la finalidad de requerir tutela jurisdiccional del Estado. En ese sentido y tocando el tema de jurisdicción, podemos decir que jurisdicción y

acción no son ajenos entre sí, sino vienen a ser dos conceptos que se corresponden, ya que la acción es el derecho a la jurisdicción. Así igual, la demanda es la materialización del derecho de acción.

2.2.1.2. La jurisdicción.

En cuando a la jurisdicción tenemos que según, (Monroy Galvez, 2007), mediante su libro *Introducción al Derecho Procesal Civil*, define:

“Que la llamada función jurisdiccional o lo que denominamos en palabras cortas como jurisdicción, es el poder-deber del Estado, para solucionar conflictos de intereses intersubjetivos, para así realizar un control ante la comisión de faltas y delitos, un control de aquellas conductas antisociales merecedoras de sanción, A su vez controlar también la constitucionalidad normativa en forma exclusiva y de manera definitiva, a través de aquellos órganos especializados que aplican el derecho que corresponde aplicar a cada caso concreto, haciendo uso para ello de su imperio para el cumplimiento de sus decisiones, fomentando a través de ello una sociedad con paz social en justicia”.

“Ahora bien, es importante aclarar antes de continuar que estamos utilizando de manera simultánea el concepto de poder-deber con el de función para aludir a la jurisdicción, de manera que ello no instituya contradicción alguna. A decir de ello, se tiene que dichos conceptos señalados constituyen dos planos de aplicación diferentes, pero dentro del mismo fenómeno. Es decir, cuando mencionamos que la jurisdicción es poder-deber que como privilegio hacemos referencia a la persona u órgano que realiza la actividad, a diferencia de cuando conceptualizamos a la jurisdicción al señalarla como facultad, pues en este caso privilegiamos a la actividad que se realiza para el ejercicio de la jurisdicción”.

“Por último, es importante señalar y aclarar para así evitar confusiones que puedan surgir ahora en cuanto a función, que estímesse además dos conceptos de *función jurisdiccional* y *función judicial*, del cual podemos decir que ésta última suele estar subsumida dentro de la primera, que, aunque no es precisamente una regla definitiva, ello depende del propio sistema jurídico en específico se investigue. En nuestra opinión, podemos decir que, si la función jurisdiccional está referida a la solución de conflictos de intereses intersubjetivos, y la función judicial está referida la actividad realizada por los órganos jurisdiccionales, entonces podemos advertir

que cuando el juez tramita un proceso no contencioso, está realizando función judicial pero no precisamente función jurisdiccional”.

2.2.1.2.1. Definición.

“(Aguila Grados, 2010), afirmó en su libro *Lecciones de Derecho Procesal Civil*, en cuanto a la definición de jurisdicción que”:

“Es el poder-deber del Estado a través de los órganos jurisdiccionales, que mediante el derecho buscan resolver conflictos de intereses, incertidumbre jurídica o también imponer sanciones ante alguna infracción, prohibición o incumplimiento de aquello que haya sido exigido o de obligado cumplimiento. En consecuencia, es un poder – deber del propio Estado, por lo mismo que tiene el poder de administrar justicia por la propia función jurisdiccional, así como contraparte que tiene el deber de atender a toda persona que acude ante él en exigencia al amparo de su derecho”.

“Es por ello, que concluye que el poder emana de la soberanía del Estado, adquiriendo así una doble función que consiste en una función de derecho público y derecho privado. En cuanto a la función de derecho público, se tiene que los ciudadanos que se encuentran dentro de un territorio tienen la obligación de someter ante los órganos jurisdiccionales todo tipo de conflicto de intereses con relevancia Asimismo en cuanto a la función de deber privado es el Estado quien debe otorgar dicho servicio a toda persona que lo solicite”.

“(Monroy Galvez, 2007), en su libro *Introducción al Derecho Procesal Civil*, en cuanto a jurisdicción, concluye que”:

“Es un poder-deber del Estado. Asimismo, es en su ejercicio donde se expresa contundentemente su potestad sobre los ciudadanos: por lo que se evidencia que la función jurisdiccional reafirma al Estado como la organización política más importante de una sociedad, por ello propone el derecho que debe ser cumplido (función primaria), y a través de la jurisdicción, impone el cumplimiento de este. (función secundaria)”.

“Ahora bien, una vez definida la jurisdicción, nos faltaría identificar los fines de ésta, dentro de las cuales tenemos: solucionar conflictos de intereses intersubjetivos con relevancia jurídica, controlar las conductas antisociales y también controlar la constitucionalidad normativa. Ante ello tenemos que el Estado a través

del cumplimiento regular y sostenido de tales encargos, estaría más cerca de su gran objetivo: la construcción de una sociedad con paz y justicia”.

“Es importante resaltar, que al Estado se le está impedido la posibilidad de negar tutela jurisdiccional al ciudadano, al margen del cumplimiento de requisitos básicos -comunes a todo sujeto de derechos- pues como ciudadanos podemos exigirle al Estado nos conceda tutela jurisdiccional, pues estamos facultados para hacerlo y es un deber por parte del propio estado que tramite por ejemplo un proceso civil y emita pronunciamiento al manifiesto conflicto de intereses, sin tener en cuenta si se tratase de conflictos existentes o si solo se tratan de declaraciones - desprovistas de realidad pero posibles contenidas en los escritos judiciales respectivos”.

Asimismo (Pereira, 2013), refiere en su artículo *Recursos Procesales III*, que; “*La jurisdicción es la manifestación del poder del Estado consistente en declarar y reconocer derechos, la misma que es ejercida a través de los tribunales, en la que se aplica los preceptos generales a los casos sometidos, siendo que es de orden público no delegable y que solo proviene de la ley*”

Continúa señalando el autor que:

“*Esta potestad está encargada a un órgano estatal que es el Poder Judicial, por lo que al encomendar al Poder Judicial esa actividad privativa del Estado emerge la Potestad Jurisdiccional y esta, no es más que la cesión al Poder Judicial, a través de la ley de organización judicial, del deber de realizar esa actividad jurisdiccional, de imponer una norma jurídica para resolver un conflicto particular cuyo objetivo final es lograr la convivencia jurídica o restaurar el orden fracturado*”.

(Guevara Mesia, 2011), expone en su artículo *La jurisdicción en el Perú*, que; “*La jurisdicción definida desde un sentido amplio, es la exclusividad que tiene el Estado para solucionar conflictos e incertidumbres jurídicas relevantes*”.

Así, lo prescribe que el artículo III Título Preliminar del C.P.C. *el cual señala:*

“*Que uno de los fines inmediatos del proceso es resolver conflictos de intereses e incertidumbres jurídicas; a s vez como otro de los fines es hacer efectivo los derechos sustanciales. Entonces, los conflictos de intereses originan el litigio, pues existe un sujeto que pretende algo frente a otro, y éste*

se resiste a cumplir las pretensiones de aquél, como son los casos de cumplimiento de contrato, desalojo, divorcio, etc. En la incertidumbre jurídica, en principio, no hay litigio. El sujeto busca la corroboración de la existencia de un derecho, como ocurre en la sucesión intestada”.

2.2.1.2.2. Requisitos para el ejercicio de la Jurisdicción.

“En relación lo detallado anteriormente, es importante señalar lo siguiente en cuanto a los requisitos para el ejercicio de la jurisdicción” (Rivera, p. 234):

Debe existir un conflicto de intereses o incertidumbre entre las partes, con lo que se quiere decir que exista la necesidad de dar legitimidad a un acto que solo se va a lograr a través del organismo jurisdiccional.

“Debe existir el interés social en la composición o solución de la Litis, ante ello debemos de tener presente que la solución de un conflicto de intereses o la de incertidumbre jurídica no es un beneficio que constituye un carácter solo privado sino también constituye de necesidad pública y abstracta. Debemos de rescatar que la existencia del interés social beneficia a la persona particular del proceso y también a las demás que viven en sociedad, ello en la composición del litigio o la eliminación de la incertidumbre jurídica, el cual se da porque nuestra sistemática procesal ha adoptado un sistema mixto de la finalidad del proceso que consiste tanto en el sistema privado como público”.

Debe intervenir el Estado mediante el respectivo organismo competente, como ente imparcial, lo que consiste en la intervención de un juez competente, imparcial y justo quien va a aplicar la ley.

Debe actuarse y aplicarse la voluntad concreta de la Ley, es el juez competente, imparcial y justo quien va a hacer actuar la norma y va a aplicar esa norma, ley con el determinado artículo sustantivo o material que corresponda, el mismo que ampara al derecho.

2.2.1.2.3. Clases de jurisdicción.

“A decir de las clases de jurisdicción, nos indica (Guevara Mesia, 2011), en su artículo antes citado, que:”

“Son aquellas normas que mencionan a la organización judicial provistos por principios y atribuciones, como una parte del poder del Estado, como uno de los

pilares en que se sostiene la división del poder dentro de un Estado Constitucional.”
“Así, en cuanto la función jurisdiccional, refiere a la potestad de los jueces de administrar justicia, resolviendo conflictos, declarando derechos, ordenando que cumplan sus decisiones”.

Continúa mencionando el autor que:

“La Función jurisdiccional, es la actividad pública realizada por órganos competentes nacionales o internacionales con las formas señaladas por la ley, en virtud de la cual, por acto de juicio, se aplica el orden jurídico establecido para dirimir conflictos y controversias, mediante decisiones susceptibles de adquirir autoridad de cosa Juzgada, eventualmente factibles de ejecución”.”.

Asimismo, al hacer mención a las clases de jurisdicción, señala las siguientes:

Jurisdicción ordinaria:

“Es la jurisdicción más importante, conocida también como fuero común que goza de sus propios principios y características contenidas por la propia Constitución y además su Ley Orgánica, y siendo ejercida con exclusividad por el Poder Judicial, siendo los principios de unidad, exclusividad e independencia los que más identifican a la jurisdicción ordinaria, conforme se aprecia en la Constitución, artículo 139° inciso 1 y 2 en donde a su vez nos señala que no existe ni puede establecerse jurisdicción alguna independiente o separada del Poder Judicial con excepción de la militar y la arbitral” y que “No hay proceso judicial por comisión o delegación”.

Jurisdicción extraordinaria:

“En mención a lo señalado al texto anterior en referencia al citado artículo 39° de la Constitución Política del Perú, la jurisdicción extraordinaria debe entenderse como jurisdicción independiente excepcional dentro de la cual podemos advertir del propio artículo la jurisdicción militar y arbitral. Al respecto, podemos decir que: “1) La jurisdicción militar tiene como finalidad la administración de justicia de delitos y faltas cometidos por los miembros de las instituciones pertenecientes a las fuerzas armadas y policiales en cumplimiento de sus funciones”, del cual nos es permisible decir que más que ser una jurisdicción extraordinaria o excepcional, vendría a ser una especializada por lo mismo de tratarse de estos actores especializados y por lo mismo también de la razón de la materia, “por lo que, no puede entenderse como un

privilegio; aunque en nuestra historia en algunas épocas, esta excepcionalidad constitucional permitida, se convirtió en ello, un privilegio, y 2) La jurisdicción arbitral que en misma línea con la jurisdicción anterior, es una excepcional señalado expresamente en nuestra propia Constitución”, empero en el ámbito de la práctica ello no tiene aplicación, cuantitativamente hablando claro está, debido tal vez a la cultura conflictiva que arrastramos desde tiempos de la colonia. La jurisdicción arbitral surge a iniciativa de las partes en conflicto, quienes recurren ante los árbitros, los mismos quienes dirimen en las causas puestas en su conocimiento y sus laudos equivalen a sentencias, que deben ser acatados por quienes se someten a ellos”.

“Por último, es importante señalar que luego de haber sido agotada estas jurisdicciones excepcionales y de ser el caso y bajo parámetros estrictos de no violación al debido proceso se podrá recurrir a la jurisdicción ordinaria”.

Jurisdicciones especiales:

“Al hablar de jurisdicciones especiales conforme está a su vez señalado en la Constitución, hacemos señalamiento a los tres tipos de jurisdicción especial que señala nuestra carta magna, básicamente por razón de la materia; que son: la jurisdicción constitucional, la jurisdicción electoral y la jurisdicción campesina”.

1. Jurisdicción constitucional.

“La jurisdicción constitucional implica la existencia de conflictos de normas constitucionales controvertidas, especialización en razón de la materia constitucional, sean ocasionadas por normas o actos que vulneran o amenazan derechos de índole constitucional. Lo respecto a esta jurisdicción, no solo se trata de proteger la supremacía de la Constitución y realizar un correcto control constitucional de tipo jurisdiccional, sino porque está a cargo de una institución diferente y autónoma del Poder Judicial, como es el Tribunal Constitucional. El Perú tiene jurisdicción constitucional desde ya 1979 con la constitución de ese año, el cual le dio el nombre de Tribunal de Garantías Constitucionales el cual inició su funcionamiento en 1982 cuya Ley Orgánica fue la 23385, empero fue disuelta el 05 de abril de 1992. Posteriormente y hasta la actualidad se le denomina ahora Tribunal Constitucional tal

y como está redactado en nuestra Constitución de 1993 y la que continúa hasta la actualidad”.

Aunado a ello “Es importante precisar que tras la disolución del Tribunal de Garantías Constitucionales fue la Salas Constitucionales de la Corte Suprema quien se encargó de sus funciones. Ahora, del todo conocido, y en nuestra realidad de cultura ecléctica y sin ánimo de apoyar a una u otra forma de control constitucional (difuso o concentrado) es de señalarse que en el caso peruano coexisten ambas formas de control para algunos casos (por ejemplo, habeas corpus y amparo, haciendo las de instancia de casación el Tribunal Constitucional)”.

“Por último, es preciso señalar que el control constitucional difuso, también pueden ser aplicados por los jueces ordinarios, debiendo para tal efecto de hacerlo, elevar en consulta sus resoluciones, pero no al Tribunal Constitucional, sino más bien a la instancia superior correspondiente. En otros casos, prima el control constitucional concentrado, como por ejemplo los procesos de inconstitucionalidad de las normas, en los cuales el Tribunal Constitucional ejerce función exclusiva, igualmente sucede en los conflictos con competencia entre los órganos del estado. La Constitución tal como precisa los alcances de la jurisdicción nacional, es decir interna, reconoce también la jurisdicción internacional. Tal jurisdicción complementaria está referida a los tribunales u organismos internacionales constituidos según tratados o convenios de los que el Perú es parte”.

2. Jurisdicción electoral.

“En épocas anteriores se hablaba incluso de Poder Electoral, bajo el propósito de darle al organismo electoral cierta similitud con los otros tres clásicos poderes del Estado (respalda esta afirmación lo preceptuado por el artículo 88° de la Constitución de 1933, al señalar en forma expresa que el Poder Electoral es autónomo)”.

“La Constitución de 1979 primordeaba al Poder Electoral como órgano constitucional, encargado de los procesos electorales. La Constitución vigente, ubica al Jurado Electoral como integrante del sistema electoral, conjuntamente con dos organismos más, como son La Oficina Nacional de Procesos Electorales y el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil; en conclusión y dada su naturaleza se trata de un organismo constitucional, que tiene por finalidad organizar

y ejecutar los procesos electorales o de referéndum u otras consultas populares asegurando que el resultado sea el fiel reflejo de las votaciones emitidas en las urnas”.

“Entonces en la práctica el Jurado Electoral, no es un organismo jurisdiccional por excelencia, sino más bien un organismo ejecutivo. Sin embargo, dada la trascendencia de su función, la propia constitución le reconoce competencia para resolver los numerosos conflictos y reclamaciones que se deriven del proceso electoral, por lo cual se entiende que cumple una labor jurisdiccional. La función jurisdiccional del Jurado Electoral ha sido concedida por la Constitución de 1993. En el artículo 181º, se prescribe, sobre el particular lo siguiente”:

“El pleno del Jurado Nacional de Elecciones aprecia los hechos con criterio de conciencia. Resuelve con arreglo a ley y a los principios generales de derecho. En materia de elecciones, de referéndum o de otro tipo de consultas populares, sus resoluciones son dictadas en instancia final, definitiva y no son revisables. Contra ellas no procede recurso alguno. (4). Sin embargo, cabe preciar en este punto que la referida institución se estaría convirtiendo en Juez y parte”.

3. Jurisdicción campesina.

Consagrado por la constitución de 1993 y contenida en el artículo 149 de la Constitución que textualmente señala:

“Las autoridades de las Comunidades Campesinas y Nativas, con el apoyo de las Rondas Campesinas, pueden ejercer las funciones jurisdiccionales dentro de su ámbito territorial de conformidad con el derecho consuetudinario, siempre que no viole los derechos fundamentales de la persona. La Ley establece las formas de coordinación de dicha jurisdicción especial con los Juzgados de Paz y con las demás instancias del Poder Judicial.” “La eventual función jurisdiccional de las comunidades campesinas y nativas, es facultativa. Nótese en este punto, que se autoriza en primer orden la aplicación del derecho consuetudinario, obviamente de dichas comunidades campesinas o nativas, siempre que no violen los derechos fundamentales de las personas, es decir que se autoriza la no aplicación de las normas que regulan el ordenamiento jurídico nacional, normas que evidentemente no se aplicarán cuando el derecho consuetudinario de dichas comunidades campesinas o

nativas se distinto a las normas internas que rigen para los demás ciudadanos, aunque en algunos puntos pueden coincidir”.

“Las Rondas Campesinas no tienen ni pueden tener autoridad jurisdiccional dentro de una comunidad campesina o nativa determinada, ya que esta le correspondería únicamente a las autoridades de dicha comunidad; siendo que las rondas campesinas únicamente son el apoyo de las indicadas autoridades; aunque como es harto conocido, esta función misma se ha distorsionado gracias a la ineptitud de muchas autoridades de no comprender las diferencia necesaria de tratamiento con respecto a las comunidades campesinas o nativas, las cuales si bien son parte formal del estado peruano en la práctica, ellos se sienten simplemente parte de su comunidad y no propiamente como parte del estado peruano. Por todo ello, vale la pena prestarle la atención que el caso requiere”.

2.2.1.2.4. Elementos de la Jurisdicción.

“(Ñaupá Vargaya, 2005), y otros autores en el libro de su autoría llamado *El Derecho Procesal Civil*, manifiestan que:”

“Consistiendo la jurisdicción en la facultad de resolver los conflictos y en ejecutar las sentencias, que en ellas se dicte, ello supone la existencia de poderes indispensables para el desenvolvimiento de la función. Estos poderes son: Notio, Vocatio, Coertio, Juditio, Executio”.

a. Notio.

“Facultad de conocimiento o conocer un determinado asunto. Que, viene a constituir el derecho de conocer una determinada cuestión litigiosa, que se le presenta o que se le imponga o someta a conocimiento del juez.””

“El poder de la "Notio" facultad del juez para conocer la cuestión o acción que se le plantea. “Por esta facultad del Juez se tiene que ver si es competente para conocer, si las partes tienen capacidad procesal, y medios de prueba. Es la capacidad que tiene el juez para conocer el litigio, de examinar el caso propuesto y decidir si tiene competencia o no, es "el conocimiento en profundidad del objeto del procedimiento”.

b. “Vocatio”

“Facultad de ordenar la comparecencia a las partes litigantes o terceros. Llamar ante sí a las partes.

“Es la facultad o el poder que tiene el magistrado (juez) de obligar a una o a ambas partes a comparecer al proceso dentro del plazo establecidos por nuestra norma adjetiva; esto necesariamente se realiza mediante la notificación o emplazamiento válido, es decir que dicho acto jurídico procesal debe de cumplir ciertas formalidades, solemnidades establecidas; En conclusión, es la facultad de disponer la comparecencia o detención (captura) de alguna de las partes”.

c. “Coertio”

“Facultad de emplear medios coercitivos; poder de los medios necesarios para hacer que se cumplan sus mandatos”.

“Consiste en hacer efectivo los apercibimientos (apremios), ordenados o el empleo de la fuerza para el cumplimiento de las medidas ordenadas dentro del proceso a efecto de hacer posible su desenvolvimiento y que pueden ser sobre personas o bienes”

d. “Iudicium”

“Poder de resolver. Facultad de sentenciar.

“Más que una facultad es un deber que tiene el órgano jurisdiccional de dictar resoluciones finales que concluyan el proceso: sentencias de mérito, poniendo fin de esta manera al litigio con carácter definitivo, es decir con el efecto de cosa juzgada”.

e. “Executio”

“Llevar a ejecución sus propias resoluciones.

“Facultad de hacer cumplir las resoluciones firmes. Consiste en hacer cumplir lo sentenciado o fallado ósea, hacer efectivo la ejecución de las resoluciones judiciales mediante el auxilio de la fuerza pública, o por el camino del juez que dictó la sentencia o resolución”.

2.2.1.3. La competencia.

2.2.1.3.1. Definición.

“(Ledesma Narváez, 2008), en su obra *Comentarios al Código Procesal Civil*; expone ampliamente que:”

“Tradicionalmente los conceptos de jurisdicción y competencia eran tratados como sinónimos. Hoy en día se concibe que la competencia es una medida de la jurisdicción. Todos los jueces tienen jurisdicción, pero no todos tienen competencia para conocer un determinado asunto”.

“Un juez competente es, al mismo tiempo, juez con jurisdicción; pero un juez incompetente es un juez con jurisdicción pero sin competencia. La afirmación universal de que la competencia es la medida de la jurisdicción no goza del reconocimiento de un sector de la doctrina porque consideran que la jurisdicción implica labor de juzgamiento”.

“Esta carece de medida porque el juez es soberano en la evaluación de los hechos, en la interpretación de las conductas y en la aplicación de la norma que considere apropiada para cada caso”.

“Tanto la competencia objetiva y funcional no son objeto de disposición de las partes. Son absolutas, porque la organización de los estamentos judiciales no se halla sujeta al arbitrio de las partes”.

“La presente norma se remite a la competencia objetiva por la materia, que es catalogada en atención a la naturaleza del conflicto en discusión. Ello nos lleva a distinguir la competencia tanto civil, laboral, penal, etc. La norma de manera excluyente, considera de competencia del juez civil toda aquella materia que no le esté atribuida conocer a otros jueces”.

“En otras palabras, si tomamos como criterio para clasificar los órganos judiciales en el modo de atribuirles competencia, podemos distinguir entre órganos de competencia general u ordinaria y órganos de competencia especializada”.

“El artículo en comentario se acoge al primer modelo, a la competencia de carácter general y confía al juez civil el conocimiento de todos los asuntos que surjan, de tal forma que la generalidad implica *vis atractiva* sobre los asuntos no atribuidos expresa y concretamente a otros juzgados, de ahí que se justifique lo señalado por la norma en comentario”:

“corresponde a los órganos jurisdiccionales civiles el conocimiento de todo aquello que no esté atribuido por la ley a otros órganos jurisdiccionales”.

“La competencia no puede modificarse ni renunciarse porque es imperativa por regla general; de tal forma que, la vulneración de sus reglas se sanciona con nulidad absoluta o insubsanable.” “Su carácter es absoluto ya que los criterios de organización de la administración de justicia no pueden estar sujetos al arbitrio de las

partes; sin embargo, excepcionalmente se ofrece una competencia dispositiva, llamada territorial, confiada a la autonomía de la voluntad privada, que puede ser materia de renuncia o modificación, generando con ello una nulidad relativa sujeta a convalidación que recoge el artículo 26° del Código Procesal”.

“(Águila Grados, 2010), señala en su obra *Lecciones de Derecho Procesal Civil*, que:”

“La competencia es la capacidad o aptitud para ejercer la función jurisdiccional en determinados conflictos. La competencia fija los límites de la jurisdicción, se considera como un poder restringido o limitado según diversos criterios. Todos los jueces tienen jurisdicción, pero no tienen la misma competencia”. (Pág. 131)

“(Calamandrei, 1961) estableció un precedente con su obra *Estudios sobre el Proceso Civil*, al decir que:”

“La jurisdicción y la competencia se determinan en función a elementos de la relación sustantiva, tales como la ciudadanía de las partes, su domicilio, el valor económico de la causa, etc. Las normas que regulan la competencia son de orden público, por consiguiente, de estricto cumplimiento. La competencia es irrenunciable, no puede ser objeto de renuncia ni de modificación por los titulares de la decisión judicial. El Juez Civil no puede encomendar a otro la competencia que la ley le atribuye. Sin embargo, puede el Juez comisionar la realización de determinadas actuaciones judiciales fuera del ámbito territorial de su competencia mediante el exhorto”. (Pág. 98)

“(Gómez Valdez, 2010), Catedrático de la U.M.S.M. mediante su obra *Nueva Ley Procesal de Trabajo*, se sumó a:”

“La postura ya conocida en el ámbito laboral al respecto de que, si bien todos los jueces poseen la facultad de ejercitar la función jurisdiccional, realmente no todos los Jueces pueden resolver la totalidad de controversias por ser de distintos tipos, dejando muy en claro que la Ley a dispuesto una serie de reglas con los cuales se pueden determinar que procesos pueden ser de

competencia para cada juez delimitando el factor de la especialidad por cada materia”.

“(Toledo Toribio, 2011), Presidente de la 4ta Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia para el periodo 2015, reafirma en su libro *Derecho Procesal de Trabajo*:”

“Que, si bien los Jueces tiene la aptitud o llámese capacidad por el cual el juzgador solo puede ejercer específicamente esa aptitud en un campo ya determinado de los conflictos que se susciten en materia laboral, y que en razón de ello existen una gran variedad de criterios referidos a la competencia del Juez laboral”. (Pág. 233)

2.2.1.3.2 *Las características de la competencia.*

“Capello (1999), informa: que, las características de la competencia son:”

El orden público.

“La competencia reafirma su institución de orden público en la medida que los criterios para asignarla se sustentan en razones de interés general. Asimismo, se considera que la competencia es de orden público por dos razones adicionales: (i) supone el desarrollo o actuación de un derecho fundamental (juez natural), y, (ii) sus reglas determinan el ámbito dentro del cual se ejerce una potestad asignada constitucionalmente a un órgano del Estado”.

“La legalidad”.

“Las reglas de la competencia se fijan y determinan por ley. Esto no es sino una expresión más del derecho al Juez natural, pues, como ha sido expresado anteriormente, uno de los elementos que conforman el contenido de este derecho fundamental es que el Juez que conozca un caso debe ser el predeterminado por la ley,” “con el fin de asegurar su plena independencia en el ejercicio de la potestad jurisdiccional”. “Este principio se encuentra establecido en el artículo 6 del Código Procesal Civil. La legalidad tiene, sin embargo, una excepción: la competencia por razón del turno, en la medida que dicho criterio tiene que ver con la distribución interna del trabajo de los tribunales, razón por la cual deberá ser el propio Poder Judicial el que establezca este tipo de competencia”.

La Improrrogabilidad.

“La improrrogabilidad rige para todos los criterios de determinación de la competencia, salvo para el criterio territorial. En efecto, el principio conforme al cual las partes no pueden modificar las reglas de competencia establecidas por la ley no se aplica en el caso de la competencia territorial, pues las partes sí pueden modificar las reglas de competencia territorial prevista por la ley, salvo algunas reglas de competencia territorial que, por disposición de la propia ley, no pueden ser modificadas. Es decir, si bien es cierto que, por regla general, la competencia no es prorrogable, en materia territorio sí lo es, salvo en aquellos casos en los que la ley disponga expresamente que la competencia territorial no sea prorrogable”.

“En materia territorial, la prórroga de la competencia puede ser expresa o tácita. Sin perjuicio de lo que más adelante expondremos, es importante señalar que la prórroga expresa es el acuerdo manifiesto de las partes a través del cual deciden someterse a un Juez distinto al previsto legalmente.” “Por su parte, la prórroga tácita se produce, para el demandante, cuando éste decide proponer su demanda ante un Juez distinto al previsto en la ley; mientras que, para el demandado, cuando comparece al proceso sin hacer reserva de ello o cuando deja transcurrir el plazo que tenía para cuestionar la competencia, sin hacerlo”.

“La indelegabilidad”.

“Esta característica de la competencia es también una manifestación del carácter de orden público que tiene el instituto de la competencia. En efecto, en la medida que la competencia es de orden público, tiene que ser ejercida por el órgano al cual se le atribuye, no pudiendo ser delegada por su titular a otro distinto. Este principio ha sido expresamente recogido en nuestro Código Procesal Civil. Sin embargo, ello no quita que, en algunos casos, un juez pueda comisionar la realización de algunos actos procesales a otro. Este fenómeno se conoce como el instituto de la comisión y no supone una delegación de competencia, sino sólo el encargo que recibe un juez de otro para realizar algunos actos procesales que, por razones fundamentalmente de orden práctico, el juez que comisiona no puede realizar. La comisión no es por ello una obligación del Juez, sino una facultad y así ha sido expresamente regulado en nuestro Código Procesal Civil. A la vez, en materia probatoria la comisión debe ser excepcional, ello atendiendo al principio de intermediación procesal. Así, sobre la base de la equivocada percepción que se tiene

respecto a la comisión, muchos jueces creen que si ellos realizan una inspección judicial en un lugar donde no son competentes, dicha diligencia sería inválida, debiéndolo hacer el Juez competente en ese lugar. Nada más absurdo, pues si ello fuera así se perdería la finalidad que se desea alcanzar con una prueba tan importante como la inspección judicial. Por ello, la inspección judicial debe ser realizada por el Juez que conoce el proceso, salvo que sea sumamente difícil o peligroso hacerlo”.

“Inmodificabilidad o perpetuatio iurisdictionis”

“Esta es otra de las características de la competencia estrechamente vinculada al derecho al Juez natural. En este caso tiene que ver con la predeterminación del Juez que debe conocer el proceso.” “Según esta característica, una vez que la competencia ha sido determinada, ella no puede variar en el transcurso del proceso, aun cuando varíen las circunstancias de hecho o de derecho que sirvieron para determinarla. La razón de ello es evitar cualquier tipo de injerencia en los procesos a través de intencionados cambios de jueces que se pudieran producir, lo que pondría en riesgo las garantías de imparcialidad e independencia de los jueces.” “Para poder comprender esta característica se hace necesario, entonces, establecer en qué momento se determina la competencia. Son dos básicamente las soluciones que propone la doctrina para establecer cuál es el momento para la determinación de la competencia: (i) la determinación del Juez se hace en función de las normas sobre competencia que estuvieron vigentes al momento de la realización de los hechos que se han de juzgar y (ii) la determinación del Juez se hace en función de las normas sobre competencia vigentes al momento de la interposición de la demanda.” “La primera de las soluciones es una opción de *inequívoco sabor penalista* fundamentalmente porque se establece un paralelismo con la irretroactividad de las normas penales materiales respecto de la comisión del delito”.

2.2.1.3.3. Tipos de competencia:

a. Competencia por razón de la materia.

“(Ledesma Narváez, 2008), en su obra *Comentarios al Código Procesal Civil*; indica expresamente que:”

“Los criterios que se utiliza para delimitar esa aptitud son diversos. Por citar, Carnelutti las clasifica en objetiva, subjetiva, territorial y funcional- La norma

en comentario se ubica según dicha clasificación en la competencia objetiva, denominada también competencia por razón del litigio o según la materia. Tiene como referente la naturaleza del conflicto, esto es, atiende al modo de ser del litigio, de tal forma que nos permite hablar de conflictos penales, civiles, laborales, administrativos, tributarios, etc. Véase sobre la competencia material, la Casación N° 3166-2000-Lima, de fecha 23 de febrero de 2001, en los seguidos por Minaya Castillo con Minera Huaron S.A. sobre indemnización: Frente a los daños y perjuicios sufridos por el actor en el marco de una relación contractual existente entre este, en su condición de trabajador, y la compañía minera citada como empleadora, la Sala Suprema ha precisado que la silicosis es una enfermedad propia de la actividad minera, por lo que todo contrato de trabajo para tal actividad debe asumir el riesgo que conlleva dicha enfermedad, por tanto, corresponde ejercer el derecho a la indemnización ante el juez laboral y no el civil”.

(Carnelutti, 1959), ha dejado establecido en su obra *Instituciones del Proceso Civil*, que:

“La competencia por razón de la materia “tiene que ver con el modo de ser del litigio”. Es decir, la competencia por razón de la materia se determina en función de la relación jurídica que subyace al conflicto de intereses o a la incertidumbre jurídica que sirven de sustrato al proceso y, en especial, por la pretensión y/o pretensiones que, respecto de ese conflicto o esa incertidumbre, se plantean en el proceso. Por ello, para proceder a la determinación de este criterio de la competencia, se hace preciso analizar los elementos de la pretensión planteada en el proceso, es decir, tanto el *petitum* como la *causa pretendí*. El *petitum* a fin de establecer qué efecto jurídico es el que busca el demandante que le otorgue el órgano jurisdiccional y la *causa pretendí* a fin de establecer los hechos que delimitan el contenido de la pretensión, entre los cuales está, por cierto, la relación jurídica que subyace al conflicto. Ese es, en cierta forma, el criterio que adopta el Código Procesal Civil, al momento de establecer qué se entiende por este criterio de determinación de competencia. Nada importa, a efectos de establecer la competencia por razón de la materia, el valor económico de la pretensión. La

razón que está detrás de este criterio es lograr la especialización de los tribunales”.

“En ese sentido, en el Perú existen jueces en función de las siguientes materias: civil, penal, laboral, contencioso administrativa y de familia.” “Esto, sin embargo, es absolutamente variable y depende del nivel de especialización con el que se quiere contar en la solución de una pretensión, así como del distrito judicial respectivo”.

b. “Competencia por razón de la función”

“(Priori Posada, 2008), en base al estudio que realizo de las obras de Lieble y ortells en su artículo La competencia en el proceso civil peruano; señala que:”

“La competencia funcional se trata de la distribución de diversas obligaciones jurisdiccionales en una causa a diversos órganos de la jurisdicción”.

“Es decir, iniciado un proceso, diversos órganos jurisdiccionales pueden estar llamados a conocer diversos asuntos respecto de él o para decirlo, en otros términos, distintas fases o etapas del proceso pueden estar asignadas a conocimiento de diversos órganos jurisdiccionales.” “De esta forma, esos diversos asuntos, etapas o fases del proceso a los que los diversos órganos jurisdiccionales están llamados a conocer es lo que se conoce como competencia funcional”.

“Por ello, la competencia funcional es la atribución a cada uno de los órganos jurisdiccionales que han de ejercer su potestad en un determinado proceso de cada una de las específicas funciones que, a cada uno de ellos, corresponde realizar en ese proceso. Ahora bien, por regla general al Juez que le corresponde conocer del proceso le corresponde conocer también sus incidencias; pero es perfectamente posible que la ley señale que eso no sea así, sino que algunas incidencias puedan ser conocidas por órganos jurisdiccionales distintos”.

c. “Competencia por razón de la cuantía”

“(Ledesma Narváez, 2008), en su obra *Comentarios al Código Procesal Civil*; Hace referencia a que:”

“El costo del proceso condiciona la importancia del litigio y este influye no solo sobre la forma procedimental que se le asigne (proceso sumarísimo, abreviado, etc.), sino también sobre la instancia judicial que debe conocer la

pretensión (Juez de paz letrado y juez de primera instancia), por ello Carnelutti consideraba a la cuantía como un factor decisivo para delimitar no solo la competencia objetiva sino la funcional, porque el monto de la pretensión determina si se asigna al órgano judicial de superior o inferior nivel jerárquico. Dicho autor afirma que debe haber una relación entre la importancia del litigio y el esfuerzo necesario para su composición”.

“La doctrina sostiene que es conveniente para los conflictos de menor importancia que sean conocidos por juzgados de menor nivel jerárquico y por un proceso más simple; sin embargo, este criterio es cuestionado porque no responde a una auténtica democratización de la justicia.” “En el criterio de valor se distinguen dos conceptos que según Clemente Díaz los denomina valor cuestionado y valor disputado. Entiende el tratadista argentino por valor cuestionado el monto de lo reclamado en la petición, como combinación del bien y del interés (el objeto mediato y el inmediato); y, por valor disputado la diferencia entre lo reclamado y lo concedido en la sentencia, como agravio que de la misma resulte y legitime al recurrente en casación”.

“La cuantía se reduce a un común denominador que es el dinero; ello acaece no solo cuando el objeto de la pretensión sea una prestación dineraria, sino también cuando sea de distinta naturaleza; en este caso la cuantía debe estimarse, reducirse a una apreciación en dinero; sin embargo, existen pretensiones que son inestimables en dinero, tales como la filiación y el estado civil de las personas.” “En estos casos, su tratamiento es equiparado a un proceso de máximo nivel, como es el de conocimiento; por tanto, podemos decir que la cuantía presenta tres posibilidades, la determinada, la estimable y la inestimable”.

(Águila Grados, 2010), concluye que:

“La competencia por razón de la cuantía se determina de acuerdo con el valor económico del petitorio expresado en la demanda sin admitir oposición del demandado (salvo disposición legal en contrario). Si en la demanda o en sus anexos aparece cuantía distinta, el Juez de oficio efectuará la corrección que corresponda y, de ser el caso, se inhibirá de su conocimiento y la remitirá al Juez competente”.

d. Competencia por razón del territorio.

“(Ledesma Narváez, 2008), en su obra *Comentarios al Código Procesal Civil*; plasma su criterio acerca de ello cuando establece que:”

1.- “La competencia puede ser deslindada en atención a diversos criterios como el objetivo, funcional y territorial. Siendo varios los criterios que concurren para ello, es posible que aparezcan en forma contrapuesta. En orden descendente, la competencia por materia es absoluta e improrrogable”.

“La competencia por cuantía o por valor también es absoluta. La competencia por territorio es prorrogable porque es dispositiva, está confiada a la autonomía de la voluntad privada, cuya vulneración apenas produce nulidad relativa. Esta competencia se sana por preclusión, a través de la prórroga tácita. La competencia territorial es un criterio pragmático, su fin tiene una connotación económica de facilitar y acercar al juez al justiciable, a los dos o a alguno de ellos”.

2.- “La regla general de la competencia territorial se define en atención al domicilio de la parte demandada y toma como sujeto a la persona natural. La competencia en atención a la persona jurídica es abordada en los artículos 17° y 18° del Código Civil. Si todos los elementos del proceso se dieran en un mismo lugar, el régimen de la competencia territorial sería bien simple. Pero ello no es usual porque la realidad nos presenta supuestos en los que hay que escoger, entre varios lugares, el mejor, indicado por la presencia de las partes en el lugar, por la presencia del bien o los instrumentos del proceso que permitan facilidad probatoria”.

“La regla general -indicada por el lugar donde se encuentra el demandado- se aplica siempre que la ley no haga señalamiento expreso de otro territorio competente. La competencia territorial también se puede explicar por la conveniencia que el juzgado se halle próximo a aquello que pueda tener que ser sometido a inspección. Tal conveniencia se aprecia de manera especial en las pretensiones sobre inmuebles, dado que los muebles pueden ser llevados usualmente ante el juez con facilidad. Opera así su señalamiento en los procesos reales inmobiliarios”.

“En suma, la norma en comentario aborda la competencia-territorial bajo el criterio de vecindad de la sede del juzgado con los elementos del proceso (sean personas o cosas) que van a servir al juez para su ejercicio. En atención a esta vecindad, crece el rendimiento y decrece el costo. La tendencia descentralizadora, dice Carnelutti, aspira a realizar el proceso lo más cerca posible del lugar del litigio,

para aumentar el rendimiento (eficacia) y disminuir su costo. La incomodidad de las partes es menor; la búsqueda de pruebas, es más fácil; el ambiente para la apreciación, más propicio; el beneficio de la sentencia, más saludable. En ese sentido, señala el autor, lo ideal sería que el juez fuera al encuentro del litigio, como el médico al enfermo”.

“(Águila Grados, 2010), también coincide en su obra *Lecciones de Derecho Procesal Civil*, que:”

“Al ámbito territorial donde un Juez puede ejercer la función jurisdiccional. El Código Procesal Civil recoge los criterios que la doctrina considera para fijar la competencia por razón del territorio; **a) Desde el punto de vista subjetivo:** tiene en consideración al litigante (demandante o demandado) respecto a su domicilio. **b) Desde el punto de vista objetivo,** tiene en cuenta al órgano jurisdiccional (artículo 49° del Código Procesal Civil)”.

“La competencia territorial, de acuerdo con la jerarquía de los órganos jurisdiccionales, se ejerce de la siguiente manera:”

- “Sala Civil de la Corte Suprema; competencia en el ámbito nacional”
- “Sala Civil de la Corte Superior; competencia en distritos judiciales”
- “Juzgados Especializados en lo Civil; competencia en cada provincia”
- “Juzgados de Paz letrado; competencia en distritos”
- “Juzgados de Paz; Competencia en centros poblados”

“**Reglas generales para determinar la competencia territorial:** Cabe indicar que estas reglas se encuentran previstas en los artículos 14° al 20° del Código Procesal Civil, habiéndose acogido para determinar la competencia el criterio subjetivo, es decir el domicilio del demandado”

“**Competencia facultativa:** Los criterios enunciados anteriormente no son necesariamente excluyentes, pues si bien la regla general en materia de competencia por razón del territorio es el *forum rei*, la ley otorga en algunos casos la posibilidad para que el demandante demande ante un Juez distinto al del lugar del domicilio del demandado, el que se encuentra igualmente habilitado (es competente) para conocer el proceso. Los casos de competencia facultativa se encuentran expresamente previstos en el artículo 24° del Código Procesal Civil”.

“Prórroga de la Competencia: Consiste en que un juez incompetente por razón territorio conoce un conflicto de interés que ha sido originado no en su distrito judicial, sino en otro, siendo a su vez un mecanismo procesal que se divide en dos clases:”

a) **“Prórroga Convencional:** En esta clase de prórroga son las partes quienes se someten a la competencia de un juez distinto al que debería someterse conforme a la competencia por territorio, el mismo que convienen mediante escrito, a excepción de aquellos casos en la que la ley señale expresamente que es improrrogable, citando como ejemplo el caso de sucesiones”.

b) **“Prórroga Tácita:** Aquí se da la figura cuando el demandante presente su escrito de demanda ante un juez incompetente, ante el cual es el demandado quien se apersona al proceso sin hacer cuestionamiento alguno, dejando transcurrir el plazo, advirtiéndose como consecuencia que no ha realizado cuestionamiento alguno respecto a la competencia del juez, por lo que, en consecuencia, el juez adquiere la competencia para pronunciarse y conocer la respectiva demanda”.

“La Prevención: Esta corresponde a una situación procesal que constituye a su vez un principio que tiene lugar entre jueces de igual jerarquía, en la que son varios los jueces los que asumen competencia por disposición de la ley, que se genera un conflicto positivo de competencia, resolviéndose para tales casos que el juez que asume la competencia, ante tal dilema, es el juez que conoció primero la demanda, siendo que en los casos de primera instancia ello procede solo por razón de territorio”.

“Así, en relación a la competencia territorial tenemos la opinión de (Toledo Toribio, 2011), Presidente de la 4ta Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia para el periodo 2015, quien opina en su obra *Derecho Procesal de Trabajo*, que:” “La competencia territorial puede ser apreciada desde el punto de vista subjetivo y desde el punto de vista objetivo.”

“Competencia Territorial desde el punto de vista Subjetivo. – Encontramos que la misma está regulada en el artículo 3° de la Ley Procesal de

Trabajo 26636 que estableció:”

"Por razón de territorio y a elección del demandante, es Juez competente el del lugar donde se encuentra: 1. El centro de trabajo en el que se haya desarrollado la relación laboral. 2. El domicilio principal del empleador".

“Del cual se puede advertir que la norma insta al empleador como la parte más débil en un proceso laboral, por lo mismo que era más fácil para el empleador sostener un proceso largo y costoso, a diferencia del trabajador que en muchos de los casos terminaba con abandonar el proceso. Es por ello, su carácter tuitivo en la que la norma a efectos de garantizar el debido proceso le da al trabajador la opción de escoger ante qué juez accionar. Al respecto, surge la pregunta de qué pasa entonces cuando el demandante no es el trabajador mismo sino, el demandante es en este caso el empleador, siendo que es la propia Ley Procesal del Trabajo que dispuso asimismo que el empleador podía accionar contra el trabajador ante el juez de su propio domicilio principal, encontrándose inconveniencias ya que en muchas veces no siempre coincide con el domicilio del trabajador ya que muchas veces luego de haber trabajado prestando servicios por muchos años, el trabajador ha podido cambiar a otro lugar del territorio, subsanando este impase con posterioridad en la que el Juez competente será, en razón de donde domicilie el trabajador demandado.”

“Competencia Territorial desde el punto de vista Objetivo. – Desde este punto de vista, se trata principalmente respecto del espacio geográfico de influencia del Órgano Jurisdiccional, el cual encontramos regulado en el Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial”.

“Competencia por razón del turno”

“Con respecto a ello (Priori Posada, 2008) señala en mérito al estudio que realizó de las obras de Lieble y ortells en su artículo *La Competencia en el Proceso Civil Peruano*, nos indica:”

“Que es un criterio de asignación de competencia que tiene que ver con la distribución del trabajo entre los diversos tribunales, siendo que es el Poder Judicial quien determina en sí, los criterios de asignación de procesos a los

diversos jueces que garanticen el ordenado ingreso de procesos a un determinado despacho”.

2.2.1.4. “El proceso”

2.2.1.4.1. Definición.

“Nos precisa (Águila Grados, 2010), también en su obra *Lecciones de Derecho Procesal Civil*, con respecto al proceso que:”

“Desde el amanecer de la humanidad se dio la coexistencia de un pretendiente y un resistente y con ello, la existencia del conflicto. En un principio se recurría exclusivamente a la fuerza para dar solución a los desencuentros. En algún momento, que nadie ha determinado con precisión, se optó por el debate, lo que determinó que “la fuerza de la razón sustituyera a la razón de la fuerza, reemplazando el brazo armado por la palabra, que ostenta -como medio de discusión- la innegable ventaja de igualar a los contendientes”. Cuando los coasociados aceptaron la posibilidad de dialogar surgió la posibilidad de auto componer los conflictos. Sin embargo, no siempre esto es posible por lo que, la alternativa final resulta ser el proceso”.

“Por lo que concluye que la razón de ser del proceso es la erradicación de la fuerza por el grupo social, para asegurar el mantenimiento de las normas adecuadas de convivencia. Sin embargo, la idea de fuerza no ha podido ser eliminada totalmente como alternativa de solución de conflictos, ni siquiera por el proceso. Las medidas cautelares o la ejecución de sentencia llevan una naturaleza coercitiva, aunque legitimada”.

“Advirtiéndose una doble función que cumple el proceso en la que encontramos una privada y otra pública, en consecuencia, sus definiciones; **a) Privada:** Es el instrumento con el que cuenta toda persona natural o jurídica -gente o ente- para lograr una resolución del Estado. Es la alternativa final si es que no ha logrado resolverlo mediante la autocomposición. **b) Pública:** Es la garantía que otorga el Estado a todos sus habitantes en contrapartida de la prohibición impuesta respecto del uso de la fuerza privada”.

“Para (Fairen Guillén, 1990), conforme señala en la *Doctrina General del Derecho Procesal*, que; El proceso es el único medio pacífico e imparcial de resolver conflictos intersubjetivos”.

“(Vescovi, 1984), también define al proceso, siendo que del mismo modo en la obra de su autoría *Teoría General del Proceso*, opina que; el proceso es el conjunto de actos dirigidos a la resolución de un conflicto, y resulta, en último término, un instrumento para cumplir los objetivos del estado: imponer a los particulares una conducta jurídica, adecuada al derecho, y, a la vez, brindar a éstos tutela jurídica”.

“Por su parte (Monroy Gálvez, 1996), menciona en su libro *Introducción al Proceso Civil*, coincidiendo que:”

“El proceso judicial es el conjunto dialéctico de actos, ejecutados con sujeción a determinadas reglas más o menos rígidas, realizadas durante el ejercicio de la función jurisdiccional del estado, por distintos sujetos que se relacionan entre sí con intereses idénticos, diferentes o contradictorios, pero vinculados intrínsecamente por fines privados y públicos”.

2.2.1.4.2. Teorías del proceso.

En cuanto a las teorías del proceso tenemos según “(Águila Grados, 2010), que en su obra *Lecciones de Derecho Procesal Civil*, refiere: que las teorías del proceso son:”

a. Teorías Privatistas.

“Para esta teoría el proceso es una institución de derecho privado cuya finalidad es la de decidir conflictos entre particulares, un medio por el que las partes discuten sus derechos bajo los parámetros del derecho privado, concluyendo la misma con una decisión emitida por un órgano jurisdiccional, siendo que el interés público solo interviene para garantizar el correcto debate mediante la aplicación de determinadas normas”.

b. Teorías publicistas.

“Esta teoría considera al proceso como una institución del derecho público, por lo mismo que la concibe como un instrumento puesto a disposición de un juez para la actuación del derecho objetivo. Asimismo, son los conflictos producidos en la sociedad, fenómenos sociales por lo que su solución es de interés a la colectividad con la finalidad pues, de restablecer el orden y la paz social que debe existir en la comunidad”.

c. Teorías Ecléctica.

“Cuya teoría es sostenida por Chioventa, para quien el proceso tiene como propósito la protección del derecho subjetivo mediante la actuación del derecho objetivo, y en su regulación se debe tener en cuenta tanto el interés privado de las partes como el interés público del Estado”.

2.2.1.4.3. *Clases de proceso.*

“En cuanto a las clases de proceso tenemos a lo señalado por (Águila Grados, 2010), en su obra *Lecciones de Derecho Procesal Civil*, refiere que:”

“Es el Código Procesal Civil quien realiza la tradicional clasificación del proceso a procesos contenciosos y no contenciosos, siendo que hoy en día sabemos que para que exista proceso, necesariamente tiene que existir conflicto. Si no coexisten una pretensión y una resistencia, no puede haber proceso, por lo que en ese marco la Ley N° 26662 (y su complementaria la Ley N° 27333 para la regularización de edificaciones), ha establecido la competencia notarial para asuntos no contenciosos”.

Siendo las clases de proceso, las que exponemos a continuación:

a. Procesos Contenciosos

“Esta clase de proceso son los que resuelven un conflicto de intereses, siendo que Barrios de Angelis sostenía que ello se trataba de una insatisfacción jurídica, cuya finalidad de este tipo de procesos según Carnelutti era una finalidad terapéutica o represiva según la naturaleza de la *Litis*”.

b. Procesos No Contenciosos.

“En cuanto a esta clase de proceso se refiere a aquellos en los que existe una ausencia de *Litis*. Resuelven una incertidumbre jurídica, garantizando su certeza y justicia, cuya función que se rescataba según Carnelutti era su función preventiva de litigios, pues consideraba a estos procesos como de higiene social”.

2.2.1.4.4. *Función del proceso.*

“Según su finalidad o función, para (Martel Chang, 2002), en su trabajo de investigación, *la necesidad de legislar sobre las medidas autosatisfactivas en el proceso civil*, el proceso puede ser:”

“**De conocimiento:** mediante el cual el juez declara el derecho, produciendo así una declaración de certeza sobre una situación jurídica. Parte de una situación *iusmaterial* de inseguridad, la que queda zanjada con la sentencia”.

“De ejecución: En la que se tiene a ejecutar lo juzgado. Puede estar precedido de un proceso de conocimiento, que ya se encuentra en su fase de ejecución, o de ciertos títulos (ejecutivos o de ejecución) que permiten ir directamente a la ejecución sin la etapa previa de conocimiento. En estos procesos se parte también de una situación *iusmaterial* de seguridad, pues una de las partes tiene a su favor un derecho reconocido en una resolución judicial o en un título de ejecución. En su desarrollo no hay en estricto, igualdad, sino superioridad, controlada por los principios del proceso, de aquél que tiene el título”.

“Cautelar: que busca asegurar el resultado final de otro proceso, sea de conocimiento o de ejecución. En el plano teleológico, el proceso cautelar goza de autonomía, mas no lo es en el plano legal y procedimental donde solo tiene carácter instrumental y sirviente de otro proceso principal (pág. 176)”.

2.2.1.4.5. *El proceso como garantía constitucional.*

“Al respecto, tenemos el aporte de (Rueda Fernández, 2012), quien en Perú realizó una investigación y la plasmó en su obra *Las Garantías Del Proceso Civil En El Contexto Del Estado Constitucional De Derecho*, lo siguiente:”

“Nos mencionada al garantismo procesal en la que señala, que la misma plantea la necesidad de contar con jueces que respeten y hagan respetar en todo proceso las garantías constitucionales. Al respecto, Luigi Ferrajoli en su libro “Derecho y Razón”, resalta que es la Constitución la que se encuentra por encima de la ley, y que conforme a un estado constitucional de derecho es la Constitución quien prima sobre cualquier norma de menor jerarquía, siendo conforme a su supremacía objetiva y subjetiva, la misma también vinculante para todos los poderes del Estado. Por lo que es aquí, la figura del garantismo procesal, que requiere jueces comprometidos con la constitución, con la observancia del debido proceso, del derecho a la defensa, a la igualdad, e imparcialidad funcional haciendo efectiva la tutela jurisdiccional”.

“Asimismo, (Quiroga León, 2003), en su libro *El debido Proceso Legal en el Perú y el Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos*, sostiene que:”

“El Debido Proceso Legal, constituye la primera de las Garantías Constitucionales de la Administración de Justicia al permitir el acceso libre e

irrestringido a los Tribunales de Justicia a todo ciudadano con el objeto de someter su derecho en disputa a la resolución del Órgano Jurisdiccional, para que sea dirimida con certeza y eficacia, esto es, para que pueda hacer realidad el derecho materia en el caso concreto sintetizando la justicia inherente de este derecho. El proceso judicial en tanto Debido Proceso Legal es el instrumento necesario para la obtención de la tutela judicial por parte del Órgano Jurisdiccional constitucionalmente señalado para dicho efecto, a partir del cumplimiento de sus principales finalidades: el acceso al ideal humano de la justicia, el otorgamiento de la necesaria paz social para el gobierno de los hombres en un Estado Democrático de Derecho y la solución concreta de las controversias intersubjetivas de los particulares otorgándoles a cada uno lo que en derecho le corresponda”.

2.2.1.5. La prueba.

2.2.1.5.1. Definición.

Con respecto a ello, (Águila Grados, 2010), en Perú, hace una definición de medios probatorios señalando que:

“Son aquellos instrumentos que pretenden mostrar o hacer patente la verdad o falsedad de un hecho, cuya fuerza de valor probatorio será su idoneidad para demostrar la existencia o inexistencia del hecho a probar, siendo a su vez que la intensidad que pueden tener los medios probatorios es el valor probatorio o denominado inclusive grados de fuerza. Por lo que, al momento de la valoración de los medios probatorios, es el juez puede tener un grado de ignorancia, duda, probabilidad o convicción sobre los hechos sometidos a prueba”.

2.2.1.5.2. Principios que regulan la prueba.

“En cuando a los principios que regulan la prueba, indica Couture, las siguientes:”

a. “Necesidad de la prueba. Por lo mismo que se requiere demostrar con las pruebas aportadas por las partes, para que el juzgador llegue a emitir una decisión judicial”.

b. “Comunidad de la prueba. Llamada también Principio de Adquisición de las pruebas, mediante el cual todo medio probatorio ofrecido por las partes, la misma que ha sido admitida, pasa a ser de la comunidad de las partes, es decir pertenece al proceso, por lo que no es posible su renuncia, desistimiento de la prueba actuada.

c. “Publicidad de la prueba. Bajo este principio las partes deben tener conocimiento de las pruebas ofrecidas a efectos de poder objetarlas, de ser el caso, asimismo, sustenta este principio la motivación de la sentencia ya que los justiciables requieren conocer cómo se han valorado los medios probatorios”.

d. “Prohibición del Juez de aplicar el conocimiento privado. Por el cual el juez está impedido de suplir las pruebas con el conocimiento privado, personal o circunstancial que tenga de los hechos”.

e. “Contradicción de la prueba. En la que las partes pueden conocer y discutir las pruebas que ofrece la parte contraria, en síntesis, es la aplicación del principio procesal de la contradicción”.

“Inmediato y mediato: En cuando al objeto inmediato, consiste en acreditar los hechos que las partes exponen, de manera que ello produzca certeza en el juzgador respecto a todos los puntos materia de controversia y fundamentar sus decisiones. Y en cuanto al objeto mediato, consiste ello en llegar a la verdad de los hechos, pues debemos tener presente que el objeto de prueba es lo que tenemos que averiguar en el proceso”.

2.2.1.5.4. Clases de medios probatorios.

“Con respecto a las clases de medios probatorios refiere (Águila Grados, 2010), en Perú, conforme lo señalado en; El Código Procesal Civil que recoge la clasificación de los medios probatorios en típicos y atípicos”.

“Siendo los medios probatorios típicos: 1) La declaración de parte. 2) la declaración de testigos. 3) La prueba documental. 4) La inspección judicial. 4) La pericia”.

“Por otro lado tenemos que son los medios probatorios atípicos: 1) Los auxilios técnicos o científicos que permiten alcanzar la finalidad de los medios probatorios, 2) Las pruebas de parte (ofrecidas por el demandante o demandado) y 3)

Las pruebas de oficio, ordenadas por el Juez cuando los medios probatorios ofrecidos por las partes son insuficientes para formar convicción”.

2.2.1.5.5. *Oportunidad en el ofrecimiento de los medios probatorios.*

“Es (Cavani Brain,2013), en Perú que; Previo inicio del proceso, existe una tarea esencial que corresponde a las partes y a sus abogados:”

“El abogado cumple una enorme tarea en cuanto al proceso, pues la preparación de la prueba que se hace fuera del proceso, la investigación, la instrucción penal que hace el juez penal y que en el proceso civil es instrucción, debería realizarlo investigando, para tales fines lo que ha llamado fuentes de prueba para después de ofrecer los medios de prueba que permitan llevar esas fuentes al proceso”. Como la tarea descrita corresponde en estricto a las partes, pues “(...) de modo negativo puede enunciarse diciendo que el juez no puede utilizar el conocimiento privado que tenga de los hechos de un proceso ni salir a investigar esos hechos”.

“(Távora Córdova, 2012) en su obra los Recursos Procesales Civiles señala que:”

“Constituye una facultad del juzgador atribuir un sentido determinado a un hecho conforme al mérito probatorio que se extraiga de una determinada prueba, la misma que está prevista en la ley procesal que se hace de acuerdo al sistema de valoración conjunta y razonada de la prueba (sana crítica o de libre valoración) que ha sido adoptado por nuestro ordenamiento procesal, por lo que la conclusión fáctica a que arriba el juzgador sobre los hechos no pueda ser reexaminada en sede casatoria por no ser actividad constitutiva del recurso de casación, de ahí que también son excluidos aquellos hechos que los impugnantes estiman probados, salvo que se denuncie en la forma técnicamente apropiada la infracción del proceso de formación del razonamiento judicial llamada también (errores in cogitando), lo que sí constituye una cuestión de derecho pasible de control Casatorio”.

2.2.1.5.6. *Las pruebas de oficio.*

(Ledesma Narváez, 2008), en su obra *Comentarios al Código Procesal Civil*, señala que:

“Se señalaba tradicionalmente, que la decisión debía basarse, única y exclusivamente, en los medios de convicción aportados por las partes, siendo

que el juez carecía de poder para disponer de oficio la práctica de pruebas, producto del tal limitación, el proceso fue utilizado en perjuicio de terceros, pues ante la ausencia efectiva de la fiscalización del juez, quien no disponía del mecanismo de la prueba de oficio, no podía desenmascarar los propósitos soterrados que animaban a las partes fraudulentas en el proceso judicial”.

“Es pues, que aparece bajo este sistema tradicional la tan llamada figura del *juez convidado de piedra* o *juez espectador*, en la que se le estaba prohibido de practicar pruebas de oficio, pues dicha labor era exclusiva solo de las partes. El Juez por tanto tenía que conformarse con la buena o mala información que le suministrasen. Siendo tal expresión cuestionada por la ciencia procesal alemana del siglo XIX, al distinguir derecho y proceso, la que sostenía que la libre disposición del Derecho material les corresponde a las partes, pero ello no implica que estas puedan disponer del proceso”.

2.2.1.6. Principios Constitucionales relacionados al Proceso.

2.2.1.6.1. Cosa Juzgada.

(Aguila Grados, 2010), en Perú, señala que:

“El concepto de cosa juzgada en el idioma alemán se expresa con los vocablos *Recht* y *Kraft*, que significa derecho y fuerza, fuerza legal o fuerza dada por la ley, siendo que, en el idioma castellano, como en todos los idiomas latinos, cosa juzgada es *res iudicata*, que significa lo decidido, lo que ha sido materia de decisión judicial”.

“Definiéndola, podemos decir que es la calidad, autoridad o *status* que adquiere la resolución motivada, emitida por un órgano jurisdiccional, de carácter definitivo. Asimismo, cita a Couture propone otra definición:” “(...) la autoridad y eficacia de una sentencia judicial cuando no existe contra ella, medios impugnatorios que permitan modificarla”.

“La importancia de esta institución radica en que través de ella se establece que la voluntad del Estado manifestada en la ley tiene un carácter definitivo e inmutable, de tal manera que se evita la continuación de una controversia cuando ha recaído sobre ella la decisión judicial. De esta forma se construye la seguridad jurídica y se fortalece la eficacia de la función jurisdiccional”.

“Asimismo este principio constitucional comprende uno de los fundamentos de la seguridad jurídica. y consiste en la inmutabilidad de las ejecutorias judiciales, establecida en el artículo 139°, incisos 2 y 13 de la Constitución Política, del cual se advierte su calidad inmutable e inanulable por lo que la citada norma legal no puede ser aplicada a una situación jurídica previamente establecida en otro proceso judicial”.

“Tal principio constituye un efecto procesal de la resolución judicial firme que impide que lo que ya se ha resuelto sea nuevamente revisado en el mismo proceso o en otro proceso. Este instituto procesal se encuentra reconocido en el artículo 139 inciso 13 de la Constitución Política del Perú, en donde se establece la prohibición de revivir procesos fenecidos con resolución ejecutoriada”.

“Consecuentemente, podemos decir que este principio de cosa juzgada constituye una garantía constitucional de la Administración de Justicia, en el que, proceso concluido por resolución firme no puede ser juzgado nuevamente, ya sea en el mismo proceso u otro.

“Para finalizar, tenemos que la cosa juzgada es valorada en sus dos aspectos que vienen a ser formal y material, las cuales se derivan doctrinariamente del estudio de una figura procesal que lleva por nombre la “cosa juzgada” y que va íntimamente ligada a la sentencia ejecutoriada. Así la doctrina ha clasificado la cosa juzgada de diferentes maneras, una de ellas es la siguiente: la cosa juzgada formal y la cosa juzgada material. Se trata de dos figuras jurídicas procesales que son diferentes, aunque ello no quiere decir que no estén relacionadas”.

2.2.1.6.2 *La Cosa Juzgada en materia civil.*

“(Gaceta Jurídica, 2013) que mediante la obra de recopilación de precedentes vinculantes llamada *El Proceso Civil en su Jurisprudencia* se tiene por cierto lo señalado que:”

“Es en cuanto al derecho que corresponde a todo ciudadano de que las resoluciones judiciales sean ejecutadas o alcancen su plena eficacia en los propios términos en que fueron dictadas, que se concreta la protección de la cosa juzgada; es decir, respetando la firmeza e intangibilidad de las situaciones jurídicas allí declaradas. Lo contrario significaría desconocer la

cosa juzgada material, privando de eficacia al proceso y lesionando la paz y seguridad jurídicas”.

“Una resolución adquiere la calidad de cosa juzgada formal, cuando no es apelada y queda consentida. Es pertinente señalar que un criterio doctrinal uniformemente asumido es que la cosa juzgada formal tiene la calidad de una resolución judicial ejecutoriada dentro del mismo proceso en que se pronunció, por lo que no es pasible de ser controvertida o revisada en el mismo proceso en que se declaró, pero sin embargo, ello no es óbice para que no sea controvertida en otro proceso, lo que no es distinto a la cosa juzgada material, esta última que resuelve definitivamente el asunto sub litis y que tiene el carácter de inmutable y de alcance general”.

2.2.1.7. La pluralidad de instancia.

2.2.1.7.1. Definición.

“Nos refiere sobre el derecho a la pluralidad de instancias (Gaceta Juridica, 2013) mediante la obra de recopilación de precedentes vinculantes llamada *El Proceso Civil en su Jurisprudencia* que:”

“Ello constituye una garantía consustancial del derecho al debido proceso, en la que un órgano funcionalmente superior, revise lo resuelto por un juez de primera instancia y, de esa manera, permitir que lo resuelto por aquel, cuando menos, sea objeto de un doble pronunciamiento jurisdiccional”.

“Con respecto al impedimento del juez de conocer el proceso que ha conocido en otra instancia que está señalado en el el 305°, inciso 5 del Código Procesal Civil, se entiende que se refiere solo a los jueces de revisión y a los de la Corte Suprema, cuando actúan conociendo, respectivamente, del recurso de apelación y del de casación, puesto que lo que se quiere evitar es que un mismo juzgador participe reiteradamente en el conocimiento de un proceso, ya que con ello se vulneraría la garantía constitucional de pluralidad de instancias” .

“Así, según los tratados internacionales de los que el Perú es parte, limitan la pluralidad de instancia al ámbito penal, por lo que podría haber normas legales que limiten la pluralidad de instancia en el ámbito civil, o que establezcan inclusive

procesos civiles de una sola instancia.” El artículo X del Título Preliminar del Código Procesal Civil, nos dice que: “El proceso tiene dos instancias, salvo disposición legal distinta”. “Por lo tanto, a nivel de tratados internacionales, el derecho a una pluralidad de instancia no tiene condición de derecho fundamental, en el ámbito civil”.

(Ariano Deho, 2010), alega respecto a las impugnaciones que:

“Son una suerte de *garantía de las garantías*, en buena cuenta una garantía del debido proceso mismo, porque son el más efectivo vehículo para, por un lado, evitar el ejercicio arbitrario del poder por parte del juez a quo y, por el otro, para permitir corregir (lo antes posible) los errores del mismo”.

2.2.1.8. El Derecho de defensa.

(Monroy Gálvez J. F., 1997), señala:

“Que el derecho de defensa es ante todo uno de carácter abstracto, pues no requiere de contenido y es puramente procesal; basta con conceder real y legalmente al emplazado la oportunidad de apersonarse, contestar, probar, alegar e impugnar a lo largo de todo el proceso para considerar que el referido derecho de defensa está presente”.

“El derecho de defensa se puede manifestar a través de:”

1) “La oposición directa a la pretensión intentada contra el demandado por el demandante, es decir hablamos de la defensa de fondo”.

2) “El cuestionamiento a la relación jurídico-procesal, o de la posibilidad de oponerse o de evitar un pronunciamiento válido sobre el fondo por defecto u omisión ya sea en un presupuesto procesal o en una condición de la acción, es decir, hablamos de la defensa de forma”.

3) “Aquella defensa que se interpone cuando no se ha cumplido con un requisito de procedibilidad, es decir que la ley dispone que deben satisfacerse previamente determinados requisitos sin los cuales no es posible iniciar válidamente el proceso civil, es decir, hablamos de la defensa previa”.

2.2.1.9. La Motivación escrita de las resoluciones judiciales.

2.2.1.9.1. Definición.

“Nuestra Constitución Política del Perú consagra como Principio de la función jurisdiccional el derecho la debida motivación de las resoluciones judiciales estipuladas en su artículo 139°, que establece:”

“El que está destinado a garantizar a los justiciables la obtención de una respuesta razonada motivada y congruente con las pretensiones oportunamente formuladas ,en cualquier tipo de proceso , de tal manera que puedan conocer cuál ha sido el proceso mental, es decir la deliberación que ha seguido internamente, para arribar a una decisión que resuelva la controversia, decisión que no puede estar sustentada en le libre albedrio del juez sino en datos objetivos tanto de los hechos, como del ordenamiento jurídico”.

“La obligación de motivar adecuadamente una resolución judicial permite a la ciudadanía realizar un control de la actividad jurisdiccional, deber de motivación es sin duda una expresión de la labor jurisdiccional. Asimismo, permite 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 le ejercicio de impartir Justicia, se haga con sujeción a la Constitución y la ley y, así mismo, facilitando un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables”.

2.2.1.10. El deber constitucional de motivar.

“A opinión del autor; La Constitución Política del Perú, establece en su artículo 139°, inciso 5, que:” "La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan", “en este sentido el Tribunal Constitucional ha establecido que la "motivación de una decisión no solo consiste en expresar la norma legal en la que se ampara, sino fundamentalmente en exponer suficientes las razones de hecho y el sustento jurídico que justifica la decisión tomada".

“En el caso Cesar Humberto Tineo Cabrera (STC. Exp. N° 1230-2002-HC/TC), el Tribunal Constitucional ha señalado con respecto a la *Motivación*, que:”
"La Constitución no garantiza una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido esencial se respeta siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y, por sí misma, exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si esta es breve o concisa, o se presenta el supuesto de motivación por remisión”.

“Señala que tampoco garantiza de manera pormenorizada, todas las alegaciones que las partes puedan formular dentro del proceso sean objeto de un pronunciamiento expreso y detallado. En materia penal, el derecho en referencia garantiza que la decisión expresada en el fallo sea consecuencia de una deducción razonable de los hechos del caso, las pruebas aportadas y la valoración jurídica de ellas en la resolución de la controversia”.

2.2.1.11. El debido proceso formal.

2.2.1.11.1. Definición.

“(Sagástegui Urteaga, 2003), en su obra *Exégesis y sistemática del código procesal civil*, menciona que; Para Devis Echandía,”

“Refiere de condiciones que puede estar integrado el concepto de debido proceso siendo ellas: **i)** dotar al juez para que procure hacer efectiva la igualdad de las partes en el proceso, protegiendo al débil que siempre es el más pobre, **ii)** intermediación del Juez sobre el material probatorio y sobre los sujetos del proceso, **iii)** aceleración del proceso, en cuanto sea posible dentro del sistema parcial de la escritura, **iv)** carácter dispositivo del proceso en cuanto a su iniciación y a la libertad para concluirlo por transacción o desistimiento, si las partes son incapaces son incapaces mediante licencia previa, **v)** carácter inquisitivo en materia de pruebas, **vi)** valoración de las pruebas de acuerdo con las reglas de la sana crítica y mediante una adecuada motivación, **vii)** una combinación del impulso del juez de oficio y del secretario, una vez iniciado el proceso con la perención por incumplimiento de la carga de las partes de promover su trámite si aquello no cumplen oficiosamente, **viii)** responsabilidad civil de los jueces, partes y apoderados por sus acciones en el proceso, **ix)** amplias facultades al Juez para prevenir y sancionar el fraude procesal con el proceso y en el proceso y todo acto de deslealtad o mala fe de las partes, los

apoderados y los terceros, **x)** simplificación de los procesos especiales innecesarios, **xi)** el principio de las dos instancias como regla general, y **xii)** gratuidad de la justicia civil”.

2.2.1.11.2. Formas del debido proceso.

(Torres Manrique, 2012), afirmo que:

“Encontrando dos formas del debido proceso general que constan de: i) *adjetiva o formal*, como garante de un desenvolvimiento o desarrollo procesal debido, y ii) *sustantiva o material*, como garante de una decisión judicial basada o enmarcada tanto en la razonabilidad y proporcionalidad, es decir, garantiza una sentencia justa”.

“Es necesario dejar constancia que el *debido proceso general* (formal y material), conjuntamente con la tutela jurisdiccional efectiva, forman parte de la tutela procesal efectiva (Art. 4° del Código Procesal Constitucional peruano, que señala que se entiende por tutela procesal efectiva aquella situación jurídica de una persona en la que se respetan, de modo enunciativo, sus derechos de libre acceso al órgano jurisdiccional, a probar, de defensa, al contradictorio e igualdad sustancial en el proceso, a no ser desviado de la jurisdicción predeterminada ni sometido a procedimientos distintos de los previstos por la ley, a la obtención de una resolución fundada en derecho, a acceder a los medios impugnatorios regulados, a la imposibilidad de revivir procesos fenecidos, a la actuación adecuada y temporalmente oportuna de las resoluciones judiciales y a la observancia del principio de legalidad procesal penal”.

2.2.1.12. “El principio de congruencia procesal”

2.2.1.12.1. Definición.

“Para (Torres Manrique, 2012), nos dice que:”

“El principio de congruencia limita el accionar del juez, pues podrá pronunciarse referente a lo solicitado por las partes. Este principio se constituye quizá en el de mayor relevancia, ya que se constituye en un verdadero reto (geológicamente trascendente) para el juzgador al resolver (vía sentencia) conforme lo que las partes solicitaron (es decir, ni menos, ni más de lo pedido, peor aún

distinto). De tal modo, los demás principios procesales civiles, no tendrían razón de ser en el supuesto que el juez no expida su fallo en abierta violación del principio de congruencia. Además de lo señalado, tenemos que agregar que las mismas estarán lógicamente expectantes a lo resuelto. Consecuentemente, el compromiso del juzgador con dicho principio abarca una esfera saludablemente más amplia y compleja (es decir, con el proceso y con las partes”.

2.2.1.13. La sentencia.

2.2.1.13.1. Definición.

“(Aguila Grados, 2010), refiere que:”

“Es en la sentencia donde se plasma la decisión judicial respecto a la solución de un conflicto de intereses y una incertidumbre jurídica. Puede entenderse como un acto de autoridad, que contiene un mandato de la ley, que adquiere vigor y fuerza obligatoria en un caso concreto, o que se limita a declarar un derecho, derivándose de ella una serie de ventajas, finalmente, puede también generar cambios en el estado de las cosas”.

“En ese ámbito de definición, sostiene Chioventa, que la sentencia en general, **es la resolución del juez que, acogiendo o rechazando la demanda del actor, afirma la existencia o la inexistencia de una voluntad concreta de ley que le garantiza un bien, o lo que es igual, respectivamente, la inexistencia o existencia de una voluntad de ley que le garantiza un bien al demandado**”.

2.2.1.13.2. Clasificación de las sentencias.

“Las sentencias según (Linares, 2011), se clasifican en:”

- "Sentencias Definitivas”
- “Sentencias previas (que pueden ser de instrucción o provisionales)”
- “Sentencias en defecto”
- “Sentencias ordinarias”
- “Sentencias de expediente”
- “Sentencias declaratorias”
- “Sentencias constitutivas”
- “Sentencias condenatorias”
- “Sentencias absolutorias”
- “Sentencias en primera instancia”

- “Sentencias en única instancia”
- “Sentencia en última instancia”

a. Sentencias Definitivas.

“Las sentencias definitivas son aquellas que ponen término ya sea a una contestación ya a un incidente del procedimiento, en la que el juez queda desahogado de la cuestión incidental sometida en el curso de la instancia, como de la instancia misma”.

b. Sentencias Previas.

“Las sentencias previas son aquellas pronunciadas en el transcurso del proceso, antes de decidir sobre el fondo, y por medio de la cual ordena sea una medida de instrucción, sea una medida provisional, cuyo objeto es encaminar el proceso hacia la sentencia definitiva, es por esto que la misma es llamada de hacer o de establecer derecho. Estas se clasifican en: Sentencia de Instrucción y Sentencia Provisional. Ejemplo: la que ordena una información testimonial, la que pone en secuestro una cosa objeto de litigio”.

Sentencia de Instrucción:

“La sentencia de instrucción comprende dos grupos que consiste en las sentencias preparatorias y las Interlocutorias. Así, tenemos que: **1)** Las Preparatorias son aquellas que son dictadas para la substanciación de la causa, y para poner la en estado de recibir fallo definitivo, mientras que, **2)** Las Interlocutorias son aquellas dictadas en el discurso de un pleito, antes de establecer derecho, ordenando la prueba, verificación o tramite de sustanciación que prejuzgue el fondo. Ambas se distinguen en que las Sentencias Preparatorias nunca prejuzgan el fondo, lo que quiere decir que el tribunal con la misma no deja entrever por cuales de las partes se decidirá, mientras que en las Preparatorias en tribunal ha aceptado un pedimento de fondo de una de las partes dejando entrever la decisión a tomar. En cuanto a los recursos a ser ejercidos contra dichas Sentencias vemos que las vías de Apelación, Revisión Civil, Casación, es posible contra las sentencias Interlocutorias aun antes de que intervenga Sentencia Definitiva, pero las Sentencias Preparatorias no pueden serlo separadamente sino junto con el fondo del proceso”.

Sentencias Provisionales:

“Las sentencias provisionales corresponden a aquellas tendientes a obtener que el tribunal prescriba de modo inmediato una medida de carácter urgente, aquellas que deciden sobre demandas provisionales. Ej. La pensión alimenticia que puede ser otorgada a la esposa demandante o demandada”.

c. Sentencias en Defecto.

“Las sentencias en defecto son aquellas que comprueban la incomparecencia o la falta de conclusión es tanto del demandante como del demandado”.

d. Sentencias Ordinarias.

“Es la Sentencia propiamente dicha, o sea, es la decisión del juez respecto a una diferencia de intereses”.

e. Sentencia de Expediente.

“Es aquella que es pronunciada respecto a un proceso entre partes que han estado de acuerdo con respecto acerca del asunto sometido al tribunal. Esta más que una Sentencia es un acto de administración judicial, ya que este es un contrato judicial”.

f. Sentencias Declaratorias.

“Este tipo de sentencia es la que comprueba la existencia de un derecho o de una situación jurídica. Ej. Reconocimiento de Escritura, Reconocimiento de Servidumbre, Declaración de Hipoteca. Etc”.

g. Sentencias Constitutivas.

“Es la que crea una situación jurídica ya sea modificando un estado de cosas ya sea sustituyéndolo por otro, como en el caso por ejemplo de aquellas sentencias que admiten el divorcio”.

h. Sentencias Condenatorias.

“Es la que impone a la parte vencida en juicio el cumplimiento de una prestación ya sea positiva de hacer o de dar, ya sea negativa de no hacer, al ser esta una Sentencia Contradictoria esta es pasible de los recursos ya descritos en estos tipos de Sentencia”.

i. Sentencias Absolutorias.

“Es la que acoge la defensa del demandado, rechazando la demanda del demandante. Esta es un tipo de Sentencia Contradictoria”.

j. Sentencia en Primera Instancia.

“Es la que el tribunal de primer grado dicta a cargo de Apelación”.

k. Sentencia en Única Instancia.

“Es la que se dicta cuando la ley ha suprimido el segundo grado de jurisdicción o cuando las partes han renunciado a la Apelación. Estas son susceptibles de los recursos extraordinarios de Revisión Civil y Casación”.

l. Sentencia en Última Instancia.

“Es cuando la sentencia es apelable y el recurso de apelación ha sido interpuesto, la decisión del juez es en Última Instancia”.

2.2.1.13.3. Contenido de la sentencia.

“(El Peruano, 1999). La sentencia exterioriza una decisión jurisdiccional del Estado, consta en un instrumento público y es la materialización de la tutela jurisdiccional que llena su función al consagrar un derecho mediante una declaración afirmada de que la relación sustancial discutida se encuentra en los presupuestos legales abstractos y, como consecuencia de ello, establece una norma concreta para las partes, de obligatorio cumplimiento. El legislador produce la ley, que es una norma abstracta, a partir de la cual el juez, en la sentencia, produce una norma concreta aplicable a las partes en el proceso”..

2.2.1.13.4. “Estructura de la sentencia”

“Por conocimiento del autor al respecto de la estructura de la sentencia, menciona las siguientes:”

a. “La apertura”.

“En la apertura de toda sentencia, debe señalarse, además del lugar y de la fecha, el tribunal del que emana, así como la resolución, los nombres de las partes, y la identificación del tipo de proceso en que se está dando la sentencia. Es decir, en el preámbulo deben indicarse todos aquellos todos aquellos datos que sirvan para identificar plenamente los datos”.

b. Parte expositiva.

“Esta primera parte, contiene la narración de manera sucinta, secuencial y cronológica de los principales actos procesales, desde la interposición de la demanda hasta el momento previo de la sentencia. Hay que anotar que en esta parte no debe

incluirse ningún criterio valorativo. La finalidad de esta parte, es dar cumplimiento al mandato legal del artículo 122 del CPC”.

“El contenido de la parte expositiva, contendría:

b.1. “Demanda: 1. Identificación de las partes, tanto del demandante y demandado, sólo en cuanto a sus nombres; en razón que la sentencias solo pueden surtir sus efectos respecto de las partes que intervienen en el proceso. 2. Identificar el petitorio de manera clara y concreta, lo que permite al Juez respetar y cumplir el principio de congruencia. 3. Descripción de los fundamentos de hecho, y de derecho; permite definir el marco fáctico y el legal. 4. Precisar mediante qué resolución se admitió a trámite. Para saber cuáles pretensiones serán materia del pronunciamiento”.

b.2 “Contestación: 1. Descripción de los fundamentos de hecho y derecho, permite saber qué puntos fueron contradichos”.

b.3. “Reconvención: 1. De existir, describir al igual que la demanda y contestación, de manera breve. 2. Saneamiento Procesal: Sólo indicar en qué momento se realizó, y en qué sentido. 3. Conciliación: Permite verificar el cumplimiento de una institución procesal obligatoria”.

b.4. “Fijación de los Puntos Controvertidos: Sólo indicar en qué audiencia se realizó tal actividad”.

b.5. “Admisión de Medios Probatorios: Sólo precisar en qué audiencia se admitieron”.

b.6 “Actuación de Medios Probatorios: Sólo indicar si se actuaron todos los medios probatorios admitidos a trámite, y va a permitir el control de los mismos”.

c. “Parte considerativa”.

“Esta segunda parte, en la cual el Magistrado (Juez) plasma el razonamiento fáctico y/o jurídico efectuado para resolver la controversia”.

“La finalidad, de esta parte de la sentencia, es el de cumplir con el mandato constitucional (fundamentación de las resoluciones), contenido en el inciso 5° del artículo 139° de la Constitución de 1993, el numeral 122 del Código Procesal Civil, y el artículo 12 del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial”.

“Además de ello, va a permitir a las partes, y a la sociedad civil en general, conocer las razones por las cuales su pretensión ha sido amparada o desestimada”.

“El contenido de la parte considerativa, contendrá:”

“1. Una adecuada fijación de los puntos controvertidos, los que estarán íntimamente relacionados con los elementos constitutivos de la institución jurídica que se pretende (los que también podrán indicarse de manera expresa)”.

“2. Estos puntos controvertidos, deben fijados en un orden de prelación, de tal manera que a la conclusión que se arribe luego del análisis de cada uno, determine si se prosigue con el análisis del siguiente. (Esto ya en su desarrollo mismo)”.

“3. Este desarrollo, implica 4 fases, de la siguiente manera: Fase I: El listado de las situaciones de hecho que guardan relación sustancial con cada uno de los puntos controvertidos (y los elementos constitutivos), fijados. Fase II: Respecto de cada una de las situaciones de hecho listadas, se debe efectuar la selección de los elementos probatorios idóneos cuyo análisis valorativo podría crear convicción en sentido positivo o negativo. (Deber tenerse en cuenta que en el caso de alguna situación de hecho no ha sido materia de probanza, ya que fue asentada por las partes, en cuyo caso podría bastar para crear convicción en el Juzgador, a excepción del 2 párrafo del inciso 2° del artículo 190 del CPC). Fase III: Una vez que ha creado convicción respecto de los hechos, se procederá al análisis del marco jurídico relativo al punto controvertido evaluado, emitiendo una conclusión del mismo (lo que es conocido como la subsunción), lo que va a permitir proseguir con el análisis del siguiente punto controvertido (o elemento constitutivo), o en su caso expedir el fallo definitivo de ser el caso (en el caso que esta conclusión no fuera positiva). Fase IV: El procedimiento detallado anteriormente, se deberá repetir para el análisis de cada uno de los puntos controvertidos, y con las conclusiones de cada uno de ellos, es decir las conclusiones parciales, se deberá emitir un considerando (especie de resumen) preliminar que permitirá a las partes el sentido del fallo definitivo”.

d. Parte resolutive.

“En esta última parte, el Juez, manifiesta su decisión final respecto de las pretensiones de las partes. Tiene por finalidad, cumplir con el mandato del 3° párrafo del artículo 122 del CPC. También va a permitir a las partes conocer el sentido del fallo definitivo, permitiéndoles ejercer su derecho impugnatorio”.

“El contenido de la parte resolutive, contendrá: 1. El mandato respectivo destinado a que la parte vencida desarrolle una determinada prestación y/o declarar el

derecho correspondiente. Ello con respecto de cada una de las pretensiones, ya sean acumuladas o no. 2. La definición, respecto del momento a partir del cual surtirá efectos el fallo. 3. Pronunciamiento sobre las costas y costos, ya sea sobre la condena o su exoneración”.

2.2.1.14. Medios impugnatorios.

2.2.1.14.1. Concepto.

“Los recursos impugnatorios, son un medio para impugnar, en la cual cuando se considere que una resolución del juez, es injusta o talvez ilegal, con estos medios pueda defenderse y atacar para que se lleve a cabo un nuevo análisis y al final conlleve a una decisión favorable”. (Rosas Yataco, Ministerio Publico del Perú, 2013).

“Mecanismo procesal a través del cual los sujetos procesales legitimados pueden pretensionar el reexamen de un acto procesal contenido en una resolución judicial que le ha causado agravio con la finalidad de que el propio órgano que lo expidió o un superior jerárquico anulen o revoque total o parcialmente el acto cuestionado”. (Zarzosa Beas, 2012).

2.2.1.14.2. Fundamentaciones del derecho a impugnar.

La impugnación representa la forma idónea de procurar (a través de la correspondiente revisión por el mismo o por otro órgano jurisdiccional) suprimir los vicios que afectan a los actos procesales a fin de lograr su corrección y restablecer su legalidad, eliminándose así el agravio inferido al impugnante.

“Se funda en la necesidad de disminuir la posibilidad de injusticia basada, principalmente, en el error judicial, el cual, si no es denunciado, da lugar a una situación irregular e ilegal que, por lo mismo, causa agravio al interesado. La revisión de los actos afectados de vicio o error, en que consiste la impugnación, obedece, pues, a un perjuicio inferido al impugnante derivado de la inobservancia de las reglas procesales o de una errónea apreciación al resolver o de una decisión arbitraria o de una conducta dolosa. Por ello a fin de garantizar una resolución justa y la estricta aplicación de la ley es que resulta indiscutiblemente

necesaria la impugnación de los actos procesales y la instancia plural”. (Información jurídica, 2011).

2.2.1.14.3. Finalidad de los medios impugnatorios.

“El fin de la impugnación es la revisión del acto procesal impugnado, ya sea por el órgano jurisdiccional superior o por el magistrado que cono ce en primera instancia del proceso, a fin que sea corregida la situación irregular producida por el vicio o error denunciados, eliminándose de esta manera con la revocación o renovación”. (Información jurídica, 2011).

2.2.1.14.4. Los recursos impugnatorios en el proceso Laboral.

De acuerdo al Código de Procedimientos Penales.

a.- El recurso de apelación. El recurso de apelación será resuelto por los superiores jerárquicos repartidos en el territorio mientras que la casación, a la vista de su carácter singular, solo corresponde a un Tribunal, la Corte Suprema.

Cabe interponer el recurso de apelación contra las sentencias dictadas por los jueces penales, en los procedimientos sumarios, y por los jueces de paz letrados en los procedimientos por faltas. (Doig Díaz, 2004, pág. 188).

b.- El recurso de nulidad. Según art. 289° en el Código de Procedimientos Penales, hace referencia lo siguiente: De acuerdo a la sentencia leída, el acusado o el Fiscal, podrán interponer recurso de nulidad, pudiendo hacerlo en el acto o reservarse ese derecho hasta el día siguiente de expedido el fallo, oportunidad en que sólo podrán hacerlo por escrito.

“De acuerdo al artículo 292.- Para los procesos ordinarios, revocación de la condena condicional, las excepciones y cuestiones prejudiciales o previas, así también, contra las resoluciones finales en las acciones de "Hábeas Corpus", en los casos en que la ley confiera expresamente dicho recurso de nulidad será procedente. En casos excepcionales, la Corte Suprema, por vía de recurso de queja, podrá disponer que se conceda el recurso de nulidad cuando mediere o se tratare de una infracción de la Constitución o de grave violación de las normas sustantivas o procesales de la ley penal”.

Medios impugnatorios según el Proceso Laboral .

El recurso de apelación.

Tiene carácter devolutivo y suspensivo. En vista de que el fundamento de todos los recursos previstos en nuestro ordenamiento es la falibilidad de los operadores judiciales, mediante la apelación se busca específicamente que la instancia inmediatamente superior a la que emítela resolución apelada, la revoque, confirme o anule, si es que se ha producido un defecto insubsanable que vicie la validez de los actos procesales correspondientes. (Villa Stein, 2010, pag. 37).

El recurso de casación.

Mediante la casación se intenta lograr la revisión o control de la aplicación de la ley y la corrección del razonamiento de las instancias inferiores; con ello se unifican criterios jurisprudenciales y la casación se constituye como garantía de las normas constitucionales, de manera que se pueda lograr la obtención de justicia en el caso concreto. (Villa Stein, 2010, pag. 87).

El recurso de queja.

Es el medio impugnatorio de naturaleza ordinaria y con efecto devolutivo destinado a lograr la admisión del recurso que haya sido negado por una instancia inferior, ya sea de nulidad, apelación o casación. (Villa Stein, 2010).

2.2.2.15. Medio impugnatorio formulado en el proceso judicial en estudio

El demandado interpone recurso de Apelación alegando los siguientes agravios:

- No existe ningún acervo documentario evidente, que determine que el demandante laboró bajo la modalidad de Locación de Servicios a partir de Febrero del 2011.
- El principio de primacía de la realidad sustentado en la Sentencia apelada, presenta errores de hecho y de derecho al no verificarse la concurrencia de documentos u acuerdos que acrediten una relación laboral.
- La desnaturalización de los contratos del régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios, desde el 01 de Junio de 2011 a la fecha, refiere que debe determinarse en primer lugar, si por el periodo de locación de servicios existió entre las partes procesales una relación de naturaleza civil o laboral; sin embargo la parte demandada no reconoce el periodo laboral del actor realizado mediante la modalidad de locación de servicios

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

2.2.2.1. El Derecho del Trabajo.

2.2.2.1.1. Reseña histórica.

(Davalos, 2009), sostiene que:

“El Derecho del trabajo, es la determinación mas propia para la disciplina. Su amplitud englosa todo el fenómeno de trabajo. Bajo este nombre pueden consignarse todas las relaciones de trabajo”.

(De Buen Lozano, 1981), indica que: esta denominación es la que ha tenido mayor aceptación entre los tratadistas:

“En rigor no es una denominación plenamente satisfactoria, al menos en el estado actual de la Ley de la doctrina, ya que sus disposiciones no comprenden a todas las actividades en que puede manifestarse el trabajo. A pesar de ello no cabe duda de que el concepto “Derecho del Trabajo” es el que más se aproxima al contenido de la disciplina y si hoy se produce el fenómeno de que el continente sea mayor que el contenido, no dudamos que, en fuerza de la expansión del Derecho Laboral, la coincidencia entre ambos llegue a ser plena en poco tiempo”.

“(Sánchez Alvarado, 1967), señala que:”

“Aunque se ha criticado la denominación anterior diciendo que es demasiado amplia, en virtud de que no todo trabajador se encuentra bajo el ámbito de nuestra disciplina, es aceptada, sin embargo, por el grueso de la corriente internacional, debido a que tiende a ampliar constantemente su ámbito de acción... en efecto, el Derecho de Trabajo tiende a regular toda prestación de servicios, dado su carácter expansivo”.

“Consecuentemente, podemos entender que el Derecho de Trabajo es una gama de disposiciones jurídicas y legales que rige en cada Estado el ámbito de las relaciones laborales y que este surgió a finales del siglo XIX como consecuencia de la aparición del proletariado industrial y de la agrupación del mismo en torno a grandes sindicatos. En sus orígenes, giraba en torno al contrato de trabajo (de raigambre civil) para extender más tarde su campo de acción a otros ámbitos de la

actividad jurídica (mercantil, administrativo, procesal), lo que llevó aparejado el establecimiento de una jurisdicción singular y órganos administrativos y laborales propios”.

“Las principales ramas de las que se ocupa el Derecho del trabajo en la actualidad son: El contrato de trabajo y sus distintas modalidades (a tiempo parcial, temporal, de alta dirección, del servicio doméstico); derechos y deberes de los trabajadores por cuenta ajena; remuneración, salarios, pagas extraordinarias; régimen jurídico de los trabajadores autónomos; seguridad e higiene en el trabajo; Seguridad Social; relaciones laborales; huelga y cierre patronal. Los objetivos fundamentales perseguidos por el Derecho del trabajo responden en esencia a una finalidad tuitiva o de amparo”.

2.2.2.1.2. Definición.

(Ávalos Jara, 2012) asevera que:

“Al trabajo puede definírsele como la aplicación o ejercicio de las fuerzas humanas, en su plexo espiritual y material, para la producción de algo útil. En ese contexto, implica la acción del hombre, con todas sus facultades morales, intelectuales y físicas, en aras de producir un bien, generar un servicio, etc. (...). El trabajo se identifica inseparablemente con la persona misma. En toda actividad laboral queda algo de su ejecutor: el hombre. A través del trabajo se presenta siempre la impronta del ser humano; o sea, una huella, marca o sello que caracteriza su plasmación.

“El trabajo, base del bienestar social y medio de realización de la persona, es un derecho humano reconocido por el artículo 22° de la Constitución Política vigente, y como tal, corresponde al Estado garantizar su plena vigencia. Adicionalmente a ello, la propia Constitución, en su artículo 27°, formula un mandato concreto al legislador, a fin de que, a través de la ley, provea al trabajador de una protección adecuada contra el despido arbitrario”.

“(Neves Mujica, 2004) expresa que;”

“El Derecho de Trabajo es un desprendimiento del derecho Civil de creación reciente visto desde una perspectiva histórica ya que su antigüedad no se remonta ni siquiera a doscientos años atrás”.

Agrega además el referido autor que:

“Por el Derecho del trabajo responden en esencia a una finalidad tuitiva o de amparo. El trabajo humano, objeto posible de negocios, es un bien inseparable de la persona del trabajador. Debe preservarse de tal forma que mediante normas imperativas se establezcan límites a los contratos sobre actividades de trabajo en las que se comprometan físicamente las personas que han de prestarlas, límites tendentes a proteger bienes como la vida, la integridad física, la salud o la dignidad del trabajador con una finalidad compensadora”.

2.2.2.1.3. “Ubicación constitucional”.

“Actualmente se encuentra normado en nuestra Constitución Política del Perú algunos artículos con relación en el Derecho al Trabajo:”

Artículo 2°.- Toda persona tiene derecho:

Inc. 15.- “A trabajar libremente, con sujeción a ley”.

“El Estado y el trabajo”.

“Artículo 23.- *El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan”.*

“El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo”.

“Ninguna relación laboral puede impedir el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajo. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento”.

“Derechos del trabajador”

Artículo 24°.- “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 cualquiera 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”.

Jornada Ordinaria del trabajo

“Artículo 25°. - La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo”.

“Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio”.

“Principios que regulan la relación laboral”

“Artículo 26°. - En la relación laboral se respetan los siguientes principios:”

1. “Igualdad de oportunidades sin discriminación”.
2. “Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley”.
3. “Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma”.

Protección del trabajador frente al despido arbitrario.

“Artículo 27°. – La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”.

“Derechos colectivos del trabajador. De sindicación, negociación colectiva y derecho de huelga”.

“Artículo 28°.- El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático”:

1. “Garantiza la libertad sindical”.
2. “Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado”.
3. “Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones”.

“Participación de los trabajadores en las utilidades”.

“Artículo 29°.- El Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación”.

2.2.2.1.4. “Constitucionalización del Derecho Del Trabajo”.

“(Rendón Vásquez, 2000), nos dice que”:

“La constitucionalización empieza con la incorporación del Régimen Social a la Constitución Política del Estado de fecha 30 de octubre de 1938, que establece: Jornada laboral de 8 Horas; descansos hebdomadarios; salario mínimo; indemnizaciones; seguridad social; asociación sindical; fuero sindical; derecho a la huelga; convención colectiva del trabajo; y el tribunal laboral”.

Aunado a ello podemos decir que:

“A través de las Constituciones peruanas se puede apreciar un desarrollo y evolución de diversas instituciones del Derecho Laboral así como las diversas ideologías que imperaron en cada coyuntura y los factores políticos, sociales y económicos que intervinieron al momento del debate constituyente”.

“Así, el tema del *trabajo* será utilizado para atender ciertas demandas sociales o *manejar* las presiones sociales – como ocurrió con la Constitución de 1933–, incorporar derechos líricos o genéricos – como la Constitución de 1979– o un medio para acceder a la ciudadanía –como ocurrió con las primeras Constituciones–.En el presente trabajo se busca estudiar los más relevantes aspectos de los procesos constitucionales que tuvieron incidencia en la consagración o no de derechos laborales así como el estudio concreto de las disposiciones de carácter laboral de las Constituciones de nuestro país hasta la del año 1993”.

2.2.2.1.5. “Codificación del derecho del trabajo”.

“(Rendón Vásquez, 2000), señala que”:

“La codificación comienza con la promulgación del Decreto Ley el 24 de mayo de 1939 de la Ley General del Trabajo elevado a rango de Ley el 8 de diciembre de 1942 y reglamentado el 23 de agosto de 1943. Ley general de higiene y seguridad ocupacional, se dicta el 2 de agosto de 1979, se ocupa de los requisitos y condiciones para el trabajo de un obrero”.

“Es la necesidad de una ordenación de normas legales es un problema planteado en todos los países como consecuencia de la cantidad, cada vez mayor de leyes laborales, sin embargo, también se considera que una tarea de ordenamiento no sería posible en esta rama del derecho, dado el avance constante del pensamiento jurídico en materia laboral. Codificar es ordenar, reunir disposiciones legales, países como Alemania, Austria, Chile, Colombia, tienen un Código de trabajo”.

2.2.2.1.6. Gratuidad procesal para el trabajador.

(Toyama Miyagusuku, 2004), sostiene que:

“Toda persona tiene derecho a reclamar justicia del órgano estatal correspondiente. Es decir, cuando un miembro de una sociedad pretenda algo de otra, la pretensión es atendida por un órgano jurisdiccional, a través de un proceso con garantías mínimas. Esto es lo que se denomina, el derecho a la tutela jurisdiccional. La doctrina es casi unánime al considerar que la tutela jurisdiccional corresponde exclusivamente al Estado, criterio que ha sido recogido por la legislación nacional. En base a tales consideraciones podemos concluir que la actividad de administrar justicia es un servicio público indispensable para la consecución de la paz social. Consecuentemente el acceso a ese servicio de la búsqueda de justicia debe ser gratuito. Es decir, los derechos de acción y contradicción procesal no deben estar supeditados al pago de sumas de dinero. Esto no impide la posibilidad de que la ley contemple el abono de costas en determinadas circunstancias. Incluso en la actualidad dadas las limitaciones económicas de los Estados, se sostiene que la gratuidad no debe ser absoluta sino excepcional”.

2.2.2.1.7. Inversión de la carga de la prueba.

“(Toledo Toribio, 2011). En el proceso civil las partes deben probar los hechos que aleguen, excepto aquellos que se presumen conforme a Ley. Es decir la carga de la prueba o el Onus probandi recae en quien afirma un hecho o una circunstancia”.

“Tradicionalmente se ha considerado que en el proceso laboral se da el fenómeno de la Inversión de la carga de la prueba, principio según el cual la mayor responsabilidad probatoria o casi toda la carga de la prueba lo soportaba el empleador, siendo que el trabajador en la generalidad de los casos solo está obligado a probar la relación laboral”.

(Neves Mujica, 2004), señala:

“Que en el derecho la regla general es que el demandante tiene la carga de la prueba. Es decir, quién demanda debe probar los hechos que invoca en su demanda. De lo contrario, se absolverá al demandado aunque nada hubiera

alegado en su favor. En el Derecho del Trabajo, esta regla no es absoluta sino excepcional. Es el demandado el que tiene la carga de la prueba que buscará desvirtuar las afirmaciones que haga el demandante en su demanda. De no cumplir, el demandado, con esta obligación procesal, se le podrá condenar a satisfacer la pretensión del demandante”.

“Como se puede apreciar, aquí se invierte la regla general que busca que sea el demandante el que pruebe los extremos de su demanda, para trasladar tal obligación, al demandado. De ahí el nombre de inversión de la carga de la prueba”.

2.2.2.1.8. *In dubio pro operario.*

(Toyama Miyagusuku, 2004), dice:

“Esta es una expresión latina que significa que cuando el juzgador tenga duda acerca de quién tiene la razón, la misma debe resolverse en favor del trabajador por ser la parte más débil en la relación laboral, este principio puede interpretarse en términos amplios, si se acepta que todo tipo de duda, Incluso la que tenga que ver con los hechos, favorece al trabajador tal como sucede en el derecho penal con el *In dubio pro reo*. En la legislación procesal laboral nacional y en otras, sólo está permitido resolver la duda en favor del trabajador, cuando se origine en la interpretación de las normas ya sean legales o convencionales. Ante la concurrencia de normas actualmente vigentes sobre una misma materia, el juez debe aplicar la que resulte más favorable al trabajador, sin atentar en contra de los principios de la jerarquía de leyes”.

“Se trata de un Principio General del Derecho que se aplica para la interpretación de la normativa que rige una relación laboral concreta. Este principio es materia de alegación frecuente en las intervenciones escritas y orales de los miembros del foro. Sin embargo, es preciso señalar que la explicación de este principio no es limitada”.

“Hace referencia a la traslación de la vieja regla del derecho romano *indubio pro reo*. Nuestra constitución exige la interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma, vale decir que se acredite que a pesar de los aportes de las fuentes de interpretación, la norma deviene indubitablemente en un contenido incierto e indeterminado”.

2.2.2.1.9. Carácter Preferente De Los Créditos Laborales.

(Rendon Vásquez, 1998), nos dice que:

“En el artículo 24° de nuestra constitución Política establece que el pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Esto quiere decir que si un empleador tiene varias obligaciones económicas que cumplir; en primer lugar, deberá atender los créditos laborales y posteriormente podrá atender las demás obligaciones que pudiere tener. Como se aprecia, este principio se encuentra regulado en nuestra legislación nacional; específicamente en la Constitución Política, en el Código Procesal Civil y en la Ley general del Sistema Concursal que establece que el orden preferencial de los créditos son los siguientes:”

- 1) Créditos Laborales.
- 2) Créditos Alimentarios.
- 3) Créditos Hipotecarios y Prendarios.
- 4) Créditos con el Estado.
- 5) Otros créditos (préstamos sin garantía, proveedores, clientes; etc.).

2.2.2.1.10. La Estabilidad Laboral.

(Blancas Bustamante, 2013), señala:

“Algunos autores, como De Buen Lozano, encuentran el fundamento jurídico de la estabilidad laboral en el "derecho al trabajo", que numerosas Constituciones y legislaciones de diversos Estados han consagrado en forma expresa y, a veces, solemne. Afirma el destacado tratadista que "El derecho al trabajo presenta, sin duda alguna, varias formas de manifestaciones. Podríamos hablar, en primer término, del derecho a adquirir un empleo, en segundo lugar, el derecho a conservar un empleo”.

“Aun cuando para 1982, muchos países habían adoptado en sus legislaciones nacionales el derecho a la estabilidad laboral, el Convenio acordado dicho año por la sexagésima octava Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, sobre” "La terminación de la relación de trabajo por iniciativa del

empleador", "reviste gran importancia, no solo por tratarse del fruto de un largo debate que recogió mucho de la experiencia vivida por los países miembros de la O.I.T. sobre la estabilidad en el trabajo, sino porque, como es sabido, dicho Convenio se convertirá en parte del derecho nacional en aquellos Estados que procedan a ratificarlo, contribuyendo de esta forma a su implantación generalizada".

"La estabilidad laboral, significa en si la permanencia en el empleo, que el contrato de trabajo que una persona tiene con su empleador, esta se mantenga en el tiempo, que no termine de un momento a otro sin motivo. Como es natural, todo persona, desea tener un trabajo estable, que no esté preocupado que al día siguiente deje de trabajar, es decir la estabilidad se dará siempre en cuando haya un contrato de trabajo. Sea este un contrato de trabajo a plazo indeterminado o plazo fijo, en el primer caso tendrá que una persona laborar cotidianamente, sin fecha de término del contrato, salvo las causales legales de terminación del contrato, en el segundo caso, el trabajador permanecerá dentro del plazo fijado en el contrato, la misma que debe ser respetada por el empleador, salvo que exista causal legal para la finalización de esta".

(Toyama Miyagusuku, 2004), opina que:

"El carácter permanente a la relación de trabajo haciendo depender su disolución Únicamente de la voluntad del trabajador, y solo excepcionalmente de la del empleador." De acuerdo al grado de libertad del empleador para disolver la relación laboral, la estabilidad laboral se clasifica en:

Estabilidad Absoluta:

"Se niega al empleador de manera total la atribución de disolver unilateral y voluntariamente una relación de trabajo, dicha relación se disolverá por causales justificadas que se acreditaran en el ámbito judicial".

Estabilidad Relativa:

"Permite al empleador en distintos grados la resolución unilateral y voluntaria de la relación laboral mediante el pago de una indemnización".

La estabilidad laboral se expresa en las siguientes modalidades:

Estabilidad de Entrada:

"Según la cual, desde el inicio del contrato de trabajo, el trabajador tiene protección en la terminación del vínculo laboral. Dicha protección se adquiere una

vez superado el periodo de prueba (en principio el periodo de prueba es de tres meses, salvo en los casos de trabajadores de confianza que es de seis meses y en los de dirección es de doce meses”.

Estabilidad de Salida:

“Sólo se puede dar por concluido el vínculo laboral por causas establecidas por la ley (despido justificado). La estabilidad de salida puede ser:

- Absoluta: Cuando el trabajador tiene derecho a la reposición, en el caso de no haber sido despedido por causa justa”.
- “Relativa: Cuando el trabajador tiene derecho a una indemnización, remuneraciones devengadas, etc. La estabilidad relativa puede ser propia (cuando se declara la nulidad del despido sin reposición de trabajador) o impropia (cuando corresponde la indemnización)”.

En el Perú encontramos una estabilidad relativa impropia, salvo los casos de despido nulo, en los cuales existe estabilidad absoluta.

2.2.2.1.11. Fuentes del Derecho de Trabajo.

2.2.2.1.11.1. Concepto de fuente.

(Neves Mujica, 2004), hace una indicación que:

“La expresión fuente del derecho tiene” -en la doctrina italiana- una doble acepción. “De un lado, como fuente de la producción, se refiere al productor, que es una entidad -en el más amplio sentido de la palabra- que posee la atribución de elaborar un producto, así como al procedimiento que debe utilizar con ese propósito. Se responde a las interrogantes acerca de quién puede producir y cómo debe hacerlo. De otro lado, como fuente del conocimiento, alude al producto mismo y absuelve la cuestión de qué es lo producido. En el primer significado será fuente del derecho, por ejemplo, el Congreso y el trámite parlamentario de elaboración de la ley; y, en el segundo, la propia ley. En rigor ésta tiene su origen en aquéllos, por lo que la fuente de la producción sería mediata y la del conocimiento inmediata. En este trabajo vamos a emplear el concepto en ambas acepciones”.

2.2.2.1.11.2. Clases de fuentes.

SISTEMA PERUANO DE FUENTES DEL DERECHO	
NIVEL	NORMAS
Constitucional	<ul style="list-style-type: none"> • Constitución • Tratado de derechos humanos
Primario	<ul style="list-style-type: none"> • Tratado • Ley • Decreto legislativo • Decreto de urgencia • Ley regional • Ordenanza municipal • Sentencia anulatoria del Tribunal Constitucional
Secundario	<ul style="list-style-type: none"> • Reglamento • Decreto regional • Edicto municipal • Sentencia anulatoria del Poder Judicial
Terciario	<ul style="list-style-type: none"> • Convenio colectivo • Reglamento interno de trabajo • Costumbre

2.2.2.2. Ley N° 26636 - Ley Procesal del Trabajo.

2.2.2.2.1. Introducción.

“La Ley N° 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo. Que rigen en el proceso laboral no ha sido sencillo, dado que es producto de un desarrollo que ha dejado rastros en anteriores leyes y proyectos de reforma, muchos con bastantes desaciertos, y que aún tienen éstos antecedentes reminiscencias a la hora de interpretar las actuales normas procesales. De la mano del Dr. Leopoldo Gamarra se buscará a lo largo del artículo abordar la necesidad de nuestra sociedad de tener un mecanismo de protección del trabajador, de equilibrar su posición frente al empleador, siendo necesario por ello analizar el nacimiento, los principios, la autonomía y los retos que le deparan a la Ley Procesal del Trabajo”.

“Entre los aspectos más importantes de esta norma figuran la adopción de los principios procesales de inmediación, concentración, celeridad y veracidad, los

cuales tienen como objetivo lograr una pronta y eficaz solución de las controversias laborales. Se establece además el recurso de casación en materia laboral, que anulará las resoluciones de la Cortes Superiores ante una evidente violación, interpretación errónea o incorrecta aplicación de la Ley; así como aquellas resoluciones que estén en contradicción con otros pronunciamientos emitidos por la misma Sala, por otra sala laboral o Mixta o por la Corte Suprema de justicia, en casos objetivamente similares”.

“Los procesos iniciados antes de la vigencia de la Ley Procesal del Trabajo; es decir antes del 22 de setiembre de 1998, salvo en lo relativo al recurso de casación, aplicable a todo proceso que no haya sido sentenciado en segunda instancia de dicha fecha”.

“Asimismo la norma dejó sin efecto los decretos Supremos N° 03-80-TR y 037-90-TR, y N° 26636, Con ello pretende que la legislación proporcione una tónica efectista en materia de protección a los trabajadores otorgando al juzgador un protagonismo increíble al frente del procedimiento, señalando que los juicios en materia laboral se manejan dentro de los principios de intermediación, concentración, celeridad y veracidad. Precisa el ámbito de la Justicia Laboral, delimitando los fundamentos haciendo un imperativo judicial que el juez especializado se cuide de evitar que las desigualdades afecten el desenvolvimiento del procedimiento para lograr la igualdad real de las partes así como impedir que el formalismo opaque al fondo del tema sujeto a su conocimiento. Privilegiando a los que de por sí son la parte débil del proceso laboral como son las gestantes, los menores de edad y las personas con discapacidades a quienes les reconoce la Defensa Pública a cargo del Ministerio de Justicia”.

2.2.2.2.2. Los principios de la Ley procesal del trabajo.

(Neves Mujica, 2004), señala que:

“Los principios del Derecho del Trabajo, son normas rectoras o directrices que orientan la dación de leyes en el sentido correcto. Sirven para equilibrar la relación que existe entre el empleador (parte más fuerte) y el trabajador (parte más débil) de todo contrato de trabajo”.

“La aparición del derecho del trabajo como disciplina especial, se debió a la necesidad de proteger al trabajador frente a la superioridad del empleador. Si en las

relaciones laborales, empleadores y trabajadores no son iguales, la desigualdad se agrava cuando ambos litigan. Como dice Isaías Rodríguez (Laboralista venezolano) «el patrono litiga contra el estómago del trabajador». Esa es la razón por la que el esquema del proceso laboral está estructurado para lograr un trámite equilibrado mediante la protección o tutela del más débil. Es fuente supletoria de la ley en silencio de ésta o cuando la ley adolece una oscuridad insalvable”.

“Los principios procesales legislados en el Título preliminar de la Ley Procesal del Trabajo, determinan la naturaleza protectora del Derecho del Trabajo, así como la función tuitiva que debe desempeñar el juzgador. (Alonso García, 1960, pág.247)”.

“La Constitución Política vigente, promulgada en el año 1993, legisla en su artículo 26: En la relación laboral se respetan los siguientes principios: Inc 2.- El carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley”.

“En efecto, la importancia de los principios en los que se funda el derecho del trabajo, estriba en la función fundamental en que juegan; pues, son aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del Derecho” (Alonso García, 1960, pág. 247)”.

“La razón de ser de los principios del derecho del trabajo, adquieren así un carácter ajeno, particular, diverso, independiente de otra rama del derecho, justifican su autonomía y su peculiaridad, son especiales al margen de que pudieran existir variables similares parecidas y que cumplen la función de informar, normar e interpretar, dotándose de fundamentos orientadores. Es menester además, tener en cuenta que estos principios en que se funda el derecho del trabajo, son el apoyo, el soporte que permite suplir la estructura conceptual asentada en siglos de vigencia y experiencia que tienen otras ramas jurídicas” (Gamarra Vilchez, 2010)”.

A) Principio Protector.

(García Manrique, 2010), refiere que:

“También llamado tuitivo, este principio es el que inspira todo el Derecho del Trabajo y se funda en la desigualdad de posiciones existente entre empleador y trabajador, manifestada en la subordinación de este hacia aquel”.

“En la relación laboral, a diferencia de las relaciones jurídicas de tipo civil o mercantil, las partes se encuentran en franca disparidad de posiciones. Al respecto, la desigualdad de posiciones se manifiesta, creemos, antes de iniciada la relación laboral, durante su ejecución e, incluso, luego de extinguido el contrato de trabajo”.

“**Antes de iniciada la relación laboral**, pues a menos que el trabajador a contratar sea una persona de reconocida, probada y destacada trayectoria en el mercado, el común de las personas no tiene mayor poder de negociación respecto de las cláusulas del contrato de trabajo. En su gran mayoría, el contrato de trabajo es básicamente uno de adhesión, por lo tanto, está acondicionado a los intereses del empleador”.

“**Durante la relación laboral**, y sobra señalar que la desigualdad se hace ostensible por la existencia misma de la subordinación jurídica con que se desarrollan las labores en aplicación del artículo 9 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR). Es el empleador quien dicta las disposiciones referidas a la prestación de servicios del trabajador, quien puede regular la conducta o comportamiento de todo su personal, incluso sancionarlo. Y este poder de fiscalización no opera a la inversa, como es natural”.

“Luego de extinguido el contrato de trabajo, y ya en el plano patológico de un proceso judicial, naturalmente que al trabajador le resultará más difícil la consecución de las pruebas que sustenten su reclamo o pretensión ya que, generalmente, estas obran siempre en poder del empleador o al interior del centro de trabajo. Por ello, las reglas procesal-laborales establecen distribuciones especiales de la carga de la prueba, a favor del trabajador”.

B) Principio de Interpretación más Favorable *In Dubio Pro Operario*.

(García Manrique, 2010), refiere que:

“Este principio no crea un mecanismo distinto o adicional de interpretación normativa a los ya conocidos y/o admitidos tradicionalmente por el Derecho. El caso es que ninguna de las conclusiones que tales mecanismos interpretativos arrojan, absuelve categóricamente la duda o inquietud que se tiene sobre el sentido de una norma laboral. Justamente, en aplicación de este principio, se elegirá de todas esas

conclusiones insatisfactorias, aunque todas lógicas y posibles, la que sea más favorable a los intereses del trabajador”.

“Lo que hace es otorgar una solución cuando existan muchas interpretaciones posibles y coherentes a la mano. En otras palabras, del abanico de posibilidades con las que cuenta el operador jurídico este elegirá, por el solo hecho de ser tal, la interpretación que sea más favorable –o menos perjudicial– a la parte trabajadora. Si se quiere, este principio convalida una elección arbitraria. Eso sí, dejamos en claro que en este caso, el término arbitrario no es sinónimo de injusto o insustentado, ya que la finalidad es proteger los intereses de la parte débil de la relación laboral y que se sostiene en el principio protector o tuitivo del Derecho del Trabajo”.

Del texto constitucional se infiere que este principio presupone los siguientes dos elementos:

- a) La existencia de una norma jurídica.
- b) La duda sobre el sentido de la norma es insalvable.

“Sobre el primer punto, debemos tener en claro que el principio de interpretación más favorable se aplica cuando la duda recae en una sola norma jurídica. No se aplica cuando deba elegirse entre dos o más normas jurídicas sino cuando la única norma que se está analizando es dudosa o, por lo menos, no lo suficientemente clara. Cuando el conflicto involucra a dos o más normas jurídicas, se aplica otro principio laboral, que estudiamos en otro capítulo de esta obra”.

“Con relación al segundo punto, la duda que recae sobre la norma debe ser insalvable. No se trata de cualquier tipo de duda sino que la misma debe presentarse en grado tal que la haga, en los términos de la Constitución, insalvable”.

“A nuestro criterio, será duda insalvable aquella que persista de manera obstinada a pesar de haberse agotado previamente todos los mecanismos de interpretación normativa admitidos por el Derecho o la hermenéutica. Es decir, cuando el operador jurídico ha echado mano de todos los mecanismos interpretativos y todavía existe alguna duda sobre el sentido de la norma que impide emitir o arribar a una conclusión tajante o categórica, recién será de aplicación el principio *in dubio pro operario*”.

“Entonces, no se trata de un principio que se aplica desde que se presenta la duda interpretativa en la norma jurídica pues si esta puede ser resuelta por otro

mecanismo de interpretación, ya no será necesario acudir al *in dubio pro operario*. La duda quedará eliminada con el(los) mecanismo(s) interpretativo(s) previamente consultado(s)”.

C) Principio de Irrenunciabilidad de Derechos.

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

“En efecto, citando a Mario Deveali en su obra “Renuncia, transacción y conciliación en el Derecho del Trabajo” publicada en la *Revista Derecho del Trabajo* (año 1951, p. 385), el mismo Plá señala que sería inútil dictar una norma que fije la jornada máxima o el salario mínimo, si fuera permitido a las partes exceder tal jornada o pactar un salario menor”. Concluyendo que “no se requiere un reconocimiento expreso en el derecho positivo para que la norma pueda ser considerada irrenunciable”.

“En consecuencia, no solamente serán irrenunciables aquellas que expresamente tengan ese carácter sino también aquellas otras que, sin tenerla, implícitamente también lo son, por el derecho que consagran o la finalidad que persiguen. La renuncia a un derecho laboral protegido por el principio de irrenunciabilidad de derechos es un acto nulo y no tendrá efecto jurídico alguno”.

D) Principio de Razonabilidad.

“No se trata de un principio que tenga una definición propia en la ley, tanto menos en la Constitución Política del Estado, aunque es de singular trascendencia porque se manifiesta en muchos aspectos de las relaciones laborales. Está dada a la jurisprudencia y a la práctica común la labor de asignar contenido a este principio y aplicarlo al caso en concreto, como que en efecto así ha ocurrido, principalmente en casos en que no existe regulación específica de la ley”.

“El principio de razonabilidad dicta que los sujetos de la relación laboral deben actuar conforme a la razón, que debe ser esta la que los guíe en el quehacer

diario y en el desenvolvimiento del vínculo laboral. En tanto son sujetos de Derecho que gozan de autonomía y voluntad propia, el equilibrio y la razón deben ser los que determinen su recto proceder”.

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

“Está presente, por ejemplo, en el otorgamiento de beneficios económicos al trabajador a efectos de no eludir el pago de tributos laborales, y en la utilización del poder de dirección por el empleador, específicamente en su potestad disciplinaria, de manera tal que las sanciones guarden proporcionalidad con la falta cometida. Sin embargo, no por ello debe entenderse que son los únicos aspectos en los cuales se manifiesta ya que es el comportamiento global de las partes laborales, a todo nivel, el que debe cumplir con la razonabilidad”.

“En todo caso, sin perjuicio de lo dicho, el principio de razonabilidad en materia laboral es también exigible al Estado, más precisamente a la Autoridad Administrativa de Trabajo, cuando impone sanciones pecuniarias (multas) a los empleadores que infringen la normativa laboral. En este caso, lo que se trata de evitar es situaciones de arbitrariedad y abuso de autoridad al momento de fiscalizar a los empleadores”.

E) Principio de Veracidad.

(García Manrique, 2010), realiza una extensa definición a señalar que:

“El principio de primacía de la realidad, uno de los pilares del Derecho del Trabajo, determina que en caso de existir discrepancia o divergencia entre los hechos y lo declarado en los documentos o en las formalidades, se preferirá siempre lo que ocurra en la realidad. A ello se debe el nombre del principio, ya que se privilegia la realidad por encima de las formalidades asignadas por las partes”.

“Tiene como sustrato el principio protector del Derecho Laboral ya que, en muchos casos, las reales condiciones de trabajo no constan en los documentos, o

constando no se condicen con lo que verdaderamente sucede en la realidad, por lo que resulta necesario que los jueces deban verificar directamente los hechos mismos.

En la mayoría de veces se llega a concluir que las verdaderas condiciones en que los trabajadores realizan sus servicios son muy distintas de las establecidas en el contrato o en otros documentos aparentes”.

“Según opina la doctrina autorizada, el contrato de trabajo es un “contrato-realidad”, por cuanto su contenido y dinámica se manifiesta en la realidad de los hechos, en el día a día; y no tanto en lo declarado en los documentos o en las aparentes formalidades”.

“Es un principio muy utilizado por los operadores jurídicos al momento de resolver un conflicto o controversia de carácter laboral, sean jueces y tribunales, inspectores de trabajo, tribunales arbitrales, etc. Su ámbito de aplicación se puede extender no solamente a determinar la existencia de un contrato de trabajo sino también a sus elementos y condiciones: lo relativo a las labores desarrolladas por el trabajador, respecto de la prestación de servicios en sobretiempo (horas extras), sobre la verdadera naturaleza del cargo ocupado por el servidor, las sanciones del empleador, los ingresos del trabajador, entre muchos otros”.

(Plá Rodríguez, 1998), descubridor de este principio asevera que:

“El principio de veracidad, como sinónimo de primacía de la realidad, es fundamentalmente su incorporación en el proceso laboral con la ley. Debemos tener en cuenta que la finalidad básica de todo proceso, planteado en términos tradicionales, ha sido siempre la búsqueda de la verdad formal o legal. Todavía hoy tiene vital importancia la delimitación de la actividad probatoria en los procesos. Pero desde el punto de vista del proceso laboral, se tiene por objeto averiguar la verdad real o material respecto del hecho conflictivo, ya sea para confirmar su existencia o para descartarla”.

“Asimismo el autor opina en base a que el Tribunal Constitucional se ha pronunciado, en forma reiterada, que el principio de primacía de la realidad se encuentra implícitamente en los artículos 22° y 23° de la Constitución: El principio de la realidad es un elemento implícito en nuestro ordenamiento y, concretamente, impuesto en la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución del trabajo, que ha visto este como un deber y un derecho, base del bienestar social, y medio de la

realización de la persona (artículo 22°) y, además como un objetivo de atención prioritario del Estado (artículo 23°)”.

“Como puede constatarse, la existencia de la diversidad de principios operacionales del Derecho Procesal del Trabajo estriba en su deseo de contemplar varias situaciones que pueden variar en el tiempo, con la idea de dar solución tanto a los problemas viejos como a los actuales y aún a los futuros. Por eso seguirán siendo útiles y cumpliendo su misión de constituirse en líneas directrices”.

F) Principio de Inmediatez.

(Arce Ortiz, 1999).

“El principio de inmediatez está asociado a la potestad disciplinaria del empleador, consagrado expresamente en las normas que regulan el procedimiento de despido aunque luego veremos que también es de aplicación en la imposición de sanciones disciplinarias menores”.

“En lo que respecta al despido, cuando el empleador constata que su trabajador ha cometido una falta grave tipificada en la ley laboral y ha tomado la decisión de separarlo de la empresa, deberá seguir el procedimiento establecido en el artículo 32° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR), que garantiza el derecho de defensa del trabajador”.

“La existencia del principio de inmediatez se justifica en el hecho que, dado que el despedir es siempre una facultad del empleador de la cual podrá hacer uso a su libre elección (siempre y cuando se justifique en causa prevista en la ley), y es la sanción más gravosa en la medida que significa que el trabajador pierde la principal fuente de ingresos propios y de su familia, la voluntad de la ley es eliminar cualquier incertidumbre jurídica sobre un determinado hecho (falta grave) y exigir al empleador fijar su posición al respecto en el más breve plazo, dentro del límite de la razonabilidad”.

G) Carácter Persecutorio De Los Créditos Laborales.

“Que el autor al analizar el artículo 24° de la Constitución Política del Perú de 1993, opina que; El pago de las remuneraciones y beneficios sociales tienen prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador; es decir se refiere exclusivamente al carácter prioritario y preferente de los créditos laborales respecto

de otras acreencias, inclusive aquellas que puedan estar garantizadas mediante hipoteca”.

“El desarrollo infra constitucional de dicho dispositivo se desarrolla a través del Decreto Legislativo N°856; que en su artículo 1° define lo que debe entenderse por créditos laborales al señalar que: “*Constituyen créditos laborales las remuneraciones, la compensación por tiempo de servicios, las indemnizaciones y en general los beneficios establecidos por ley que se adeudan a los trabajadores*”; y en su artículo 2°, establece los ámbitos objetivos y subjetivos, sobre los cuales pueden extenderse el ejercicio del derecho preferencial o prioritario reconocido a los créditos laborales; previendo que los mismos alcanzan **objetivamente** a la totalidad de los bienes de la empresa; determinándose que ellos están afectos al pago del íntegro de los créditos laborales, y **subjetivamente** a las personas o empresas que sustituyan total o parcialmente al empleador en el pago de tales obligaciones”.

“El carácter persecutorio constituye un privilegio de naturaleza laboral, que tiene la finalidad apremiar los bienes del empleador o empresario deudor en caso de incumplimiento del pago de créditos laborales, facultando al trabajador a buscar, prevenir, fiscalizar o afrontar las eventuales maniobras de ciertos empleadores que suscriben una serie de contratos y operaciones para transferir sus bienes a favor de terceros, los que podrían haber servido de sustento para el cobro de los adeudos de los trabajadores por beneficios sociales pues ellos constituyen garantía para el pago de las acreencias laborales, cuando tienen la condición de ser el único patrimonio del empleador; Persecutoriedad que reposa en el hecho que la relación laboral genera una vinculación de tipo personal y patrimonial entre el trabajador y el empleador y en la concurrencia de dos presupuestos: i) La irrenunciabilidad de los derechos y beneficios sociales de los trabajadores; y ii) Su pago con carácter prioritario o preferente; requiriéndose a dicho efecto identificar los bienes, tener la certeza de que pertenecieron al empleador deudor y eventualmente realizarlos; sin que a dicho efecto importe quien o quienes ejercen actualmente la posesión de los bienes de la empresa originaria, o si hay algún vínculo familiar o personal de los terceros adquirentes con el empleador”.

2.2.2.3. Los Beneficios Sociales.

2.2.2.3.1. Definición.

“Que, mediante la legislación laboral en el Perú, se establece que, el concepto de beneficio social es utilizado a diario por los actores nacionales vinculados con la materia laboral, sean trabajadores, empleadores, autoridades, la legislación y doctrina nacional, y todos entienden o sobreentienden el contenido de este concepto, aun cuando la legislación actual no la define. De ahí el objeto del presente artículo es definir el concepto de beneficio social, al haberse advertido que tanto la Sunat como el Tribunal Fiscal no lo aplican en su verdadera concepción. Así, existe un antecedente legislativo que ya no está vigente, pero que sin duda ilustra sobre el contenido del concepto beneficio social, pues éste continúa usándose desde prácticamente el inicio del Derecho del Trabajo en el país. Nos referimos al reglamento de la Ley N° 4916. La norma reguló la CTS en su fase primigenia y el seguro de vida, que según la definición reglamentaria no hay duda que tenían la calidad de *beneficios*, a los que los usos y costumbres plasmados en la legislación, jurisprudencia y también en la doctrina, se le agregó el calificativo de *sociales*; es decir: *beneficios sociales*, o como lo definiría Cabanellas: “beneficio laboral o de los trabajadores”.

“Pues bien, todas las demás normas que las leyes vigentes estipulan a favor de trabajadores, tienen la calidad de *derechos o beneficios*, a los que debe agregarse el calificativo de *sociales*, que obviamente tienen una naturaleza distinta a la *remuneración*, que se abona al trabajador como contraprestación de su labor. La Ley N° 4916 fue derogada por la Ley N° 26513 en 1995, quedando sin efecto su reglamento. Sin embargo, nadie puede dudar que al año 1995, hace 14 años, se encontraban plenamente regulados en el Perú a favor de los trabajadores derechos o beneficios sociales como los descansos remunerados, asignación familiar para trabajadores no sujetos a negociación colectiva, seguro de vida, participación de trabajadores en las utilidades, gratificaciones, CTS y descanso pre y posnatal, etcétera”.

“A manera de conclusión y como veremos a continuación, desde el punto de vista legal, conceptual y doctrinario, los beneficios sociales están identificados con el otorgamiento de un determinado derecho a favor de trabajadores, distinto a la

remuneración que se le abona como contraprestación del servicio; con o sin pago de una determinada cantidad, que a su vez puede tener o no carácter remunerativo, que satisface los fines previstos por la respectiva ley, el acuerdo de partes (pacto individual o colectivo), la decisión unilateral del empleador o la costumbre para su otorgamiento”.

2.2.2.3.2. Regulación de los Beneficios Sociales.

“En lo normativo, el Decreto Legislativo. N° 688, Ley de consolidación de beneficios sociales, se refiere al seguro de vida, bonificación por tiempo de servicios (ya derogado) y a la CTS, remitiéndola a lo regulado en el Decreto Legislativo N° 650. Luego, el Decreto Legislativo N° 713 expresa que “las normas constitucionales y la legislación nacional consagran entre otros beneficios sociales, el descanso semanal remunerado, los feriados no laborables y las vacaciones anual es pagadas”. Existen además otras normas que consagran diversos beneficios sociales, como las gratificaciones legales (Ley N° 27735), la asignación familiar para los trabajadores no sujetos a negociación colectiva (Ley N° 25129), la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa (Decreto Legislativo N° 892), entre otras”.

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral, cuyo TUO aprobó el DS N° 003-97-TR (LPCL), establece que:

Al regular el pacto de remuneración integral, fija que en él se pueda comprender “... todos los beneficios legales y convencionales aplicables a la empresa, con excepción de la participación en las utilidades”. Y en la norma reglamentaria, el DS N° 001-96-TR establece que el convenio o pacto de remuneración integral debe precisar si comprende “... todos los beneficios sociales establecidos por ley, convenio colectivo o decisión del empleador...”

2.2.2.3.3. Indemnización por Despido.

“El despido origina el derecho del trabajador a percibir una indemnización, regulada generalmente por la antigüedad y el salario percibido.

La indemnización se cubre cuando el trabajador fue despedido, renuncia o concluye la relación laboral, o continúa trabajando, en cuyo caso percibe por ello un salario por año trabajado, variando dicha indemnización según el país. Cuando el

retiro es voluntario antes de cumplir un tiempo determinado, los trabajadores no tienen derecho a la indemnización”.

2.2.2.3.4. Protección de los Beneficios Sociales.

“(Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2014), En nuestro sistema jurídico se prevén una serie de disposiciones que buscan proteger al trabajador de las retenciones unilaterales del empleador o terceros”.

“El artículo 24° de la Constitución, establece que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procure a él y a su familia el bienestar material y espiritual”.

Analicemos la posibilidad de una reducción de remuneraciones. Una norma aún vigente es la Ley 9463, indica que:

“La remuneración puede ser reducida si existe una aceptación del trabajador. Entonces cuando existe un acuerdo expreso entre las partes, es posible que se convenga una reducción de las remuneraciones recibidas siempre que la rebaja no afecte el pasado, el nuevo ingreso no sea por debajo de los mínimos legales, y el acuerdo responda a una decisión voluntaria del trabajador”.

“De allí que no proceda la rebaja remunerativa cuando la reducción provenga de la sola decisión del empleador o el salario sea menor que el mínimo legal o exista una aplicación retroactiva o la aceptación retroactiva o a la aceptación del trabajador se derivó de una presión o intimidación. Si bien la rebaja de remuneraciones tiene su natural supuesto aplicativo ante una grave situación financiera de la empresa, nada obsta para que se aplique en cualquier caso siempre que se aprecie un elemento muy importante que es la libre voluntad del trabajador y la remuneración resultante no sea menor al mínimo legal. Esta disposición citada, debe trasladarse a los beneficios sociales de origen legal que hemos estudiado. Nuevamente, el principio de irrenunciabilidad de los derechos sería el límite para que proceda esta reducción. El trabajador no podría renunciar a la percepción de beneficios sociales previstos en las normas legales”.

2.2.2.3.5. Tipos de Beneficios Sociales.

Gratificación.

(Toyama Miyagusuku, 2004), señala que:

“Las gratificaciones son dos en el año, y cada una equivale a una remuneración mensual. Los periodos de cálculo de las gratificaciones también son dos, dependiendo del semestre al que corresponda cada una de ellas: enero a junio (Fiestas Patrias, que debe abonarse al 15 de julio) y julio a diciembre (Navidad, que debe abonarse el 15 de diciembre)”.

“Las remuneraciones que se toma en cuenta para el cálculo de las gratificaciones es la remuneración mensual, y en caso de que fuera variable, se tomará en cuenta el promedio del semestre”.

Regulación.

“Que, con fecha 28 de mayo de 2002, se publicó la Ley N° 27735, Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por Fiestas Patrias y Navidad; es necesario dictar las normas reglamentarias de la Ley N° 27735, para la mejor aplicación de este dispositivo legal; en uso de las facultades conferidas por el Artículo 118 de la Constitución Política del Perú”.

Ámbito de aplicación.

“La Ley se aplica a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, entendiéndose por las modalidades de contrato de trabajo referidos por el Artículo 1 de la Ley, a los contratos de trabajo a plazo indeterminado, los contratos de trabajo sujetos a modalidad y de tiempo parcial. También tienen derecho los socios - trabajadores de las cooperativas de trabajadores”.

Derecho a Gratificaciones Ordinarias.

“El derecho a las gratificaciones ordinarias se origina siempre que el trabajador se encuentre efectivamente laborando durante la quincena de julio o diciembre, respectivamente. Excepcionalmente se considera tiempo efectivamente laborados los siguientes supuestos de suspensión de labores”.

- ✓ El descanso vacacional.
- ✓ La licencia con goce de remuneraciones.
- ✓ Los descansos o licencias establecidos por las normas de seguridad social y que originan el pago de subsidios.
- ✓ El descanso por accidente de trabajo que esté remunerado o pagado con subsidios de la seguridad social.

- ✓ Aquellos que sean considerados por Ley expresa como laborados para todo efecto legal.

Determinación del monto de las gratificaciones ordinarias.

“Se considera remuneración regular aquella percibida mensualmente por el trabajador, en dinero o en especie. Para el caso de las remuneraciones principales y variables, se aplicará lo dispuesto en el Artículo 17 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR, considerando los períodos establecidos en el punto 3.4 de la presente norma. En el caso de remuneraciones complementarias de naturaleza imprecisa o invariable se considera regular cuando el trabajador lo ha percibido cuando menos tres meses en el período de seis meses, computable para el cálculo de la gratificación correspondiente”.

“No se considera como remuneración computable los conceptos regulados en el Artículo 19 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios”.

“La remuneración computable para las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad es la vigente al 30 de junio y 30 de noviembre, respectivamente”.

Tiempo de servicios para el cálculo del beneficio de las gratificaciones.

“Determinada la remuneración computable las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad se calculan por los períodos enero - junio y julio, diciembre, respectivamente. Las gratificaciones ordinarias equivalen a una remuneración íntegra si el trabajador ha laborado durante todo el semestre, y se reducen proporcionalmente en su monto cuando el período de servicios sea menor”.

“El tiempo de servicios para efectos del cálculo se determina por cada mes calendario completo laborado en el período correspondiente. Los días que no se consideren tiempo efectivamente laborado se deducirán a razón de un treintavo de la fracción correspondiente”.

Oportunidad de Pago.

El pago de las gratificaciones se efectúa en la primera quincena de julio y diciembre, respectivamente; este plazo es indisponible para las partes.

Gratificación Trunca.

“El derecho a la gratificación trunca se origina al momento del cese del trabajador, siempre que tenga cuando menos un mes íntegro de servicios”.

“El monto de la gratificación trunca se determina de manera proporcional a los meses calendarios completos laborados en el período en el que se produzca el cese. Se entiende por período a los establecidos en el punto 3.3 del presente reglamento”.

“La remuneración computable es la vigente al mes inmediato anterior al que se produjo el cese, y se determina conforme lo establece el punto 3.1. de la presente norma. La gratificación trunca se paga conjuntamente con todos los beneficios sociales dentro de las 48 horas siguientes de producido el cese”.

Compensación Por Tiempo De Servicios.

(Neves Mujica, 2004), indica que:

“La CTS es un beneficio social de previsión ante las contingencias que origina el cese en el trabajo, a modo de un seguro de desempleo. La CTS equivale a poco más de una remuneración mensual por cada año de servicios, pero se deposita en dos partes, una cada semestre”.

“Para tener derecho a la CTS, los trabajadores deben tener por lo menos un mes de servicios a favor del empleador y trabajar cuatro horas diarias en promedio. La CTS debe abonarse en la quincena de mayo, correspondiente al período noviembre-abril (50%), y en la de noviembre, correspondiente al período mayo-octubre (50%). Todo depósito de la CTS se realiza en la entidad financiera y en la moneda elegida por el trabajador”.

“Asimismo, indica que, las remuneraciones computables para el cálculo de la CTS es la vigente a la fecha de cada depósito semestral. Son base de cálculo de la CTS, las remuneraciones percibidas en abril y octubre, para los períodos de noviembre-abril y mayo-octubre, respectivamente”.

“En la actualidad, solo puede retirarse de CTS antes del cese el equivalente al 70% de exceso de seis remuneraciones brutas. La CTS trunca (dozavos y treintavos) devengada al cese del trabajador, se le abonará de manera directa”.

Regulación.

“Que, por Decreto Supremo N° 001-97-TR, se ha aprobado el Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, el mismo que

incorpora las modificaciones introducidas por el Decreto Legislativo N° 857; la Cuarta Disposición Final del Decreto Legislativo N° 857, establece que por Decreto Supremo se reestructurará el Reglamento de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios; en uso de la facultad conferida y estando a lo dispuesto por el inciso 8) del Artículo 118 de la Constitución Política del Perú”.

Naturaleza de la Compensación y Efectos del Pago.

“No se encuentran obligados a efectuar los depósitos semestrales de la compensación por tiempo de servicios, a que se refiere el Artículo 2 de la Ley, los empleadores que hubiesen suscrito con sus trabajadores convenios de remuneración integral anual que incluyan este beneficio, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 8 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral”.

“Se considera cumplido el requisito de cuatro (4) horas diarias, señalado en el Artículo 4 de la Ley, en los casos en que la jornada semanal del trabajador divida entre seis (6) o cinco (5) días, según corresponda, resulte en promedio no menor de cuatro (4) horas diarias”.

“Si la jornada semanal es inferior a cinco (5) días, el requisito a que se refiere el párrafo anterior se considerará cumplido cuando el trabajador labore veinte (20) horas a la semana, como mínimo”.

Tiempo de Servicios Computable.

“Para efectos del Artículo 7° de la Ley, es computable el tiempo de servicios prestado en el extranjero, siempre que el trabajador mantenga vínculo laboral vigente con el empleador que lo contrató en el Perú”.

Remuneración Computable.

“La alimentación principal otorgada a los trabajadores en dinero o en especie, de conformidad con el artículo 12° de la Ley, con o sin rendición de cuenta, ingresa al cálculo de la compensación por tiempo de servicios. Asimismo, precisase que el refrigerio que no constituye alimentación principal, conforme al Artículo 12° de la Ley, no será considerado como remuneración para ningún efecto legal”.

“Artículo modificado por el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 006-2005-TR, del 02 Septiembre 2005. Tratándose de las remuneraciones complementarias, de naturaleza variable o imprecisa, a que se refiere el último párrafo del Artículo 16 de

la Ley, los montos percibidos se incorporarán a la remuneración computable dividiendo el resultado de la suma de ellos entre el período a liquidarse”.

Remuneración no Computable.

“La asignación o bonificación por educación a que se contrae el inciso f) del Artículo 19° de la Ley, comprende a las otorgadas con ocasión de los estudios del trabajador o de sus hijos, de ser el caso; sean éstos preescolares, escolares, superiores, técnicos o universitarios e incluye todos aquellos gastos que se requieran para el desarrollo de los estudios respectivos, como uniformes, útiles educativos y otros de similar naturaleza, salvo convenio más favorable para el trabajador”.

“Se consideran condiciones de trabajo, los pagos efectuados en dinero o en especie, previstos en el inciso i) del Artículo 19° de la Ley. La inclusión en el libro de planillas de los conceptos referidos en los Artículos 19 y 20 de la Ley, no afectan su naturaleza de no computable”.

“Depósito correspondiente a períodos de servicios inferiores a seis meses. Si el trabajador al 30 de abril o 31 de octubre, según su fecha de ingreso, no cumple el requisito de un mes completo de servicios desde su fecha de ingreso, su importe se calculará y depositará conjuntamente con la que corresponda al siguiente período”.

Convenios Individuales”.

“La comunicación a la Autoridad Administrativa de Trabajo, del convenio individual de sustitución de depositario, a que se refiere el Artículo 34° de la Ley, se efectuara en el término de treinta (30) días calendarios siguientes a la fecha de su suscripción”.

“Concluida la duración del convenio individual regulado por el Artículo 34 de la Ley, sin que éste haya sido materia de nueva prórroga, el empleador deberá transferir al depositario elegido por el trabajador el monto del depósito y sus intereses, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de vencido el convenio. En caso que el trabajador no comunicara su elección, el empleador procederá conforme a la segunda parte del primer párrafo del Artículo 23 de la Ley”.

Intangibilidad del Beneficio.

“En caso de juicio por alimentos el empleador deberá proporcionar al juzgado correspondiente, además de la información prevista en el Artículo 38° de la Ley, la

referida al monto de la compensación por tiempo de servicios acumulado al 31 de diciembre de 1990, que aun mantenga en su poder”.

“Para efectos del cumplimiento de lo establecido en el Artículo 44 de la Ley, la entidad financiera deberá entregar la compensación por tiempo de servicios al trabajador mediante dinero en efectivo o cheque de gerencia, a elección de éste o de quien lo represente conforme a las disposiciones pertinentes”.

“El límite del 50% de la compensación por tiempo de servicios establecido en la Ley, es aplicable de manera conjunta, tanto para el otorgamiento de garantía, retiros parciales y la compensación de deudas del trabajador. En caso que el trabajador haya sido demandado por alimentos, la suma embargada será computada”.

Vacaciones.

“Tienen derecho a descanso vacacional el trabajador que cumpla una jornada ordinaria mínima de cuatro (04) horas, siempre que haya cumplido dentro del año de servicios, el récord previsto en el Artículo 10 del Decreto Legislativo n° 713 sobre los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada”.

“De conformidad con el inciso d) del Artículo 12° del Decreto Legislativo solamente los primeros sesenta (60) días de inasistencia por enfermedad común, accidentes de trabajo o enfermedad profesional dentro de cada año de servicios, con considerados con días efectivos de trabajo”.

En el caso previsto en el Artículo 11° del Decreto Legislativo, en que:

“El empleador determine la fecha de inicio del cómputo del año de servicios para efecto del descanso vacacional, deberá compensar al trabajador por el tiempo laborado hasta dicha oportunidad, por dozavos y treintavos o ambos, según corresponda, de la remuneración computable vigente a la fecha en que adopte tal decisión”.

Excepto lo previsto en el Artículo 13° del Decreto Legislativo, que señala:

“Establecida la oportunidad de descanso vacacional, ésta se inicia aun cuando coincida con el día de descanso semanal, feriado o día no laborable en el centro de trabajo”.

“La oportunidad del descanso vacacional de los profesores de los centros educativos particulares, en general, se regula por sus propias normas. Supletoriamente se aplican el Decreto Legislativo y el presente Decreto Supremo”.

“Los períodos vacacionales de los educandos no suponen necesariamente descanso vacacional de los docentes. La remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitual y regularmente en caso de continuar laborando”.

“Se considera remuneración a este efecto, la computable para la compensación por tiempo de servicios, con excepción por su propia naturaleza de las remuneraciones periódicas que se refiere el Artículo 18 del Decreto Legislativo N° 650. La remuneración vacacional de los comisionistas se establece de conformidad a lo previsto en el Artículo 17° del Decreto Legislativo N° 650”.

“A la remuneración vacacional de los agentes exclusivos de seguros, debe añadirse el promedio de las comisiones provenientes de la renovación de pólizas obtenidas durante el semestre anterior al descanso vacacional. Para establecer la remuneración vacacional de los trabajadores destajeros o que perciben remuneración principal mixta o imprecisa, se toma como base el salario diario promedio durante las cuatro (04) semanas consecutivas anteriores a la semana que precede a la del descanso vacacional”.

“La remuneración vacacional será abonada al trabajador antes del inicio del descanso. Este pago no tiene incidencia en la oportunidad en que deben abonarse las aportaciones al Instituto Peruano de Seguridad Social ni de la prima del Seguro de Vida, que deben ser canceladas en la fecha habitual. La remuneración vacacional debe figurar en la planilla del mes al que corresponda el descanso. El trabajador tiene derecho a percibir, a la conclusión de su descanso, los incrementos de remuneración que se pudieran producir durante el goce de sus vacaciones”.

“En los casos de trabajo discontinuo o de temporada, por su propia naturaleza, no procede el descanso físico, sino el pago previsto en el Artículo 21. del Decreto Legislativo”.

“Los siete (07) días de descanso a que se refiere el primer párrafo del Artículo 18 del Decreto Legislativo, son deducibles del total de días de descanso vacacional acumulados”.

Vacaciones Truncas.

“Para que proceda el abono de récord trunco vacacional el trabajador debe acreditar un mes de servicios a su empleador. Cumplido este requisito el récord trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiera laborado, respectivamente”.

“La indemnización por falta de descanso vacacional a que se refiere el inciso c) del Artículo 23 del Decreto Legislativo, no alcanza a los gerentes o representantes de la empresa que hayan decidido no hacer uso del descanso vacacional. En ningún caso la indemnización incluye a la bonificación por tiempo de servicios”.

2.2.2.3.6. El Despido.

“(Blancas Bustamante, 2013), realiza un extenso desarrollo sobre este tema señalando que; En sentido restringido, se define como la resolución del contrato por voluntad unilateral del empleador debido a la imputación de una falta grave al trabajador, en este supuesto el despido se circunscribe a la extinción de la relación laboral por incumplimiento del trabajador de sus obligaciones impuestas y reguladas en la ley o en el contrato de trabajo”.

“Asimismo, precisa que un sentido estricto y rigurosamente técnico, el concepto de despido ha de referirse a la extinción que se produce por la voluntad unilateral del empresario, exista o no causa justificada. También hace hincapié en el” “rol decisivo que juega la voluntad unilateral del empleador en el despido, [...] calificando con dicha expresión a toda extinción de la relación de trabajo que reconozca en la voluntad del empleador su fuente productora”. “Debe añadirse, según el mismo autor, que el despido es *una institución causal* en cuanto sólo se admite como facultad o potestad del empleador en la medida en que se configure una *causa justa* que habilite el ejercicio de la misma. Este último aspecto importa una de las manifestaciones del derecho al trabajo reconocido por el artículo 22° de la Constitución, en el sentido de que nadie puede ser despedido sino por causa justa”.

“Debemos decir que el despido se produce porque existe una situación de conflicto en la relación laboral, donde el trabajador deja de prestar sus servicios por decisión del empleador, esta decisión puede ser justificada si se han presentado las causales que configuran la extinción del contrato de trabajo, pero si la

decisión del empleador es arbitraria nos encontramos ante un despido lesivo de derechos constitucionales”.

“Es importante resaltar y señalar que para nuestro sistema legislativo laboral opta por reconocer al despido como un poder excepcional del empleador. Por otro lado el despido legal, aquel que el trabajador debe aceptar sin reclamo alguno, sólo será aquél que se base en una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada, según lo señalado en el artículo 22° de la LPCL. Así mismo el artículo precedente señala que la causa justa sólo puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador. Entonces, el poder de despedir es legítimo sólo cuando hay causa justa. Coherente con esta opción, el «despido arbitrario» como su mismo nombre lo indica es un despido discrecional que ha de reputarse ilegítimo dentro del ordenamiento. Y tanto es así que éste debe ser indemnizado (artículo 34° LPCL)”.

También define que "...en un sentido estricto y rigurosamente técnico, el concepto del despido ha de referirse a la extinción que se produce por la voluntad unilateral del empresario exista o no causa justificada..."

En un sentido estricto y rigurosamente técnico, el concepto de despido ha de referir-se a la extinción que se produce por voluntad unilateral del empresario "exista o no causa justificada".

“Coinciden estas opiniones, en destacar el rol decisivo que juega la voluntad unilateral del empleador en el despido, en forma independiente a la existencia o ausencia de causa justificada o a cual fuera ésta, calificando con dicha expresión a toda extinción de la relación de trabajo que reconozca en la voluntad del empleador su fuente productora”.

2.2.2.3.6.1 Características del Despido.

(Blancas Bustamante, 2013),

“El despido, como extinción de la relación laboral, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador, mediante el cual el trabajador deja de prestar servicios a este por motivos ajenos a su voluntad y produciéndole un daño al no seguir percibiendo su remuneración”.

“El despido presenta las siguientes características”:

- A) “Es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante”.
- B) “Es un acto constitutivo: por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido, sino que él lo realiza directamente”.
- C) “Es un acto recepticio, en cuanto su eficacia depende de que la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada”.
- D) “Es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan ad futurum los efectos del contrato”.

2.2.2.3.6.2 *Nuestra Constitución Política Respecto al Despido.*

“**Artículo 23°:** El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador .Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento”.

“**El artículo 27°:** de la Constitución prescribe”:

"La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario. Mediante dicho precepto constitucional no se consagra el derecho a la estabilidad laboral absoluta, es decir, el derecho *a no ser despedido arbitrariamente*. Sólo reconoce el derecho del trabajador a la *protección adecuada* contra el despido arbitrario. (Sentencia del Tribunal Constitucional referida al Expediente N° 976-2001.AA/TC, en su Fundamento 11 y que fue publicada en el diario oficial el peruano del 13. 05.2003.)”

2.2.2.3.6.3. *El despido según el Ordenamiento Jurídico, la Doctrina y la Jurisprudencia.*

“(Arce Ortiz, 1999), En nuestro Ordenamiento Jurídico y específicamente en la LPCL (Decreto Legislativo N° 728), al hablar del despido como la extinción de la relación laboral fruto de un conflicto entre trabajador y empleador lo regular en forma tuitiva para proteger al trabajador, pues es este el que está en desventaja frente al poder del empleador. Así nuestra legislación ha tratado al despido en sus diversas

modalidades así tenemos: Despido Arbitral, Despido Nulo Despido Justificado o con Causa Justa, Despido Sanción, Despido Indirecto y que a continuación describiremos las principales características de cada uno de estos tipos de despido que se desarrollan en nuestra legislación”.

2.2.2.3.6.4 *El Despido Arbitrario.*

(Arce Ortiz, 1999), expresa que “El despido arbitrario es ilegítimo, y siempre lo será, aun cuando el ordenamiento le reconozca efectos extintivos. Repárese, el pago de la indemnización no lo puede transformar en diáfano y pulcro, pues es el resultado de un acto que va más allá de un poder que sólo tiene naturaleza excepcional. Es cierto, el empleador tiene un derecho de despedir cuando alega causa justa debidamente comprobada, pero no está en su derecho despedir de manera arbitraria. Mientras en el primer caso, se está frente un ejercicio regular del derecho de despedir, en el segundo, se está frente a un ejercicio irregular del mismo. Por esta razón, si el abuso en el ejercicio de un derecho «ocurre cuando el sujeto ejercita su derecho de manera no prohibida por la legislación positiva, pero agravando principios del Derecho que pueden resumirse en la sana convivencia social, entonces el despido arbitrario implicará siempre un ejercicio abusivo del derecho a extinguir unilateralmente el contrato de trabajo. En otras palabras, es un acto abusivo que el ordenamiento admite, aun cuando el artículo 103° de la Constitución señala: «la Constitución no ampara el abuso del derecho»”.

“Del mismo modo establece que: El despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar ésta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38° de la LCPL, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente (Art. 34° LCPL)”.

“En consecuencia, según este artículo, existen dos tipos de despido arbitrario”:

a) “El que es arbitrario porque no se ha expresado causa alguna (ad nutum o incausado) y, aparece esta modalidad de conformidad con lo establecido en la sentencia del TC del 11 de julio de 2002 (Caso Telefónica, expediente N° 1124-2001-AA/TC). Se produce el denominado despido incausado o ad nutum, que algunos autores lo catalogan también como improcedente o inmotivado, cuando se

despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique”.

b) “El que es arbitrario porque habiéndose alegado causa justa, ésta no ha podido ser demostrada judicialmente, con el único efecto reparatorio para ambos, el de una indemnización”.

Tratamiento del Despido Arbitrario en Nuestra Legislación.

“El artículo 27° de la constitución establece que la ley otorgará adecuada protección frente al despido arbitrario. En virtud a ello la ley de Productividad y Competitividad Laboral (art. 34°) establece el pago de una indemnización cuando el despido es arbitrario”.

“Respecto a ese tema el Tribunal Constitucional, en el expediente n° 1124 – 2001- AA/TC, ha establecido que no debe considerarse que el artículo 27° de la constitución consagra una facultad de despido arbitrario hacia el empleador y que el segundo párrafo del artículo 34° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral es incompatible por las siguientes razones”:

- ✓ “El artículo 34° segundo párrafo, al habilitar el despido incausado o arbitrario del empleador, vacía de contenido esencial del derecho al trabajo (el derecho a acceder a un puesto de trabajo y el derecho a no ser despedido a no ser por una causa justa.)”
- ✓ “La forma de aplicación del segundo párrafo del artículo 34° evidencia los extremos de absoluta disparidad de la relación empleador – trabajador en la determinación de la culminación de la relación laboral. Ese desequilibrio absoluto resulta contrario al principio tuitivo de la constitución (Irrenunciabilidad del derecho pro operario y los contenidos en el artículo 23° de la constitución)”.
- ✓ “La forma de protección no puede ser sino retrotraer el estado de cosas al momento de cometido el acto viciado de inconstitucionalidad, por eso la restitución es una restitución complementaria o sustitutoria si así lo determina libremente el trabajador, pero no la reparación de un acto ab initio inválido por inconstitucional”.

“En esta sentencia el Tribunal Constitucional lo denomina despido ad nutum (despido incausado), es decir, sin haber expresado causa”.

“El despido arbitrario es el cese del vínculo laboral por iniciativa del empleador sin que obedezca a una causa justa contemplada por la ley. El trabajador que es despedido arbitrariamente tiene derecho a una indemnización que equivale a una remuneración y media ordinaria mensual, por cada año completo de servicios, con un máximo de 12 remuneraciones. En ese caso, si un trabajador tuviera más de ocho años de servicios, igualmente su indemnización no podrá superar dicho tope de 15 remuneraciones”. (D.S. N° 003-97- TR, Ley de Competitividad y Productividad Laboral, arto 34° y 38°).

“Para solicitar la verificación del despido arbitrario deberá presentar una solicitud, según formato, ante la Sub Dirección de Inspección, Higiene y Seguridad Ocupacional de este Ministerio. El plazo es de dos días útiles para que se efectúe la visita inspectiva una vez solicitada. El trámite es gratuito”. (D.S. N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Arts. N° 31°, 32° Y 34°, D. Leg. N° 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador Art. 16°.3”.

“El plazo para reclamar la Indemnización por Despido Arbitrario es de 30 días naturales desde que se produjo el despido. (Artículo 36° del D.S. 003-97TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral)”.

“De no cumplir el empleador con la obligación de pagarle sus Beneficios Sociales, el trabajador deberá acercarse a la oficina de servicio de liquidación de beneficios sociales del Ministerio de Trabajo. En este servicio, la liquidación de derechos y beneficios sociales del trabajador del régimen de la actividad privada se efectúa a título informativo, sobre la base de la documentación e información que proporcione el trabajador. Los requisitos para el cálculo de los derechos y beneficios sociales son”:

“Carta de renuncia o Certificado de Trabajo, Carta de Despido o Constatación Policial, tratándose de despido arbitrario, deberá además presentar copia del Acta de Inspección. Boletas de pago originales, desde la fecha de ingreso a la fecha de cese, ordenadas cronológicamente”.

“El trabajador, con vínculo laboral vigente o roto, podrá iniciar una acción judicial demandando el pago de sus derechos económicos. Dicho trámite se efectúa, dependiendo del monto que adeude el empleador”, en:

a) “Los Juzgados de Trabajo cuando el pago de remuneraciones y beneficios económicos que se demandan excedan las 10 URP. Se lleva a cabo un Proceso Ordinario Laboral”.

2.2.2.3.6.4.1 Causas de Despido Relacionadas con la capacidad del trabajador.

“El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida determinante para el desempeño de sus tareas. Esta causa deberá ser debidamente certificada por el Essalud, el Ministerio de Salud o la Junta de Médicos designada por el Colegio Médico del Perú, a solicitud del empleador”.

La negativa injustificada y probada del trabajador a someterse a los exámenes correspondientes, se considerará como aceptación de la causa justa de despido. Artículo 23° inciso a. LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97) y artículo 33°, D.S. N° 001-96-TR (26.01.96)”.

b) El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores bajo condiciones similares.

“El rendimiento deficiente para que afecte la relación laboral debe ser constante, continuo, lo que indicaría un nivel de rendimiento insuficiente o inadecuado, establecido en función del rendimiento procedente del mismo trabajador o por medio de los demás trabajadores que realizan labores similares en las mismas condiciones. No debe ser un evento pasajero o circunstancial. Para su verificación el empleador podrá solicitar el concurso de los servicios de la autoridad administrativa de trabajo”.

c) La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por ley.

“Determinantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes. Artículo 23° inciso c. LPCL. Existen labores o actividades en las cuales el estado óptimo de salud o plenitud de las facultades físicas o psíquicas del trabajador, puede constituir un requisito para la continuidad de la relación laboral, por ello resulta justificado someter periódicamente al trabajador a exámenes médicos para comprobar su estado de salud y la condición de sus facultades”.

La exigencia de someterse a un examen médico debe ser expresa y haberse establecido previamente, bien por convenio entre las partes o por ley.

“Respecto al segundo supuesto de no cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes, se refiere a aquellas que se dictan en situaciones particulares en el centro de trabajo para prevenir enfermedades o accidentes”.

“La ley general de salud (artículo 100º) establece que quienes conduzcan o administren actividades de extracción, producción, transporte y comercio de bienes o servicios, cualesquiera que éstos sean, tienen la obligación de adoptar las medidas necesarias para garantizar la promoción de la salud y la seguridad de los trabajadores y de terceras personas en sus instalaciones o ambientes de trabajo”.

“Para que proceda el despido justificado, el empleador deberá previamente, por escrito, otorgar al trabajador un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda realizar el descargo correspondiente o treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija las deficiencias. Durante el plazo concedido por el empleador se puede exonerar al trabajador de concurrir a realizar sus actividades, pero sin recortar su derecho de defensa y sus remuneraciones y beneficios. Dicha exoneración debe constar por escrito”.

Relacionadas con la conducta del trabajador.

“De acuerdo con el artículo 24º de la LPCL, son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador:- La comisión de falta grave.- La condena penal por delito doloso.- La inhabilitación del trabajador”.

2.2.2.3.6.5 Despido por Falta Grave.

“El concepto de *Falta Grave* es un supuesto de inconducta del trabajador, que se traduce en una infracción de sus deberes surgidos por contrato de trabajo, lo cual hace irrazonable la continuación de la relación laboral. Por la gravedad de sus consecuencias, los supuestos de falta grave, de sus consecuencias, están restringidas a las señaladas por ley, siendo imposible que el empleador pueda alegar una causal que no esté prevista expresamente”.

“De la misma manera, para que se produzca un despido por falta grave, el empleador debe seguir los procedimientos y formalidades contempladas en la Ley,

cuya omisión dará pie a que el despido, sea declarado improcedente. Falta grave es la infracción del trabajador de deberes esenciales que derivan de la relación laboral”.

“(Blancas Bustamante, 2013)” señala:

“La gravedad del incumplimiento en que incurre el trabajador debe consistir en una lesión irreversible al vínculo laboral, atribuible a título de dolo (disminución deliberada del rendimiento, causar intencionalmente, graves daños, etc.) o por negligencia inexcusable (inobservancia del reglamento de seguridad, incumplimiento injustificado de sus labores, etc.), que hace imposible o indeseable la subsistencia de la relación laboral”.

Son consideradas faltas graves.

“(Blancas Bustamante, 2013), afirma que son faltas grave del trabajador cuando”:

a) “Incumplimiento de la obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del reglamento interno de trabajo o del reglamento de seguridad e higiene industria, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad”.

b) “Las obligaciones de trabajo cuyo incumplimiento se tipifica como falta grave, deben entenderse como aquellas que determinan el contenido propio y específico de la labor que toca ejecutar al trabajador y no como conjunto de obligaciones que impone la relación laboral”.

c) “La obediencia a las disposiciones y órdenes del empleador o sus representantes constituye la principal obligación del trabajador. Debe distinguirse dos tipos de obediencia: de carácter normativo (cumplimiento de lo ordenado por las normas) y de carácter subjetivo (cumplimiento de las órdenes, directivas e instrucciones impartidas por el empleador o de quién éste delegue)”.

d) “La paralización intempestiva es considerada una forma irregular de huelga. Nuestro ordenamiento proscribire la paralización intempestiva, paralización de zonas o secciones neurálgicas de la empresa, trabajo o desgano, a ritmo lento o a reglamento, reducción deliberada del rendimiento o cualquier paralización en la que los trabajadores permanezcan en el centro de trabajo y la obstrucción del ingreso al

centro de trabajo (art 81° del decreto supremo N° 010-2003-TR). Esta paralización debe ser reiterada”.

e) “La reiterada paralización intempestiva de labores debe ser verificada fehacientemente por la autoridad administrativa de trabajo, o en su defecto por la policía o la fiscalía si fuere el caso”.

f) “Disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción, verificada fehacientemente o con el concurso de la autoridad administrativa de trabajo, quién podrá solicitar el apoyo del sector al que pertenece la empresa”.

“Es necesario que el rendimiento del trabajo decaiga respecto de su nivel normal, se requiere tanto al aspecto cuantitativo (cantidad) como al aspecto cualitativo (calidad)”.

“Se requiere que la disminución del rendimiento sea deliberada, esto es, consiente y libremente decidida por el trabajador y que sea continua. No basta un menor rendimiento estacional o por un breve periodo de tiempo”.

“El empleador tendrá que demostrar que el rendimiento del trabajador es inferior a su promedio personal habitual, al que fue pactado entre las partes, o al que es habitualmente en el centro de trabajo, que no exista motivo alguno imputable al empleador que pueda ocasionar la disminución y que la disminución del rendimiento no sea un hecho aislado o esporádico”.

g) “apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebida de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su labor.

Para que se configure esta causal es necesario que el bien del empleador pase a patrimonio de tercero por acción del trabajador o al patrimonio de éste último que el hecho beneficie al trabajador o al tercero. También configura la causal, el hecho que el trabajador retenga o utilice indebidamente los bienes o servicios del empleador”.

“Basta que el trabajador se apodere, retenga o utilice bienes del empleador, o beneficio propio o de terceros, por lo cual no debe considerar su gravedad en valor dinerario de la operación económica que dio origen a la acción ni su tardía devolución motivada, sino que debe tenerse en cuenta el incumplimiento al deber de

la lealtad y la honradez. Debe existir proporcionalidad entre el hecho y la sanción que sustenta la medida disciplinaria, es decir, el hecho debe hacer irrazonable la existencia de la relación laboral”.

h) “Uso o entrega a terceros de información reservada del empleador, la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa, la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja y la competencia desleal”.

“El elemento material es la violación del secreto, que el trabajador conoce por su función en la empresa, referente a procedimientos de carácter técnico o de fabricación y, en general, toda información, de índole diversa, cuyo dominio es privativo y reservado para beneficio del empleador y su actividad económica”.

“Existen dos formas de actuación del infractor que implican transgredir su obligación de guardar secretos de la empresa: uso de información reservada y entrega a terceros. En el primer supuesto no hay revelación ni divulgación, el trabajador conserva el secreto y lo utiliza en provecho personal, en cambio el segundo supuesto se refiere al espionaje industrial y comercial, por el cual se utiliza a personal que labora en las empresas de la competencia para obtener información sobre invenciones, técnicas, sistemas, estrategias que permitirían al adquiriente conseguir ventajas propias o neutralizar las ajenas”.

“Asimismo, se sanciona tanto el apoderamiento de documentos por parte del trabajador, como su utilización, en ambos casos, sin consentimiento del empleador”.

“En el caso de la información falsa se requiere que el trabajador actúe con el propósito de obtener una ventaja para sí. En este caso es necesario un elemento subjetivo: *animus nocendi*. El engaño puede ser motivado por el deseo de procurarse un beneficio al que no tiene derecho o de encubrir una falta propia, para evitar su conocimiento y sanción por el empleador. Respecto a la competencia desleal, se debe tener en cuenta que el trabajador efectúe, por cuenta propia o de terceros, el mismo tipo de actividades que está obligado a desempeñar para su empleador y que exista la intención de atraer la clientela de su empleador y llevarla hacia la actividad paralela que realiza”.

i) “Concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes, y aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad”.

“En este caso la falta no se configura por el solo hecho que el trabajador sea consumidor habitual de bebidas alcohólicas o drogas y sustancias estupefacientes o que quien ejerce responsabilidades importantes en la empresa, la ingiera ocasionalmente, sino que concurra bajo el efecto de dichas sustancias a realizar sus prestaciones”.

“La conducta del trabajador hace difícil la convivencia dentro del centro de trabajo y ocasiona una disminución del rendimiento en el trabajo. Así mismo, la gravedad de la falta deriva de la responsabilidad inherente a la función que el trabajador desempeña en la empresa”.

“La autoridad policial prestará su apoyo para coadyuvar en la verificación de tales hechos, la negativa del trabajador a someterse a la prueba correspondiente se considerará como reconocimiento de dicho estado, lo que se hará constar en el atestado policial respectivo”.

j) “Actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos de deriven directamente de la relación laboral. Los actos de extrema violencia tales como toma de rehenes o de locales podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente”.

“La violencia equivale a una agresión la cual como hecho físico puede no tener consecuencias graves para la persona agredida, pero si como acto que afecta la continuación de la relación laboral. La violencia atenta contra el principio de respeto y orden que deben prevalecer en todo centro de trabajo”.

“Los actos de violencia que ocurren en el centro de labores, cualquiera sea su motivación constituyen falta grave; en cambio, los que ocurran fuera del centro de trabajo requieren derivarse directamente de la relación laboral, es decir son motivados por situaciones que tienen su origen en dicha relación”.

“La indisciplina es toda conducta atentatoria entre el orden interno de la empresa, conste en reglamentos, directivas, procedimientos de trabajo, horarios, de

modo tal que su infracción altere el modo habitual de trabajo y el funcionamiento regular de la empresa. Esta falta solo puede ocurrir dentro del centro de trabajo”.

“El faltamiento de palabra, verbal o escrita, es la expresión insultante que supone desprecio, falta de consideración y respeto. Las expresiones agraviantes pronunciadas en público o difundidas mediante publicaciones o acompañadas de gestos, constituyen en agravantes de esta falta, que puede realizarse fuera del centro laboral, siempre que esté directamente vinculada con la relación laboral”.

“El destinatario de la falta debe tener la condición de empleador o de representante del empleador o personal jerárquico de la empresa”.

k) “Daño intencional a los edificios, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, materias primas y demás bienes de propiedad de la empresa o de posesión de ésta. Para la tipificación de la falta es necesaria intención de producir al empleador o a la empresa, descartándose la negligencia o imprudencia”.

l) “Abandono de trabajo por más de tres días consecutivos”.

“Las ausencias injustificadas por más de cinco días en un periodo de 30 días calendarios o más de quince día en un periodo de 180 días calendarios, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestación y suspensión”.

“El abandono de trabajo implica el incumplimiento de la obligación principal del trabajador: prestar el servicio convenido. Para que constituya falta grave se requiere que la inasistencia sea reiterada e injustificada”.

“Se cuantifica las inasistencias del trabajador y periodicidad de las mismas, determinándose los supuestos en los cuales la inasistencia constituye un abandono de trabajo. No es necesario que el empleador haya sancionado disciplinariamente las inasistencias”.

“El trabajador tiene la obligación de comunicar al empleador los motivos de su ausencia dentro del tercer día de producida la ausencia”.

“Para que la impuntualidad configure una falta grave debe ser reiterada, de modo tal que exprese una conducta del trabajador contraria con el deber de diligencia. La impuntualidad ocasional o aislada es una infracción leve, merecedora

de una sanción, que no configuraría una falta grave, salvo cuando dicha impuntualidad en razón de su continuidad, afecte el cumplimiento de sus obligaciones”.

“En el caso que de la impuntualidad se exige que el empleador haya impuesto sanciones disciplinarias previas, como son amonestación escrita y suspensión”.

2.2.2.3.6.6. Despido por la condena penal.

“Para que el empleador pueda utilizar esta causa para extinguir el vínculo laboral debe existir una sentencia condenatoria firme por la comisión de un delito doloso, salvo que el empleador conociera de este hecho antes de contratar al trabajador”.

“El despido se producirá al quedar firme la sentencia condenatoria y conocer de tal hecho el empleador, salvo que éste haya; conocido del hecho punible antes de contratar al trabajador. Artículos 24° inciso b. y 27° LPCL, D.S., N° 003-97-TR (27.03.97)”.

La inhabilitación del trabajador.

“La inhabilitación que justifica el despido es aquella impuesta al trabajador por autoridad judicial o administrativa para el ejercicio de la actividad que desempeñe en el centro de trabajo, si es por un periodo de 3 meses o más. Si es por menos de 3 meses sólo hay suspensión del contrato.” Artículos 24° inciso c. y 28° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)”.

2.2.2.3.6.6 Según el Tribunal Constitucional, Tipos De Despido Que Pueden Generar La Reposición”.

“El efecto de la reposición derivada de despidos arbitrarios o con lesión de derechos fundamentales se origina en los tres casos de despido”:

- a) “El despido nulo”.
- b) “El despido incausado”.
- c) “El despido fraudulento”.

Plazo Para Accionar.

“El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho (Art. 36° LPCL)”.

“Conforme a la interpretación dada en el Acuerdo N° 01-99 del Pleno Jurisdiccional Laboral de mil novecientos noventa y nueve, de excluir del cómputo del plazo de caducidad antes aludido, los días sábados, domingos y feriados no laborables y los de duelo nacional o judicial, día de inicio del año judicial y día del Juez, conforme al artículo doscientos cuarenta y siete de la Ley Orgánica del Poder Judicial, dicho plazo de treinta días debe contarse por días hábiles, criterio que, conforme cita Carlos Blancas Bustamante (remitiéndose a la sentencia del Tribunal Constitucional del dieciocho de febrero del dos mil cinco expedida en el expediente N° 2070-2003-AA/TC) ha sido respaldada por el criterio jurisprudencial del Tribunal Constitucional en el sentido de que”: "El Decreto Supremo N° 003-97-TR no indica qué debe entenderse por falta de funcionamiento del Poder Judicial, ni tampoco, qué días deben exceptuarse de su cómputo. Sin embargo, de una interpretación de su artículo treinta y seis una cosa si es clara. Los días a tenerse en consideración en el cómputo, más allá de la dirección literal de su primera parte, no pueden comprenderse en el sentido de que se tratan simplemente días naturales", “además no resultan computables los días de huelga de los trabajadores del Poder Judicial en que no hubo atención a los justiciables, acontecimiento que constituye ejemplo de la falta de funcionamiento de este Poder del Estado”.

2.2.2.3.7. Jurisprudencia sobre Incumplimiento de Normas Laborales.

- Exp. 5057-2013-13A/TC: Precedente Huatuco Huatuco:

El precedente Huatuco Huatuco constituye un nuevo criterio interpretativo respecto a la contratación laboral por parte del Tribunal Constitucional. Si antes, el análisis sobre la protección del derecho del trabajo se centraba en la estabilidad de salida; ahora es vital la evaluación, a partir de la estabilidad de entrada.

Precisa el TC “**que:** “Conforme a sus competencias y a los mencionados contenidos constitucionales, el Poder Legislativo ha expedido la Ley 28175, Marco del Empleo Público, en cuyo artículo 5 establece que el acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, en base a los méritos y capacidad de las

personas, el Tribunal Constitucional estima que existen suficientes y justificadas razones para asumir que el ingreso a la administración pública mediante un contrato a plazo indeterminado exige necesariamente un previo concurso público de méritos para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada”. (Fundamento 9)

- **Casación Laboral 7252-2015, sobre Desnaturalización del Contrato:**

“Para que se configure la desnaturalización de los contratos para obra determinada o de servicio específico, por la causal prevista en el inciso b) del artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, debe ser evidente la prestación efectiva de servicios del trabajador, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación, y debidamente corroborado bajo pruebas de carácter indubitable y dentro los criterios de razonabilidad. Sin perjuicio de lo expuesto, cuando los procesos versen sobre reposición de un trabajador sin vínculo laboral vigente en una entidad de la administración pública, se deberá resolver el caso sobre los criterios establecidos en el Precedente Constitucional 5057-2013-PA/TC y la Casación Laboral 11169-2014-La Libertad”.

- **II Pleno Jurisdiccional Supremos en materia Laboral del 2014**

Tema N° 02: Desnaturalización de los contratos. Casos especiales: Contrato Administrativo de Servicios (CAS)

El Pleno indica que el término correcto es de invalidez y no desnaturalización:

“Para designar las consecuencias de los vicios intrínsecos que se presentan en un Contrato Administrativo de Servicios, el término jurídicamente adecuado es el de “invalidez”, más no el de “desnaturalización” que se usa comúnmente en el Derecho Laboral Peruano, a partir del desarrollo realizado para el Régimen Laboral privado por el Decreto Legislativo N° 728. La Ley que regula el Contrato Administrativo de Servicios no contempla directamente causales de desnaturalización del contrato administrativo de servicios (CAS) (...). Efectivamente, la invalidez de un contrato administrativo de servicios no significa desconocer que existió una relación laboral,

sino que implica declarar judicialmente que dicho contrato, como consecuencia de su invalidez, no surte efectos sobre la relación laboral concreta, y que, en su defecto, debe aplicarse la legislación que regula el Régimen Laboral pertinente para ella”.

2.3. Marco conceptual

“**Calidad.** Propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una persona o cosa que permiten apreciarla con respecto a las restantes de su especie (Diccionario de la Lengua Española, s.f., párr. 2)”.

“**Calidad.** Según el modelo de la norma ISO 9000, la calidad es el —grado en el que un conjunto de características inherentes cumple con los requisitos, entendiéndose por requisito —necesidad o expectativa establecida, generalmente implícita u obligatoria. La calidad admite diversos grados (quizás, infinitos), si bien lo que no aclara esta definición, es quién debe establecer este grado. No obstante, en el enfoque de esta norma está el cliente, de quien debe conocerse su percepción respecto del grado de satisfacción con el producto suministrado, devolviéndonos nuevamente a la perspectiva externa (Anónimo. s.f. párr. 2-3)”.

“**Carga de la prueba.** Obligación consistente en poner a cargo de un litigante la demostración de la veracidad de sus proposiciones de hecho en un juicio. El requerimiento es facultad de la parte interesada de probar su proposición./ Obligación procesal a quién afirma o señala (Poder Judicial, 2013)”.

“**Derechos fundamentales.** Conjunto básico de facultades y libertades garantizadas judicialmente que la constitución reconoce a los ciudadanos de un país determinado (Poder Judicial, 2013). Distrito Judicial. Parte de un territorio en donde un Juez o Tribunal ejerce jurisdicción (Poder Judicial, 2013)”.

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

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

“**Expediente.** Es el legajo de actuaciones o piezas escritas que registran los actos procesales realizados en un juicio, ordenadas cronológicamente y foliadas en forma de libro, provistas de una carátula destinada a su individualización (Maraniello, 2001)”.

“**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). Inherente. Que por su naturaleza está inseparablemente unido a algo (Diccionario de la lengua española, s.f. párr.2)”.

“**Jurisprudencia.** Estudio de las experiencias del derecho a través de sus fallos y sentencias dictados por sus tribunales cuya observancia es obligatoria para nuevos casos de la misma modalidad asumiéndolo como fuente ante situaciones semejantes (Chaname, 1995)”.

“**Normatividad.** Es la regla social o institucional que establece límites y prohibiciones al comportamiento humano (Chaname, 1995)”.

“**Parámetro.** Dato o factor que se toma como necesario para analizar o valorar una situación (Real Academia de la Lengua Española, 2001)”.

“**Rango.** Amplitud de la variación de un fenómeno entre un mínimo y un máximo, claramente especificados (Diccionario de la lengua española. s.f. párr.2)”.

“**Sentencia de calidad de rango muy alta.** Calificación asignada a la sentencia analizada, intensificando sus propiedades y el valor obtenido, por su tendencia a aproximarse al que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014)”.

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

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

“**Variable.** Es una propiedad, característica o atributo que puede darse en ciertos sujetos o pueden darse en grados o modalidades diferentes, son conceptos clasificatorios que permiten ubicar a los individuos en categorías o clases y son susceptibles de identificación y medición (Briones, 1985)”.

2.4. Hipótesis.

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

Según Hernández, Fernández y Baptista (2007)

“Son las guías para una investigación o estudio. Las hipótesis indican lo que tratamos de probar y se definen como explicaciones tentativas del fenómeno investigado; deben ser formuladas a manera de proposiciones. De hecho, son respuestas provisionales a las preguntas de investigación. Cabe señalar que en nuestra vida cotidiana constantemente elaboramos hipótesis acerca de muchas cosas y luego indagamos su veracidad. Por ejemplo, establecemos una pregunta de investigación”: ¿Le gustará a Ana? y una hipótesis: ¿Le resulto atractivo a Ana?

“Está hipótesis es una explicación tentativa y está formulada como proposición. Después investigamos si se acepta o se rechaza la hipótesis, al cortejar a Ana y observar el resultado obtenido. (Hernandez, 2017)”

“Las hipótesis no necesariamente son verdaderas, pueden o no serlo, pueden o no comprobarse con hechos. Son explicaciones tentativas, no los hechos en sí. El investigador al formularlas no puede asegurar que vayan a comprobarse. Como mencionan y ejemplifican Black y Champion (1976), una hipótesis es diferente de una afirmación de hecho. Alguien puede hipotetizar que, en un país determinado, las familias que viven en zonas urbanas tienen menor número de hijos que las familias que viven en zonas rurales y esta hipótesis puede ser o no comprobada. En cambio, si alguien afirma lo anterior basándose en información de un censo poblacional recientemente efectuado en ese país, no establece una hipótesis, sino que afirma un

hecho. Es decir, el investigador al establecer sus hipótesis desconoce si serán o no verdaderas. (HERNANDEZ SAMPIERI, 2011)”.

“Para analizar la etapa correspondiente a la formulación de una hipótesis, es necesario considerar como punto inicial al proceso de percepción del entorno, que en términos sencillos involucra la utilización de nuestros sentidos. Ya que la comprensión habitual de la evolución del hombre es resultado del hecho de que entendemos dicho proceso explorando la realidad física con nuestros cinco sentidos. Hasta el momento actual hemos sido seres humanos cinco-sensoriales”.

“Este camino de la evolución nos ha permitido comprender los principios básicos del Universo de manera concreta. Gracias a nuestros cinco sentidos, sabemos que cada acción es una causa que provoca un efecto, y que cada efecto posee una causa. De tal forma que el proceso de percepción involucra a su vez cuatro etapas, conocidas como: formación de imágenes, establecimiento de sensaciones, esclarecimiento de ideas y elaboración de conceptos”.

“Estas cuatro etapas en conjunto conducen al proceso de observación. De tal forma que la observación es la utilización de los sentidos para la percepción de hechos o fenómenos que nos rodean, o son de interés del investigador”.

“Entonces, la observación, permite abordar la realidad, esto es, la totalidad de hechos existentes y concretos que rodean los fenómenos que se estudian. El profesor de física David Bohm, del Birkbeck College, de la universidad de Londres dice que la palabra "realidad" está derivada de las raíces "cosa" (res) y "pensar" (revi). Realidad, por lo tanto, significa "todo aquello en lo que se puede pensar". Tal definición tiene la influencia de la física cuántica, que está basada en la percepción de un nuevo orden en el universo”.

“Desde el punto de vista de la Epistemología, existen tres herramientas básicas para abordar a los hechos, o todo aquello que sucede en la naturaleza: observando, midiendo y experimentando. Lo cual puede realizarse en una acción a la vez, o las tres de manera simultánea. Esto quiere decir que un fenómeno se está observando”.

“Por lo que, la observación metódica y sistemática de los hechos, permitirá a través del tiempo, generar información (o datos) acerca de su comportamiento. De esto resulta, que un hecho o fenómeno, podrá observarse en términos de fracciones de segundo, como en una reacción química, o de manera perpetua, como en el

movimiento de los planetas, o de alguna variable del clima. Y la disponibilidad de datos a su vez permite observar, medir o experimentar en torno al fenómeno estudiado, todo en un proceso dialéctico. (Huertas, 2015)”

III. METODOLOGÍA.

3.1. Tipo y Nivel de Investigación

3.1.1. Tipo de investigación:

“cuantitativo - cualitativo Cuantitativo: la investigación, nació con el planteamiento de un problema delimitado y concreto; se ocupó de aspectos específicos externos del objeto de estudio, y el marco teórico que guó el estudio fue elaborado sobre la base de la revisión de la literatura” (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Cualitativo: las actividades de recolección y análisis de los datos se realizaron simultáneamente (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

3.1.2. Nivel de investigación: exploratorio - descriptivo

Exploratorio: “porque la formulación del objetivo, evidencia el propósito de examinar una variable poco estudiada; además, hasta el reporte de investigación, no se hallaron estudios similares; menos, con una propuesta metodológica similar. Se orientó a familiarizarse con la variable, teniendo como base la revisión de la literatura que contribuyó a resolver el problema de investigación” (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Descriptivo: “porque el procedimiento de recolección de datos, permitió recoger información de manera independiente y conjunta, orientado a identificar las propiedades o características de la variable (Hernández, Fernández & Batista, 2010). Fue, un examen intenso del fenómeno, bajo la permanente luz de la revisión de la literatura, dirigida a identificar, si la variable en estudio evidencia, un conjunto de características para definir su perfil” (Mejía, 2004).

3.2. Diseño de la investigación:

No experimental, transversal, retrospectivo.

“No experimental: porque no hay manipulación de la variable; sino observación y análisis del contenido. El fenómeno fue estudiado conforme se manifestó en su contexto natural; en consecuencia los datos reflejan la evolución

natural de los eventos, ajeno a la voluntad de la investigador” (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Retrospectivo: “porque la planificación y recolección de datos se realizó de registros, de documentos (sentencias) donde no hubo participación del investigador” (Hernández, Fernández & Batista, 2010). En el texto de los documentos se evidencia el fenómeno perteneciente a una realidad pasada.

Transversal o transeccional: “porque los datos se extrajeron de un fenómeno, que ocurrió por única vez en el transcurso del tiempo (Supo, 2012; Hernández, Fernández & Batista, 2010). Este fenómeno, quedó plasmado en registros o documentos, que viene a ser las sentencias; por esta razón, aunque los datos se recolectaron por etapas, siempre fue de un mismo texto”.

1.1. 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; específicamente, el muestreo o criterio del investigador. 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 una unidad de análisis

En la presente investigación, la unidad de análisis estuvo representada por un

expediente judicial, porque de acuerdo a la línea de investigación (ULADECH, 2013) es un recurso o base documental que facilita la elaboración de la investigación, los criterios relevantes para ser seleccionado fueron: proceso contencioso; con interacción de ambas partes; concluido por sentencia; con participación de dos órganos jurisdiccionales (en primera y segunda instancia); perteneciente al Distrito Judicial de Lima.

Proceso penal donde el hecho investigado fue un delito; con interacción de ambas partes; concluido por sentencia producto del desarrollo normal del proceso judicial; con decisiones condenatorias; cuya fue pena principal aplicadas en la sentencia fue, la pena privativa de la libertad; con participación de dos órganos jurisdiccionales (en primera y segunda instancia; pertenecientes al Distrito Judicial de Lima.

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: N° de expediente N° 00215-2016-0-3202-JR-LA-01°, pretensión judicializada: tramitado siguiendo las reglas del proceso sumerio; perteneciente a los archivos del juzgado Transitorio de Lima Este; situado en la localidad de Lima; comprensión del Distrito Judicial de Lima Este.

La evidencia empírica del objeto de estudio; es decir, la sentencia estudiada se encuentra ubicadas en el **anexo 1**; estos se conservan en su esencia, las únicas sustituciones aplicadas a su contenido fueron, en los datos de identidad pertenecientes a las personas naturales y jurídicas mencionadas en el texto; porque a cada uno se les asignó un código (A, B, C, etc.) por cuestiones éticas y respeto a la dignidad.

1.2. 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 fue: 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 ámbito del derecho, las fuentes que desarrollan el contenido de una sentencia son fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial.

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

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

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

En el presente trabajo, los indicadores son aspectos reconocibles en el contenido de

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

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

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

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

1.3. Técnicas e instrumento de recolección de datos

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

Ambas técnicas se aplicaron en diferentes etapas de la elaboración del estudio: en la detección y descripción de la realidad problemática; en la detección del problema de investigación; en el reconocimiento del perfil del proceso judicial existente en los expedientes judiciales; en la interpretación del contenido de las sentencias; en la

recolección de datos al interior de las sentencias, en el análisis de los resultados, respectivamente.

Respecto al instrumento: es el medio a través del cual se obtendrá la 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**), éste se elaboró en base a la revisión de la literatura; fue validado, mediante juicio de expertos (Valderrama, s.f) que consiste en la revisión de contenido y forma efectuada por profesionales expertos en un determinado tema. El instrumento presenta los indicadores de la variable; es decir, los criterios o ítems a recolectar en el texto de las sentencias; se trata de un conjunto de parámetros de calidad, preestablecidos en la línea de investigación, para ser aplicados a nivel pre grado.

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

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

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

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

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.

Del plan de análisis de datos.

3.6.2.1. La primera etapa.

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

3.6.2.2. Segunda etapa.

También fue una actividad, pero más sistémica que la anterior, técnicamente en términos de recolección de datos, igualmente, orientada por los objetivos y la revisión permanente de la literatura, que facilitó la identificación e interpretación de los datos.

3.6.2.3. La tercera etapa.

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

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

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

La autoría de la elaboración del instrumento, recojo, sistematización de los datos para obtener los resultados y el diseño de los cuadros de resultados le corresponden a la docente: Dione Loayza Muñoz Rosas.

1.5. Matriz de consistencia lógica

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

Por su parte, Campos (2010) expone: “Se presenta la matriz de consistencia lógica, en una forma sintética, con sus elementos básicos, de modo que facilite la

comprensión de la coherencia interna que debe existir entre preguntas, objetivos e hipótesis de investigación” (p. 3).

En el presente trabajo la matriz de consistencia será básica: problema de investigación y objetivo de investigación; general y específicos; respectivamente. No se presenta la hipótesis, porque la investigación es de carácter univariado y de nivel exploratorio descriptivo. Dejando la variable e indicadores y la metodología a los demás puntos expuestos en la presente investigación.

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 en su modelo básico.

Título: Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Falsificación de documentos, en el expediente N° 00215-2016-0-3202-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Lima Este; Lima 2019

	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN
GENERAL	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre incumplimiento de disposiciones y normas laborales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00215-2016-0-3202-JR-LA-01°, del Distrito Judicial de Lima Este; Lima 2019?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre incumplimiento de disposiciones y normas laborales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00215-2016-0-3202-JR-LA-01°, del Distrito Judicial de Lima Este; Lima 2019.
E	Sub problemas de investigación /problemas específicos	Objetivos específicos
S P E C I F I C O S	<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.
	¿Cuál es la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera	Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera

instancia, con énfasis en la motivación de los hechos, derecho,?	instancia, con énfasis en la motivación de los hechos, derecho.
¿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.
<i>Respecto de la sentencia de segunda instancia</i>	<i>Respecto de la sentencia de segunda instancia</i>
¿Cuál es la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y las postura de la 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.
¿Cuál es la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos, y derecho?	Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos, y derecho.
¿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.

1.6. 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).

Para cumplir con ésta exigencia, inherente a la investigación, se ha suscrito una 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 evidencia como anexo 5. Asimismo, en todo el trabajo de investigación no se reveló los datos de identidad de las personas naturales y jurídicas que fueron protagonistas en el proceso judicial.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados.

Cuadro 1

“CALIDAD DE LA PARTE EXPOSITIVA CON ÉNFASIS EN LA INTRODUCCIÓN Y LA POSTURA DE LAS PARTES DE LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA, SOBRE INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES Y NORMAS LABORALES, EXPEDIENTE N° 00215-2016-0-3202-JR-LA-01°, DEL DISTRITO JUDICIAL DE LIMA ESTE – LIMA, 2019.”

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]		
	PARTES:	1. El encabezamiento evidencia:												

Introducción	<p>Expediente N° 215-2016-0-3202-JR-LA-01°</p> <p>El demandante A</p> <p>El demandado B.</p> <p>Materia: Incumplimiento de disposiciones y normas</p> <p>Proceso: proceso laboral</p> <p>Juez: C. Especialista. D.</p> <p>PETITORIO:</p> <p>El actor pretende que la demandada, le reconozca relación laboral a plazo indeterminado y el pago de sus beneficios sociales.</p> <p>HECHOS:</p> <p>que ingreso a trabajar para la demandada desde el 1 de febrero de 2011 y que desde entonces ha trabajado de manera</p>	<p>la individualización de la sentencia, N° de expediente, indica el número de orden que le corresponde dentro del expediente, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?. Si cumple</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). Si cumple</p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: el contenido explicita</p>					X					
--------------	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--

	<p>ininterrumpida hasta la fecha, realizando labores de obrero municipalidad bajo la supervisión del jefe de la división de parques y jardines de la demandada, con un horario de trabajo de siete de la mañana a tres de la tarde y una remuneración mensual de S/850.00. Refiere también que desde el 1 de febrero de 2011 al 31 de diciembre de 2013 trabajo sin contrato alguno, firmando un cuaderno de asistencia y que para el pago de sus remuneraciones la demanda de pedía recibos por honorario en blanco y que se la abrió una cuenta de ahorros en el Banco dela Nación donde se le abonaron sus remuneraciones</p>	<p>que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p>										9
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---

<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>La demandada, Niega la relación laboral basada en supuesto contrato de locación de servicios celebrados con el accionante desde el 01 de febrero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2013 indicando que no existe prueba aportada al proceso que demuestra la existencia de dicha contratación, añade como que como empleador de los trabajadores CAS si solicita la apertura de cuenta en el Banco de Nación para el pago de remuneraciones pero en el caso del demandante no se realizó esta solicitud de apertura de cuenta y que en todo caso esta cuenta debió ser aperturada a título personal por el demandante.</p>	<p>1. En el contenido explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple.</p> <p>2. El contenido explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple.</p> <p>3. El contenido explicita y evidencia congruencia con los fundamentos de hecho de la parte demandante y de la parte demandada. No cumple.</p> <p>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no</p>										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Señala también que desde febrero hasta agosto de 2014 el recurrente ha suscrito contratos CAS, así también en enero, febrero y marzo de 2015 y que no es procedente la desnaturalización de contratos que pretende el accionante, toda vez que el tribunal constitucional en sentencia de fecha 7 de setiembre de 2010, recaída en el expediente n° 0002-2010-PI/TC, establece la validez de esta contratación laboral.</p>	<p>excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p>										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro diseñado por la Abogada Dione Loayza Muñoz Rosas – Docente Universitario - ULADECH Católica

Fuente: sentencia de primera instancia del Expediente N° 00215-2016-0-3202-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Lima Este.

Nota: La búsqueda e identificación de los parámetros de la introducción y de la postura de las partes, se realizó en el texto completo de la parte expositiva incluyendo la cabecera.

LECTURA: El cuadro 1 revela que la parte expositiva de la sentencia de primera instancia se ubica en el rango de: muy alta calidad, respectivamente. En el caso de la “introducción”, de los 5 parámetros previstos se cumplieron 5: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad. En cuanto a “la postura de las partes”, de los 5 parámetros se cumplieron 5: congruencia con la pretensión del demandante; congruencia con los fundamentos de hecho de la parte demandante y de la parte demandada; los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver; ; mas no así 1: la congruencia con la pretensión del demandado.

Cuadro 2

“CALIDAD DE LA PARTE CONSIDERATIVA CON ÉNFASIS EN LA MOTIVACIÓN DE LOS HECHOS Y LA MOTIVACIÓN DEL DERECHO DE LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA, SOBRE INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES Y NORMAS LABORALES, EXPEDIENTE N° 00215-2016-0-3202-JR-LA-01°, DEL DISTRITO JUDICIAL DE LIMA ESTE – LIMA, 2019”.

SUB DIMENSIÓN	EVIDENCIA EMPÍRICA	PARÁMETROS	CALIFICACIÓN Y RANGOS DE CALIFICACIÓN DE LAS SUBDIMENSIONES					CALIFICACIÓN Y RANGOS DE CALIFICACIÓN DE LA DIMENSIÓN: PARTE CONSIDERATIVA						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		
			2	4	6	8	10	[1-4]	[5-8]	[7-12]	[13-16]	[17-20]		
Motivación de los hechos.	FUNDAMENTOS: 1. Consideraciones Previas: 1.1.- según considerado en el	1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas.												

<p>artículo II del título preliminar del Código Procesal civil, un proceso judicial tiene una doble finalidad: Finalidad concreta, esto es, resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivo los derechos sustanciales, y una Finalidad Abstracta, lograr la paz social en justicia.</p> <p>1.2. A lo preceptuado por el artículo 12° de la nueva ley Procesal del trabajo, que señala que en los procesos laborales por audiencias, las exposiciones orales de la parte y sus abogados, prevalecen sobre las escritas, y sobre las cuales el Juez dirige las</p>	<p>(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</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su</p>				X						
--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--

	<p>actuaciones procesales y pronuncia sentencia. Las audiencias son sustanciales un debate oral de posiciones presididas por el Juez, quien puede interrogar a las partes, sus abogados y terceros participantes en cualquier momento.</p> <p>1.3 Conforme a lo establecido en el artículo 23° de la Nueva ley Procesal del Trabajo, la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos; sin embargo, se establecen reglas especiales de distribución de la carga probatoria, por lo que acreditada la prestación personal de</p>	<p>validez).No cumple</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de la pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a</p>										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>servicios se presume la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado, personal de, salvo prueba en contrario; de, asimismo, corresponde al demandante acreditar la existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal el motivo de la nulidad invocado en el acto de la hostilidad padecido y la existencia del daño alegado, mientras que corresponda al empleador probar el pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad, la existencia de un motivo</p>	<p>conocer de un hecho concreto). Si cumple 5. Las razones evidencian claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>										
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>razonable distinto al hecho lesivo alegado y el estado del vínculo laboral y la causa del despido; en tal sentido, la valoración de las pruebas admitidas y actuadas en este proceso se circunscribirán a los hechos controvertidos y a aquellos que han sido determinantes para que la judicatura forme convicción y le sirva para fundamentar su decisión.</p> <p>2. Delimitación de la controversia:</p> <p>Lo que solicita el demandante es que se reconozca una relación laboral a plazo indeterminado desde el 1 de febrero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2014 al 30 de noviembre de 2014 y</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>desde el periodo 1 de diciembre de 2014 en adelante.</p> <p>3. Reconocimiento de una relación Laboral a plazo indeterminado:</p> <p>3.1.- Previamente a ello, debemos recordar que en el nuevo esquema procesal laboral, se ha introducido presunciones a favor del trabajador, conforme se puede observar de la regulación contenida en el artículo 23.2 de la nueva Ley Procesal del trabajo cuando señala que:</p> <p>“Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>contrario.</p> <p>Siendo que en virtud a ello, corresponder al empleador destruir la presunción acreditando lo contrario, lo cual no significa que el empleador tendrá que demostrar la no subordinación (prueba diabólica o negativa) sino que sino que teniendo en cuenta que las pruebas van orientadas a demostrar hechos positivos, estará obligado a demostrar el carácter autónomo o independiente de prestación laboral o que el trabajador tenía la posibilidad de ser ayudado por otras personas o reemplazado en su labor por personas de su elección, no vinculadas al</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>empleador, o que la obligada a prestar los servicios era una persona jurídica y no una persona natural.</p> <p>a.2.- Asimismo, un principio informante en el cual se inspira el Derecho al trabajador es el principio de primacía de la realidad, tal como le precisa el Profesor Américo Pla Rodríguez “...que en caso de discordia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos y acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir , a lo que sucede en el terreno de los hechos”, es decir, aun cuando exista un contrato de naturaleza civil, lo que determina la naturaleza de una relación</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>contractual entre las partes como uno de naturaleza laboral, debe proceder a verificar la concurrencia o no de los elementos de la misma, debiéndose considerar además la distribución de la carga de la probatoria en el caso concreto, conforme lo prevé la nueva Ley Procesal del trabajo.</p> <p>3.3. En el presente caso, tenemos que el demandante señala que ingreso a trabajar para la demanda del 1 de febrero de 2011, hecho que bien ha sido negado por la demandada en su escrito de contestación de demanda, sin embargo en el registro de audio y video de la audiencia de sus labores para su</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>re Juzgamiento, el Procurador Publico de la demandada ha señalado que el demandante inicio sus labores para su representada el 1 de abril de 2011, bajo CAS; declaración que valorada por la juzgadora a tenor de lo prescrito por el primer párrafo del artículo 12 de la Ley 29497 (en adelante NLPT). Siendo así, existe una controversia respecto al mes de febrero y marzo de 2011,por lo que de análisis los estados de cuenta de ahorros del demandante en moneda nacional en el Banco dela Nación (fojas 13 a 26),se advierte que: 1) Dicha cuenta (4-091-399178) ha sido utilizado por la demandada</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>para depositar las remuneraciones del demandante desde el mes de abril del 2011 al mes de abril del 2015; 2) En el mes de junio de 2011 se le deposito al demandante la suma de s/.522.00 monto que correspondería al pago de remuneración del demandante del mes de mayo del 2011, así también se advierte que en el mes de abril de 2011 se le deposito al demandante la suma de s/.522.00 en dos oportunidades, lo que lleva a esta judicatura a concluir que estos dos depósitos correspondería al pago de los meses de febrero y marzo de 2011, por lo que queda acreditado que el demandante</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>ingreso a trabajar para la demandada de 1 de febrero de 2011.</p> <p>3.4. Respecto a la remuneración del demandante, el accionante indica en su escrito de demanda que su última remuneración ha sido el monto de s/.850.00 mensuales, hecho que se acredita con la boleta de pago correspondiente al mes de febrero del 2016 presentado por la demandada (fojas 93), la misma que no ha sido cuestionada. Asimismo, de la liquidación de beneficios sociales del demandante, se desprende que sus remuneración en el</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>año2011 fueron el monto de s/.600.00 y a partir del 2012 el monto de s/.850.00; montos que son tomados en cuenta por la juzgadora estando a que los mismos no han sido cuestionados por la parte demandada. Por otra parte respecto al puesto de trabajo del demandante, ha quedado establecido que fue contratado para el puesto de obrero y de los documentos presentados en el proceso como son los memorándums 0154 y 394-2014-URR.HH-GAF-MDCH de fojas 31 32 por el que se dispone la rotación del actor a otro puesto de trabajo, las fotografías de fojas 55^a, se 56 se desprende que las labores</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>asignadas al demandante ha sido bajo subordinación por ejercer la demandante sub poder de dirección conforme se desprende de las rotaciones ordenadas, así como también ha quedado acreditado la prestación personal de servicios y que los mismos eran remunerados conforme a las boletas de pago presentados y estado de cuenta del demandante. Situaciones que acreditan que el demandante ha prestado sus servicios en forma personal, subordinada y remunerada.</p> <p>3.5. En consecuencia, habiéndose acreditado la prestación personal de servicio desde 1 de febrero de 2011 y no habiendo acreditado la demanda</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>la suscripción de contratos administrativos de servicios con el demandante a partir de dicha fecha bajo el argumento de que no encuentra los mismos en su acervo documentario, sino solo a partir del 1 de enero del 2014 hasta el 31 de julio del 2015 conforme se advierte de las documentales de fojas 79 92; en aplicación del principio de primacía de la realidad, se concluye que respecto del periodo del 1 de febrero del 2011 al 31 de diciembre del 2013 ha existido entre las partes que conforman el presente proceso, una relación laboral a plazo indeterminado sujeto al régimen laboral dela actividad privada y</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>regulada por el Decreto Supremo No. 003- 97-TR, máxime si la parte demandada ha confirmado las características de las funciones desarrolladas</p> <p>4. Invalidez de los contratos Administrativos de Servicios;</p> <p>4.1. Conforme a lo señalado en el artículo 3 del derecho legislativo No. 1057 “Ley del régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios,” el contrato el contrato administrativo de servicios, constituye una modalidad especial de contratación laboral, privativa del Estado, lo que no se sujeta a la Ley de Bases de la carrera Administrativa, al régimen laboral de la actividad</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especial, a sí mismo el artículo 1 del Derecho Supremo No. 075-2008- PCM establece que este tipo de contrato laboral vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicio de manera subordinada y confiere a las partes únicamente los beneficios y las obligaciones inherentes al régimen especial , indicándose en el artículo 2 de este mismo cuerpo normativo que este régimen es de aplicación a todas las entidades de la administración pública, entendiéndose por ellas al Poder ejecutivo los ministerio y el organismo públicos al congreso</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>de la Republica, al poder judicial a los órganos constitucionales autónomos, a los gobiernos regionales y locales y a las Universidades públicas.</p> <p>4.2. En cuanto al régimen CAS, el Tribunal en el proceso de inconstitucionalidad signado con el No. 0002-2010-PL/TC que declaro infundada la demanda de inconstitucionalidad prestada contra el Decreto Legislativo No. 1057 estableciendo que este tipo contractual es de naturaleza laboral y que constituía un régimen especial de contratación del Estado que no infringía la Constitución Política ni por la forma ni por el fondo, puesto que</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>de la propia carta Fundamental no se puede derivar la necesidad de un régimen laboral único para el sector público (fundamento 229), pues los obreros, empleados, servidores y funcionarios públicos que cumplen funciones para el Estado "...pueden encontrarse vinculados a cualquier de los regímenes generales, pues de ello depende de cuál es el aplicable a la entidad que pertenecen, dándose supuestos en los que incluso es posible de la coexistencia de ambos regímenes laborales en la misma institución (...) por lo que se puede tener, como primera conclusión, que no resulta inconstitucional considera</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>al derecho Legislativo No. 1057 como una norma de derecho laboral dado que puede coexistir con los regímenes generales existentes ...to que tiene” (Fundamentos 25-26), además que este régimen no es complementario de alguno de los regímenes laborales existente puesto que tiene sus propias reglas de contratación, por lo que se le puede considerar como un sistema de contratación laboral independiente (fundamento 31), concluyendo que “... a partir de la prese4nte . 1057 debe ser interpretado de modo que toda actividad interpretativa respeto del denominado contrato administrativo de servicios, deba</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>entenderse que dicho contrato es propiamente es un régimen especial de contratación laboral para el sector público, el mismo como ya se ha expuesto, resulta compatible con el marco constitucional.</p> <p>4.3. En el presente caso, conforme a lo señalado, el demandante laboro para la demandada suscribiendo contratos bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios desde enero del 2014, por lo tanto teniendo en cuenta que esta judicatura ha determinado que desde el inicio de la prestación de servicios el demandante se</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>encuentra sujeto a un contrato de trabajo a estando a plazo indeterminado estando a que la parte demandada no ha acreditado con medio probatorio alguno la suscripción de los contratos administrativos de servicios con que hace mención sino que este adquirió todo los derechos contemplados para los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada, es decir, incorporo a su patrimonio el derecho a la estabilidad laboral relativa, a percibir gratificaciones, a gozar de vacaciones, a la compensación por tiempo de serbios y de más beneficios que la demandada otorga a los trabajadores que se</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>encuentra en el mencionado régimen , siendo que si bien la contratación administrativa de servicio constituye un régimen laboral especial, este contempla menores derechos que los que la actora ya gozaba, por lo que su suscripción posterior implica una desmejora de la situación laboral de demandante que afecta primordialmente el principio de irrenunciabilidad, puesto que la constitución protege al trabajador, a un respecto de sus actos propios, cuando pretenda renunciar a los derechos y beneficios que por mandato constitucional y legal le corresponde, evitando que , por desconocimiento o ignorancia –</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>y sobre todo, en los casos de amenaza, coacción o violencia-, se perjudique.</p> <p>4.4. Al respecto, la corte Suprema de Justicia ha señalado que “La interpretación de la sentencia recaída en el expediente N° 00002-2010-Pl/TC a través de la cual se declaró infundada la demanda de inconstitucionalidad incoada contra el derecho Legislativo N° 1057, permite colegir con meridiana claridad que, lo que en rigor se dispuso con la misma es la validez, entiéndase la compatibilidad, de dicha norma con la constitución política del estado, pero desde la fecha de su</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>entrada en vigencia, esto es, a partir del 28 de junio de 2008. Así las cosas, no obstante que se establezca que para acceder a tal contratación basta su sola suscripción (fundamento jurídico 17), dicha conclusión debe necesariamente enmarcarse en fundamento de la ratio decidendi de la sentencia constitucional, cual es –según se desprende de su texto- la inexistencia de relación laboral alguna (encubierta o no bajo otra forma contractual y el empleo del contrato administrativo de servicios – CAS como medio de mejoramiento de tal condición del servidor” lo que implica que el contrato administrativo de</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	servicios será ineficaz cuando previamente el trabajador estuvo sujeto a un contrato de trabajo encubierto (contrato de locación de servicios desnaturalizado) o sujeto a alguna modalidad laboral desnaturalizada, sin solución de continuidad												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro diseñado por la asesora abogada Dione Loayza Muñoz Rosas – docente universitario.

Fuente: sentencia de primera instancia del Expediente N° 00215-2016-0-3202-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Lima Este.

Nota1: el cumplimiento de los parámetros de “la motivación de los hechos” y “la motivación del derecho” fueron identificados en el texto completo de la parte considerativa.

Nota 2. El valor numérico asignado para calificar el cumplimiento de los parámetros en la parte considerativa fueron duplicados, por la relevancia y complejidad que exige su elaboración.

LECTURA. El cuadro 2 revela que la parte considerativa de la sentencia de primera instancia se ubica en el rango de alta calidad. Lo que se deriva de la calidad de “la motivación de los hechos” y “la motivación del derecho”, que se ubicaron en el rango de: “alta” calidad, respectivamente. En el caso de “la motivación de los hechos”, de los 5 parámetros previstos se cumplieron 4: selección de hechos probados, aplicación de la valoración conjunta, aplicación de las reglas de la sana crítica y la claridad; mas no así 1: fiabilidad de las pruebas. En cuanto a “la motivación del derecho”, de los 5 parámetros previstos se cumplieron los 4: la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones de las partes del caso concreto; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que la justifican la decisión y la claridad; más no así 1: se orientan a explicar las reglas de interpretación.

Cuadro 3. “CALIDAD DE LA PARTE RESOLUTIVA CON ÉNFASIS EN LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE

SUB DIMENSIÓN	EVIDENCIA EMPÍRICA	PARÁMETROS	CALIFICACIÓN Y RANGOS DE CALIFICACIÓN DE LAS SUBDIMENSIONES	CALIFICACIÓN Y RANGOS DE CALIFICACIÓN DE LA DIMENSIÓN: PARTE RESOLUTIVA
---------------	--------------------	------------	---	---

CONGRUENCIA Y LA DESCRIPCIÓN DE LA DECISIÓN DE LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA”, SOBRE INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES Y NORMAS LABORALES, EXPEDIENTE N° 00215-2016-0-3202-JR-LA-01°, DEL DISTRITO JUDICIAL DE LIMA ESTE – LIMA, 2019.

			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9- 10]
Aplicación del Principio de Congruencia	Declarando FUNDADA la demanda interpuesta por A. contra B. sobre DESNATURALIZACION DE CONTRATO, RECONOCIMIENTO DE VINCULO LABORAL A PLAZO INDETERMINADO, RESGISTRO EN EL LIBRO DE PLANILLAS Y OTROS, en consecuencia: Se determina la existencia de una relación de trabajo de duración indeterminada entre la demandante y la demandada, comprendida en el	1. El contenido evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente deducidas. (Es completa) Si 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 3. El contenido evidencia				X X						

decisión	<p>régimen laboral de la actividad privada a plazo indeterminado desde el 1° de febrero del 2011 hasta la fecha debido a que el accionante continua prestando servicios en dicha entidad, debiendo la demandada reconocer el tiempo de servicios prestados por la accionante como record laboral bajo el indicado régimen, registrarlos en las planillas de pago de trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, consignando su fecha de ingreso y su cargo conforme a lo establecido en la presente sentencia, se le entregue sus boletas de pago y regularice su aportación al sistema Nacional de Pensiones;</p> <p>ORDENO que la demandada “B”</p>	<p>aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple</p> <p>4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. No cumple</p> <p>5. Las razones evidencian claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni</p>								8		
----------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--

	<p>PAGUE a favor de la demandante el monto de CATORCE MIL TRESCIENTOS OCHO CON 39/100 SOLES (S/.14,308.39) por concepto de Beneficios Sociales (CTS, vacaciones e indemnización vacacional, gratificaciones y escolaridad), más intereses señalados en la presente sentencia, que serán liquidados en la etapa de ejecución; con costos.</p>	<p>viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>										
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro diseñado por la asesora abogada Dione Loayza Muñoz Rosas – docente universitario.

Fuente: Sentencia de primera instancia del Expediente N° 00215-2016-0-3202-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Lima Este.

Nota: El cumplimiento de los parámetros de “la aplicación del principio de congruencia” y de “la descripción de la decisión” fueron identificados en el texto completo de la de la parte resolutive.

LECTURA. El cuadro 3 revela que la parte resolutive de la sentencia de primera instancia se ubica en el rango de alta calidad. Lo que se deriva de la calidad de la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, que se ubican en el rango de: “alta” y “alta” calidad respectivamente. En el caso de “el principio de congruencia”, de los 5 parámetros se cumplieron 4: la resolución de todas

las pretensiones oportunamente deducidas; la resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas; aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia y la claridad; mas no así 1; evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente .En cuanto a la “descripción de la decisión”, de los 5 parámetros se cumplieron 4: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado); y la claridad; mas no así 1: evidencian mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso.

Cuadro 4

“CALIDAD DE LA PARTE EXPOSITIVA CON ÉNFASIS EN LA INTRODUCCIÓN Y LA POSTURA DE LAS PARTES DE LA SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA, SOBRE SOBRE INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES Y NORMAS LABORALES, EXPEDIENTE N° 00215-2016-0-3202-JR-LA-01°, DEL DISTRITO JUDICIAL DE LIMA ESTE – LIMA, 2019.

SUB DIMENSIÓN	EVIDENCIA EMPÍRICA		CALIFICACIÓN Y RANGOS DE CALIFICACIÓN DE LAS	CALIFICACIÓN Y RANGOS DE CALIFICACIÓN DE LA
------------------	--------------------	--	--	---

		PARÁMETROS	SUBDIMENSIONES					DIMENSIÓN: PARTE EXPOSITIVA					
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9- 10]	
Introducción	Sala Laboral EXP. N° 00215-2016-0-3202-JR-LA-01 F. G. H. I. RESOLUCION NUMERO TRES Santa Anita, Veintiocho de	1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, N° de expediente, indica el número de orden que le corresponde dentro del expediente, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si 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.				x							

<p>Postura de las partes</p>	<p>Junio de dos mil dieciséis.</p> <p>VISTOS:</p> <p>En Audiencia Pública realizada el día veintiocho de Junio del dos mil dieciséis; con asistencia de la parte demandante y de su abogado e inasistencia de la parte demandada pese a estar debidamente notificada; interviniendo como magistrado ponente el Juez Superior “G”, esta Sala Laboral emite la siguiente resolución:</p> <p>ANTECEDENTES:</p>	<p>Si cumple</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). Si cumple</p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos,</p>	<p>X</p>							<p>5</p>		
------------------------------	---	--	----------	--	--	--	--	--	--	----------	--	--

	<p>Resolución apelada. Viene en grado de apelación la sentencia recaída en Resolución N° 03 de fecha 20 de Abril del 2016 obrante a fojas 119 a 132, que declara FUNDADA la demanda y en consecuencia determina la existencia de una relación de trabajo de duración indeterminada entre la demandante y la demandada comprendida en el régimen laboral de la actividad privada a plazo indeterminado desde el 01 de Febrero del 2011 hasta la fecha, además registrarlos en las planillas de pago de trabajadores sujetos al</p>	<p>argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). No cumple. 2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. No cumple. 3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. Si cumple.</p>										
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>régimen laboral de la actividad privada y regularizar su aportación al Sistema Nacional de Pensiones y ordenó el Aquo que la demandada cumpla con abonar al actor la suma de catorce mil trescientos ocho soles con 39/100 nuevos soles por concepto de Beneficios Sociales.</p>	<p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p>										
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro diseñado por la asesora abogada Dione Loayza Muñoz Rosas – docente universitario.

Fuente: sentencia de segunda instancia del Expediente N° 00215-2016-0-3202-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Lima Este.

Nota: el cumplimiento de los parámetros de “la introducción” y de” la postura de las partes” fueron identificados en el texto completo de la parte expositiva.

LECTURA. El cuadro 4 revela que la parte expositiva de la sentencia de Segunda Instancia se ubica en el rango de mediana calidad. Lo que se deriva de la calidad de la “introducción,” y “la postura de las partes” que se ubican en el rango de: “alta” y “muy baja” calidad: En el caso de la “introducción”, de los 5 parámetros previstos se cumplió con 4: el encabezamiento; asunto; la individualización de las partes; y la claridad, mas no así 1: aspectos del proceso. En cuanto a “la postura de las partes”, de los 5 parámetros previstos se cumplió con 1: la claridad; mas no así 4: el objeto de la impugnación; la congruencia con los fundamentos fácticos y jurídicos que sustentan la impugnación; la pretensión de quien formula la impugnación; la formulación de las pretensiones de la parte contraria al impugnante.

Cuadro 5

“CALIDAD DE LA PARTE CONSIDERATIVA CON ÉNFASIS EN LA MOTIVACIÓN DE LOS HECHOS Y LA

SUB DIMENSIÓN	EVIDENCIA EMPÍRICA	PARÁMETROS	CALIFICACIÓN Y RANGOS DE CALIFICACIÓN DE LAS SUBDIMENSIONES	CALIFICACIÓN Y RANGOS DE CALIFICACIÓN DE LA DIMENSIÓN: PARTE CONSIDERATIVA
------------------	--------------------	------------	---	--

MOTIVACIÓN DEL DERECHO DE LA SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA, SOBRE SOBRE INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES Y NORMAS LABORALES, EXPEDIENTE N° 00215-2016-0-3202-JR-LA-01°, DEL DISTRITO JUDICIAL DE LIMA ESTE – LIMA, 2019.

			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			2	4	6	8	10	[1-4]	[5-8]	[7-12]	[13-16]	[17-20]
Motivación de los hechos	FUNDAMENTOS DE LA SALA LABORAL: 1.- Agravios señalados en la apelación.	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).No cumple			X							
Motivación de derecho	Mediante escrito de fojas 137 a 142 la demandada expresa los siguientes agravios: Que, la sentencia impugnada presenta error de hecho y derecho al no valorar la carga de la prueba que corresponde a quien afirma los hechos y	2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realiza el análisis			X					12		

	<p>contrario sensu, cuando es negada la relación laboral señalando “su inexistencia”, por lo que, se debe dar acreditada la prestación personal de servicios que es un contrato civil sin relación de dependencia; en el caso de autos las pruebas indiciarias para la conclusión de la presunción (relación laboral) no aparecen es simplemente una afirmación antojadiza, el dicho del trabajador sin un mínimo de sustento probatorio, ya que no existe ningún acervo documental evidente, que determine que el demandante laboró bajo la modalidad de Locación de Servicios a partir</p>	<p>individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez).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 examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). No</p>										
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>de Febrero del 2011; premisas que en el caso de autos no fueron materia de acreditación y menos de probanza por parte del actor.</p> <p>Indica que, la aplicación del principio de primacía de la realidad sustentado en la Sentencia apelada, presenta errores de hecho y de derecho al no verificarse la concurrencia de documentos u acuerdos que acrediten una relación laboral, por lo que el Aquo sustento el Fallo en el registro de audio y video de la audiencia de juzgamiento en lo cual, el Procurador Público de la demandada ha señalado que el demandante inició sus</p>	<p>cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las</p>										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>labores para su representada el 01 de Abril del 2011; y, cuando en realidad la Municipalidad sólo reconoce dicha relación desde el 01 de Octubre del 2012.</p> <p>Asimismo agrega que, la desnaturalización de los contratos del régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios, desde el 01 de Junio de 2011 a la fecha, refiere que debe determinarse en primer lugar, si por el periodo de locación de servicios existió entre las partes procesales una relación de naturaleza civil o laboral; sin embargo la parte demandada no reconoce el periodo laboral del actor</p>	<p>expresiones ofrecidas. Si cumple</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). Si cumple.</p>																				
--	--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>realizado mediante la modalidad de locación de servicios, reconociendo solamente la relación laboral a partir del 01 de Junio del 2011 mediante los contratos administrativos de servicios, los cuales fueron celebrados y debidamente firmados por el actor, al amparo del Decreto Legislativo 1057 y su Reglamento Decreto Supremo N° 075-2008-PCM. Siendo que, el demandante es contratado a partir del 01 de Agosto del 2014 mediante la modalidad CAS, el cual se encuentra regulado por el Decreto Legislativo 1057 y ha sido constitucionalmente válido</p>	<p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple.</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).Si cumple.</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los</p>										
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>por el Tribunal Constitucional, mediante Sentencia con carácter vinculante en el Expediente 00002-2010-PI/TC, que reconoce todos los derechos laborales individuales que proclama la Constitución a favor de los trabajadores siendo un régimen especial, asimismo en el décimo séptimo del expediente citado, reconoce que la sola suscripción del contrato administrativo de servicios generaba la existencia de una relación laboral, por lo que carece de relevancia analizar la desnaturalización de los contratos suscritos por el accionante.</p> <p>De otro lado, el Tribunal</p>	<p>hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si</p>										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Constitucional en el cuarto Fundamento de la STC N° 03818-2009-PA/TC ha expresado que los Derechos y beneficios que reconoce el contrato Administrativo de Servicios como régimen laboral especial, no infringen el principio derecho de igualdad con relación al tratamiento que brindan el régimen laboral público y el régimen laboral privado. Asimismo el Aquo no ha tomado en cuenta el Decreto Supremo N° 75-2008-PCM, Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 y la Ley 29849 que establece la eliminación progresiva del régimen especial del Decreto</p>	<p>cumple.</p>										
--	---	----------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Legislativo en mención y otorga derechos laborales, por tanto deben recibir todos los trabajadores de la administración pública, en lo que se encuentra los trabajadores municipales a quienes la “B” respetuosa del Derecho ha cumplido siempre con otorgarles en su integridad los beneficios establecidos por ley.</p> <p>Agrega que, se encuentra debidamente establecido que, el demandante ingresó a laborar a la Municipalidad Distrital de Chaclacayo, mediante Contrato Administrativo de Servicios, contrato que se ha ido</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>renovando periódicamente hasta la actualidad además el trabajador continuó laborando después del vencimiento del contrato, sin que previamente se haya formalizado su prórroga o renovación, debido que el plazo del contrato se entiende automáticamente ampliado por el mismo plazo o prórroga que éste por vencer según lo estipulado en el artículo 5° numeral 5.1 y 5.2 del decreto Supremo N° 075-2008-PCM.</p> <p>Que, respecto al pago de Beneficios Sociales y la inscripción del demandante en el Libro de Planillas, no es procedente teniendo en cuenta</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>que el trabajador se encuentra vinculado con la Municipalidad Distrital de Chaclacayo mediante un Contrato Administrativo de Servicios, el cual tiene validez legal debidamente reconocida por el tribunal Constitucional y no es posible pagar Beneficios sociales como CTS, escolaridad ni inscribir al demandante en el Libro de Planillas de Remuneraciones por no estar contemplados en la Ley.</p> <p>Además la Entidad recurrente se encuentra legitimada para apelar, por desconocerse la validez de contratación del accionante mediante</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>normatividad establecida en el Decreto Legislativo 1057, siendo que la resolución impugnada ha transgredido la referida norma legal y se ha causado un perjuicio de carácter económico a la Municipalidad Distrital de Chaclacayo, al tener que reconocer y abonar al accionante en futuro, beneficios de carácter económico contemplados en el Decreto Legislativo N° 728.</p> <p>SEGUNDO.- Respecto de la apelación</p> <p>De conformidad con el artículo 370°, in fine, del código procesal civil, aplicable</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>supletoriamente, -que recoge, en parte, el principio contenido en el aforismo latino tantum devolutum quantum appellatum-, en la apelación, la competencia del superior sólo alcanza a ésta y a su tramitación, por lo que corresponde a éste órgano jurisdiccional revisor, circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada. Asimismo, conforme al principio descrito, el órgano revisor se pronuncia respecto a los agravios contenidos en el escrito de su propósito ya que se considera que la expresión de agravios es como la acción (pretensión) de la segunda (o tercera, según el</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>caso) instancia, así también la Nueva Ley Procesal de Trabajo lo regula en su artículo 4°, inciso a) numeral 4.2 indica que las salas laborales de las Cortes Superiores son competentes para conocer de los siguientes recursos “del recurso de apelación contra las resoluciones expeditas por los juzgados laborales”</p> <p>TERCERO.- Carga de la prueba</p> <p>3.1 La prevalencia de la oralidad en los procesos por audiencias, según el artículo 12° de la Ley 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo establece que, en los procesos laborales</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales. En el presente caso el demandado sostiene que el Aquo no ha valorado la carga de la prueba de quien afirma la inexistencia de una relación laboral, sin embargo la grabación de audio de la audiencia de Juzgamiento se verifica que, el Procurador Público en representación de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo afirmó que el demandante inició sus labores para su representada el 01 de Abril del 2011; asimismo la</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>carga de la prueba corresponde a quien contradice alegando nuevos hechos conforme lo establece el artículo 23.1 de la Ley acotada, por ende el apelante debe probar la inexistencia de una relación laboral desde Febrero del 2011 dado que, el accionante ha demostrado a fojas 13 a 26 los depósitos realizados a su favor, aunado a ello, el Principio de Preferencia de la Contratación Indefinida, contenido en el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, que señala que en toda prestación personal de</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, principio que en la actualidad se encuentra reforzado por la regla probatoria prevista en la Ley N° 29497 cuyo artículo 23.2 establece que acreditada la prestación personal de servicios se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario, en ese sentido corresponde desestimar el agravio vertido en el numeral 3.1, 3.2 y 3.3 de la apelación.</p> <p>3.2 A mayor abundamiento, el Principio de la Primacía de la Realidad, de acuerdo a lo que</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>señala el juslaboralista Américo Plá Rodríguez, “El significado que se atribuye a este principio es el de la primacía de los hechos sobre las formas, las formalidades o las apariencias. Esto significa que en materia laboral importa lo que ocurre en la práctica más que lo que las partes hayan pactado en forma más o menos solemne o expresa”¹ ; ahora bien, este desajuste entre los hechos y la forma puede tener varias procedencias, tales como: a) resultar de una intención deliberada de fingir o simular una situación jurídica distinta</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

¹ Plá Rodríguez, “Los Principios del Derecho del Trabajo”, p. 256

	<p>de la real; b) provenir de un error; c) derivar de una falta de actualización de los datos; d) originarse en la falta de cumplimiento de requisitos formales. En este sentido, se puede establecer que las instituciones jurídicas se definen por su contenido y no por su denominación. De tal manera que el hecho de llamarse locación de servicios o contrato de obra, a un contrato de trabajo propiamente dicho, no altera su esencia y por lo tanto se origina una serie de obligaciones por parte del empleador; por lo que si un obrero del Gobierno Local ha sido contratado indebidamente</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>bajo alguna modalidad distinta a la que establece el régimen laboral en la Ley 27972 Ley Orgánica de Municipalidades, la calidad jurídica la de trabajador es subordinado, lo cual tiene derecho a reclamar todos los beneficios que le hubiere correspondido en esa calidad.</p> <p>CUARTO.- Sobre el Contrato de Trabajo.</p> <p>4.1 Con relación al cuarto y quinto agravio del apelante, este colegiado señala que el A quo, ha realizado una valoración conjunta de todas las pruebas aportadas al proceso, así como, de los indicios derivados de los</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>medios probatorios actuados, y ha llegado a la convicción y certeza de que los Contratos Administrativos de Servicios no resultan eficaces en aplicación de los principios laborales de condición más beneficiosa o favorable y de progresividad toda vez que los obreros municipales en aplicación de la Ley Orgánica de Municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen de la actividad privada, cuyos derechos y beneficios son claramente superiores a los que reconoce el Régimen CAS, valoración que este colegiado comparte.</p> <p>4.2 Así tenemos que La Ley</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Orgánica de Municipalidades desde su creación ha definido el régimen laboral del personal que labora en su ámbito, acaeciendo en el tiempo modificaciones que en Doctrina se ha denominado sucesión normativa. Por ejemplo, el artículo 52° de la anterior Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 23853, disponía:</p> <p>"Artículo 52.- Los funcionarios, empleados y obreros, así como el personal de vigilancia de las Municipalidades son servidores públicos sujetos exclusivamente al régimen laboral de la actividad pública y tienen los mismos deberes y</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>derechos de los del Gobierno Central de la categoría correspondiente; (el resaltado es nuestro).</p> <p>Dicho artículo fue modificado por la Ley N° 27469, quedando redactado del modo siguiente:</p> <p>"Artículo 52.- Los funcionarios y empleados, así como el personal de vigilancia de las municipalidades, son servidores públicos sujetos exclusivamente al régimen laboral de la actividad pública y tienen los mismos deberes y derechos de los del Gobierno Central de la categoría correspondiente.</p> <p>Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen...” (el resaltado es nuestro).</p> <p>La actual Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972, que fue publicada el 27 mayo 2003, en su artículo 37° establece:</p> <p>"ARTÍCULO 37.- RÉGIMEN LABORAL</p> <p>Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública,</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>conforme a ley.</p> <p>Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen."</p> <p>4.3 Cabe la distinción, en consecuencia de un obrero y un empleado, siendo que el primero realiza labores preponderantemente físicas o manuales y el segundo propiamente intelectuales, y que en el ámbito de las entidades ediles, los obreros pertenecen al régimen privado y los empleados al régimen</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>público, no estando permitido la contratación de un obrero municipal bajo el régimen distinto al que por ley se ha designado.</p> <p>4.4 Por otro lado, no obstante que la Ley Orgánica de Municipalidades ha definido el marco legal de la contratación de los obreros que prestan servicios para las municipalidades, la demandada optó por contratar al trabajador bajo contratos administrativos de servicios. Al respecto es menester mencionar que si bien la emplazada tiene derecho a la contratación de sus servidores, éstas deben realizarse en concordancia con el artículo 2°</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>numeral 14° de la Carta Magna el cual reconoce el derecho a la contratación con fines lícitos, siempre que no se contravengan leyes de orden público. De este modo, si el contrato de trabajo se transforma en un mecanismo que distorsiona derechos laborales o no permite garantizarlos de modo pleno, o las vacía en su contenido, no cabe la menor duda de que el objetivo de licitud previsto en la norma fundamental se ve vulnerado. En este sentido, queda claro que la suscripción de contratos CAS, de acuerdo al Régimen del Decreto Legislativo N° 1057 y sus</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>modificadorias, laborados por parte del actor, atenta contra lo señalado en la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972, ya que esta norma especial establece que el Régimen laboral de los obreros es el régimen laboral de la actividad privada. La Ley Orgánica de Municipalidades detenta un carácter de Ley Orgánica, primando, por ende, por sobre cualquier otra ley.</p> <p>4.5 El Contrato Administrativo de Servicios, regulado por el Decreto Legislativo N° 1057 y su Reglamento, si bien ha proveído beneficios sociales para los trabajadores, estos han sido determinados en forma</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>diminuta en comparación a los derechos reconocidos por el Decreto Legislativo N° 728, lo cual afecta el principio-derecho de igualdad ante la Ley, aspecto que ha sido puesto en relieve por la jurisprudencia laboral. Por otro lado, se debe tener en cuenta, que las circunstancias que el Estado, mediante la norma antes citada, reconozca al trabajador normas de índole laboral, puesto que en un primer período no lo hacía con la suscripción de contratos de locación de servicios, significa la aceptación por parte del ente estatal de que los ciudadanos sometidos a estos contratos se encontraban en una</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>situación de desprotección en lo que se refiere a sus derechos laborales, reconocimiento que se patentiza con la promulgación de la Ley N° 29849 de fecha 05 de abril de 2012, que establece la eliminación progresiva del régimen especial del Decreto Legislativo N°1057 y otorga derechos laborales a los trabajadores sometidos a este régimen laboral. En conclusión la contratación del actor bajo el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N°1057 afecta la vigencia de los Principios de Condición más Beneficiosa, el Principio de Progresividad y no Regresividad de los Derechos</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Laborales y el Principio de Igualdad en las relaciones laborales. Finalmente, la contratación a través del Contrato Administrativo de Servicios, lesiona el Principio Protector recogido en el artículo 23 de la Constitución Política del Estado y más específicamente en la última parte del mismo cuando señala que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.</p> <p>4.6 Con respecto a lo manifestado por la demandada en su agravio, referido a que el</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>contrato administrativo de servicios ha sido debidamente determinado por el Tribunal Constitucional, debemos señalar que, si bien el Tribunal Constitucional mediante sentencia recaída en el expediente N° 0002-2010-PI-TC, publicado el 20 de setiembre 2010, declaró que el Régimen Especial de Contratación Administrativa regulado por el Decreto Legislativo N° 1057 no resulta inconstitucional, este colegiado indica que el precedente constitucional no puede ser invocado en el presente caso, dado que consiste la condición en la que se encuentra el actor</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>es diferente de la situación del análisis efectuado en dicho precedente, es necesario precisar que en la presente causa nos encontramos frente a una demanda formulada por un trabajador que tiene la condición de obrero de la Municipalidad, que mantuvo anteriormente un contrato civil con encubrimiento de una relación laboral antes de suscribir contrato CAS, y que con arreglo a lo señalado en el artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades antes indicado en la presente. A todo lo cual debe agregarse lo señalado en la Primera Disposición Complementaria</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Final de la Ley del Servicio Civil N° 30057, publicada el 4 de julio de 2013, que dispone lo siguiente: “No están comprendidos en la presente Ley los trabajadores de las empresas del Estado, sin perjuicio de lo dispuesto en la tercera disposición complementaria final del Decreto Legislativo 1023, así como los servidores civiles del Banco Central de Reserva del Perú, el Congreso de la República, la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, y la Contraloría General de la</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>República ni los servidores sujetos a carreras especiales. Tampoco se encuentran comprendidos los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales.</p> <p>Por otro lado debe precisarse que la aplicación de los principios laborales de condición más beneficiosa o favorable y de progresividad desvirtúa cualquier argumentación referida a la aplicación de los contratos CAS en el presente caso. Por lo tanto, corresponde desestimar los agravios vertidos en los numerales 3.5, 3.6, 3.7 y 3.8 de la apelación.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>4.7 La demandada, señala que no es procedente el pago a la demandante por concepto de Beneficios Sociales, escolaridad ni inscribir al demandante en el Libro de Planillas de Remuneraciones por no estar contemplados a Ley. Este colegiado ya ha precisado en consideraciones anteriores que en el presente caso tratándose de un obrero de la municipalidad, resultan de aplicación los alcances de la actividad privada como lo establece en su artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades, que establece que el obrero se encuentra</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>comprendido por el régimen de la actividad privada regido por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, por la cual debe reconocérsele derechos y beneficios de tal régimen.</p> <p>4.8 Respecto al agravio que señala el demandado sobre el perjuicio económico a la Municipalidad Distrital de Chaclacayo por reconocer y abonar al accionante en el futuro, beneficios de carácter económico contemplados en el Decreto Legislativo N° 728, genera desestabilización del presupuesto de la comuna y afecta directamente el</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>desarrollo de las obras públicas en perjuicio de la comunidad que reside en el Distrito. En este extremo, es preciso señalar con respecto a la Ley de presupuesto del Sector Público para el año Fiscal 2016 en la SEPTUAGÉSIMA TERCERA disposición Complementaria final establece como gasto presupuestado para el Gobierno Local las sentencias judiciales con calidad de cosa juzgada, en consecuencia lo indicado por el demandado no evidencia agravio económico que afecta el desarrollo de obras, más aun teniendo en consideración que el gasto para obras públicas pertenece a otro clasificador</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>distinto a sentencias judiciales, en ese sentido el manejo presupuestal de la Municipalidad debe ser de cumplimiento bajo esas normas presupuestales, por la cual debe reconocérsele derechos y beneficios de tal régimen. Por lo tanto debe desestimarse también este agravio.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro diseñado por la asesora abogada Dione Loayza Muñoz Rosas – docente universitario.

Fuente: sentencia de segunda instancia del Expediente N° 00215-2016-0-3202-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Lima Este.

Nota 1: el cumplimiento de los parámetros de “la motivación de los hechos” y “la motivación del derecho” fueron identificados en el texto completo de la parte considerativa.

Nota 2. El valor numérico asignado para calificar el cumplimiento de los parámetros en la parte considerativa han sido duplicados, por la relevancia y complejidad que exige su elaboración.

LECTURA. El cuadro 5 revela que la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia se ubica en el rango de mediana calidad. Lo que se deriva de la calidad de “la motivación de los hechos” y “la motivación del derecho”, que se ubican en el rango de “muy baja calidad” respectivamente. En el caso de “la motivación de los hechos”, de los 5 parámetros previstos se cumplieron 1: la claridad; más no así 4: la selección de los hechos probados o improbados; la fiabilidad de las pruebas; aplicación de la valoración conjunta; aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. En cuanto a “la motivación del derecho”, de los 5 parámetros previstos se cumplieron 1: la claridad; más no así 4: las razones se orientan a evidenciar que la norma aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones de las partes; interpretación de las normas aplicadas; respeto de los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que la justifican la decisión.

Cuadro 6

“CALIDAD DE LA PARTE RESOLUTIVA CON ÉNFASIS EN LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE CONGRUENCIA Y LA DESCRIPCIÓN DE LA DECISIÓN DE LA SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA, SOBRE SOBRE INCUMPLIMIENTO

Principio de Congruencia	CONFIRMAR la resolución N° 3 de fecha 20 de Abril de 2016, obrante de folios 119 a 132, en los extremos apelados que declara FUNDADA la demanda interpuesta por M.E.C.F. contra la M.D.CH. sobre DESNATURALIZACION DE CONTRATO, RECONOCIMIENTO DEL VÍNCULO LABORAL A PLAZO INDETERMINADO, REGISTRO EN EL LIBRO DE PLANILLAS Y OTROS, en consecuencia determina la existencia de una relación de trabajo de duración indeterminada entre la demandante y la demandada, comprendida en el régimen laboral de la actividad privada a plazo indeterminado desde el 01 de Febrero del 2011	formuladas en el recurso impugnatorio del(os) apelante(s)/ de quien se adhiere/ o fines de la consulta. (Es completa) Si cumple 2. El contenido evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas en el recurso impugnatorio/o la consulta (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple 3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y			x						7	
--------------------------	---	--	--	--	---	--	--	--	--	--	---	--

	<p>hasta la fecha, debiendo la demandada reconocer el tiempo de servicios prestados por el accionante como record laboral bajo el indicado régimen, registrarlos en las planillas de pago de trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, se le entregue las boletas de pago y regularice su aportación al Sistema Nacional de Pensiones. DEBIENDO CORRIGIR el cálculo de la liquidación de Compensación por Tiempo de Servicio y gratificaciones, de acuerdo a los términos expuestos en la presente resolución y ORDENARON, que la demandada cumpla con pagar a la actora la suma de S/ 13,760.42) TRECE</p>	<p>sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple 4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. No cumple 5. Las razones 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</p>										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>MIL SETECIENTOS SESENTA CON 42/100 NUEVOS SOLES por concepto de Beneficios Sociales (CTS, vacaciones e indemnización vacacional, gratificaciones y escolaridad), más interés señalados en la demanda que serán liquidados en la etapa de ejecución.</p> <p>Ordena que la demanda cumpla con abonar a favor del actor la suma ascendente a</p> <p>En los seguidos por “A”. Contra la “B” sobre</p> <p>DESNATURALIZACION DE CONTRATO, RECONOCIMIENTO DEL VÍNCULO LABORAL A PLAZO INDETERMINADO, REGISTRO</p>	<p>perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el</p>																				
--	---	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>EN EL LIBRO DE PLANILLAS Y OTROS; y, los devolvieron al Juzgado de Trabajo Permanente de Ate - del Distrito de Ate. Notifíquese.-</p>	<p>derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o</p>											
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro diseñado por la asesora abogada Dione Loayza Muñoz Rosas – docente universitario.

Fuente: sentencia de segunda instancia del Expediente N° 00215-2016-0-3202-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Lima Este.

Nota: el cumplimiento de los parámetros de “la aplicación del principio de congruencia” y de “la descripción de la decisión” fueron identificados en el texto completo de la parte resolutive.

LECTURA. El cuadro 6 revela que la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia se ubica en el rango de alta calidad. Lo que se deriva de la calidad de “a aplicación del principio de congruencia” y “la descripción de la decisión”, que se ubican en el rango de: “alta” y “mediana” calidad. En el caso de la “aplicación del principio de congruencia”, de los 5 parámetros se cumplieron 4: resolución de todas las pretensiones oportunamente formuladas en el recurso impugnatorio del apelante; resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas en el recurso; aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia; y la claridad; mas no así 1: correspondencia con la parte expositiva y considerativa de la misma sentencia. En cuanto a la “descripción de la decisión”, de los 5 parámetros se cumplieron 3: mención expresa de lo que se decide u ordena; mención clara de lo que se decide u ordena; y la

claridad; mas no así 2: el contenido del pronunciamiento evidencia a quien le corresponde cumplir con la pretensión planteada; y el contenido del pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso.

Cuadro 7. “CALIDAD DE LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA SOBRE SOBRE INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES Y NORMAS LABORALES, EXPEDIENTE N° 00215-2016-0-3202-JR-LA-01°, DEL DISTRITO JUDICIAL DE LIMA ESTE- LIMA, 2019.

VARIABLE EN ESTUDIO	DIMENSIÓN DE LA VARIABLE	SUBDIMENSIÓN DE LA VARIABLE	CALIFICACION					RANGOS DE CALIFICACIÓN DE LA DIMENSIÓN	RANGOS DE CALIFICACIÓN - DE LA VARIABLE (CALIDAD DE LA SENTENCIA)									
			RANGOS – SUBDIMENSIÓN						DIMENSIÓN	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta			[1 - 8]	[9 - 16]	[17 -24]	[25- 32]	[33 - 40]				
			1	2	3	4	5											
		Introducción					X	9	[9 - 10]	Muy alta								
									[7 - 8]	Alta								

CALIDAD DE LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA	Parte expositiva								8]										
		Postura de las partes				X			[5 - Mediana 6]										
									[3 - Baja 4]										
									[1 - Muy baja 2]										
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10		[17 - Muy alta 20]										
						X		16	[13 - Alta 16]										
		Motivación del derecho					X		[9 - Mediana 12]										
									[5 - Baja 8]										
									[1 - Muy baja										

33

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

Cuadro diseñado por la abogada Dione Loayza Muñoz Rosas – docente universitario.

Fuente: sentencia de primera instancia del Expediente N° 00215-2016-0-3202-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Lima Este.

LECTURA. El cuadro 7 revela que la Calidad de la Sentencia de Primera Instancia sobre sobre incumplimiento de disposiciones y normas laborales, expediente n° 00215-2016-0-3202-jr-la-01°, del distrito judicial de lima este.2017, se ubica en el rango de muy alta calidad. Lo que se deriva de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutiva respectivamente. Donde la calidad de la parte expositiva, proviene de la calidad de: la “introducción”, y la “postura de las partes” que se ubican en el rango de: “muy alta” calidad, respectivamente; de la parte considerativa, donde la calidad de “la motivación de los hechos” y “la motivación del derecho”,

que se ubican en el rango de: “alta” calidad, respectivamente. Y, de la calidad de la parte resolutive, donde “la aplicación del principio de congruencia” y la “descripción de la decisión”, que se ubican en el rango de: “alta” y “alta” calidad respectivamente.

Cuadro 8

CALIDAD DE LA SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA SOBRE SOBRE INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES Y NORMAS LABORALES, EXPEDIENTE N° 00215-2016-0-3202-JR-LA-01°, DEL DISTRITO JUDICIAL DE LIMA ESTE – LIMA, 2019.

VARIABLE EN ESTUDIO	DIMENSIÓN DE LA VARIABLE	SUBDIMENSIÓN DE LA VARIABLE	CALIFICACION					RANGOS DE CALIFICACIÓN DE LA DIMENSIÓN	RANGOS DE CALIFICACIÓN – DE LA VARIABLE (CALIDAD DE LA SENTENCIA)					
			RANGOS – SUBDIMENSIÓN						DIMENSIÓN	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta			[1 - 8]	[9 - 16]	[17 -24]	[25- 32]	[33 - 40]
			1	2	3	4	5							
		Introducción				X		[9 - 10]	Muy alta					

CALIDAD DE LA SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA	Parte expositiva							5	[7 - Alta 8]					
		Postura de las partes	X						[5 - Mediana 6]					
									[3 - Baja 4]					
									[1 - Muy baja 2]					
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10		[17 - Muy alta 20]					
					X			12	[13 - Alta 16]				24	
		Motivación del derecho			X				[9- Mediana 12]					
									[5 - Baja 8]					

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

Donde la calidad de la parte expositiva, proviene de la Cuadro diseñado por la asesora abogada Dione Loayza Muñoz Rosas – docente universitario.

Fuente: sentencia de segunda instancia del Expediente N° 00215-2016-0-3202-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Lima Este.

LECTURA. El cuadro 8 revela que la Calidad de la Sentencia de Segunda Instancia sobre incumplimiento de disposiciones y normas laborales, Expediente N° 00215-2016-0-3202-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Lima Este se ubica en el rango de mediana calidad. Lo que se deriva de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive respectivamente.

La calidad de la “introducción”, y la “postura de las partes” que se ubican en el rango de: “alta” y “muy baja” calidad, respectivamente. De la calidad de la parte considerativa, donde la calidad de “la motivación de los hechos” y “la motivación del derecho”; que se ubican en el rango de: “muy baja” calidad, respectivamente. Y, de la calidad de la parte resolutive, donde “la aplicación del principio de congruencia” y la “descripción de la decisión”, que se ubican en el rango de: “alta” y “mediana” calidad, respectivamente.

4.2. Análisis de los resultados.

“Los resultados de la investigación revelaron que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Incumplimiento de disposiciones y normas laborales, en el **Expediente N° 00215-2016-0-3202-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Lima Este**, 2019 ambas fueron de rango muy alta y de mediana calidad respectivamente, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 7 y 8)”.

Respecto de la sentencia de primera instancia.

“Su calidad, fue de rango muy alta, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio; fue emitida por el Octavo Juzgado especializado en lo laboral de la ciudad de Lima, del Distrito Judicial de Lima (Cuadro 7)”.

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

La calidad de su parte expositiva de rango muy alta.

“Se determinó con énfasis en la introducción y la postura de las partes, que fueron de rango muy alto y alto, respectivamente (Cuadro 1)”.

La calidad de la introducción, que fue de rango muy alta; es porque se hallaron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad.

“Asimismo, la calidad de postura de las partes que fue de rango alta; porque se hallaron 4 de los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver; y la claridad; mientras que 1: explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos de la parte demandante y de la parte demandada, no se encontró”.

“Respecto, a estos hallazgos, se puede afirmar que se trata de una resolución que se ajusta a las exigencias previstas en las normas del artículo 119 y 122 del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al proceso de acción de amparo, en donde está previsto los requisitos que debe tener la sentencia, tanto en su cabecera como en el

rubro que corresponde, a exponer tanto los hechos que motivó el proceso, como la pretensión que surgió de la misma, en el caso concreto hay una exposición de estos hechos, conforme se indica en referentes normativos (Sagástegui, 2003)”.

Al respecto, se puede afirmar, que el hecho de explicitar éste perfil, puede estar significando, que el juzgador fue explícito en asignar estos datos, con el propósito de dejar claro, que tal documento es la sentencia, pues así, se diferencia desde la cabecera de esta resolución, lo cual es importante, ya que una sentencia, es una resolución de mayor jerarquía entre los actos procesales, otro asunto que hay que destacar, es que el juzgador indica los actos procesales más relevantes acaecidos en el proceso, porque hay una lista de actos procesales, lo cual puede interpretarse que antes de sentenciar el juez revisó todo lo actuado, como tratando de tener un proceso regular, al cual Bustamante (2001), lo llama también como proceso justo.

La calidad de su parte considerativa fue de rango alta.

Se determinó; en base a los resultados de la calidad de la motivación de los hechos y la motivación del derecho, donde ambas fueron de rango alta y alta (Cuadro 2).

Respecto a la motivación de los hechos se encontraron los 4 de los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad; mientras que 1: las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta no se encontró.

Asimismo, en la motivación del derecho, se encontraron los 4 de los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que las normas aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones de las partes, del caso concreto; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; mientras que 1: claridad no se encontró.

Con relación al principio de Motivación, es procedente destacar, pues conforme a lo que se ha planteado, se pudo verificar que si cumplieron, pues se evidenció que el juzgador examinó todos los medios probatorios, que pudieran servir de base para reproducir los hechos, lo que significa, por lo menos desde este punto de vista, que el

Juzgador, aplicó lo que sostiene Rodríguez (1995), quien sostiene que el estudio de las pruebas debe basarse en un examen exhaustivo orientados a interpretar su contenido.

En lo que respecta, a la argumentación que se vierte para aplicar el derecho sustantivo, también se hizo énfasis; a la norma de la materia; ya que la norma se seleccionó en base al derecho vulnerado, en el caso concreto se aplicó la Constitución Política del Perú y el Reglamento de Jubilación del Pescador aprobado por Resolución Suprema 423-72-TR, de fecha 20 de Junio de 1972.

En síntesis, se puede decir que el manejo del principio de motivación fue conforme expone Colomer (2003), asimismo Chanamé (2009), e inclusive las normas internacionales que precisa Couture (2002), de lo que se puede afirmar que hay una tendencia a admitir; que en cuestiones de motivación en el caso de la sentencia en estudio hubo esmero tanto para valorar las pruebas y tanto para aplicar el derecho sustantivo.

La calidad de su parte resolutive fue de rango alta.

Se determinó en base a los resultados de la calidad, de la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, que fueron de rango alto y alto, respectivamente (Cuadro 3).

En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitada; el pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas; el pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia; y la claridad; mientras que 1: el pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, no se encontró.

Por su parte, en la descripción de la decisión, se encontraron los 4 de los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena, el pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada; la claridad. Mientras que 1: el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la exoneración no se encontró.

Al respecto se puede decir que durante la sentencia, con lo cual es un defecto en la misma, al no haberse pronunciado en esta parte de la sentencia, a cerca de las costas del proceso, si es que se le iba a reconocer dicho derecho o no al actor; por lo que se puede concluir que no se aproxima a lo que sostiene Ticona (2004), quien al abordar el principio de congruencia, expone que en conformidad con éste principio, el Juez, no puede resolver sobre una pretensión que no ha sido motivo de planteamiento en el proceso; pero en el caso concreto no se cumplió éste principio.

En el caso concreto, no se pronunció sobre todas las pretensiones planteadas, por lo que a lo manifestado por Hinostroza (2004), que en el fallo se hará referencia al tema de las costas, ya sea para condenar o sea para expresar que no procede un especial pronunciamiento en esa materia.

Respecto a la sentencia de segunda Instancia.

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

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

La calidad de su parte expositiva fue de rango mediana.

Se determinó con énfasis en la introducción y la postura de las partes, que fueron de rango alta y muy baja, respectivamente (Cuadro 4).

En la introducción, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; y la claridad; mientras que 1: los aspectos del proceso, no se encontró.

Asimismo en la postura de las partes, se encontró 1 de los 5 parámetros: la claridad; mientras que 4: evidencia el objeto de la impugnación; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación; evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación; y evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante o explícita el silencio o inactividad procesal, no se encontraron.

Sobre el particular considero que estos hallazgos, se puede afirmar que no se trata de una resolución que se ajusta a las exigencias previstas en las normas del artículo 17 del Código Procesal Constitucional; en donde está previsto los requisitos que debe de tener la sentencia, tanto en la parte del encabezamiento como en el rubro que corresponde, pues solo se indicó los nombres de las partes del proceso, mas no su condición que tienen en el proceso judicial (Gómez, 2012).

Además la sentencia no se inició con un término jurídico, por lo contrario se inició con la palabra “asunto”, tal como se establece en la doctrina, con respecto a los términos en ella deben contener (León, 2008).

Al respecto, se puede indicar que el juzgador no fue explícito en asignar estos datos, puesto que en la sentencia no se han observado el objeto de impugnación por parte del apelante, para saber en qué extremo se apelado la misma; además no se ha indicado si ha habido pretensiones o no de la parte contraria, con la finalidad de describir todo el suceso del proceso materia a sentenciar; por lo que el juez no ha señalado dichos actos procesales, a pesar de ser relevantes en el proceso.

La calidad de su parte considerativa fue de rango mediana.

Se determinó con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho, que fueron de rango mediano y mediano, respectivamente (Cuadro 5).

En la motivación de los hechos, se encontraron los 3 de los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados; las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad. Mientras que 2: las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas y las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta no se encontró.

Asimismo, en la motivación del derecho, se encontraron 3 de los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que las normas aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; mientras que 2; las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión y la claridad no se encontró.

Conforme a estos resultados se puede decir que en el extremo analizado de la sentencia, donde es importante verificar si en la misma se ha aplicado el principio de Motivación, por lo que es procedente destacar, que si se ha cumplido con la respectiva

motivación, ya que el Colegiado examinó todos los medios probatorios desarrollados y valorados por el Magistrado de primera instancia, que sirvieron de base para reproducir los hechos, lo que significa, por lo menos desde este punto de vista, que el Juzgador, aplicó lo que sostiene Rodríguez (1995), quien sostiene que el estudio de las pruebas debe basarse en un examen exhaustivo orientados a interpretar su contenido.

Al respecto considero que el Colegiado se ha extendido en comentar y argumentar que el derecho reclamado por el demandante le corresponde reconocerlo y el monto ordenado en la primera sentencia está bien establecido, citando las normas pertinentes, por lo que solo se observa que el Colegiado resuelve sobre la pensión de jubilación solicitada por el demandante y apelada por la demandada. En lo que respecta, a la argumentación que se vierte para aplicar el derecho sustantivo, también se hizo énfasis; a la norma de la materia; ya que la norma se seleccionó en base al derecho vulnerado, en el caso concreto se aplicó la Constitución Política del Perú y el Reglamento de Jubilación del Pescador aprobado por Resolución Suprema 423-72-TR, de fecha 20 de Junio de 1972.

En síntesis, se puede decir que el manejo del principio de motivación fue conforme expone Colomer (2003), asimismo Chanamé (2009), e inclusive las normas internacionales que precisa Couture (2002), de lo que se puede afirmar que hay una tendencia a admitir; que en cuestiones de motivación en el caso de la sentencia en estudio hubo esmero tanto para valorar las pruebas, para aplicar el derecho sustantivo y aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia.

Respecto a la calidad de su parte resolutive fue de rango alta.

Se determinó con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión que fueron de rango alta y mediana, respectivamente (Cuadro 6).

En cuanto al, principio de congruencia, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente formuladas en el recurso impugnatorio; el contenido el pronunciamiento evidencia resolución, nada más que de las pretensiones ejercitadas en el recurso impugnatorio; el pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia; y la claridad; mientras que 1: el pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con

la parte expositiva y considerativa respectivamente, no se encontró.

Finalmente, en la descripción de la decisión, se encontraron los 3 de los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la exoneración de las costas y costos del proceso, y la claridad. Mientras que 2; el pronunciamiento evidencia a quién le corresponde el derecho reclamado; el pronunciamiento evidencia a quién le corresponde el derecho reclamado no se encontró.

En síntesis, sobre la sentencia de segunda instancia; considero que dicho pronunciamiento no abarca sobre todo el petitorio (sobre las pensiones devengadas con sus respectivos intereses legales), en vista que en ninguna parte de la sentencia se ha indicado si le corresponde que le reconozca las pensiones devengadas y por ende sus respectivos intereses legales, por lo contrario se expusieron los Magistrados indicando la condición de liquidación que se encuentra la demandada, situación que no fue solicitada por ninguna de las partes. Por lo que se puede precisar que el Colegiado, no se ha regido a lo establecido en el principio de congruencia. Que el Juez, no puede resolver sobre una pretensión que no ha sido motivo de planteamiento en el proceso; pero en el caso concreto si se cumplió éste principio.

Además se puede indicar, que en la parte resolutive de la sentencia no se ha cumplido con todos los parámetros establecidos en la presente investigación; tal como se ha establecido que la motivación de la sentencia debe ser congruente, completa y suficiente.

V. CONCLUSIONES.

Se concluyó que la calidad de las sentencias de primera instancia y segunda instancia sobre **Incumplimiento De Disposiciones y Normas Laborales, contenido en el expediente N° 00215-2016-0-3202-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Lima Este, 2019** fueron de muy alta y mediana calidad, respectivamente, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (cuadro 7 y 8).

Respecto a la sentencia de primera instancia

Se determinó que su calidad fue de rango muy alta, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (cuadro 7).

Fue emitida por el Juzgado Especializado de Trabajo zona 02, del Distrito Judicial de Lima Este, donde se resolvió: Fundada la demanda, en consecuencia, se ordenó que la demandada cumpla con pagar al actor la suma de s/. 14,308.39, más intereses financieros respecto de la cts e intereses legales en cuanto a los demás conceptos, los que se liquidarán en ejecución de sentencia, de conformidad con el D.L. 25920; e infundada respecto de la indemnización por despido arbitrario; sin costas y costos. (**Expediente N° 00215-2016-0-3202-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Lima Este**)

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

Para comenzar, la calidad de la introducción fue de rango muy alta; porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad.

Asimismo, la calidad de la postura de las partes fue de rango alta; porque se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver; y la claridad; mientras que 1: explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos de la parte demandante y de la parte demandada, no se encontró.

Se determinó que la calidad de su parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho, fue de rango alta y alta (cuadro 2).

En primer lugar, la calidad de motivación de los hechos fue de rango alta; se encontraron los 4 de los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad; mientras que 1: las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta no se encontró.

Asimismo, en la motivación del derecho, se encontraron los 4 de los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que las normas aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones de las partes, del caso concreto; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; mientras que 1: claridad no se encontró.

Se determinó que la calidad de su parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fue de rango alta y alta (cuadro 3).

Para comenzar, la calidad de la aplicación del principio de congruencia fue de rango

alta, porque en su contenido se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitada; el pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas; el pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia; y la claridad; mientras que 1: el pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, no se encontró.

Por otro lado, la calidad de la descripción de la decisión fue de rango alta; porque se encontraron los 4 de los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia mención

clara de lo que se decide u ordena, el pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada; la claridad. Mientras que 1: el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la exoneración no se encontró.

Respecto a la sentencia de segunda instancia.

Se determinó que su calidad fue de rango mediana calidad, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 8)

Fue emitida por la Sala Laboral, del Distrito Judicial de Lima Este, donde se resolvió:

CONFIRMAR la Sentencia de primera instancia, que declara fundada la demanda, en consecuencia ordena que la demandada cumpla con pagar al actor la suma de s/. 14,308.39, más intereses financieros respecto de la CTS e intereses legales en cuanto a los demás conceptos, los que se liquidarán en ejecución de sentencia, de conformidad con el D.L. 25920; e infundada a la indemnización por despido Arbitrario, sin costas y costos. (**Expediente N° 00215-2016-0-3202-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Lima Este**).

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

En cuanto a la calidad de la introducción fue de rango alta; porque en su contenido se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; y la claridad; mientras que 1: los aspectos del proceso, no se encontró.

Asimismo, la calidad de la postura de las partes fue de rango muy baja, porque en su contenido se encontró 1 de los 5 parámetros: la claridad; mientras que 4: evidencia el objeto de la impugnación; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación; evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación; y evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante o explícita el silencio o inactividad procesal, no fueron encontrados.

Se determinó que la calidad de su parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho fue de rango mediana (Cuadro 5).

En cuanto a la calidad de la motivación de los hechos fue de rango mediana; porque en la motivación de los hechos, se encontraron los 3 de los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas; las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad. Mientras que 2: las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas y las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta no se encontró.

Por su parte, la calidad de la motivación del derecho fue de rango mediana; porque en la motivación del derecho, se encontraron 3 de los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que las normas aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; mientras que 2; las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión y la claridad no se encontró.

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

Respecto a la calidad del principio de congruencia fue de rango alta; porque se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente formuladas en el recurso impugnatorio; el contenido el pronunciamiento evidencia resolución, nada más que de las pretensiones ejercitadas en el recurso impugnatorio; el pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia; y la claridad; mientras que 1: el pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, no se encontró.

Finalmente, la calidad de la descripción de la decisión fue de rango mediana; porque se encontraron los 3 de los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la exoneración de las costas y costos del proceso, y la claridad. Mientras que 2; el pronunciamiento evidencia a quién le corresponde el derecho reclamado; el pronunciamiento evidencia a quién le corresponde el derecho reclamado no se encontró.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguila Grados, G.** (2010). *Lecciones de Derecho Procesal Civil*. Lima: Editorial de la Escuela de Altos Estudios Jurídicos EGACAL.
- Ariano Deho, E.** (2010). *Código Procesal Civil*. Lima: Palestra Editores.
- Ávalos Jara, O. V.** (2012). *El Amparo Laboral*. Lima: Gaceta Juridica.
- Basadre, J.** (1956). *Los Fundamentos de la historia del derecho*. Lima: Librería Internacional del Perú.
- Blancas Bustamante, C.** (2013). *El Despido en el Derecho Laboral Peruano*. Lima: Juristas Editores.
- Calamandrei, P.** (1961). *Estudios sobre el Proceso Civil*. Buenos Aires: Editorial Bibliográfica Argentina.
- Carnelutti, F.** (1959). *Instituciones del Proceso Civil*. Buenos Aires: EJE.A.
- Cavani Brain, R.** (2013). *La Prueba en el Proceso Civil*. Lima: Gaceta Juridica.
- Davalos, J.** (2009). *Derecho Individual de Trabajo*. Mexico: Editorial Porrúa.
- De Buen Lozano, N.** (1981). *Derecho del Trabajo*. Mexico: Editorial Porrúa.
- El Peruano.** (12 de Noviembre de 1999). Casacion N° 1296-99. *Jurisprudencia*, págs. 1-5.
- Fairen Guillén, V.** (1990). *Doctrina General del Derecho Procesal*. Barcelona: Librería Bosch.
- Franciskovic Ingunza, B. A.** (2012). *La Sentencia Arbitraria Por Falta De Motivación En Los Hechos Y El Derecho*. *Gaceta Juridica*, 01-74.
- Gaceta Juridica.** (2013). *El Proceso Civil en su Jurisprudencia*. Lima: Gaceta Juridica.
- Garcia Manrique, A.** (2010). *Como se está Aplicando los Principios Lborales en el Perú*. Lima: Gaceta Juridica.
- Gomez Valdez, F.** (2010). *Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima: San Marcos.
- Gonzáles Castillo, J.** (2006). La fundamentación de las sentencias y la sana crítica. *Revista Chilena de Derecho*, 93-107.
- Guevara Mesia, J.** (03 de Noviembre de 2011). *Bases constitucionales blogspot*. Recuperado el 12 de Octubre de 2015, de JURISDICCION EN EL PERU: <http://basesconstitucionales.blogspot.com/>

- Ledesma Narváez, M.** (2008). *Comentarios al Código Procesal Civil*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Linares, J.** (01 de Octubre de 2011). *Clasificación Sentencia*. Recuperado el 12 de Octubre de 2015, de Documentos: <https://es.scribd.com>
- Marisela Bermudez, N.** (01 de Julio de 2008). *monografias*. Recuperado el 12 de Octubre de 2015, de Administracion Publica Venezuela: <http://www.monografias.com>.
- Martel Chang, R. A.** (01 de Febrero de 2002). *Acerca de la necesidad de legislar sobre las medidas autosatisfactivas en el proceso civil*. Obtenido de Acerca de la necesidad de legislar sobre las medidas autosatisfactivas en el proceso civil: sisbib.unmsm.edu.pe/ibvirtual/tesis/Human/Martel_Ch_R/titulo_4.htm.
- Monroy Gálvez, J.** (1996). *Introducción al Proceso Civil*. Santa Fe de Bogotá: Editorial Themis S.A.
- Monroy Gálvez, J. F.** (1997). *Conceptos Elementales del Proceso Civil en comentario al Código Procesal Civil*. Trujillo: Derecho y Cambio Social - PUCP.
- Monroy Galvez, J. F.** (2007). *Introducción al Derecho Procesal Civil*. Lima: Biblioteca de Derecho Procesal.
- Neves Mujica, J.** (2004). *Introducción al Derecho de Trabajo*. Lima: Palestra.
- Ñaupá Vargaya, F.** (2005). *Derecho Procesal Civil*. Cusco: Cusco : Universitaria.
- Pereira, F. J.** (01 de 11 de 2013). *Procesal III Recursos Procesales*. Recuperado el 12 de Octubre de 2015, de Material de Apoyo para el examen de grado: <http://www.jurislex.cl>.
- Plá Rodríguez, A.** (1998). *Los Principios del Derecho Laboral*. Buenos Aires: Depalma.
- Priori Posada, G.** (2008). La Competencia en el Proceso Civil Peruano. *Derecho & Sociedad (PUCP)*, 10-15.
- Quiroga León, A.** (2003). *El debido Proceso Legal en el Perú y el Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos*. Lima: Juristas Editores.
- Rendon Vásquez, J.** (1998). *Derecho del Trabajo*. Lima: Tarpuy.
- Rueda Fernandez, S. C.** (2012). *Las Garantías Del Proceso Civil en el Contexto del Estado Constitucional de Derecho*. Lima: Universidad de Derecho San Martín de Porres.

- Sagástegui Urteaga, P.** (2003). *Exégesis y Sistemática del Código Procesal Civil*. Lima: Grijley.
- Salazar Moreno, B.** (01 de Setiembre de 2002). Sentencias Insuficientes. *Sus consecuencias*. Valencia, Valencia, Venezuela: Universidad Católica Andrés Bello.
- Sanchez Alvarado, A.** (1967). *Instituciones de Derecho del Trabajo*. Mexico: Editorial Porrúa.
- Sarango Aguirre, H.** (02 de Enero de 2008). El debido proceso y el principio de motivación de las resoluciones / sentencias judiciales. *El debido proceso y el principio de motivación de las resoluciones / sentencias judiciales*. Quito, Quito, Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, area de Derecho.
- Távora Córdova, F.** (2012). *Los Recursos Procesales Civiles*. Lima: Gaceta Juridica.
- Toledo Toribio, O.** (2011). *Derecho Procesal Laboral*. Lima: Editorial Grijley.
- Torres Manrique, J. I.** (2012). Breves Consideraciones Acerca Del Debido Proceso Civil. *Revista de la Maestría en Derecho Procesal-PUCP*, 1-4.
- Toyama Miyagusuku, J.** (2004). *Instituciones del Derecho Laboral*. Lima: Gaceta Juridica.
- Véscovi, E.** (1984). *Teoría General del Proceso*. Bogotá: Editorial Themis S.A.
- Villa García Vargas, J.** (01 de Noviembre de 2009). La actuación de sentencia impugnada en el proceso de amparo. *La actuación de sentencia impugnada en el proceso de amparo*. Lima, Lima, Peru: Pontificia Universidad Católica del Perú. Escuela de Posgrado.
- Zúñiga Castro, Y. I.** (01 de Julio de 2004). *Ética y corrupción en la administración de justicia*. Recuperado el 12 de Octubre de 2015, de Cybertesis PERÚ: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe>

A
N
N
E
X
O
S

ANEXO 01

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

RESOLUCION N° TRES

Ate, veinte de abril del dos mil dieciséis.

1. **PARTE EXPOSITIVA**

1. **DEMANDA.**

1.1. **PRETENSION:**

Resulta que, a folios 56 a 71, el ciudadano “A”, interpone demanda contra la “B” solicitando se declare la existencia del vínculo laboral con la demandada desde el 01 de febrero del 2011 al 31 de diciembre de 2013, la desnaturalización de los contratos administrativos de servicios suscritos desde del 01 de enero del 2014 en adelante, declarándose la invalidez de los mismos, reconociendo su condición laboral de trabajador obrero con contrato a plazo indeterminado sujeto al régimen de la actividad privada D.L. N° 728; todo ello como pretensión principal, y como pretensiones accesorias su registro en el libro de planilla única de paga, el pago de sus beneficios económicos conforme al régimen de la actividad privada, la regularización de sus aportes al sistema Nacional de Pensiones, entrega de boletas de pagos, se le implemente el seguro de vida y seguro complementario de trabajo y riesgo

ARGUMENTO DEL DEMANDANTE:

Señala el demandante que ingreso a trabajar para la demandada desde el 1 de febrero de 2011 y que desde entonces ha trabajado de manera ininterrumpida hasta la fecha, realizando labores de obrero municipalidad bajo la supervisión del jefe de la división de parques y jardines de la demandada, con un horario de trabajo de siete de la mañana a tres de la tarde y una remuneración mensual de S/850.00. Refiere también que desde el 1 de febrero de 2011 al 31 de diciembre de 2013 trabajo sin contrato alguno, firmando un cuaderno de asistencia y que para el pago de sus remuneraciones la demanda de

pedía recibos por honorario en blanco y que se la abrió una cuenta de ahorros en el Banco de la Nación donde se le abonaron sus remuneraciones.

1.2.2. Señala que desde el 1 de enero de 2014 hasta el 30 de noviembre de 2014 fue comunicado y obligado a suscribir contratos administrativos de servicios a CAS, en las que cumplía las mismas funciones de obrero municipal, sin embargo en diciembre de 2014 y enero del 2015 refiere que trabajó sin contrato y desde junio de 2015 hasta la fecha trabaja sin contrato pero que se le considera en la planilla CAS.

1.2.3. Por otra parte, señala también que la demandada se ha negado a cumplir la orden de SUNAFIL, que con fecha 28 de octubre de 2014 le ordenó a la demandada para que formalizara sus contratos pero que no se ha dado cumplimiento hasta la fecha. Así también señala el incumplimiento de la demandada de no implementar a su favor un seguro en su condición de obrero a pesar de realizar actividades de alto riesgo.

1.2.4. Finalmente señala que si bien la demandada lo ha inscrito en la ONP, lo ha hecho en condición de trabajador CAS, por lo que solicita al juzgado se regularice sus aportes desde la fecha en que se reconozca su condición de trabajador indeterminado.

2. CONTESTACION DE LA DEMANDA.

Se presentó y corrió traslado al demandante de la contestación de demanda que en autos obra de fojas 76 a 105, cuyos fundamentos son los siguientes;

2.1.1 Niega la relación laboral basada en supuesto contrato de locación de servicios celebrados con el accionante desde el 01 de febrero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2013 indicando que no existe prueba aportada al proceso que demuestra la existencia de dicha contratación, añade como que como empleador de los trabajadores CAS si solicita la apertura de cuenta en el Banco de Nación para el pago de remuneraciones pero en el caso del demandante no se realizó esta solicitud de apertura de cuenta y que en todo caso esta cuenta debió ser aperturada a título personal por el demandante.

2.1.2. Señala también que desde febrero hasta agosto de 2014 el recurrente ha suscrito contratos CAS, así también en enero, febrero y marzo de 2015 y que no es procedente la desnaturalización de contratos que pretende el accionante, toda vez que el tribunal

constitucional en sentencia de fecha 7 de setiembre de 2010, recaída en el expediente n° 0002-2010-PI/TC, establece la validez de esta contratación laboral.

2.1.3. Precisa además que el demandante ingreso a trabajar desde el 1 de febrero de 2014 mediante contratado Administrativo de servicios – CAS, produciéndose luego de vencimiento del contrato prorrogas continuadas del mismo hasta la actualidad.

II. PARTE CONSIDERADA:

1. Consideraciones Previas:

1.1.- según considerado en el artículo II del título preliminar del Código Procesal civil, un proceso judicial tiene una doble finalidad: Finalidad concreta, esto es, resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivo los derechos sustanciales, y una Finalidad Abstracta, lograr la paz social en justicia.

1.2. A lo preceptuado por el artículo 12° de la nueva ley Procesal del trabajo, que señala que en los procesos laborales por audiencias, las exposiciones orales de la parte y sus abogados, prevalecen sobre las escritas, y sobre las cuales el Juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia. Las audiencias son sustanciales un debate oral de posiciones presididas por el Juez, quien puede interrogar a las partes, sus abogados y terceros participantes en cualquier momento.

1.3 Conforme a lo establecido en el artículo 23° de la Nueva ley Procesal del Trabajo, la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos; sin embargo, se establecen reglas especiales de distribución de la carga probatoria, por lo que acreditada la prestación personal de servicios se presume la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado, personal de, salvo prueba en contrario; asimismo, corresponde al demandante acreditar la existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal el motivo de la nulidad invocado en el acto de la hostilidad padecido y la existencia del daño alegado, mientras que corresponda al empleador probar el pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad, la existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado y el estado del vínculo laboral y la causa del despido; en tal sentido, la valoración de las pruebas admitidas y actuadas en este

proceso se circunscribirán a los hechos controvertidos y a aquellos que han sido determinantes para que la judicatura forme convicción y le sirva para fundamentar su decisión.

2. Delimitación de la controversia:

Lo que solicita el demandante es que se reconozca una relación laboral a plazo indeterminado desde el 1 de febrero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2014 al 30 de noviembre de 2014 y desde el periodo 1 de diciembre de 2014 en adelante.

3. Reconocimiento de una relación Laboral a plazo indeterminado:

3.1.- Previamente a ello, debemos recordar que en el nuevo esquema procesal laboral, se ha introducido presunciones a favor del trabajador, conforme se puede observar de la regulación contenida en el artículo 23.2 de la nueva

Ley Procesal del trabajo cuando señala que:

“Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario.

Siendo que en virtud a ello, corresponder al empleador destruir la presunción acreditando lo contrario, lo cual no significa que el empleador tendrá que demostrar la no subordinación (prueba diabólica o negativa) sino que sino que teniendo en cuenta que las pruebas van orientadas a demostrar hechos positivos, estará obligado a demostrar el carácter autónomo o independiente de prestación laboral o que el trabajador tenía la posibilidad de ser ayudado por otras personas o reemplazado en su labor por personas de su elección, no vinculadas al empleador, o que la obligada a prestar los servicios era una persona jurídica y no una persona natural.

a.2.- Asimismo, un principio informante en el cual se inspira el Derecho al trabajador es el principio de primacía de la realidad, tal como le precisa el Profesor Américo Pla Rodríguez “...que en caso de discordia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos y acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir , a lo que sucede en el terreno de los hechos”, es decir, aun cuando exista un contrato de naturaleza civil, lo que determina la naturaleza de una relación contractual entre las partes como uno de naturaleza laboral, debe proceder a verificar la concurrencia o no de los elementos de la misma, debiéndose considerar además la distribución de la carga de la probatoria en el caso concreto, conforme lo prevé la nueva Ley Procesal del trabajo.

3.3. En el presente caso, tenemos que el demandante señala que ingreso a trabajar para la demandada del 1 de febrero de 2011, hecho que bien ha sido negado por la demandada en su escrito de contestación de demanda, sin embargo en el registro de audio y video de la audiencia de sus labores para su re Juzgamiento, el Procurador Publico de la demandada ha señalado que el demandante inicio sus labores para su representada el 1 de abril de 2011, bajo CAS; declaración que valorada por la juzgadora a tenor de lo prescrito por el primer párrafo del artículo 12 de la Ley 29497 (en adelante NLPT). Siendo así, existe una controversia respecto al mes de febrero y marzo de 2011, por lo que de análisis los estados de cuenta de ahorros del demandante en moneda nacional en el Banco de la Nación (fojas 13 a 26), se advierte que: 1) Dicha cuenta (4-091-399178) ha sido utilizado por la demandada para depositar las remuneraciones del demandante desde el mes de abril del 2011 al mes de abril del 2015; 2) En el mes de junio de 2011 se le deposito al demandante la suma de s/.522.00 monto que correspondería al pago de remuneración del demandante del mes de mayo del 2011, así también se advierte que en el mes de abril de 2011 se le deposito al demandante la suma de s/.522.00 en dos oportunidades, lo que lleva a esta judicatura a concluir que estos dos depósitos correspondería al pago de los meses de febrero y marzo de 2011, por lo que queda acreditado que el demandante ingreso a trabajar para la demandada de 1 de febrero de 2011.

3.4. Respecto a la remuneración del demandante, el accionante indica en su escrito de demanda que su última remuneración ha sido el monto de s/.850 .00 mensuales, hecho que se acredita con la boleta de pago correspondiente al mes de febrero del 2016 presentado por la demandada (fojas 93), la misma que no ha sido cuestionada. Asimismo, de la liquidación de beneficios sociales del demandante, se desprende que sus remuneración en el año 2011 fueron el monto de s/.600.00 y a partir del 2012 el monto de s/.850.00; montos que son tomados en cuenta por la juzgadora estando a que los mismos no han sido cuestionados por la parte demandada. Por otra parte **respecto al puesto de trabajo del demandante, ha quedado establecido que fue contratado para el puesto de obrero y de los documentos presentados en el proceso** como son los memorándums 0154 y 394-2014-URR.HH-GAF-MDCH de fojas 31 32 por el que se **dispone la rotación del actor a otro puesto de trabajo**, las fotografías de fojas 55^a, se

56 se desprende que las labores asignadas al demandante ha sido bajo subordinación por ejercer la demandante sub poder de dirección conforme se desprende de las rotaciones ordenadas, así como también ha quedado acreditado la prestación personal de servicios y que los mismos eran remunerados conforme a las boletas de pago presentados y estado de cuenta del demandante. Situaciones que acreditan que el demandante **ha prestado sus servicios en forma personal, subordinada y remunerada.**

3.5. En consecuencia, habiéndose acreditado la prestación personal de servicio desde 1 de febrero de 2011 y no habiendo acreditado la demanda la suscripción de contratos administrativos de servicios con el demandante a partir de dicha fecha bajo el argumento de que no encuentra los mismos en su acervo documentario, sino solo a partir del 1 de enero del 2014 hasta el 31 de julio del 2015 conforme se advierte de las documentales de fojas 79 92; en aplicación del principio de primacía de la realidad, **se concluye que respecto del periodo del 1 de febrero del 2011 al 31 de diciembre del 2013 ha existido entre las partes que conforman el presente proceso, una relación laboral a plazo indeterminado sujeto al régimen laboral dela actividad privada y regulada por el Decreto Supremo No. 003- 97-TR, máxime si la parte demandada ha confirmado las características de las funciones desarrolladas**

Por el demandante conforme se ha expuesto de la parte in fine del punto 3.3 y 3.4 de la presente resolución.

4. Invalidez de los contratos Administrativos de Servicios;

4.1. Conforme a lo señalado en el artículo 3 del derecho legislativo No. 1057 “Ley del régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios,” el contrato el contrato administrativo de servicios, constituye una modalidad especial de contratación laboral, privativa del Estado, lo que no se sujeta a la Ley de Bases de la carrera Administrativa, al régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especial, a sí mismo el artículo 1 del Derecho Supremo No. 075-2008-PCM establece que este tipo de contrato laboral vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicio de manera subordinada y confiere a las partes únicamente los beneficios y las obligaciones inherentes al régimen especial , indicándose en el artículo 2 de este mismo cuerpo normativo que este régimen es de

aplicación a todas las entidades de la administración pública, entendiendo por ellas al Poder ejecutivo los ministerio y el organismo públicos al congreso de la Republica, al poder judicial a los órganos constitucionales autónomos, a los gobiernos regionales y locales y a las Universidades públicas.

4.2. En cuanto al régimen CAS, el Tribunal en el proceso de inconstitucionalidad signado con el No. 0002-2010-PL/TC que declaro infundada la demanda de inconstitucionalidad prestada contra el Decreto Legislativo No. 1057 estableciendo que este tipo contractual es de naturaleza laboral y que constituía un régimen especial de contratación del Estado que no infringía la Constitución Política ni por la forma ni por el fondo, puesto que de la propia carta Fundamental no se puede derivar la necesidad de un régimen laboral único para el sector público (fundamento 229), pues los obreros, empleados, servidores y funcionarios públicos que cumplen funciones para el Estado “...pueden encontrarse vinculados a cualquier de los regímenes generales, pues de ello depende de cuál es el aplicable a la entidad que pertenecen, dándose supuestos en los que incluso es posible de la coexistencia de ambos regímenes laborales en la misma institución (...) por lo que se puede tener, como primera conclusión, que no resulta inconstitucional considera al derecho Legislativo No. 1057 como una norma de derecho laboral dado que puede coexistir con los regímenes generales existentes ...to que tiene” (Fundamentos 25-26), además que este régimen no es complementario de alguno de los regímenes laborales existente puesto que tiene sus propias reglas de contratación, por lo que se le puede considerar como un sistema de contratación laboral independiente (fundamento 31), concluyendo que “... a partir de la prese4nte . 1057 debe ser interpretado de modo que toda actividad interpretativa respeto del denominado contrato administrativo de servicios, deba entenderse que dicho contrato es propiamente es un régimen especial de contratación laboral para el sector público, el mismo como ya se ha expuesto, resulta compatible con el marco constitucional.

4.3. **En el presente caso, conforme a lo señalado, el demandante laboro para la demandada suscribiendo contratos bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios desde enero del 2014, por lo tanto teniendo en cuenta que esta judicatura ha determinado que desde el inicio de la prestación de servicios el**

demandante se encuentra sujeto a un contrato de trabajo a estando a plazo indeterminado estando a que la parte demandada no ha acreditado con medio probatorio alguno la suscripción de los contratos administrativos de servicios con que hace mención sino que este adquirió todo los derechos contemplados para los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada, es decir, incorporo a su patrimonio el derecho a la estabilidad laboral relativa, a percibir gratificaciones, a gozar de vacaciones, a la compensación por tiempo de serbios y de más beneficios que la demandada otorga a los trabajadores que se encuentra en el mencionado régimen , siendo que si bien la contracción administrativa de servicio constituye un régimen laboral especial, este contempla menores derechos que los que la actora ya gozaba, **por lo que su suscripción posterior implica una desmejora de la situación laboral de demandante que afecta primordialmente el principio de irrenunciabilidad**, puesto que la constitución protege al trabajador, a un respecto de sus actos propios, cuando pretenda renunciar a los derechos y beneficios que por mandato constitucional y legal le corresponde, evitando que , por desconocimiento o ignorancia – y sobre todo, en los casos de amenaza, coacción o violencia-, se perjudique.

4.4. Al respecto, la corte Suprema de Justicia ha señalado que “La interpretación de la sentencia recaída en el expediente N° 00002-2010-PI/TC a través de la cual se declaró infundada la demanda de inconstitucionalidad incoada contra el derecho Legislativo N° 1057, permite colegir con meridiana claridad que, lo que en rigor se dispuso con la misma es la validez, entiéndase la compatibilidad, de dicha norma con la constitución política del estado, **pero desde la fecha de su entrada en vigencia, esto es, a partir del 28 de junio de 2008.** Así las cosas, no obstante que se establezca que para acceder a tal contratación basta su sola suscripción (fundamento jurídico 17), dicha conclusión debe necesariamente enmarcarse en fundamento dela ratio disidencia de la sentencia constitucional, cual es –según se desprende de su texto- la inexistencia de relación laboral alguna (encubierta o no bajo otra forma contractual y el empleo del contrato administrativo de servicios – CAS como medio de mejoramiento de tal condición del servidor” lo que implica que el contrato administrativo de servicios será ineficaz cuando previamente el trabajador estuvo sujeto a un contrato de trabajo encubierto (contrato de

locación de servicios desnaturalizado) o sujeto a alguna modalidad laboral desnaturalizada, sin solución de continuidad.

4.5. Sobre esto punto, tenemos en el II Pleno Jurisdiccional supremo en materia Laboral se indicó que la invalidez de los contratos CAS se presenta en los siguientes supuestos:

a. Cuando la relación contractual preexistente tiene su origen en un mando Judicial de reposición al amparo de la ley N° 24041, o por aplicación directa de la norma al caso concreto.

b. cuando se verifica que previo a la suscripción CAS, el trabajador tenía una relación laboral de tiempo indeterminado por desnaturalización de la contratación modal empleada.

c. cuando se verifica que previa a la suscripción del contrato CAS, el locador de servicios tenía, en los hechos, una relación laboral de tiempo indeterminado encubierta.

d. Si el trabajador inicia sus servicios suscribiendo contrato administrativo de servicios pero continua prestando los mismos sin suscribir nuevo contrato CAS, no existe invalidez de los contratos administrativos de servicios suscritos; sin embargo, esta circunstancia no origina la prórroga automática del contrato CAS suscrito y se entiende que la relación laboral posterior fue o es, según sea el caso, una de naturaleza indeterminada.

4.6. Siendo así, teniendo en cuenta que el demandante suscribió el contrato administrativo de servicios cuando se encontraba vigente su relación laboral a plazo indeterminado, se encuentra comprendido dentro del punto c) del fundamento anterior, motivo por el cual los contratos CAS suscritos a partir de enero de 2014 al 31 de julio del 2015, devienen en inválidos y carecen de eficacia, es decir, no enervan ni afectan la existencia del contrato de trabajo a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada del actor del 01 de febrero del 2011, por lo que la demanda resulta amparada; en consecuencia, se determina ineficaces los contratos administrativos de servicios formalmente suscritos por las partes

5. Respecto de los beneficios sociales:

Habiendo quedado acreditado que la relación habida entre el accionante y la entidad demandada en un plazo indeterminado sujeto al régimen de la actividad privada, así como también ha quedado acreditada su jornada laboral y la remuneración percibida, entonces pasaremos a establecer los beneficios que le corresponde de acuerdo a los conceptos solicitados:

5.1. Respetto de las vacaciones: Dicho beneficio social está regulado por el Decreto Legislativo 713; en ella se establece que el trabajador tiene derecho a 30 días calendarios de descanso vacacional por cada año completo de servicios (artículo 10°); el cual se computara desde la fecha de ingreso al servicio del empleador (artículo 11°); solo los días efectivos de trabajo (artículo 12°); y que la remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborado (artículo 15°); y que a los trabajadores, que no disfruten del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquel en el que adquieren el derecho, percibirán: una remuneración por el trabajo realizado, una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado y una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso (triple remuneración); y que el monto de las remuneraciones indicada será la que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectuó el pago (artículo 23°); y que conforme al artículo 11 del reglamento de la ley, aprobado por Decreto Supremo n° 012-92-TR tienen derecho al descanso vacacional el trabajador que cumpla una jornada ordinaria mínima de cuatro (04) horas.

5.2 Sobre este extremo, si bien es cierto postulatoria el actor pretende que se pague el monto de S/. 4,000.00 por las vacaciones que no habría gozado los periodos del 2011 al 2012, al 2013, 2013 al 2014, de 2014 al 2015 y del 2015 al 2016, así como su correspondiente indemnización en el monto de S/ 4,000.00 por no haber disfrutado de su derecho vacacional en su oportunidad; también es cierto que en su declaración realizado en la audiencia del juzgamiento, ha reconocido haber gozado del descanso vacacional correspondiente al periodo 2011, 2013 y 2016 y que respecto de este último periodo ha gozado de los 30 días de vacaciones. Siendo ello así y considerando que la demandada no ha cumplido con acreditar el goce de dicho beneficio social, corresponde efectuar el cálculo incluyéndose la correspondiente indemnización vacacional de ser el caso, sobre las base de la remuneraciones percibidas y sin perjuicio de tenerse en cuenta el régimen laboral al que se encontraba sujeto el demandante

(CAS) y el que el efecto le corresponde (D. Leg. 728), en este sentido, el cálculo de las vacaciones obedecen al siguiente detalle:

5.3. **Respecto de las gratificaciones**, están reguladas por las leyes 25139 y 27735. En esta última en forma similar a la primera, se le reconoce el derecho de los trabajadores sujeto al régimen laboral de la actividad privada, a percibir dos gratificaciones al año, una por fiestas patrias y otra por navidad (artículo 1°); y su importe que será equivalente a la remuneración que percibe el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el benéfico (artículo2°); y que ella deben ser abonadas en la primera quincena de los meses de julio y diciembre, según el caso(artículo 5°); que para tener derecho a la gratificación es requisito que el trabajador cuente con menos de seis mes , percibirá la gratificación en forma proporcional a los meses laborado (artículo 6°); y cuando el trabajador no tenga vinculo vigente en la fecha en que corresponda percibir, pero hubiera laborado como mínimo un mes en el semestre correspondiente, percibirá la gratificación respectiva en forma proporcional a los meses efectivamente trabajados(artículo 7°).

III.FALLO:

Declarando **FUNDADA** la demanda interpuesta por “A” contra “B” sobre **DESNATURALIZACION DE CONTRATO, RECONOCIMIENTO DE VINCULO LABORAL A PLAZO INDETERMINADO, RESGISTRO EN EL LIBRO DE PLANILLAS Y OTROS**, en consecuencia:

1. Se determina la existencia de una relación de trabajo de duración indeterminada entre la demandante y la demandada, comprendida en el régimen laboral de la actividad privada a plazo indeterminado desde el 1° de febrero del 2011 hasta la fecha debido a que el accionante continua prestando servicios en dicha entidad, debiendo la demandada reconocer el tiempo de servicios prestados por la accionante como record laboral bajo el indicado régimen, registrarlos en las planillas de pago de trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, consignando su fecha de ingreso y su cargo conforme a lo establecido en la presente sentencia, se le entregue sus boletas de pago y regularice su aportación al sistema Nacional de Pensiones;
2. **ORDENO** que la demandada “B” pague a favor de la demandante el monto de **CATORCE MIL TRESCIENTOS OCHO CON 39/100 SOLES (S/.14,308.39)** por concepto de Beneficios Sociales (CTS, vacaciones e indemnización vacacional, gratificaciones y escolaridad), más intereses

señalados en la presente sentencia, que serán liquidados en la etapa de ejecución; con costos.

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE

Sala Laboral Permanente

EXP. N° 00215-2016-0-3202-JR-LA-01

SS:

F

G

H

EXPEDIENTE : 00215-2016-0-3202-JR-LA-01

DEMANDANTE : “A”

DEMANDADO : “B”

MATERIA : **INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES Y NORMAS
LABORALES**

RESOLUCION NUMERO TRES

Santa Anita, Veintiocho de Junio de dos mil dieciséis.

VISTOS:

En Audiencia Pública realizada el día veintiocho de Junio del dos mil dieciséis; con asistencia de la parte demandante y de su abogado e inasistencia de la parte demandada pese a estar debidamente notificada; interviniendo como magistrado ponente el Juez Superior “G”, esta Sala Laboral emite la siguiente resolución:

I. ANTECEDENTES:

Resolución apelada. Viene en grado de apelación la sentencia recaída en Resolución N° 03 de fecha 20 de Abril del 2016 obrante a fojas 119 a 132, que declara FUNDADA la demanda y en consecuencia determina la existencia de una relación de trabajo de duración indeterminada entre la demandante y la demandada comprendida en el régimen laboral de la actividad privada a plazo indeterminado desde el 01 de Febrero del 2011 hasta la fecha, además registrarlos en las planillas de pago de trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada y regularizar su aportación al Sistema

Nacional de Pensiones y ordenó el Aquo que la demandada cumpla con abonar al actor la suma de catorce mil trescientos ocho soles con 39/100 nuevos soles por concepto de Beneficios Sociales.

II. FUNDAMENTOS DE LA SALA LABORAL:

1.- Agravios señalados en la apelación.

Mediante escrito de fojas 137 a 142 la demandada expresa los siguientes agravios:

- 1.1 Que, la sentencia impugnada presenta error de hecho y derecho al no valorar la carga de la prueba que corresponde a quien afirma los hechos y contrario sensu, cuando es negada la relación laboral señalando “su inexistencia”, por lo que, se debe dar acreditada la prestación personal de servicios que es un contrato civil sin relación de dependencia; en el caso de autos las pruebas indiciarias para la conclusión de la presunción (relación laboral) no aparecen es simplemente una afirmación antojadiza, el dicho del trabajador sin un mínimo de sustento probatorio, ya que no existe ningún acervo documentario evidente, que determine que el demandante laboró bajo la modalidad de Locación de Servicios a partir de Febrero del 2011; premisas que en el caso de autos no fueron materia de acreditación y menos de probanza por parte del actor.
- 1.2 Indica que, la aplicación del principio de primacía de la realidad sustentado en la Sentencia apelada, presenta errores de hecho y de derecho al no verificarse la concurrencia de documentos u acuerdos que acrediten una relación laboral, por lo que el Aquo sustentó el Fallo en el registro de audio y video de la audiencia de juzgamiento en lo cual, el Procurador Público de la demandada ha señalado que el demandante inició sus labores para su representada el 01 de Abril del 2011; y, cuando en realidad la Municipalidad sólo reconoce dicha relación desde el 01 de Octubre del 2012.
- 1.3 Asimismo agrega que, la desnaturalización de los contratos del régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios, desde el 01 de Junio de 2011 a la fecha, refiere que debe determinarse en primer lugar, si por el periodo de locación de servicios existió entre las partes procesales una relación de naturaleza civil o laboral; sin embargo la parte demandada no reconoce el periodo laboral del actor realizado mediante la modalidad de locación de servicios, reconociendo solamente la relación laboral a partir del 01 de Junio del 2011 mediante los contratos administrativos de servicios, los cuales fueron celebrados y debidamente firmados por el actor, al amparo del Decreto Legislativo 1057 y su Reglamento Decreto

Supremo N° 075-2008-PCM. Siendo que, el demandante es contratado a partir del 01 de Agosto del 2014 mediante la modalidad CAS, el cual se encuentra regulado por el Decreto Legislativo 1057 y ha sido constitucionalmente válido por el Tribunal Constitucional, mediante Sentencia con carácter vinculante en el Expediente 00002-2010-PI/TC, que reconoce todos los derechos laborales individuales que proclama la Constitución a favor de los trabajadores siendo un régimen especial, asimismo en el décimo séptimo del expediente citado, reconoce que la sola suscripción del contrato administrativo de servicios generaba la existencia de una relación laboral, por lo que carece de relevancia analizar la desnaturalización de los contratos suscritos por el accionante.

- 1.4 De otro lado, el Tribunal Constitucional en el cuarto Fundamento de la STC N° 03818-2009-PA/TC ha expresado que los Derechos y beneficios que reconoce el contrato Administrativo de Servicios como régimen laboral especial, no infringen el principio derecho de igualdad con relación al tratamiento que brindan el régimen laboral público y el régimen laboral privado. Asimismo el Aquo no ha tomado en cuenta el Decreto Supremo N° 75-2008-PCM, Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 y la Ley 29849 que establece la eliminación progresiva del régimen especial del Decreto Legislativo en mención y otorga derechos laborales, por tanto deben recibir todos los trabajadores de la administración pública, en lo que se encuentra los trabajadores municipales a quienes la Municipalidad de Chaclacayo respetuosa del Derecho ha cumplido siempre con otorgarles en su integridad los beneficios establecidos por ley.

- 1.5 Agrega que, se encuentra debidamente establecido que, el demandante ingresó a laborar a la “B”, mediante Contrato Administrativo de Servicios, contrato que se ha ido renovando periódicamente hasta la actualidad además el trabajador continuó laborando después del vencimiento del contrato, sin que previamente se haya formalizado su prórroga o renovación, debido que el plazo del contrato se entiende automáticamente ampliado por el mismo plazo o prórroga que éste por vencer según lo estipulado en el artículo 5° numeral 5.1 y 5.2 del decreto Supremo N° 075-2008-PCM.

- 1.6 Que, respecto al pago de Beneficios Sociales y la inscripción del demandante en el Libro de Planillas, no es procedente teniendo en cuenta que el trabajador se encuentra vinculado con la “B”, mediante un Contrato Administrativo de Servicios, el cual tiene validez legal debidamente reconocida por el tribunal Constitucional y no es posible pagar Beneficios sociales como CTS, escolaridad ni inscribir al demandante en el Libro de Planillas de Remuneraciones por no estar contemplados en la Ley.

- 1.7 Además la Entidad recurrente se encuentra legitimada para apelar, por desconocerse la validez de contratación del accionante mediante normatividad establecida en el Decreto Legislativo 1057, siendo que la resolución impugnada ha transgredido la referida norma legal y se ha causado un perjuicio de carácter económico a la “B”, al tener que reconocer y abonar al accionante en futuro, beneficios de carácter económico contemplados en el Decreto Legislativo N° 728.

SEGUNDO.- Respecto de la apelación

- 2.1 De conformidad con el artículo 370°, in fine, del código procesal civil, aplicable supletoriamente, -que recoge, en parte, el principio contenido en el aforismo latino *tantum devolutum quantum appellatum*-, en la apelación, la competencia del superior sólo alcanza a ésta y a su tramitación, por lo que corresponde a éste órgano jurisdiccional revisor, circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada. Asimismo, conforme al principio descrito, el órgano revisor se pronuncia respecto a los agravios contenidos en el escrito de su propósito ya que se considera que la expresión de agravios es como la acción (pretensión) de la segunda (o tercera, según el caso) instancia, así también la Nueva Ley Procesal de Trabajo lo regula en su artículo 4°, inciso a) numeral 4.2 indica que las salas laborales de las Cortes Superiores son competentes para conocer de los siguientes recursos “del recurso de apelación contra las resoluciones expeditas por los juzgados laborales”

TERCERO.- Carga de la prueba

- 3.1 La prevalencia de la oralidad en los procesos por audiencias, según el artículo 12° de la Ley 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo establece que, en los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales. En el presente caso el demandado sostiene que el Aquo no ha valorado la carga de la prueba de quien afirma la inexistencia de una relación laboral, sin embargo la grabación de audio de la audiencia de Juzgamiento se verifica que, el Procurador Público en representación de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo afirmó que el demandante inició sus labores para su representada el 01 de Abril del 2011; asimismo la carga de la prueba corresponde a quien contradice alegando nuevos hechos conforme lo establece el artículo 23.1 de la Ley acotada, por ende el apelante debe probar la inexistencia de una relación laboral desde Febrero del 2011 dado que, el accionante ha demostrado a fojas 13 a 26 los depósitos realizados a su favor, aunado a ello, el Principio de Preferencia de la Contratación Indefinida, contenido en el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, que

señala que en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, principio que en la actualidad se encuentra reforzado por la regla probatoria prevista en la Ley N° 29497 cuyo artículo 23.2 establece que acreditada la prestación personal de servicios se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario, en ese sentido corresponde desestimar el agravio vertido en el numeral 3.1, 3.2 y 3.3 de la apelación.

3.2 A mayor abundamiento, el Principio de la Primacía de la Realidad, de acuerdo a lo que señala el juslaboralista Américo Plá Rodríguez, *“El significado que se atribuye a este principio es el de la primacía de los hechos sobre las formas, las formalidades o las apariencias. Esto significa que en materia laboral importa lo que ocurre en la práctica más que lo que las partes hayan pactado en forma más o menos solemne o expresa”*²; ahora bien, este desajuste entre los hechos y la forma puede tener varias procedencias, tales como: a) resultar de una intención deliberada de fingir o simular una situación jurídica distinta de la real; b) provenir de un error; c) derivar de una falta de actualización de los datos; d) originarse en la falta de cumplimiento de requisitos formales. En este sentido, se puede establecer que las instituciones jurídicas se definen por su contenido y no por su denominación. De tal manera que el hecho de llamarse locación de servicios o contrato de obra, a un contrato de trabajo propiamente dicho, no altera su esencia y por lo tanto se origina una serie de obligaciones por parte del empleador; por lo que si un obrero del Gobierno Local ha sido contratado indebidamente bajo alguna modalidad distinta a la que establece el régimen laboral en la Ley 27972 Ley Orgánica de Municipalidades, la calidad jurídica la de trabajador es subordinado, lo cual tiene derecho a reclamar todos los beneficios que le hubiere correspondido en esa calidad.

CUARTO.- Sobre el Contrato de Trabajo.

4.1 Con relación al **cuarto y quinto** agravio del apelante, este colegiado señala que el A quo, ha realizado una valoración conjunta de todas las pruebas aportadas al proceso, así como, de los indicios derivados de los medios probatorios actuados, y ha llegado a la convicción y certeza de que los Contratos Administrativos de Servicios no resultan eficaces en aplicación de los principios laborales de condición más beneficiosa o favorable y de progresividad toda vez que los obreros municipales en aplicación de la Ley Orgánica de Municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen de la actividad privada, cuyos derechos y beneficios

2

Plá Rodríguez, “Los Principios del Derecho del Trabajo”, p. 256

son claramente superiores a los que reconoce el Régimen CAS, valoración que este colegiado comparte.

- 4.2 Así tenemos que La Ley Orgánica de Municipalidades desde su creación ha definido el régimen laboral del personal que labora en su ámbito, acaeciendo en el tiempo modificaciones que en Doctrina se ha denominado sucesión normativa. Por ejemplo, el artículo 52° de la anterior Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 23853, disponía:

"Artículo 52.- **Los funcionarios, empleados y obreros, así como el personal de vigilancia de las Municipalidades son servidores públicos sujetos exclusivamente al régimen laboral de la actividad pública** y tienen los mismos deberes y derechos de los del Gobierno Central de la categoría correspondiente; (el resaltado es nuestro).

Dicho artículo fue modificado por la Ley N° 27469, quedando redactado del modo siguiente:

"**Artículo 52.- Los funcionarios y empleados**, así como el personal de vigilancia de las municipalidades, son servidores públicos sujetos exclusivamente al régimen laboral de la actividad pública y tienen los mismos deberes y derechos de los del Gobierno Central de la categoría correspondiente.

Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen..." (el resaltado es nuestro).

La actual Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972, que fue publicada el 27 mayo 2003, en su artículo 37° establece:

"ARTÍCULO 37.- RÉGIMEN LABORAL

Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley.

Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen."

- 4.3 Cabe la distinción, en consecuencia de un obrero y un empleado, siendo que el primero realiza labores preponderantemente físicas o manuales y el segundo propiamente intelectuales, y que en el ámbito de las entidades ediles, los obreros pertenecen al régimen privado y los empleados al régimen público, no estando permitido la contratación de un obrero municipal bajo el régimen distinto al que por ley se ha designado.

4.4 Por otro lado, no obstante que la Ley Orgánica de Municipalidades ha definido el marco legal de la contratación de los obreros que prestan servicios para las municipalidades, **la demandada optó por contratar al trabajador bajo contratos administrativos de servicios**. Al respecto es menester mencionar que si bien la empleada tiene derecho a la contratación de sus servidores, **éstas deben realizarse en concordancia con el artículo 2° numeral 14° de la Carta Magna el cual reconoce el derecho a la contratación con fines lícitos, siempre que no se contravengan leyes de orden público**. De este modo, si el contrato de trabajo se transforma en un mecanismo que distorsiona derechos laborales o no permite garantizarlos de modo pleno, o las vacía en su contenido, no cabe la menor duda de que el objetivo de licitud previsto en la norma fundamental se ve vulnerado. En este sentido, queda claro que la suscripción de contratos CAS, de acuerdo al Régimen del Decreto Legislativo N° 1057 y sus modificatorias, laborados por parte del actor, atenta contra lo señalado en la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972, ya que esta norma especial establece que el Régimen laboral de los obreros es el régimen laboral de la actividad privada. La Ley Orgánica de Municipalidades detenta un carácter de Ley Orgánica, primando, por ende, por sobre cualquier otra ley.

4.5 El Contrato Administrativo de Servicios, regulado por el Decreto Legislativo N° 1057 y su Reglamento, si bien ha proveído beneficios sociales para los trabajadores, estos han sido determinados en forma diminuta en comparación a los derechos reconocidos por el Decreto Legislativo N° 728, lo cual afecta el principio-derecho de igualdad ante la Ley, aspecto que ha sido puesto en relieve por la jurisprudencia laboral. Por otro lado, se debe tener en cuenta, que las circunstancias que el Estado, mediante la norma antes citada, reconozca al trabajador normas de índole laboral, puesto que en un primer período no lo hacía con la suscripción de contratos de locación de servicios, significa la aceptación por parte del ente estatal de que los ciudadanos sometidos a estos contratos se encontraban en una situación de desprotección en lo que se refiere a sus derechos laborales, reconocimiento que se patentiza con la promulgación de la Ley N° 29849 de fecha 05 de abril de 2012, que establece la eliminación progresiva del régimen especial del Decreto Legislativo N°1057 y otorga derechos laborales a los trabajadores sometidos a este régimen laboral. En conclusión la contratación del actor bajo el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N°1057 afecta la vigencia de los Principios de Condición más Beneficiosa, el Principio de Progresividad y no Regresividad de los Derechos Laborales y el Principio de Igualdad en las relaciones laborales. Finalmente, la contratación a través del Contrato Administrativo de Servicios, lesiona el Principio Protector recogido en el artículo 23 de la Constitución Política del Estado y más específicamente en la última parte

del mismo cuando señala que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

- 4.6** Con respecto a lo manifestado por la demandada en su **agravio**, referido a que el contrato administrativo de servicios ha sido debidamente determinado por el Tribunal Constitucional, debemos señalar que, si bien el Tribunal Constitucional mediante sentencia recaída en el expediente N° 0002-2010-PI-TC, publicado el 20 de setiembre 2010, declaró que el Régimen Especial de Contratación Administrativa regulado por el Decreto Legislativo N° 1057 no resulta inconstitucional, este colegiado indica que el precedente constitucional no puede ser invocado en el presente caso, dado que consiste la condición en la que se encuentra el actor es diferente de la situación del análisis efectuado en dicho precedente, es necesario precisar que en la presente causa nos encontramos frente a una demanda formulada por un trabajador que tiene la condición de obrero de la Municipalidad, que mantuvo anteriormente un contrato civil con encubrimiento de una relación laboral antes de suscribir contrato CAS, y que con arreglo a lo señalado en el artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades antes indicado en la presente. A todo lo cual debe agregarse lo señalado en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil N° 30057, publicada el 4 de julio de 2013, que dispone lo siguiente: *“No están comprendidos en la presente Ley los trabajadores de las empresas del Estado, sin perjuicio de lo dispuesto en la tercera disposición complementaria final del Decreto Legislativo 1023, así como los servidores civiles del Banco Central de Reserva del Perú, el Congreso de la República, la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, y la Contraloría General de la República ni los servidores sujetos a carreras especiales. **Tampoco se encuentran comprendidos los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales.***

Por otro lado debe precisarse que la aplicación de los principios laborales de condición más beneficiosa o favorable y de progresividad desvirtúa cualquier argumentación referida a la aplicación de los contratos CAS en el presente caso. Por lo tanto, corresponde desestimar los agravios vertidos en los numerales 3.5, 3.6, 3.7 y 3.8 de la apelación.

- 4.7** La demandada, señala que no es procedente el pago a la demandante por concepto de Beneficios Sociales, escolaridad ni inscribir al demandante en el Libro de Planillas de Remuneraciones por no estar contemplados a Ley. Este colegiado ya ha precisado en consideraciones anteriores que en el presente caso tratándose de un obrero de la municipalidad, resultan de aplicación los alcances de la actividad privada como lo establece en su artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades, que establece que el obrero se encuentra comprendido por el

régimen de la actividad privada regido por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, por la cual debe reconocérsele derechos y beneficios de tal régimen.

4.8 Respecto al agravio que señala el demandado sobre el perjuicio económico a la “B”, por reconocer y abonar al accionante en el futuro, beneficios de carácter económico contemplados en el Decreto Legislativo N° 728, genera desestabilización del presupuesto de la comuna y afecta directamente el desarrollo de las obras públicas en perjuicio de la comunidad que reside en el Distrito. En este extremo, es preciso señalar con respecto a la Ley de presupuesto del Sector Público para el año Fiscal 2016 en la SEPTUAGÉSIMA TERCERA disposición Complementaria final establece como gasto presupuestado para el Gobierno Local las sentencias judiciales con calidad de cosa juzgada, en consecuencia lo indicado por el demandado no evidencia agravio económico que afecta el desarrollo de obras, más aun teniendo en consideración que el gasto para obras públicas pertenece a otro clasificador distinto a sentencias judiciales, en ese sentido el manejo presupuestal de la Municipalidad debe ser de cumplimiento bajo esas normas presupuestales, por la cual debe reconocérsele derechos y beneficios de tal régimen. Por lo tanto debe desestimarse también este agravio.

QUINTO.- Sobre los Beneficios Sociales.

5.1 Habiendo aclarado la relación laboral entre las partes, es necesario evaluar los beneficios sociales otorgados al accionante por el Aquo que desprenden en autos a fojas 126 a 131.

Se determinó S/ 3 400.00 Soles, en beneficio del actor por concepto de Vacaciones trucas en los periodos 2011 a 2012, 2012 a 2013 y 2013 a 2014, por no haber disfrutado de su derecho vacacional en su oportunidad y respecto a los periodos 2014 a 2015 y 2015 a 2016 no se estableció deuda en contra del demandado debido que el accionante manifestó haber gozado de vacaciones en los periodos mencionados.

Con relación a la Escolaridad se determinó S/ 1 600.00 Soles, cuyos pagos no han sido demostrados por la demandada, lo cual queda reconocido la deuda que tiene con el actor.

De otro lado, el Aquo ha establecido S/ 4 800.00 por concepto de gratificación, sin embargo de la revisión de planillas electrónica y conforme obra en autos la boleta de pago³ del actor se ha visualizado que éste recibió aguinaldo por el monto de S/

³ Foja 95

300.00 en el mes de Diciembre del 2015, aguinaldo que no ha sido valorado por el Aquo para realizar la liquidación correcta, debiéndose descontarse al cálculo de las gratificaciones que deberán pagarse a favor del demandante, siendo el cálculo correcto que se detalla en el siguiente cuadro;

GRATIFICACION

(Ley N° 27735, D.S. N° 005-2002-TR)

Gratificación	Tiempo Efectivo	Remuneración Computable	Pagos a Cuenta	Gratificación por Pagar
jul-11	05M	600.00	250.00	350.00
dic-11	06M	675.00	300.00	375.00
jul-12	06M	750.00	425.00	325.00
dic-12	06M	750.00	425.00	325.00
jul-13	06M	850.00	425.00	425.00
dic-13	06M	850.00	425.00	425.00
jul-14	06M	850.00	425.00	425.00
dic-14	06M	850.00	425.00	425.00
jul-15	06M	850.00	-	850.00
dic-15	06M	850.00	300.00	550.00
Total Gratificación S/.				4,475.00

En referencia al beneficio social de compensación por tiempo de servicios si bien es cierto conforme señala el Aquo no se ha acreditado por parte de la demandada haber abonado este beneficio social precitado, sin embargo la Ley 29497 Nueva Ley Procesal del trabajo en el segundo párrafo del artículo 27° establece “*La exhibición de planillas electrónicas es ordenada por el Juez al funcionario del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo responsable de brindar tal información*” En ese sentido, el Juez debió solicitar las planillas electrónicas para realizar la liquidación correspondiente en el caso de autos, razón a ello, este Colegiado ha verificado en la planilla electrónica que el actor percibía como sueldo básico de S/ 600.00 Soles desde Febrero hasta Julio del 2011, S/ 637.50 Soles en Agosto del 2011 y S/ 675.00 de Setiembre a Diciembre del año 2011. Por lo que, el cálculo realizado en la Compensación por Tiempo de Servicios en la sentencia que viene en grado no ha sido conforme a ley, determinándose el siguiente cálculo;

COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIO

D.S. N° 001-97-TR - D.U. N° 127-2000

Depósito	Periodo	Tiempo Efectivo	Remuneración al mes de	Básico	Gratificación	Remuneración Computable	Deposito CTS
abr-11	01/02/11 30/04/11	03M	abr-11	600.00		600.00	150.00
oct-11	01/05/11 31/10/11	06M	oct-11	675.00	100.00	775.00	387.50
abr-12	01/11/11 30/04/12	06M	abr-12	675.00	112.50	787.50	393.75
oct-12	01/05/12 31/10/12	06M	oct-12	750.00	125.00	875.00	437.50
abr-13	01/11/12 30/04/13	06M	abr-13	750.00	125.00	875.00	437.50
oct-13	01/05/13 31/10/13	06M	oct-13	850.00	141.67	991.67	495.83
abr-14	01/11/13 30/04/14	06M	abr-14	850.00	141.67	991.67	495.83
oct-14	01/05/14 31/10/14	06M	oct-14	850.00	141.67	991.67	495.83
abr-15	01/11/14 30/04/15	06M	abr-15	850.00	141.67	991.67	495.83
oct-15	01/05/15 31/10/15	06M	oct-15	850.00	141.67	991.67	495.83
Total C.T.S. S/.							4,285.42

Estableciéndose como monto total de pago la suma que en detalle se expresa en el cuadro adjunto;

RESUMEN	
COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIO	4,285.42
GRATIFICACION	4,475.00
VACACIONES	3,400.00
ESCOLARIDAD	1,600.00
	13,760.42

III.DECISION:

Por estos fundamentos expuestos, y de conformidad con del literal a) del artículo 4.2° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 29497, la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, administrando Justicia a nombre de la Nación.

RESUELVE:

CONFIRMAR la resolución N° 3 de fecha 20 de Abril de 2016, obrante de folios 119 a 132, en los extremos apelados que declara FUNDADA la demanda interpuesta por “A” contra la “B” sobre **DESNATURALIZACION DE CONTRATO, RECONOCIMIENTO DEL VÍNCULO LABORAL A PLAZO INDETERMINADO, REGISTRO EN EL LIBRO DE PLANILLAS Y OTROS**, en consecuencia determina la existencia de una relación de trabajo de duración indeterminada entre la demandante y la demandada, comprendida en el régimen laboral de la actividad privada a plazo indeterminado desde el 01 de Febrero del 2011 hasta la

fecha, debiendo la demandada reconocer el tiempo de servicios prestados por el accionante como record laboral bajo el indicado régimen, registrarlo en las planillas de pago de trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, se le entregue las boletas de pago y regularice su aportación al Sistema Nacional de Pensiones. **DEBIENDOSE CORREGIR** el cálculo de la liquidación de Compensación por Tiempo de Servicio y gratificaciones, de acuerdo a los términos expuestos en la presente resolución y **ORDENARON**, que la demandada cumpla con pagar a la actora la suma de **S/ 13,760.42) TRECE MIL SETECIENTOS SESENTA CON 42/100 NUEVOS SOLES** por concepto de Beneficios Sociales (CTS, vacaciones e indemnización vacacional, gratificaciones y escolaridad), más interés señalados en la demanda que serán liquidados en la etapa de ejecución.

Ordena que la demanda cumpla con abonar a favor del actor la suma ascendente a

En los seguidos por “A”, contra “B” sobre **DESNATURALIZACION DE CONTRATO, RECONOCIMIENTO DEL VÍNCULO LABORAL A PLAZO INDETERMINADO, REGISTRO EN EL LIBRO DE PLANILLAS Y OTROS**; y, los devolvieron al **Juzgado de Trabajo Permanente de Ate - del Distrito de Ate.**

Notifíquese.-

F
G
H
P

ANEXO 02

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

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
-------------------	----------	-------------	----------------	-------------

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

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

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

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

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

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

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

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

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

		<p style="text-align: center;">RESOLUTIVA</p>	<p>Aplicación del Principio de Congruencia</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta. (según corresponda) (Es completa) Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>
			260	

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

ANEXO: 3

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DATOS

LISTA DE PARAMETROS – CIVIL SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

1.- PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple

2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?. Si 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

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. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple

2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple

3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes. No cumple

4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. 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

2.- PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los Hechos

1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple

2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se 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

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

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

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.

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 validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple

2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple

3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple

4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple

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

3.- PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de correlación

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si 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

3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. No cumple

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

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

3.2. Descripción de la decisión

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple

2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple

3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. 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. 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

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

(Sentencia Infundada- Aplicable cuando impugnan la sentencia de 1ra Instancia)

1.- PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. No cumple
3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. 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. 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

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
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
3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple
4. Las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple
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

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 validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple

2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple

3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple

4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple

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

3.- PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de correlación

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

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

3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple
4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple
5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple

3.2. Descripción de la decisión

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple
2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si 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
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
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

ANEXO 04

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

1. CUESTIONES PREVIAS

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

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

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

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

5. Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para

recoger los datos que se llama lista de cotejo.

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

8. Calificación:

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

9. Recomendaciones:

- 9.1. Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 1.
- 9.2. Examinar con exhaustividad: el proceso judicial existente en el expediente.
- 9.3. Identificar las instituciones procesales y sustantivas existentes en el proceso judicial existente en el expediente, incorporarlos en el desarrollo de las bases teóricas del trabajo de investigación, utilizando fuentes doctrinarias, normativas y jurisprudenciales.

- 9.4. Empoderarse, sistemáticamente, de los conocimientos y las estrategias previstas facilitará el análisis de la sentencia, desde el recojo de los datos, hasta la defensa de la tesis.
10. El presente anexo solo describe el procedimiento de recojo y organización de los datos.
11. Los cuadros de presentación de los resultados evidencian su aplicación.

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 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	Alta	Muy		

			1	2	3	4	5			[1 - 8]	[9 - 16]	[17 - 24]	[25- 32]	[33 - 40]	
Calidad de la sentenci	Parte expositiva	Introducción			X			7	[9 - 10]	Muy alta					
		Postura de las partes				X			[7 - 8]	Alta					
									[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	14	[17 - 20]	Muy alta					
						X			[13- 16]	Alta					
		Motivación del derecho							[9- 12]	Mediana					
						X			[5 - 8]	Baja					
									[1 - 4]	Muy baja					
		1	2	3	4	5		[9 - 10]	Muy alta						

30

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

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

Fundamentos

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

Determinación de los niveles de calidad.

- 1) Se determina el valor máximo, en función al valor máximo de la parte

expositiva, considerativa y resolutive, que son 10, 20 y 10, respectivamente, (Cuadro 3 y 5), el resultado es: 40.

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

Valores y niveles de calidad

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

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

ANEXO 05

DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO

De acuerdo a la presente: Declaración de compromiso ético la autora del presente trabajo de investigación titulado: Calidad de sentencias de primera y segunda instancia **Incumplimiento De Disposiciones y Normas Laborales, contenido en el expediente N° 00215-2016-0-3202-JR-LA-01°**, declaro conocer el contenido 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.

La investigación que se presenta es de carácter individual, se deriva de la Línea de Investigación, titulada: “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”; en consecuencia, cualquier aproximación con otros trabajos, serán necesariamente con aquellas que pertenecen a la misma línea de investigación, no obstante es inédito, veraz y personalizado, el estudio revela la perspectiva de su titular respecto del objeto de estudio que fueron las sentencias del expediente judicial N° expediente N° 00215-2016-0-3202-JR-LA-01, sobre: Incumplimiento De Disposiciones y Normas Laborales.

Asimismo, acceder al contenido del proceso judicial permitió conocer los hechos judicializados y la identidad de los operadores de justicia, personal jurisdiccional, partes del proceso, peritos, etc., al respecto mi compromiso ético es: no difundir por ningún medio escrito y hablado, ni expresarme en términos agraviantes ni difamatorios; sino, netamente académicos.

Finalmente, el trabajo se elaboró bajo los principios de la buena fe, principio de veracidad, de reserva y respeto a la dignidad humana, lo que declaro y suscribo, caso contrario asumiré exclusivamente mi responsabilidad.

Lima, 08 de noviembre del 2019.

Italo David Villarreal López
DNI N° 46981886 Huella digita