



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

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

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE RECONOCIMIENTO DE VÍNCULO
LABORAL Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES, EN EL
EXPEDIENTE N° 02898-2018-3202-JR-LA-01, DEL
DISTRITO JUDICIAL DE LIMA ESTE - LIMA. 2020.**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTOR

BOCANEGRA HERRERA, MARCOS VLADIMIRO

ORCID N° 0000-0002-8284-3639

ASESORA

VENTURA RICCE, YOLANDA MERCEDES

ORCID N° 0000-0001-9176-6033

LIMA – PERÚ

2020

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

BOCANEGRA HERRERA, MARCOS VLADIMIRO
ORCID: 0000-0002-8284-3639

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante del Taller de
Tesis, Lima - Perú

ASESORA

VENTURA RICCE, YOLANDA MERCEDES
ORCID: 0000-0001-9176-6033

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

JURADO

Paulett Hauyon, David Saul
ORCID: 0000-0003-4670-8410

Aspajo Guerra, Marcial
ORCID: 0000-0001-6241-221X

Pimentel Moreno, Edgar
ORCID: 0000-0002-7151-0433

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESORA

DR. PAULETT HAUYON, DAVID SAÚL

Presidente

MGTR. ASPAJO GUERRA, MARCIAL

Miembro

MGTR. PIMENTEL MORENO, EDGAR

Miembro

MGTR. VENTURA RICCE, YOLANDA MERCEDES

Asesora

AGRADECIMIENTO

A Dios: Por la fuerza y fortaleza que me da, para seguir adelante, superando, día a día más para alcanzar mí propósito.

Bocanegra Herrera, Marcos Vladimiro

DEDICATORIA

A mi familia a comprenderme y brindarme su apoyo incondicional, y el tiempo de su espera para lograr mis objetivos.

Bocanegra Herrera, Marcos Vladimiro

RESUMEN

La investigación tuvo como problema; ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancias sobre Reconocimiento del vínculo laboral y pago de beneficios sociales según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 02898-2018-3202-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Lima Este – Lima. 2020?; el objetivo fue, determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia. Es de tipo, cuantitativo, cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial seleccionado mediante muestreo por conveniencia, para recolectar los datos se utilizaron técnicas de la observación, y el análisis de contenido, y como instrumento una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: 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 muy alta, respectivamente.

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

ABSTRACT

The investigation had as a problem; What is the quality of the first and second instance judgments on Recognition of the employment relationship and payment of social benefits according to the relevant normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in file No. 02898-2018-3202-JR-LA-01, of the Judicial District of East Lima - Lima. 2020 ?; The objective was to determine the quality of the first and second instance sentences. It is of type, quantitative, qualitative, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and transversal design. The analysis unit was a judicial file selected by means of convenience sampling, to collect data, observation techniques and content analysis were used, and as a tool a checklist, validated by expert judgment. The results revealed that the quality of the expositional part, considered and decisive, belonging to: the first instance sentences were of range: very high, high and high; and of the second instance sentence: medium, medium and high. It was concluded that the quality of the first and second instance sentences were of very high and very high range, respectively.

Key words: quality, social benefits, arbitrary dismissal, compensation, ineffective motivation, sentence and employment relationship.

CONTENIDO

Caratula.....	i
Equipo de Trabajo.....	ii
Jurado Evaluador de Tesis y Asesora	iii
Agradecimiento.....	iv
Dedicatoria.....	v
Resumen.....	vi
Abstract	vii
Contenido.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	14
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	20
2.1. Antecedentes.....	20
2.2. Marco Teórico.....	21
2.2.1. Desarrollo de instituciones jurídicas procesales relacionadas con las sentencias en estudio.....	21
2.2.1.1 La jurisdicción.....	21
2.2.1.2. La competencia.....	23
2.2.1.3. Juzgado	23
2.2.1.3.1. Juzgado Especializado Laboral.....	23
2.2.3.3.2. Juzgado de Paz de Letrado Laboral	24
2.2.1.4. La acumulación procesal.....	24
2.2.1.5. El proceso.....	24
2.2.1.5.1. El Proceso Ordinario Laboral.....	25
2.2.1.5.2. El Proceso Abreviado Laboral.....	27

2.2.1.6. Actuaciones Procesales.....	28
2.2.1.6.1. Principios procesales relacionados con el proceso laboral.	28
2.2.1.6.2. Sujetos del proceso.	31
2.2.1.6.3. Las partes.	32
2.2.1.6.4. La demanda.	32
2.2.1.6.5. La contestación de la demanda.	33
2.2.1.6.6. Las excepciones y defensas previas.	33
2.2.1.6.7. La audiencia.	34
2.2.1.6.8. Los puntos controvertidos.	34
2.2.1.7. Los medios de prueba.	35
2.2.1.7.1. La prueba.	35
2.2.1.7.2. Cuestionamientos probatorios.	35
2.2.1.7.3. Las pruebas actuadas en el proceso judicial en estudio.	36
2.2.1.8. La resolución judicial.	37
2.2.1.8.1. Clases de resoluciones judiciales.	37
2.2.1.9. La sentencia.	38
2.2.1.9.1. Estructura contenido de la sentencia.	38
2.2.1.9.2. La motivación de la sentencia.	39
2.2.1.10. Los medios impugnatorios.	39
2.2.1.10.1. Clases de medios impugnatorios en el proceso Laboral.	40
2.2.1.10.2. Medios impugnatorio formulados en el proceso judicial en estudio.	41
2.2.2. Desarrollo de Instituciones Jurídicas Sustantivas Relacionadas con las Sentencias en Estudio.	41
2.2.2.1. La protección del trabajo en la constitución política del Perú.	41
2.2.2.1.1 La libertad de trabajo.	42

2.2.2.1.2 El derecho al trabajo.	42
2.2.2.2. La protección del trabajo en los tratados internacionales.	42
2.2.2.2.1. La declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.....	43
2.2.2.3. El derecho al trabajo	43
2.2.2.4. El contrato de trabajo	44
2.2.2.4.1. Elementos esenciales del contrato de trabajo.....	44
2.2.2.4.2. Desnaturalización de contratos sujetos a modalidad.	45
2.2.2.4.3. Régimen laboral de los Obreros de las Municipales.....	47
2.2.2.4.4. Contrato administrativo de servicios regulados por el Decreto Legislativo N° 1057 (C.A.S.)	47
2.2.2.5. Beneficios sociales.....	47
2.2.2.5.1. Compensación por Tiempo de Servicios - CTS.....	48
2.2.2.5.2. Gratificación:	49
2.2.2.5.3. Descanso vacacional anual.	50
2.2.2.6. Precedentes en materia laboral.....	51
2.2.2.6.1. Plenos Jurisdiccional Nacional Laboral.....	51
2.2.2.6.2. Casaciones Laborales.....	52
2.2.2.6.3. Jurisprudencia	53
2.3. Marco Conceptual.....	55
III. HIPÓTESIS.....	58
3.1. Hipótesis general.....	58
3.1. Hipótesis general.....	58
IV. METODOLOGÍA.....	59
4.1. Tipo y nivel de investigación.....	59
4.1.1. Tipo de investigación.....	59

4.1.2. Nivel de investigación	60
4.2. Diseño de investigación	61
4.3. Unidad de análisis	62
4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores	63
4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos	64
4.6. Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis de datos	65
4.6.1 De la recolección de datos	66
4.6.2. Del plan de análisis de datos	66
4.6.2.1. La primera etapa.	66
4.6.2.2. Segunda etapa.	66
4.6.2.3. La tercera etapa.	66
4.7. Matriz de consistencia lógica.....	67
4.8. Principios éticos.....	70
V. RESULTADOS.....	72
5.1. Resultados.....	72
5.2. Análisis de los resultados.....	76
VI. CONCLUSIONES.....	82
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	86
ANEXOS	90
Anexo 1: Evidencia empírica del objeto de estudio: Sentencias primera y segunda instancia del expediente N° 02898-2018-3202-JR-LA-01	91
Anexo 2 Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	118
Anexo 3: Instrumento de recolección de datos (lista de cotejo).....	130
Anexo 4: Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable	139

Anexo 5: Cuadros descriptivos de resultados se sentencia de primera y segunda instancia	151
Anexo 6: Declaración de compromiso ético y no plagio	224
Anexo 7: Cronograma de actividades	225
Anexo 8: Presupuesto	227

ÍNDICE DE RESULTADOS

Cuadro 1: Calidad de la sentencia de primera instancia Juzgado Especializado de Trabajo de Ate – Zona 02 - Distrito Judicial de Lima Este	72
Cuadro 2: Calidad de la sentencia de segunda instancia. Sala Permanente Laboral - Distrito Judicial de Lima Este	74

I. INTRODUCCIÓN

La búsqueda de conocimientos sobre la calidad de las sentencias emitidas en un proceso judicial específico, motivó observar el contexto temporal y espacial del cual emerge, porque en términos reales las sentencias se constituyen en un producto de la actividad del hombre que obra a nombre y en representación del Estado.

En el contexto internacional:

En Colombia cuando se habla de servicio de administración de justicia es muy deficiente aún. Mucho se ha venido haciendo en los últimos años para procurar una mejor organización del sistema judicial y para dotar a dicho sistema de mejores recursos técnicos y tecnológicos. En esto se ha avanzado.

Como bien sabemos, en Colombia muchas empresas que ahora brindan excelentes beneficios extralegales. De compañías que implementan una cultura de la felicidad a través de los beneficios sociales a sus colaboradores.

(Diana Ozuna, 2018) afirma: “Hemos evidenciado que, al tener estos beneficios, nuestros colaboradores tienen alto sentido de pertenencia hacia la compañía lo que hace que deseen permanecer vinculados dando siempre lo mejor de sí”

El impacto más significativo de todas las ineficiencias en el sistema son los retrasos y las decisiones del proceso. Hay muchas razones diferentes. El primero es el hacinamiento judicial, es decir, infracciones judiciales pasadas, que se han acumulado a lo largo de los años e incluso han causado más demoras.

La razón principal está relacionada con la estructura de los vicios y defectos, los cuales causarán cuellos de botella, repetitividad, impacto o interferencia en el proceso de toma de decisiones, así como otras manifestaciones que afectan a todos los equipos, a veces haciendo que el proceso casi cumpla su propósito. parálisis.

La Justicia Argentina se reforma a partir del establecimiento de un diagnóstico y la formulación de ciertos lineamientos considerados necesarios para reconstruir el Estado de Derecho y recrear los principios constitucionales para que el sistema de justicia dé respuestas a las crecientes demandas de la población.

Asimismo, la ineficiencia y la obsolescencia del sistema de justicia se presentan como una continuidad en relación, en tanto aparecen nuevamente como elementos centrales del diagnóstico y se definen fundamentalmente a partir de la cantidad de causas resueltas y la duración de los procesos.

Según (FLORES, 2018) señala que la estructura organizacional y procesos de trabajo obsoletos son posiblemente la causa principal de los escasos resultados que la justicia argentina entrega a la sociedad (...) La justicia argentina, en general y dejando a salvo excepciones honrosas, se caracteriza por la exasperante lentitud de los procesos escritos, el alto costo de litigar, la opacidad de los trámites todo lo cual la lleva a ser objeto de la desconfianza ciudadana.

En Chile la Administración de Justicia es un elemento del sistema de los medios técnicos que tienen como fin asegurar el ejercicio regular de las funciones estatales. Estas funciones tienen en sí mismas un carácter jurídico: constituyen actos jurídicos. Son actos de creación de Derecho, esto es, de normas jurídicas o actos de ejecución del Derecho creado, es decir, de normas jurídicas vigentes.

De igual manera el Estado como Estado Constitucional, restringe el poder supranacional a su capacidad signataria y al planteamiento de políticas públicas internas, de buena fe, para que los preceptos internacionales fueran objetos reales de aplicación, por lo que, el papel de los órganos jurisdiccionales como administradores de justicia, crearon medidas de contención en materias y así como la ejecución de la mismas en el órgano jurisdiccional competente.

El autor (Gargarella, 2009) señala: “fueron sobrepasando los proyectos identitarios nacionales para ejercer, con fuerza, la idea de procesos homogéneos con un carácter internacional y multicultural”

En relación al Perú:

El Ministerio de Justicia está revisando la jurisdicción de manera justa, es decir, la selección de disputas entre las partes. De pacto a la distribución jurídica, la empresa de legitimidad en el Perú, le corresponde al Poder Judicial que por intermedio de los órganos jurisdiccionales resuelven, mediante sentencias los asuntos que son de su competencia.

Asimismo, nuestro sistema de administración de justicia es muy importante para el Estado, pues sin un poder judicial capaz de dispensar y administrar justicia en forma adecuada y aceptable para los agente económicos, sociales y políticos es casi imposible generar la confianza en que las normas en estos tres ámbitos de la vida nacional serán aplicadas en forma imparcial y de acuerdo a los méritos de cada caso.

(Quispe, 2014) En la actualidad la organización en la administración de justicia, el sistema de trabajo y el presupuesto asignado al Poder Judicial, no permiten una labor efectiva de notificación a esto se suma el gran números de juzgados laborales especializados y paz letrado en lo laboral y la falta de racionalización de las tareas, conllevando la falta de información certera, manejable y sobre todo oportuna creando graves perjuicios a los justiciables, un ejemplo claro tenemos el caso de los juzgados civiles los mismos que en promedio de tiempo por cada proceso han necesitado más de 420 días para resolver un proceso, plazo muy superior a los plazos establecidos para cada proceso, debido a mecanismos engorrosos, superfluos, innecesarios y redundantes trayendo consigo el tan discutido tema de “Retraso en la Administración de Justicia”.

Es así, que en el marco de ejecución de la línea de investigación referida y en concordancia con otros lineamientos internos, se elaboran el presente proyecto de investigación, cuyos resultados tienen como base documental un expediente judicial, tomando como objeto de estudio a las sentencias emitidas en un proceso judicial específico; el propósito es, determinar su calidad ceñida a las exigencias de forma; asegurando de esta manera, la no intromisión, en el fondo de las decisiones judiciales, no sólo por las limitaciones y dificultades que probablemente surgirían; sino también, por la naturaleza compleja de su contenido.

Asimismo, los juzgados laborales especializados como los juzgados de paz letrado en lo laboral se han visto en la actualidad sobrecargados, debido a la gran cantidad de demandas; si bien es cierto, la nueva ley procesal laboral es una ley que se caracteriza por celeridad del proceso estos se han visto recargados a que los juzgados diariamente reciben en la mesa de partes una gran cantidad de demandas por los trabajadores que ven vulnerado sus derechos, y ante eso acuden ante la entidad judicial

como ente regulador y protector. A despidos incausados, pago de benéficos sociales, reconocimiento de vínculo laboral, accidentes laborales, entre otros.

Por lo expuesto, se seleccionó el expediente judicial N° 02898-2018-0-3202-JR-LA-01, perteneciente al Juzgado Especializado de Trabajo de Ate – Zona 02, del Distrito Judicial de Lima Este, comprende un proceso sobre reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales, donde se observa que la sentencia de primera instancia declaro Fundada la demanda y se le reconoce al demandante la existencia de un vínculo laboral de naturaleza indeterminada bajos los alcances del decreto legislativo N° 728 y como consecuencia el pago de sus beneficios sociales dejadas de percibir; siendo apelada y elevada a la Sala Laboral Permanente confirmando la sentencia emitida por el juzgado de primera Instancia.

Asimismo, en términos de tiempo, se trata de un proceso judicial que desde la fecha de formulación de la demanda que fue el 18 de junio de 2018, a la fecha de la expedición de la sentencia de segunda instancia 18 de junio de 2019, ha transcurrido (01) un año con (00) meses y días.

1.2. Problema de Investigación

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Reconocimiento del vínculo laboral y el pago de benéficos sociales según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 02898-2018-3202-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Lima Este – Lima. 2020?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. General: Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Reconocimiento del vínculo laboral y el pago de benéficos sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el expediente N° 02898-2018-3202-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Lima Este – Lima. 2020.

1.3.2. Específicos

Determinar la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive de la sentencia de primera instancia, sobre Reconocimiento del vínculo laboral y el pago de benéficos sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales

pertinentes en el expediente N° 02898-2018-3202-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Lima Este – Lima. 2020.

Determinar la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive de la sentencia de segunda instancia, sobre Reconocimiento del vínculo laboral y el pago de benéficos sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el expediente N° 02898-2018-3202-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Lima Este – Lima. 2020.

1.4. Justificación de la investigación

El trabajo se justifica; porque en nuestro sistema jurídico los magistrados presentan una sentencia sin motivación y muchas de ellas son para condenar, una persona que no sabe porque le declara infundada la demanda, solo por el hecho de que el juez no motiva bien su sentencia o a veces ni ellos mismos lo redacta.

El Juez tiene el deber constitucional de motivar la sentencia que expide, pero no con cualquier motivación o justificación. Tampoco su deber es motivar con argumentos razonables o aceptables, sino que creemos que el deber radica en exponer las razones certeras de hecho y de derecho, que van a sustentar la decisión de manera objetiva y razonablemente justa.

Las razones de hecho deben expresar la verdad jurídica objetiva, es decir aquellos hechos relevantes del litigio que han quedado probados en el proceso, y que sean verificables por cualquier operador jurídico.

Las razones de derecho deben expresar la voluntad objetiva de la norma. Más adelante explicaremos estos aspectos fácticos y jurídicos de la sentencia justa.

Además de las razones (fácticas y jurídicas) objetivas y certeras anotadas, el Juez tiene que estar convencido de que la decisión tomada es la que concreta el valor justicia en el caso sub júdice.

La Constitución le impone al Juez decidir, utilizando el derecho objetivo, de manera justa el conflicto de intereses, porque el fin último del proceso es la justa resolución de litigio.

Por estas razones, es básico sensibilizar a los jueces, para que produzcan resoluciones, no solo basadas en los hechos y las normas, de lo cual no se duda; pero

a ello es fundamental sumar otras exigencias, como son: el compromiso; la concienciación; la capacitación en técnicas de redacción; la lectura crítica; actualización en temas fundamentales; trato igual a los sujetos del proceso; etc.; de tal forma que el texto de las sentencias, sean entendibles y accesibles, especialmente para quienes los justiciables, quienes no siempre tienen formación jurídica, todo ello orientado a asegurar la comunicación entre el justiciable y el Estado. El propósito es, contribuir desde distintos estamentos a disminuir la desconfianza social que se revelan en las encuestas, en los medios de comunicación, en la formulación de quejas y denuncias.

Finalmente, cabe mencionar que la finalidad de la investigación ha merecido condicionar una atmosfera especial para ejercer el derecho de analizar y criticar las resoluciones y sentencias judiciales, con las limitaciones de ley, conforme está prevista en el inciso 20 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes.

Según Gonzales (2016), en Chile investigo:

La fundamentación de las sentencias y la sana crítica, y sus conclusiones fueron:

- a) 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 pasará a ser la regla general cuando se apruebe el nuevo Código Procesal Civil.
- b) 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.
- c) 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.

Según Arenas y Ramírez (2019), en Chile investigaron:

“Argumentación jurídica en la sentencia”, (...). 2) Todos los jueces conocen en qué consiste la motivación de la sentencia y conocen también la normativa jurídica que lo regula. 5) El problema fundamental radica en los propios jueces a la hora de materializar los conocimientos acerca de la motivación en la propia sentencia, puesto que en ocasiones es por falta de disposiciones, por falta de preparación, desorganización, y por ser resistentes a los cambios que se imponen o exigen a la hora de motivar una sentencia judicial. 6) Aun falta preparación a los jueces en relación al tema. 7) La motivación es un nuevo reto que se impone por necesidad histórica y de perfección del sistema de justicia, que solo se logra con dedicación y esfuerzo propio. 8) Si la finalidad de la sentencia no es más que el registro de la decisión judicial y los argumentos que la determinan, la cual debe ser accesible al público cualquiera que sea su clase, a través de un lenguaje claro y asequible a cualquier nivel cultural, y esto se expresa solo a través de la norma de la correcta motivación de la resolución judicial, debemos tener presente que si no se hace de la manera adecuada, sencillamente la sentencia no cumple su finalidad, que es precisamente para lo que se crea.

Según (Neves Mujica, 2009) en Perú investigo:

La historia más reciente de nuestro sistema de relaciones laborales se ha desarrollado bajo dos constituciones sociales de inspiración distinta: (i) La Constitución Política de 1979, dictada en un contexto de transición democrática; y (ii) la Constitución Política de 1993, de inspiración neoliberal⁴⁰. Blancas ha puesto en relieve que ambas constituciones cumplen con asegurar que los derechos fundamentales de la persona del trabajador queden salvaguardados y puedan ejercerse sin menoscabo alguno en el seno de la relación de trabajo.

La Carta de 1979 significó la adscripción del Perú al modelo de Estado Social y Democrático de Derecho, y con ello se dio un importante avance en el reconocimiento de institutos y derechos laborales al más alto nivel en nuestro ordenamiento. Sin embargo, las normas infraconstitucionales no cumplieron sino deficientemente la tarea de desarrollar tales derechos enunciados.

Este problema ha persistido hasta hoy, con el agravante de que el marco constitucional diseñado por la Constitución Política de 1993 ha reducido la cantidad de derechos laborales constitucionalizados y, en algunos casos, redujo también su intensidad. En la misma década, la flexibilización y hasta desregulación que operó el legislador respecto de varios derechos laborales individuales obedeció a una errada convicción de que el Derecho del Trabajo obstaculizaba el desarrollo de la economía al encarecer la contratación de trabajadores.

En conclusión, el Derecho del Trabajo en las últimas décadas y en la era actual de globalización de la economía parecen marcar, para algunos, el inicio de su declinación y el desmantelamiento progresivo de un modelo que, todavía, puede seguir considerándose como garantista.

2.2. Marco Teórico

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

2.2.1.1 La jurisdicción.

Según Toyama, (2010) La potestad jurisdiccional es definida como aquella atribuida constitucionalmente a algunos órganos del Estado, en ejercicio de la cual se

busca la actuación del derecho objetivo al caso concreto a fin de lograr la efectiva tutela de las situaciones jurídicas de los particulares, la sanción de determinadas conductas antisociales y la efectividad del principio de jerarquía normativa por medio de decisiones definitivas y ejecutables, con la finalidad de mantenerla paz social en justicia.

En esta definición, encontramos el contenido principal entendido por la jurisdicción. Por lo tanto, debemos concluir que el ejercicio de este derecho por ciertas autoridades específicas es el poder exclusivo del estado para aplicar el derecho (incluido como una autorización general en las regulaciones) a casos específicos. Con esta decisión, la decisión del órgano es irrevocable y exigible. La característica distintiva de la jurisdicción es la coerción que disfrutan aquellos que tienen jurisdicción para hacer cumplir sus decisiones.

La "Constitución Política" en el Artículo 139, párrafo 1, se refiere a lo que entiende la función judicial, indicando que la unidad y la exclusividad son las características de la institución. La exclusividad se refiere a la jurisdicción es la obligación que el país solo puede desarrollar, mientras que la unidad se refiere al hecho de que el poder puede delegarse en una institución. Por lo tanto, la unidad de jurisdicción se deriva del principio de descentralización, que está relacionado con la igualdad de derechos ante la ley.

De igual manera el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 017-2003AI/TC ha precisado que el principio de unidad de la función jurisdiccional: "(...) se sustenta en la naturaleza indivisible de la jurisdicción como expresión de la soberanía. Según esta, la plena justiciabilidad de todas las situaciones jurídicamente relevantes han de estar confiadas a un único cuerpo de jueces y magistrados, organizados por instancias, e independientes entre sí, denominado Poder Judicial (...)". asimismo, la sentencia recaída en el expediente N° 0023-2003-AI/TC señaló que "El principio de unidad permite que la función jurisdiccional sea ejercida por una entidad 'unitaria', a efectos de asegurar el cumplimiento del principio de igualdad ante la ley, previsto en el inciso 2 del artículo 2 de la Constitución; y, con ello, que todos los justiciables se encuentren, en principio y como regla general, sometidos a los mismos tribunales, sin que se considere constitucional la existencia de

fueros especiales o de privilegio en ‘razón’ de la mera e inadmisibles diferenciación de las personas o de cualquier otra consideración absurda”.

2.2.1.2. La competencia.

Según, Toyama (2010) expresa que la competencia es el resultado de la jurisdicción, se logra a través de medios legales y establece criterios para determinar en qué áreas la jurisdicción anterior es efectiva

De esta manera, debemos concluir que, aunque la Constitución otorga jurisdicción a todos nuestros magistrados y personal jurisdiccional, por lo cual nuestro órgano de justicia termina con el establecimiento de quién ejercerá efectivamente el poder. Por lo tanto, Priori lo define como "la capacidad de los jueces para ejercer efectivamente la jurisdicción", que se considera como la premisa de la validez de la relación jurídica procesal.

Según Ledesma, (2011) señala: que la competencia viene a ser la manera como se ejerce la función de administrar justicia. Dicha obligación es asumida por el poder público para asegurar el mayor acierto en la función pública, de tal manera que ese poder que se le otorga a cada juez para conocer determinados conflictos tiene que ser ejercida por el órgano al cual se le atribuye.

2.2.1.3. Juzgado

El poder judicial a través de sus órganos judiciales competentes previstos en el Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

2.2.1.3.1. Juzgado Especializado Laboral

Son órganos unipersonales a cargo de un juez especializado que, como veremos mas adelante, resuelven las causas laborales en primera instancia. También actúan como órganos revisores de las apelaciones interpuestas contra las sentencias en materia laboral que dicten los juzgados de paz letrados laborales.

En los lugares donde existen juzgados especializados de trabajo, sus atribuciones recaen en los juzgados mixtos.

2.2.3.3.2. Juzgado de Paz de Letrado Laboral

La Nueva Ley Procesal de Trabajo ha introducido la figura de los juzgados de paz letrados laborales, los cuales, por el incremento de la cuantía de las caudales que conocen, tendrán un papel mas activo en la administración de justicia laboral.

La Resolución Administrativa N° 143-2010-CE-PJ del 21 de abril de 2010 ha declarado procedente la especialización de los juzgados de paz letrados a fin de brindar un mejor servicio de administración de justicia y ha facultado también a las cortes superiores de justicia para que mediante su Consejo Ejecutivo Distrital o Sala Plena ante su inexistencia, dispongan las acciones que resulten necesarias para proceder a la especialización de los juzgados de paz letrado bajo su jurisdicción; teniendo en cuenta las necesidades del servicio en cada caso y siempre que la carga procesal por especialidad lo justifique, de acuerdo con los estándares de carga procesal preestablecidas.

2.2.1.4. La acumulación procesal.

Según Ledesma, (2011) indica: que, la norma regula el llamado proceso acumulativo o por acumulación que se define como aquel que sirve para la satisfacción de dos o más pretensiones; por citar, en un proceso se puede reunir los siguientes petitorios: resolución de contrato, devolución de bien y entrega de frutos, a fin de que en una sentencia se defina la pretensión. La acumulación no es un concepto estrictamente procesal sino procedimental.

Hay razones que justifican la acumulación como la reducción de tiempo, esfuerzo y dinero, que de otro lado darían lugar a diferentes procesos. Por otro lado, la necesidad de evitar la posibilidad de pronunciamientos contradictorios a que pueden conducir la sustentación de pretensiones conexas en procesos distintos también la justifica.

2.2.1.5. El proceso.

Según Álvaro, (s/f) señala que, Este proceso es un medio pacífico para debates dialécticos sobre la resolución de conflictos de intereses entre sujetos. La razón es que las fuerzas ilegales en una sociedad en particular deben ser eliminadas.

Cumpliendo los procesos una doble función:

a. Privada: Es el medio por el cual todos en un conflicto deben resolver el problema nacional. Si no se puede resolver mediante una posible forma de autoconstitución, entonces debe suceder como la elección final.

b. Pública: Esta es una garantía otorgada por el estado a todos sus residentes a cambio de la prohibición del uso de la fuerza privada. Para lograr esta garantía, el estado otorga poder judicial y explicaciones legales a priori con la finalidad de una solución para resolver un conflicto dado. (Aguila, 2009).

2.2.1.5.1. El Proceso Ordinario Laboral.

Es aquel proceso tipo mediante el cual se tramitan todas aquellas causas así lo disponga específicamente la NLPT o leyes especiales, o aquellas pretensiones a las cuales la legislación no les ha otorgado una vía procesal propia, es decir, gran cantidad de causas se tramitarán bajo sus reglas.

Según (Obando Garrido J. M., 2010) señala: “son aquellos que se desarrollan por etapa periodos sucesivos que se van cerrando durante el ejercicio de los derechos procesales hasta su culminación en una sentencia que decide la reclamación laboral. Los conflictos jurídicos amplios para su solución, siempre que no se haya señalado un procedimiento especial para el ejercicio de las acciones laborales”.

a) Resolución Admisoria

La NLPT los jueces, al ejercer el control de la demanda a través de la calificación, no deben dudar en rechazar laminarmente aquellas en que no existan los presupuestos procesales válidos para llevar adelante un litigio. Esta decisión beneficiara a las partes, las que no continuaran siguiendo un proceso que no les va deparar un éxito alguno. El rechazo liminar contribuirá en un mejor funcionamiento del servicio de administración de justicia, que al descongestionarse de demandas manifiestamente improcedentes, podrán atender otras que si reúnen los requisitos para su tramitación valida.

Las resoluciones admisorias de la demanda, al ser notificada, se convierte en un emplazamiento, el cual le permite conocer la pretensión en su contra para

que concurra a la audiencia de conciliación el día y hora fijada por el juzgado, lo que debe ocurrir entre los veinte o treinta días siguientes a la fecha de calificación de la demanda.

b) Audiencia de Conciliación

La audiencia de conciliación es la primera fase del proceso ordinario laboral en el cual se persigue la autocomposición de la litis por las partes.

En esta parte las fases pueden llegar a un entendimiento parcial o total sobre las pretensiones demandadas, siendo que en este último caso, ya no será necesario llegar a la fase de juzgamiento.

c) Audiencia de Juzgamiento

La audiencia de juzgamiento es la segunda fase del proceso ordinario laboral. Se lleva adelante cuando las partes no han llegado a un acuerdo en la audiencia de conciliación o cuando lo han hecho parcialmente: en este caso, la audiencia de juzgamiento se limitará a las pretensiones no conciliadas.

Durante esta etapa se produce el debate oral entre las partes, constituyendo la fase en que, de acuerdo con su desarrollo, se decidirá la suerte de la controversia.

Que sería la confrontación de posiciones o alegato de apertura, que consiste en un abrevado y coherente exposición oral que hacen los abogados de las partes de su teoría del caso, presentándole al juez sus pretensiones y anticipándole los medios probatorios con los que pretenden demostrar.

Posteriormente sería Actuación Probatoria que ha sido ofrecido con la demanda o con la contestación; en consecuencia, toda prueba ofrecida fuera de estos momentos procesales resultase improcedentes salvo excepciones previstas en la ley.

En el caso que ninguna de las partes asista, el juez declarara la conclusión del proceso si, dentro de los treinta días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiera solicitado fecha para una nueva audiencia.

d) Etapa de Alegatos y Sentencia

Finalizada la actuación probatoria, los abogados presentan oralmente sus alegatos de clausura.

De acuerdo con la NLPT, concluido los alegatos presentados por las partes, el juez, forma inmediata o en un lapso no mayor de sesenta días minutos, hace conocer a las partes el fallo de su sentencia. A su vez, señala día y hora, dentro de los cinco días hábiles siguientes, para la notificación de la sentencia. Excepcionalmente, por la complejidad del caso, puede diferir el fallo de su sentencia dentro de los cinco días hábiles posteriores, lo cual informa en un acto citando a las partes para que comparezcan al juzgado para la notificación de la sentencia.

2.2.1.5.2. El Proceso Abreviado Laboral.

Proceso que se caracteriza por su brevedad y por concentrar las etapas de la conciliación y el juzgamiento, es una sola diligencia que es la Audiencia Única.

Según (Cervantes Lopez, 2014) señala: “el diseño que nos trae el nuevo modelo procesal laboral contempla dos procesos laborales principales: a) el proceso ordinario laboral, b) el proceso abreviado laboral. El trámite de este último proceso es el siguiente: verificados los requisitos de la demanda, el juez emite resolución disponiendo la admisión de la demanda y el emplazamiento al demandante por diez días hábiles, sin perjuicio de la citación a las partes a una audiencia única, la que debe ser fijada entre veinte días y treinta días hábiles siguientes a la fecha de la calificación de la demanda”

a) Audiencia Única

Dada la naturaleza de esta clase de proceso, todas las actuaciones procesales desarrolladas en audiencia de conciliación y juzgamiento para el proceso laboral, se centraría en una sola diligencia.

Sobre esta diligencia, el destacado autor (Gomez Valdez, 2010) nos dice lo siguiente:

“La audiencia única, como su nombre lo indica, constituye un solo acto que servirá para copular la audiencia de conciliación y juzgamiento del proceso ordinario laboral antes mencionado; por ende, comprende y concentra todos sus pasos procesales ya visto, en una maratónica sesión, ya que en esta etapa el juez corre traslado del escrito de contestación, conteniendo las excepciones y cuestiones previas a analizar in situ en el plazo que dispondrá el juez. Es de entender, que el juez en ese instante se ha instruido convenientemente de los hechos y derechos que sustenta la litis, de los puntos controvertidos, de todos los medios probatorios con relevancia para crear convicción juzgadora, pues ello dependerá para que emerjan las mejores preguntas de la diligencia de declaración de parte y testimoniales; pero también, para proponer las formulas conciliadoras, ya que este proceso aspira ser resuelto igualmente de modo súbito”.

2.2.1.6. Actuaciones Procesales

Este es un proceso paradigmático del sistema de procedimiento laboral, y es aplicable a todos los casos que no tienen su propia vía de procedimiento, por ejemplo, en asuntos disputados e indiscutibles que pertenecen a la competencia de un tribunal laboral profesional. (Zavala, 2014)

2.2.1.6.1. Principios procesales relacionados con el proceso laboral.

Se van a clasificar en los siguientes:

a. Principio de Inmediación

El principio de inmediación en el proceso laboral establece, según De Buen Lozano, que “quien deban juzgar en los conflictos laborales estén, durante el proceso, en constante contacto con las actuaciones para que puedan resolver con pleno conocimiento del negocio y en conciencia, como lo manda la ley”.

Esta relación estrecha y continua entre la ejecución de acciones procesales y la existencia de jueces laborales es característica del proceso laboral.

b. Principio de Concentración

El principio de concentración significa que el proceso laboral “reunirá en actividades procesales unitarias, muy numerosos y variados actos procesales que se suceden los unos a los otros sin resolución de continuidad y sin plazos ni términos de tiempo que los separen”. Esto permitirá la simplificación para facilitar que los sujetos que se encuentran en una posición desfavorecida en la sociedad obtengan protección judicial.

Luego, concéntrese en buscar el desarrollo del proceso laboral con un mínimo de acciones procesales, para que el juez pueda obtener una visión común del conflicto y presentarle la decisión.

c. Principio de Celeridad

El principio de celeridad está representado por las normas que impiden la prolongación de los plazos y eliminan tramites procesales superfluos y onerosos. Así, la perentoriedad de los plazos legales o judiciales.

d. Principio de Economía Procesal

En cuanto a presente principio, la economía procesal es el ahorro de tiempo y esfuerzo, es decir, requiere el menor comportamiento de procedimiento y el intervalo de tiempo entre ejecuciones es corto. Por lo tanto, el principio de economía procesal está estrechamente relacionado con el principio de centralización de procedimientos y el principio de velocidad, porque la economía procesal es realmente efectiva dentro del alcance de estos principios. (Ledesma, 2011).

e. El principio protector.

Las leyes laborales tienden a proteger o proteger las partes más débiles de las relaciones laborales. Este contenido se denomina "principio de protección" de la ley laboral por la doctrina y contiene reglas específicas para la implementación de la ley: la interpretación más favorable para los trabajadores (in dubio pro operario), las reglas de las condiciones más favorables y las reglas de la ley laboral. Estándares más favorables.

La importancia del principio de protección es que debe existir en todo el contenido de la legislación laboral. Más allá del alcance limitado. En cualquier caso, estas son las reglas establecidas con respecto a la protección y tutela de los trabajadores, pero también se basan en la definición del comportamiento forzado por los participantes en el mercado laboral y tienen en cuenta una de ellas - el trabajador - es la parte más débil. En ese sentido, Cintra, Grinover y Dinamarco (1998) afirman que: *“La absoluta igualdad jurídica no puede, con todo, eliminar la desigualdad económica; por eso, del primitivo concepto de igualdad, formal y negativa (la ley no debe establecer cualquier diferencia entre los individuos), se proclamó por la igualdad substancial. Y hoy, en la conceptualización positiva de la isonomía (iguales oportunidades para todos, propiciadas por el Estado), se realza el concepto realista, que pugna por la igualdad proporcional, lo cual significa, en síntesis, tratamiento igual a los substancialmente iguales. La aparente quiebra del principio de isonomía, dentro y fuera del proceso, obedece exactamente al principio de la igualdad real y proporcional, que impone tratamiento desigual a los desiguales, justamente para que, suprimidas las diferencias, se consiga la igualdad substancial”*. (Nava, 2006).

f. El principio de irrenunciabilidad de derechos.

El principio es que los trabajadores son legalmente incapaces de privarse voluntariamente de uno o más beneficios otorgados por la ley laboral para su propio beneficio. Se basa en la falta de disponibilidad de los derechos de los trabajadores; existe una necesidad urgente de normas laborales y limita la autonomía de la voluntad.

Asimismo, el principio de inalienabilidad opone en su alcance (02) tipos de negocios: derogación o la renuncia anticipada, e instalaciones o negocios liberadores que han adquirido derechos y utilizado a los acreedores para liberar los derechos de sus deudores. La renuncia anticipada inaplica las normas laborales. Como estaba casi completamente indefenso y no negociaba las regulaciones laborales, señaló la invalidez. La liberación de la causa de la ineficiencia, aunque no se basa en la posibilidad de derogar la protección de las leyes de los trabajadores o las normas convencionales, por el contrario, el resultado de esto es que los beneficios de dicha protección no se realizarán. (Nava, 2006).

g. El principio de igualdad de oportunidades sin discriminación.

Según Nava, (2006) el principio de igualdad de trato y el principio de no discriminación de los trabajadores aluden a la justicia equitativa. La idea de igualdad denota correspondencia y proporción que resulta de muchas partes que, uniformemente, componen un todo, también es la expresión de la “equivalencia de dos cantidades. Principio que reconoce a todos los ciudadanos capacidad para los mismos derechos”.

h. El principio de primacía de la realidad.

según Pla Rodríguez, si hay un desacuerdo entre lo que sucedió en la práctica y lo que sucedió en el documento o acuerdo, se puede determinar el primer principio de la realidad, por lo que se debe dar prioridad al primero, es decir Al final lo que paso.

2.2.1.6.2. Sujetos del proceso.

a. El Juez

El artículo está dedicado a la máxima iura novit curia, que establece que “las partes deben expresar los hechos y el juez tiene el poder”. A pesar de su naturaleza procesal, el artículo 7º del Código Civil tiene una disposición similar.

Históricamente, se han debatido dos tendencias durante la ejecución de los procedimientos: la libertad individual de los partidos de la Corte Suprema y la máxima autoridad de la dictadura jerárquica, la última asumiendo el mayor poder del juez para dirigir y ejecutar el procedimiento. Juez-director que monitorea las acciones del acusado y por lo tanto produce el proceso.

La máxima curia de iura novit se propone para limitar los principios de las instalaciones clásicas y los principios autoritarios contemporáneos. Reconoce que los jueces deben tener la libertad necesaria para incorporar los hechos y las pruebas que las partes alegaron y probaron en la ley; la libertad aún existe en el supuesto de que los litigantes invocan la aplicabilidad de otras disposiciones. En otras palabras, esto significa dar a los jueces el poder de determinar libremente la relación legal involucrada, sin tener en cuenta que las partes pueden haber establecido reglas diferentes sobre los hechos.

Los jueces no tienen la obligación de seguir el consejo legal de los litigantes; cuando piensan que están equivocados, pueden desviarse de ellos, llamando precisamente a la curia de iura novit, porque la petición es el objeto de la decisión, no la razón legal que revelan. No importa qué tipo de cargos regulatorios haga el acusado, el juez debe resolver la disputa. Como señaló Peyrano, en el procedimiento de eliminación aproximada, al juez se le prohibió sentir curiosidad por el material fáctico. Pero puede y debe realizar una búsqueda sin bordes y tiende a ponerlo en el orden correcto correctamente. (Ledesma, 2011).

2.2.1.6.3. Las partes.

En general, podemos decir que una parte es cualquier persona, ya sea una persona física o jurídica, que reclama en su propio nombre o en su nombre, está satisfecha con una solicitud y la parte que hace la solicitud. Palacio, presenta la siguiente definición: “partes son las que de hecho intervienen o figuran en el proceso como sujetos activos o pasivos de una determinada pretensión, con prescindencia que revistan o no el carácter de sujetos legitimados para obrar o para contradecir el concreto proceso que se trate. La usencia de legitimación puede determinar el rechazo de la pretensión por no concurrir, respecto de esta, uno de los requisitos que condicionan su admisibilidad; pero no afecta la calidad de parte de quien ha deducido o frente a quien se ha deducido esa pretensión”. (Ledesma, 2011).

a. El demandante

El demandante es quien formula la demanda de manera personal o por conducto del representante y/o apoderado.

b. El demandado

Señalado en su calidad de persona jurídica o natural a quien se le emplaza las pretensiones de la demanda o demandas presentadas ante el juzgado por parte del de la persona afectada.

2.2.1.6.4. La demanda.

La demanda es el acto procesal más importante de las partes. El litigio es la concreción del derecho a demandar y es un medio que le permite a una persona solicitar a la corte resolver conflictos de interés.

Asimismo, la demanda se presentarse por escrito, cumpliendo con lo señalado en el artículo 130 de la Ley de procedimiento civil y debe estar firmado por el accionante y/o demandante y su abogado patrocinante (defensor dedicado). De igual manera la demanda debe cumplir con los requisitos de admisibilidad estipulados en los artículos 424 ° y 425 ° de la Ley de Procedimiento Civil. (Águila, 2009).

2.2.1.6.5. La contestación de la demanda.

El demandado hace uso de su derecho de defensa y contradicción, el demandado no está obligado a contestar la demanda; con ella se materializa el principio de bilateralidad del proceso.

El demandado, al contestar la demanda, debe pronunciarse respecto de cada uno de los hechos expuestos en la demanda, en forma ordenada, clara y precisa.

El demandado debe reconocer o negar categóricamente la autenticidad de los documentos que se le atribuyen, o aceptar o negar, de igual manera, la recepción de documentos que se alega le fueron enviados; el silencio puede ser apreciado por el Juez como reconocimiento o aceptación.

Al responder a la solicitud, el accionante debe indicar la vulneración o daño por la cual demanda de manera ordenada y clara. Asimismo, deberá proporcionar los medios de evidencia para ser afirmados en el proceso. (Águila, 2009).

2.2.1.6.6. Las excepciones y defensas previas.

Couture, define a las excepciones como “el poder judicial de que se haya investido el demandado, que le habilita para oponerse a la acción promovida contra él”. Para Alsina, la excepción “es toda defensa que el demandado opone a la pretensión del actor, sea que se nieguen los hechos en que se funda la demanda, sea que se desconozca el derecho que de ellos pretende derivarse, sea que se límite a impugnar la regularidad del procedimiento”.

Monroy considera que la excepción es “una institución procesal a través de la cual la persona convocada condena la existencia de una relación legal procesal inválida debido a omisiones o defectos en cualquier presupuesto procesal, o impide la optimización de los méritos del caso a través de obstáculos Tomar una decisión para ejercer su derecho de defensa Omisiones o defectos en el litigio.

La defensa previa se convierte en una forma de ejercer el derecho de contratación en el proceso correspondiente al demandado, y busca suspender el proceso hasta que el límite de tiempo o el comportamiento prescrito por la ley sustantiva se tome como un requisito previo para el ejercicio ideal del derecho.

Las defensas anteriores están estipuladas en las especificaciones materiales, y si constituyen un elemento de una institución específica con valor procesal. El estándar de referencia cita los beneficios de las existencias, las excusas y otros beneficios que regulan los estándares materiales. (Ledema, 2011).

2.2.1.6.7. La audiencia.

La audiencia es la etapa donde las partes se confrontan y señalan sus argumentos, asimismo también su comportamiento durante todo el proceso, ya que podrán apreciar el poder de las declaraciones de las partes y las contradicciones. Pueden causar problemas e incluso pueden establecer un debate entre ellos para aclarar los hechos. (Toyama, 2010).

2.2.1.6.8. Los puntos controvertidos.

En esta etapa, se determinarán puntos específicos como evidencia (el hecho de que existen diferencias entre las partes involucradas). Entre ellos, los hechos que una parte reconoció o reconoció en el reclamo y la respuesta al reclamo no deben considerarse, ni los hechos que no están relacionados con el asunto en disputa, ni los hechos de conocimiento público o evidencia notariada deben reconocerse en las normas legales. Pero solo las reglas que las partes no están de acuerdo a lo largo del proceso. (Águila, 2009).

a. Los puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio.

Los puntos controvertidos determinado fueron:

1. Determinar la naturaleza de la relación laboral del demandante como de la demandada, a consecuencia de ello determinar si le corresponde el pago de sus beneficios sociales: CTS, Vacaciones y Gratificaciones del periodo del periodo demandado;

2. Determinar la ineficacia de los contratos CAS (Contratos Administrativo de Servicios). (Expediente N° 02898-2018-3202-JR-LA-01).

2.2.1.7. Los medios de prueba.

2.2.1.7.1. La prueba.

Según Ledesma, (2011) la prueba es el medio por el cual las partes demuestran la realidad de los hechos alegados y que permiten al Juez conocer los hechos controvertidos para alcanzar convicción sobre su verdad o falsedad.

Uno de los aspectos a dilucidar en relación a la prueba, es el objeto de ella. Ello lleva a la inevitable pregunta: ¿Qué se debe probar? Al respecto la doctrina no se pone de acuerdo sobre ello. Algunos dicen que son los hechos; otros consideran a las cosas, hechos y seres; para otros, todo lo que es posible de confirmación. Nuestro código al respecto dice: “los medios probatorios deben referirse a los hechos y a la costumbre cuando esta sustenta la pretensión” pero como señala la redacción de la norma en comentario a “(...) los hechos expuestos por las partes”.

El propósito de la prueba dependerá primero del alcance del comportamiento a ser probado (medidas preventivas, juicio final, etc.). En todos los campos donde se requieren pruebas, el juez debe creer firmemente que la base fáctica de su juicio es suficiente y suficiente para el acto (con razonabilidad, certeza o evidencia). (Ledesma, 2011).

2.2.1.7.2. Cuestionamientos probatorios.

a. Tacha: Según Ledesma, (2011) Tacha es un medio de cuestionamiento correctivo, destinado a cuestionar la efectividad de la evidencia de los medios de evidencia presunta. Tiene un procedimiento incidental que no obstaculiza la ejecución de la evidencia presentada sin afectar la efectividad de la resolución de la evidencia impugnada en la oración. Puede imponer faltas a testigos y documentos.

b. Oposición: para Ledesma, (2011) La condición del objetor es aceptar la evidencia relevante. No hay duda de que cuando se enfrenta con el problema de proporcionar medios de prueba, aunque los hechos prueban que los medios de evidencia no están relacionados con el punto de disputa, los hechos se rechazan por completo, pero cuando se enfrentan con medios de evidencia defectuosos, los incidentes causados pueden ser aceptados para el tratamiento. Puede oponerse a las

declaraciones, exposiciones, experiencia o inspecciones judiciales de las partes implementadoras.

2.2.1.7.3. Las pruebas actuadas en el proceso judicial en estudio.

a. Documentos: Llamados antes prueba instrumental, son todo escrito y objeto que sirve para acreditar un hecho: documentos públicos y privados, planos cuadros, dibujos, radiografías, videos, etc. (Águila, 2009).

b. Clases de Documentos: Documento público, es aquel documento otorgado por funcionario público en ejercicio de sus funciones. V.gr.: La Escritura pública. La copia del documento público tiene el mismo valor del original, si está certificada por el auxiliar jurisdiccional, un fedatario o un notario.

Documento privado, es el documento otorgado por un particular. Su legalización o certificación no lo convierte en público. (Águila, 2009).

c. Documentos actuados en el proceso:

- Boleta de Pagos de sus remuneraciones.
- Constancia de Trabajo emitido por la entidad demandada.
- Boleta de Pago se SNP (Servicios No Personales).
- Memorándum emitido por su superior.
- Solicitud dirigida al alcalde de la Municipalidad Distrital de Ate, por los vecinos del distrito.
- Dos recibos por honorarios.

d. La declaración de parte: se inicia con la absolución de posiciones, que es responder a las preguntas contenidas en los pliegos interrogatorios (que acompañan la demanda o la contestación en sobre cerrado, no contendrán más de veinte preguntas por pretensión).

Terminada la absolución de posiciones, las partes a través de sus abogados y con la dirección del juez, pueden formular otras preguntas y solicitar aclaraciones a las respuestas. El interrogatorio es realizado por el Juez, que podrá, de oficio o a pedido de parte, rechaza preguntas oscuras, ambiguas o impertinentes.

La declaración de parte es personal; excepcionalmente, el juez permitirá la declaración del apoderado, siempre que el medio probatorio no pierda su finalidad. (Águila, 2009).

e. Declaración de parte en el proceso judicial en estudio: No se requirió una declaración de partes.

2.2.1.8. La resolución judicial.

Las resoluciones judiciales se pueden definir como todas las declaraciones emanadas del órgano judicial destinadas a producir una determinada consecuencia jurídica, a la que deben ajustar su conducta los sujetos procesales.

2.2.1.8.1. Clases de resoluciones judiciales.

a. El decreto: Tienden al desarrollo del proceso u ordenan actos de mera ejecución. La característica de estas resoluciones es que son dictadas sin sustanciación, es decir, sin que se encuentren precedidas por una contradicción suscitada entre las partes o entre cualquiera de estas y un tercero.

b. El auto: Se caracterizan por el requisito de conflictos entre las partes en conflicto antes de su declaración, por ejemplo, en casos excepcionales, se requiere el conocimiento de la otra parte y la evidencia para tratarlo.

c. La sentencia: Podemos decir que la sentencia es el acto procesal por el cual el juez cumple la obligación de resolver el conflicto sobre las pretensiones del demandante y las defensas del demandado. Para Couture, “la sentencia es una operación de carácter crítico. El juez elige entre la tesis del actor y la del demandado la solución que le parece ajustada al derecho y a la justicia”. (Ledesma, 2011)

La jurisprudencia muestra que el juicio es el resultado del procedimiento dialéctico y debe cumplir con las normas establecidas en la ley y externalizar la decisión jurisdiccional. El juez reconstruye los hechos basados en el juicio, analiza las declaraciones, examina los documentos, aprecia la experiencia de los expertos y establece Presunción, usar estándares legales y usar su evaluación razonable para verificar la existencia o no de los hechos alegados por el demandante y el demandado. (Toyama, 2010)

2.2.1.9. La sentencia.

Luego de que las partes han seguido el iter procesal, la sentencia representa el acto culminante, o digamos, el capítulo final de la tutela jurisdiccional efectiva, pues constituye la respuesta por parte del Estado, representado por los jueces, a la pretensión de la tutela planteada por las partes, creándose el derecho para el caso en concreto. (Toyama, 2010).

2.2.1.9.1. Estructura contenido de la sentencia.

De igual manera, el autor Ariano Deho señala que una sentencia posee varias etapas. Por lo que, la sentencia es el acto final del proceso declarativo, y que, “una vez transitado todo el proceso por todas las fases vistas se llega finalmente al momento culminante de la tutela jurisdiccional declarativa, momento en el cual el órgano jurisdiccional deberá dar una concreta respuesta a la pretensión de tutela planteada por las partes: la etapa resolutoria, que se materializa con la emanación de la sentencia. En ese contexto, la sentencia, es un acto jurídico del órgano jurisdiccional, a través del cual se manifestó (...) la voluntad del Estado, con el cual se cierra el ciclo de creación del derecho, creándose el derecho para el caso concreto”.

Del mismo modo, las oraciones como acciones procesales son mucho más complicadas que un conjunto de silogismos, y consisten en una serie de etapas:

a. Determine a partir de los llamados hechos y si jurídicamente se puede llegar a determinar las consecuencias legales buscadas por las partes. Cuando se califica el litigio, este juicio debería haberse hecho al momento de la sentencia.

b. Si la calificación es positiva, continuará determinando los hechos que constituyen el objeto del proceso: hechos que no requieren evidencia: hechos notorios, obvios, no controvertidos o hipotéticos, y hechos que son objeto de evidencia (hechos disputados).

c. El momento para evaluar la evidencia es determinar si los hechos que constituyen el sujeto de la evidencia están debidamente probados. Ahora es el momento de aplicar las reglas de la carga de la prueba. Este es también el momento para explicar generalmente un contrato o negocio legal.

d. Momento de inclusión: determinar las consecuencias legales correspondientes es una tarea compleja, es decir, la ubicación de las normas legales relacionadas con los hechos. El arduo trabajo de selección, interpretación y aplicación de pautas, que expresa el juicio de valor del juez y utiliza el método integrado del sistema legal cuando es necesario.

e. Resoluciones: El verdadero núcleo de las decisiones judiciales. Todo el juicio judicial del juez sigue un gran principio: el principio de unanimidad, el resultado inevitable del principio de contribución (hecho) y los medios (...)"

De igual forma, las resoluciones (sentencia) como documento judicial tiene formalidades. "La primera formalidad (forma = aspecto externo) es su documentalidad escrita. Así pues, toda sentencia (acto en que se expresa el juicio jurisdiccional) debe exteriorizarse por escrito (inclusive las que se pronuncian en audiencia, que se documentan en el acta de la audiencia). Las sentencias están divididas en tres partes fundamentales: Expositiva (que se inicia con la palabra de rigor Vistos); Considerativa (que se inicia con la expresión Y CONSIDERANDO); y Resolutiva (que se inicia con la expresión: FALLO): artículo 122 tercer párrafo". (Toyama, 2010)

2.2.1.9.2. La motivación de la sentencia.

La jurisprudencia indica que el juicio es el resultado de un procedimiento dialéctico, pero debe cumplir con las normas estipuladas en la ley y externalizar la decisión de jurisdicción. El juez reconstruye los hechos basados en el juicio y otros medios probatorios; y de igual forma establece la presunción Use estándares legales para evaluarlos razonablemente o también conocidos como reglas de crítica razonable para verificar la existencia o no de los hechos alegados por el demandante y el demandado. Los hechos alegados por las partes se limitan al trabajo mencionado anteriormente. Además de mencionar solo los medios de evidencia aceptados y adoptados, los jueces deben usar conjuntamente su evaluación razonable para evaluar. (Toyama, 2010).

2.2.1.10. Los medios impugnatorios.

Según Ledesma, (2011) en el proceso los medios de impugnación son correctivos que se invocan para eliminar vicios e irregularidades de los actos procesales, a fin de perfeccionar la búsqueda de la justicia. Estos medios no surgen por

voluntad del juez, sino por obra exclusiva de las partes. No solo busca reclamar contra los vicios del proceso sino una mejor manera de lograr la correcta aplicación del Derecho, para lograr en definitiva la paz.

2.2.1.10.1. Clases de medios impugnatorios en el proceso Laboral.

a. La reposición: El recurso de reposición o llamado de revocatoria es un medio de impugnación que busca obtener del mismo órgano e instancia que dictó la resolución, la subsanación de los agravios que aquella pudo haber inferido. El juez tiene la facultad de ordenar la reposición porque dichas providencias no pasan en autoridad de cosa juzgada, lo que hace que el propio juez modifique las resoluciones, siempre y cuando no haya operado la preclusión, esto es, no haga volver hacia atrás el proceso. (Ledesma, 2011).

b. La apelación: Satta y Punzilmg señala que: Cuando mencionaron la apelación, nos señalaron que la característica principal de este medio desafiante es que la determinación del adverbio de la oración no está predeterminada por la ley, sino que se confía a la misma parte, que puede estar delante del juez de segunda instancia. Cuestionalo. La injusticia de toda la oración. Por lo tanto, creen que la apelación es diferente de otros medios desafiantes: tiene una naturaleza infinita y siempre tiene una naturaleza ineficaz, es decir, el segundo juez lleva a cabo el segundo juicio y reemplaza completamente el primer juicio por el caso de juicio. De esta manera, la apelación constituye una expresión del principio de nuevo juicio.

Sin embargo, debemos dejar en claro que la apelación a la que nos referimos es una apelación para impugnar la sentencia, porque también hay resoluciones (resoluciones intermedias) que no terminan el procedimiento. En este caso, no procederemos con la segunda demanda. Fue antes de que otro juez simplemente revisara la resolución. Esta distinción es importante porque, en el caso de una solución intermedia, es completamente legal que la ley la considere no apelable en algunos casos, sin infringir el derecho de múltiples juicios. (Toyama, 2010)

c. La casación: La apelación es uno de los ejes importantes del proceso laboral, estableciéndolo como un desafío de gran importancia porque ayuda a la justicia justa y permite a las partes invocar este principio en los procedimientos judiciales.

En principio, se considera un recurso extraordinario cuyo propósito es garantizar que la ley se aplique correcta y correctamente a un caso en particular, pero no afecta la revisión de los hechos alegados por las partes en circunstancias anteriores. Por lo tanto, se define como un medio extraordinario de desafío, a través del cual se puede buscar la correcta aplicación e interpretación de la unificación de la ley objetiva y la jurisprudencia.

De esta manera, revocar el juicio original tiene una doble función: por un lado, es una función de "cuasi-lenguaje", que implica la apreciación de la legalidad de los juicios judiciales. Por otro lado, es la función de "estandarización" de diferentes juicios que pueden emitirse antes del juicio. De hecho, después de seguir las obras clásicas del famoso fiscal Piero Calamandrei, se hace la misma suposición; al final, la apelación también debe terminar con el reconocimiento de la justicia. (Toyama, 2010)

d. La queja: El recurso de queja opera con sistemas de instancia plural. Es un recurso ordinario concedido al litigante que ha deducido apelación y se agravia por la denegación de este o por haber sido concedida bajo un efecto distinto al que correspondía. (Lesdesma, 2011)

2.2.1.10.2. Medios impugnatorio formulados en el proceso judicial en estudio.

De acuerdo con los procedimientos judiciales existentes en los documentos anteriores, el tribunal de primera instancia anunció el establecimiento de la demanda, por lo que el acusado apeló la decisión de la primera instancia. (Expediente N° 02898-2018-3202-JR-LA-01).

2.2.2. Desarrollo de Instituciones Jurídicas Sustantivas Relacionadas con las Sentencias en Estudio.

2.2.2.1. La protección del trabajo en la constitución política del Perú.

Para Dolorier, (2010) Este trabajo ha sido objeto de una disposición especial en la Constitución Política de 1993, que se cree que es la principal fuente de creación de riqueza. Este trabajo es considerado como uno de los derechos humanos en nuestra Gran Carta.

2.2.2.1.1 La libertad de trabajo.

Esta de manera intrínseca e inherente a los derechos de las personas de acuerdo con la ley.

Por lo tanto, todos tienen el derecho de decidir si trabajan, qué actividades realizarán y a quién prestarán servicios si son dependientes.

Dentro de los principios generales del Estado y de la nación se establece el rol económico del Estado de estimular la creación de riqueza y garantizar la libertad de trabajo.

Para proteger esta libertad, la Constitución prohíbe expresamente el trabajo forzoso, al señalar que ninguna persona está obligado a prestar labores sin retribución económica o sin su consentimiento. (Dolorier, 2010).

2.2.2.1.2 El derecho al trabajo.

Según Dolorier, (2010) el trabajo además de ser un derecho, es un deber. Y este articulado judicial tiene hoy en día especial relevancia en la determinación de la protección de los trabajadores en casos de despidos arbitrarios. Sobre el particular, las sentencias del Tribunal Constitucional han definido, en sucesivos precedentes vinculantes, que el derecho al trabajo contiene no solo el derecho a acceder a un empleo, sino también a que un trabajador no sea despojado de este sin que exista una causa justa prevista en la ley.

Según Chanamé, (2006) El trabajo se refiere a los esfuerzos materiales o intelectuales aplicados a la producción para obtener riqueza. La Constitución muestra que es tanto una obligación como derecho, y asimismo como base del bienestar social, porque a través de ella todos podemos obtener lo que necesitamos para la vida y el progreso.

2.2.2.2. La protección del trabajo en los tratados internacionales.

Son los acuerdos y pactos firmados a nivel mundial entre los países que las conforman y países dentro las organizaciones, las cuales tenemos:

2.2.2.2.1. La declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo es una herramienta de promoción adoptada en 1998. Los gobiernos, los empleadores y los trabajadores han reiterado los principios básicos contenidos en la Constitución.

La OIT anunció que todos los miembros, incluso si aún no han ratificado los convenios antes mencionados, se comprometen a ser solo miembros de la organización, respetando, promoviendo e implementando estos principios de buena fe y de conformidad con la Constitución. Relacionado con los derechos fundamentales de estas convenciones:

- a) La libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.
- b) La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.
- c) La abolición efectiva del trabajo infantil; y,
- d) La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

(Dolorier, 2010).

2.2.2.3. El derecho al trabajo

Según el Artículo 22 de la Constitución Política de 1993 señala: “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”.

Con relación a este enunciado constitucional, el Tribunal Constitucional ha señalado que el contenido esencial de este derecho fundamental implica dos aspectos:

- ✓ El de acceder a un puesto de trabajo; y
- ✓ El de no ser despedido sino por causa justa.

En el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay

que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado.

El segundo aspecto del derecho se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa.

2.2.2.4. El contrato de trabajo

Según Toyama, (2011) es un acuerdo de voluntades entre dos partes, una llamada empleador y la otra trabajadora, por el cual una de ellas se compromete a prestar sus servicios en forma personal y remunerada (el trabajador) y la otra (empleador), que se obliga al pago de la remuneración correspondiente y que, en virtud de un vínculo de subordinación (dependencia), goza las facultades de dirigir, fiscalizar y sancionar los servicios prestados

Asimismo; jurisprudencia nacional, en la **Casación N° 2298-2004-Lima** en los siguientes términos: “Los órganos de instancia han tenido en cuenta que son elementos que configuran el contrato de trabajo: la remuneración, la prestación personal y la subordinación, y privilegiando lo ocurrido en el terreno de los hechos, a partir del mérito de la prueba actuada en el proceso que acredita la configuración de tales elementos, arriban a la conclusión que entre las partes existió una relación laboral de naturaleza indeterminada, de allí que no pueda pretenderse la aplicación de normas de naturaleza civil para definir formalmente la existencia de una relación de similar naturaleza como así se postula en la denuncia descrita en el numeral VIII, cuando es precisamente por valoración probatoria que se ha constatado la existencia de un contrato de trabajo a partir de la presencia, de entre otros elementos, de la subordinación, que se constituye en el elemento que viene finalmente a tipificarlo (...)”

2.2.2.4.1. Elementos esenciales del contrato de trabajo.

Dolorier, (2010) señala que: Para clasificar la prestación de servicios como un contrato de trabajo, deben observarse los tres elementos básicos de la relación laboral (prestación de servicios personales, afiliación y remuneración) reconocidos en el Artículo 4 de la Ley de Relaciones Laborales.

Siguiendo al autor, se formularon los elementos del contrato laboral se dividen en:

a. Prestación personal de servicios: Los trabajadores prestan servicios de tipo laboral como personas físicas en persona o directamente.

b. Subordinación: A través de la afiliación, los trabajadores brindan servicios bajo la guía de los empleadores. Entre estos tres elementos básicos, la afiliación es necesaria para que una relación se ajuste a las condiciones de trabajo a fin de distinguirla de otros servicios reconocidos en nuestro sistema legal.

c. Remuneración: La remuneración de los trabajadores en cualquier forma de dinero o en especie, independientemente de su forma o denominación, debe ser remunerada para todos los fines legales, siempre que estén disponibles gratuitamente. Analizamos con mayor detalle los alcances precisos de los conceptos remunerativos y su incorporación para la base de cálculo de los beneficios sociales.

2.2.2.4.2. Desnaturalización de contratos sujetos a modalidad.

Los contratos deben cumplir un procedimiento para establecer relaciones laborales de manera efectiva. Sin embargo, debido a que su transgénero se usa a menudo, el transgénero dará como resultado un contrato indefinido, que es causado por negligencia o abuso de la forma preestablecida por nuestra legislación laboral. (Curay, 2011).

En los siguientes casos, el contrato de trabajo según la situación se considerará como un período fijo:

a) Continuación del servicio luego de vencimiento del plazo: para varios autores la persona que se encuentra trabajando después de que expire el período prescrito, o después de la extensión acordada, si se excede el límite máximo permitido.

A manera de ejemplo, si un trabajador contratado por temporada continúa laborando para su empleador luego de finalizado el plazo pactado como el fin de la temporada, se le considerará como trabajador por tiempo indeterminado.

b) Continuación de los servicios en caso de contrato para obra determinada o servicio específico: el contrato específico o un servicio específico,

señala que, si el personal continúa brindando servicios efectivos después del trabajo cubierto por el contrato, no hay necesidad de renovar.

c) Continuación de los servicios en caso de contrato de suplencia si el titular del puesto sustituido no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador titular continuase laborando: para el presente caso de un trabajador que es titular de un puesto de trabajo que deja de prestar servicios por seis meses en razón de un descanso médico y vencido el plazo no se reincorpora a la empresa. Si el reemplazante continúa prestando servicios sin que se haya previsto mediante una renovación una nueva fecha de reincorporación del trabajador reemplazado, será considerado como un trabajador por tiempo indeterminado.

d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude: para el presente caso, si el personal contratado de manera temporal demuestra la existencia de imitación o fraude en el acuerdo de testamento que produjo el contrato de trabajo.

La desnaturalización de un contrato de trabajo temporal por esta causal ha sido descrita con detalle por el Tribunal Constitucional, cuando señala que: "(...) esta situación se verifica cuando la causa, objeto y/o naturaleza de los servicios que se requieren contratar corresponden a actividades ordinarias y permanentes, y cuando, para eludir el cumplimiento de normas laborales que obligarían a la contratación por tiempo indeterminado, el empleador aparenta o simula las condiciones que exige la ley para la suscripción de contratos de trabajo sujetos a modalidad, cuya principal característica es la temporalidad. Vale decir, que existen dos casos en que se puede verificar la simulación o el fraude de las normas laborales:

a) Cuando la causa, objeto y/o naturaleza de los servicios que se requiere contratar corresponden a actividades ordinarias y permanentes; y,

b) Cuando para eludir el cumplimiento de las normas laborales que obligarían a la contratación por tiempo indeterminado, el empleador aparenta o simula las condiciones que exige la ley para la suscripción de contratos de trabajo sujetos a modalidad". (Dolorier, 2010).

2.2.2.4.3. Régimen laboral de los Obreros de las Municipales

Los trabajadores obreros de las Municipalidades inicialmente se encontraron bajo el régimen privado, sin embargo, por el período del 02 de enero de 1984 al 01 de junio del 2001 pasaron al régimen público, esto es que, estaban regidos por lo previsto en el D. Leg. N° 276 y su reglamento, tal como lo estableció la Ley N° 23853 - Ley Orgánica de Municipalidades, vigente desde 02 de enero de 1984 al 01 de junio del 2001, fecha en la que se publicó la Ley N° 27469 que modificó el artículo 52° de la Ley N° 23853 - Ley Orgánica de Municipalidades que estableció el retorno de los obreros de las municipalidades al régimen privado, lo cual fue ratificado por el artículo 37° de la Ley N° 27972 publicada el 27 de mayo del 2003 actualmente vigente y que deroga la Ley N° 23583 y su modificatoria. En consecuencia, en armonía con las citadas disposiciones legales, los obreros al servicio de la Municipalidad están sujetos al régimen laboral privado del 29 de mayo de 1950 al 08 de junio de 1984 y desde el 02 de junio de 2001 para adelante; y ostentan la calidad de servidores públicos del 09 de junio de 1984 al 01 de junio de 2001.

2.2.2.4.4. Contrato administrativo de servicios regulados por el Decreto Legislativo N° 1057 (C.A.S.)

Ley el régimen laboral de los trabajadores obreros de las municipalidades tiene un régimen legal, preestablecido a la vigencia del Decreto Legislativo N° 1057. En efecto, la Ley N° 23853 Ley Orgánica de Municipalidades establecía en su artículo 52° que 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. Los alcances de este precepto rigieron hasta el 01 de junio del 2001, fecha en que entró en vigencia la Ley N° 27469 estableciendo que los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

2.2.2.5. Beneficios sociales

Los beneficios sociales legales son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores con ocasión de sus labores prestada de manera dependiente. No importa

su carácter remunerativo, el monto o la periodicidad del pago, pues lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición de tal y por mandato legal. (Toyama, 2011)

Asimismo, el Supremo Tribunal Constitucional, en diversas jurisprudencias, considera que la remuneración constituye una contraprestación de un servicio real y no corresponde pago por un periodo no laborado; tal es así, que se precisará algunos de estos casos: **Expediente N° 1290-2001/AA/TC** en la acción de amparo seguido por don Constante Eberth Zavaleta Paredes con la Municipalidad Provincial de Santa, en la Sentencia del 10 de setiembre de 2010, en su cuarto fundamento precisa: “Este Tribunal en reiterada Jurisprudencia, ha dejado establecido que la remuneración es la contraprestación por el trabajo efectivamente realizado, lo que no ha sucedido en el presente caso durante el periodo no laborado”; por lo que el colegiado superior a señalado que las remuneraciones serán pagadas solamente dichas que han sido efectuadas así como también la liquidación de los pagos de benéficos sociales en el presente proceso de análisis.

2.2.2.5.1. Compensación por Tiempo de Servicios - CTS.

El primer depósito que se efectuó con el nuevo régimen de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), comprendió el cuatrimestre enero - abril 1991 y estuvo normado por el Decreto Supremo N° 015-91- TR de 11/03/1991.

El Decreto Legislativo N° 650, Ley de CTS, inició su vigencia el 24 de agosto de 1991. El Decreto Supremo N° 001-97-TR, TUO de la Ley de CTS, fue publicado en el diario oficial el 01 de marzo del 1997. El 16 de abril del mismo año entró en vigencia el Decreto Supremo N° 004-97-TR Reglamento de la Ley de CTS.

La CTS por el periodo correspondiente a la reserva acumulada al 31 de diciembre de 1990, se calcula según las normas vigentes a dicha fecha, con algunas modificaciones señaladas en el TUO de la Ley de CTS respecte al cómputo de dozavos, treintavos y remuneración computable.

La CTS tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia.

Requisitos para su percepción:

- Tienen derecho al pago de la CTS los trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada (incluidos los trabajadores que prestan servicios a empresas o instituciones públicas sujetos al régimen laboral de la actividad privada).
- Corresponde el pago luego que el trabajador haya cumplido efectivamente un mes de servicios (en caso de cesar antes de dicho tiempo el trabajador no tiene derecho a la CTS); cumplido este requisito la fracción de mes se computa por treintavos.
- Es requisito también, cumplir una jornada mínima diaria de 4 horas.
- También se entiende cumplido el requisito si la jornada semanal del trabajador dividida entre seis (6) o cinco (5) días, según corresponda a los días de labor semanal de la empresa, resulta en promedio no menor de 4 horas diarias.
- Si la jornada semanal es inferior a cinco (5) días, el requisito se considera cumplido cuando el trabajador labora 20 horas a la semana como mínimo.
- Tienen también derecho a la CTS los trabajadores sujetos al régimen laboral y compensatorio común de la actividad privada aun cuando tuviesen un régimen especial de remuneración (por ejemplo: trabajadores textiles). En este caso, la remuneración computable se calculará siguiendo las pautas de dicho régimen especial. (Dolorier, 2010).

2.2.2.5.2. Gratificación:

Son aquellas sumas de dinero que el empleador otorga al trabajador en forma adicional a la remuneración que percibe mensualmente, y siempre que cumplan con los requisitos correspondientes. En ese sentido los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada tienen derecho a percibir dos gratificaciones, equivalentes a una remuneración mensual: una con motivo de fiestas patrias y otro con motivo de navidad. (Toyama, 2011).

Los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada tienen derecho a percibir dos gratificaciones al año: una con motivo de Fiestas Patrias y otra con ocasión de Navidad. Ambas son otorgadas sin tener en cuenta la modalidad del contrato de trabajo ni el tiempo de servicios del trabajador.

Tiene derecho al pago de gratificaciones, el personal que presta servicios a través de contratos de trabajo a plazo indeterminado, contratos de trabajo sujetos a modalidad o contratos de trabajo a tiempo parcial. También tienen derecho al beneficio los socios-trabajadores de las cooperativas de trabajadores. (Dolorier, 2010).

2.2.2.5.3. Descanso vacacional anual.

Según Dolorier, (2010) las vacaciones son el derecho que tiene el trabajador a suspender la prestación de sus servicios durante un cierto número de días al año, sin pérdida de la remuneración habitual, a fin de dedicarse a ocupaciones personales o a la distracción.

La Constitución establece que los trabajadores tienen derecho al descanso anual remunerado.

Toda persona tiene derecho, después de un año de prestación de servicios continuos a unas vacaciones anuales pagadas de seis días laborables por lo menos.

Para que el trabajador adquiriera el derecho al descanso vacacional, tiene que cumplir los requisitos que detallamos a continuación.

a. Jornada ordinaria mínima: Tiene derecho a descanso vacacional el trabajador que cumpla una jornada ordinaria mínima de cuatro (4) horas.

b. Año continuo de labor: El trabajador debe cumplir un año completo de servicios. El año de labor exigido se computará desde la fecha en que el trabajador ingresó al servicio del empleador o desde la fecha que el empleador determine, si compensa la fracción de servicios correspondiente.

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

c. Récord vacacional: Dentro del año de servicios el trabajador debe cumplir con un determinado número de días efectivos de labor o no sobrepasar ciertos límites de inasistencias injustificadas, variando el requisito según los días que se labore semanalmente en la empresa. (Dolorier, 2010).

2.2.2.6. Precedentes en materia laboral

Los siguientes precedentes se clasifican en plenos, casaciones y jurisprudencias en materia laboral

2.2.2.6.1. Plenos Jurisdiccional Nacional Laboral

- a. **El Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral realizado en el año 2016 – 17 de setiembre del 2016**, sobre los policías municipales y serenos, en el tema N° 2 acoge la primera ponencia sobre ello, esto es que los policías municipales y los serenos deben ser considerados como obreros municipales en razón a que del contenido y de la naturaleza de las labores que desarrolla, es posible apreciar que su trabajo es preponderantemente físico. La vía procedimental idónea para tramitar las pretensiones derivadas de la relación laboral debe ser conforme a la NLPT en proceso ordinario labora o abreviado, según sea el caso”.
- b. **El VI Pleno Jurisdiccional supremo en Materia laboral y Previsional, realizado entre el 18 y de setiembre y el 02 de octubre del 2017**, en el cual en el punto II referido a la Categoría laboral en la que se debe enmarcar a los policías municipales y al personal de serenazgo, se acordó por unanimidad: Los policías municipales y el personal de Serenazgo al servicio de las municipales deber ser considerados como obrero. Ello debido a la naturaleza de las labores que realizan y en aplicación de los principios pro homine y progresividad. Es decir, deben estar sujetos al régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo N° 728).
- c. **El II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, realizados en el 8 y 9 de mayo del 2014**, en su tema número N° 02 plantea en cuanto a la Desnaturalización de los Contratos Administrativo de Servicios (CAS) *¿En qué casos existe invalidez de los contratos administrativos de servicios?* El Pleno acordó por mayoría:
 - Cuando la relación contractual preexistente tiene su origen en un mandato judicial de reposición al amparo de la Ley N° 24041, o por aplicación directa de la norma al caso concreto;

- Cuando se verifica que previo a la suscripción del contrato CAS, el trabajador tenía una relación laboral de tiempo indeterminado por desnaturalización de la contratación modal empleada; y,
- 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.
- Si el trabajador inicia sus servicios suscribiendo contrato administrativo de servicios, pero continúa 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 la naturaleza indeterminada.

2.2.2.6.2. Casaciones Laborales

- a. **Casación Laboral N° 7945-2014 Cusco, de fecha 29 de setiembre del 2016,** en el numeral 4, del considerando cuarto, ha establecido como criterio de interpretación de los alcances del artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, el siguiente: “Los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia, en ningún caso pueden ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios”; criterio éste último que ha sido establecido como precedente de obligatorio cumplimiento.
- b. **Casación Laboral N° 15132-2015 Arequipa, de fecha 01 de diciembre de 2017,** en su numeral decimo primero concluye: “ ... que si bien el recurrente fue contratado bajo contratación de locación de servicios para luego suscribir contrato bajo el régimen especial del contrato administrativo de servicios, también se debe tener presente que las labores que desarrolló corresponden al de un personal de limpieza pública, por lo que, debió incluirse en la planilla de obrero, toda vez, que los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores

públicos sujetos al régimen de la actividad privada y, por lo tanto, al no haber cumplido con esta exigencia legal su empleadora, Municipalidad Distrital de José Luis Bustamante y Rivero, sus contratos deben entenderse como de duración indeterminada a partir del veinte de enero de dos mil doce, conforme a lo previsto en el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, razón por la que la causal denunciada deviene en fundada”.

- c. **Casación Laboral N° 7140-2016 del Santa, de fecha 01 de diciembre de 2017,** en su numeral primero a establecido, lo siguiente: “(...) considerar que está acreditado que el demandante laboró bajo la suscripción de contratos administrativos de servicios desde el veinticinco de enero de dos mil once al treinta de octubre de dos mil catorce, y que el hecho de que haya laborado sin firmar contrato alguno durante los meses de noviembre y diciembre de dos mil catorce y enero de dos mil quince, no implica que la citada modalidad se haya desnaturalizado, toda vez que su contratación se prorroga automáticamente, por el hecho de que el demandante haya laborado después del vencimiento del contrato no importa que su contrato se convierta en uno de duración indeterminada”.

2.2.2.6.3. Jurisprudencia

- a. **Expediente N° 0036-2005-PA/TC, de fecha 02 de marzo de 2005,** en su fundamento 04 señala lo siguiente: “Si bien de la valoración aislada de los contratos de trabajo y adendas obrantes de fojas 7 a 16 y a fojas 41 y 48, se infiere que el demandante mantuvo una relación laboral de naturaleza eventual con la Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento de Lambayeque, pues los contratos fueron suscritos para prestar servicios desde el 1 de abril de 2000 hasta el 31 de mayo de 2000, desde el 1 de marzo de 2001 hasta el 30 de abril de 2002, y desde el 1 de julio de 2003 hasta el 31 de diciembre de 2003, habiendo períodos en los que supuestamente se habría interrumpido la relación laboral; con las Circulares N° 002-2001-EPSEL S.A.-GA-SG.RRHH, 042-2001-EPSEL S.A.-GA/SG.RRHH, 043-2002-EPSEL S.A.-GA/SG.RRHH y 083-2003-EPSEL S.A.-GA/SG.RRHH, obrantes de fojas 23 a 26, las cuales no han sido tachadas, se prueba que la demandada cumplía con comunicarle al demandante el resultado de

la evaluación de su desempeño laboral durante los periodos supuestamente interrumpidos. Por ejemplo, mediante los circulares mencionados, se le hace conocer el resultado de la evaluación de su desempeño durante el segundo semestre de 2000 y los primeros semestres de 2001, 2002 y 2003. Por consiguiente, al haber continuado laborando el demandante después de las prórrogas de la fecha de vencimiento de sus contratos, se desnaturalizaron sus contratos, siendo de aplicación los incisos a) y d) del artículo 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR; por lo tanto, entre las partes del presente proceso existió un contrato de trabajo a plazo indeterminado, conforme lo señala el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR”

- b. **Expediente N° 008-2005-PI/TC, de fecha 12 de agosto de 2005,** en su fundamento 14 señala lo siguiente: “Los servidores del Estado, sean civiles, militares o policías, están obligados, conforme el artículo 44.° de la Constitución, por los deberes primordiales de defender la soberanía nacional, garantizar la plena vigencia de los derechos humanos, proteger a la población de las amenazas contra su seguridad y promover el bienestar general que se fundamenta en la justicia y en el desarrollo integral y equilibrado de la Nación”.
- c. **Expediente N° 1237-2004-AA/TC, de fecha 21 de julio de 2004,** en su fundamento 08 señala lo siguiente: “En el caso de autos, la actora habría laborado durante dos períodos, según se desprende de las liquidaciones de beneficios sociales de fojas 89 y 90. Sin embargo, del primer contrato por incremento de actividad (f. 63) y sus subsiguientes addendas (f. 3 a 11), que cubren el período del 1 de octubre de 1999 al 28 de febrero de 2002, se aprecia que dicha relación laboral se encontraba desnaturalizada, conforme al inciso a) del artículo 77° del Decreto Supremo N.° 003-97-TR (considerando que el vínculo laboral estaba supuestamente extinguido con la liquidación de fojas 89), y que, con fecha 4 de marzo de 2002, el emplazado realizó una nueva contratación con la actora bajo la misma modalidad contractual de incremento de actividad, según consta del contrato de fojas 12, que cubre el período del 4 de marzo de 2002 al 30 de junio de 2003 (según la hoja de liquidación de fojas 90), lo cual estaba legalmente prohibido a tenor del artículo 74° del Decreto Supremo N.° 003-97-TR, en concordancia con el artículo 57° del mismo cuerpo legal”.

2.3. Marco Conceptual

Audiencia.

(Derecho Procesal). Escuche las acciones de las autoridades o individuos que divulgan, reclaman o reclaman derechos. Ocasionalmente proporcione razones o evidencia a las partes interesadas. Un lugar destinado a la audiencia. En la terminología judicial española, los tribunales universitarios se entienden como audiencias que se entienden en litigios (audiencias regionales) o casos (audiencias provinciales) en ciertas regiones. Un conjunto de actos de partes y personas jurídicas organizados para el propósito previsto con el adjunto de la corte o tribunal. (Chanamé, 2006).

Beneficios Sociales.

Son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores con ocasión de sus labores prestadas de manera dependiente. No importa su carácter remunerativo, el modo o la periodicidad del pago, pues lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición de tal y por mandato legal. (Toyama Miyagusuku & Vinatea Recoba, 2015)

Contrato de Trabajo.

El objeto de contrato de trabajo consiste, para una de las partes, el trabajador, en la entrega de su fuerza o capacidad de trabajo que se empleara en el trabajo; y, para la otra, el empleador, en el pago de la remuneración, obligación que tiene el carácter de contraprestación. (RENDON VASQUEZ, 2000)

Competencia.

Es la medida en que la jurisdicción puede ser atribuida a los jueces o tribunales laborales para el conocimiento o decisión de los asuntos y controversias jurídicas de trabajo. (Obando Garrido J. M., 2010)

Demanda.

(Derecho Procesal). En un sentido amplio, esta es cualquier solicitud hecha por el poder judicial; estrictamente hablando, requiere documentos en forma legal para iniciar un proceso civil y requiere resolución judicial de las peticiones presentadas por jueces o magistrados calificados, Este es el primer acto para iniciar una relación de

programa. La demanda está estrechamente relacionada con la acción; Hugo Alsina dijo que la demanda es una forma de acción. (Chanamé, 2006).

Excepción.

(Derecho Procesal). El tribunal debe desestimar la defensa de la demanda o reclamos. El derecho a ser convocado por la parte tiene el derecho de impugnar y / o abolir la demanda contra él sin disputa sobre el fondo del asunto. En sentido estricto, la oposición intenta evitar el enjuiciamiento sin negar el caso, paralizando temporalmente la demanda o eventualmente extinguiéndola, dependiendo de si se trata de un retraso o una excepción obligatoria. Según Couture dice que la excepción es el poder jurídico del demandado de oponerse a la pretensión que el actor ha aducido ante los órganos de la jurisdicción, también manifiesta que es un contra derecho frente a la acción y, por tanto, como un derecho potestativo dirigido a anular la acción. (Chanamé, 2006).

Juez.

En el proceso de invertir bajo jurisdicción, decide que debe proporcionar una solución a la disputa propuesta. Quien representa al país ha resuelto las contradicciones entre los individuos. Una persona que hace justicia en nombre del país y expresa voluntad legal ante conflictos de intereses. (D.T.G.). (Chanamé, 2006).

Jurisdicción.

(Derecho Procesal). Desde la perspectiva de las jurisdicciones latinoamericanas, la soberanía nacional se aplica a órganos especiales, funciones judiciales, garantiza la aplicación de las leyes y la aprobación de los litigios da seguridad legal a los derechos subjetivos de las leyes. (Chanamé, 2006).

Oralidad.

Declaraciones verbales mejores que las partes escritas y sus abogados, estas son la base para que los jueces guíen los procedimientos y las sentencias; sin embargo, debe quedar muy en claro que esta prevalencia no es absoluta, sino limitada a aquellas actuaciones en que las variaciones de un acto escrito por uno oral no afecten el debido proceso o favorezca la morosidad procesal. (Arevalo Vela, 2016)

Parte.

Característica de ejercer derecho que como persona natural o persona Jurica siempre que cumpla con las exigencias por el juzgado a través del proceso. (Arevalo Vela, 2016)

Prueba.

En la investigación, todos los métodos legales son útiles para descubrir la verdad de la declaración, la existencia de cosas o la verdad de los hechos. Las acusaciones confirmaron los hechos investigados y los negaron. (Chanamé, 2006).

Proceso.

Del latín *processus*. deriva de procederé, que significa avanzar, trayectoria, es el conjunto de actos coordinados y sistemáticamente regulados por la ley procesal estableciendo un orden preclusivo y ligados entre sí. (Chanamé, 2006).

Tacha.

(Derecho Procesal). El acto de rechazar el documento o declarar al testigo debido a la falsificación medios documentarios o al prejuicio en el proceso debido a su invalidez y falta de evidencia. (C. J. M.). (Chanamé, 2006).

Vínculo Laboral

Se le reconoce como la relación del trabajador con el empleador cumpliendo los tres elementos esenciales del contrato; que es el subordinación, remuneración y prestación Laboral. Para poder hablar de una relación laboral o vínculo laboral. (Toyama Miyagusuku & Vinatea Recoba, 2015)

III. HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general

De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales, en el expediente N° 02898-2018-3202-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Lima Este – Lima. 2020, ambos son de rango muy alta y alta respectivamente.

3.1. Hipótesis específico

3.2.1. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales, en el expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta.

3.2.2. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia segunda instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales, en el expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango alta.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de investigación

4.1.1. Tipo de investigación.

La investigación es de tipo cuantitativa – cualitativa (Mixta)

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

En perfil cuantitativo se evidencia en el uso intenso de la revisión de la literatura; en el presente trabajo facilitó la formulación del problema de investigación; los objetivos de la investigación; la operacionalización de la variable; la construcción del instrumento para recoger los datos; el procedimiento de recolección de datos y el análisis de los resultados.

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

El perfil cualitativo se evidencia en la recolección de datos que requirió de la concurrencia del análisis para identificar a los indicadores de la variable. Además; la sentencia (objeto de estudio) es el producto del accionar humano, quien a título de representante del Estado en el interior de un proceso judicial (Juez unipersonal o colegiado) deciden sobre un conflicto de intereses de índole privado o público. Por lo tanto, la extracción de datos implicó interpretar su contenido para alcanzar los resultados. Dicho logro, evidenció la realización de acciones sistemáticas: a) sumergirse en el contexto perteneciente a la sentencia; es decir, hubo revisión sistemática y exhaustiva del proceso judicial documentado (Expediente judicial) con el propósito de comprenderla y b) volver a sumergirse; pero, esta vez en el contexto específico, perteneciente a la propia sentencia; es decir, ingresar a cada uno de sus compartimentos y recorrerlos palmariamente para recoger los datos (indicadores de la variable).

Su perfil mixto, se evidencia en que, la recolección y el análisis no son acciones que se manifestaron sucesivamente; sino, simultáneamente al cual se sumó el uso intenso de las bases teóricas: contenidos de tipo procesal y sustantivo; pertinentes, con los cuales se vinculó la pretensión judicializada o hecho investigado; esto fue, para interpretar y comprender a las sentencias y, sobre todo, reconocer dentro de ella a los indicadores de calidad: variable de estudio.

4.1.2. Nivel de investigación

El nivel de investigación es exploratoria y descriptiva.

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

El nivel exploratorio se evidenció en varios aspectos de la investigación; la inserción de antecedentes no ha sido sencilla, se hallaron trabajos aislados, de tipo interpretativo, donde el objeto estudiado fueron resoluciones judiciales (sentencias); pero, la variable en estudio fue diferentes, por ejemplo: la identificación de la sana crítica, la valoración de las pruebas, la motivación; etc., pero respecto de la calidad, no se hallaron. Fuera de ello, los resultados obtenidos todavía son debatibles; además, las decisiones de los jueces comprenden elementos complejos como el principio de equidad y la justicia y su materialización dependerá del contexto específico donde fueron aplicados, no se puede generalizar.

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

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

El nivel descriptivo, se evidenció en diversas etapas del trabajo: 1) en la selección de la unidad de análisis (expediente judicial); porque, el proceso judicial registrado en su contenido, tuvo que reunir condiciones pre establecidas para facilitar la realización de la investigación (Ver 3.3. de la metodología); y 2) en la recolección y análisis de los datos, establecidos en el instrumento; porque, estuvo direccionado al hallazgo de un conjunto de características o propiedades, que, según las bases teóricas, debe reunir una sentencia (puntos de coincidencia o aproximación entre las fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial).

4.2. Diseño de investigación

No experimental, transversal, retrospectivo.

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

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

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

En el presente estudio, no se manipuló la variable; por el contrario, las técnicas de la observación y análisis de contenido se aplicaron al fenómeno en su estado normal, conforme se manifestó por única vez en un tiempo pasado.

En otros términos, la característica no experimental, se evidencia en la recolección de datos sobre la variable: calidad de las sentencias; porque, se aplicó en una versión original, real y completa sin alterar su esencia (Ver punto 3.8 de la metodología). Asimismo, su perfil retrospectivo se evidencia en el mismo objeto de estudio (sentencias); porque pertenece a un tiempo pasado, además acceder al expediente judicial que lo contiene solo es viable cuando desaparece el principio de reserva del proceso; antes es imposible que un tercero pueda revisarlo. Finalmente, su aspecto transversal, se evidenció en la recolección de datos para alcanzar los resultados; porque los datos se extrajeron de un contenido de tipo documental donde

quedó registrado el objeto de estudio (sentencias); en consecuencia, no cambió siempre mantuvo su estado único conforme ocurrió por única vez en un determinado transcurso del tiempo.

4.3. Unidad de análisis

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

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

En el presente trabajo la selección de la unidad de análisis se realizó mediante el muestreo no probabilístico; 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 único; 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 Este.

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 02898-2018-3202-JR-LA-01, pretensión sobre reconocimiento del vínculo laboral y pago de beneficios sociales, tramitado siguiendo las reglas del proceso ordinario; perteneciente a los archivos del Juzgado Especializado de Ate – Zona 02, situado en la ciudad de Lima; comprensión del Distrito Judicial de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, 2020.

La evidencia empírica del objeto de estudio; es decir, las sentencias estudiadas se encuentran ubicadas en el **anexo 1**; estos se conservan en su esencia, 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.

4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

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

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

En el presente trabajo la variable 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. Este nivel de calidad total, se constituye en un referente para delimitar los otros niveles. La definición de cada una de ellas, se encuentra establecida en el marco conceptual.

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

4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Para el recojo de datos se aplicaron las técnicas de la *observación*: punto de partida del conocimiento, contemplación detenida y sistemática, y *el análisis de contenido*: punto de partida de la lectura, y para que ésta sea científica debe ser total y

completa; no basta con captar el sentido superficial o manifiesto de un texto sino llegar a su contenido profundo y latente (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez; 2013).

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

Respecto al instrumento: es el medio a través del cual se 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.

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

Es un diseño establecido para la línea de investigación se inicia con la presentación de pautas para recoger los datos, se orienta por la estructura de la sentencia y los objetivos específicos trazados para la investigación; su aplicación implica utilizar las técnicas de la observación y el análisis de contenido y el

instrumento llamado lista de cotejo, usando a su vez, las bases teóricas para asegurar el asertividad en la identificación de los datos buscados en el texto de las sentencias.

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

4.6.1 De la recolección de datos

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

4.6.2. Del plan de análisis de datos

4.6.2.1. La primera etapa.

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

4.6.2.2. Segunda etapa.

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

4.6.2.3. La tercera etapa.

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

Estas actividades se evidenciaron desde el instante en que el investigador 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.

4.7. Matriz de consistencia lógica

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

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

En el presente trabajo la matriz de consistencia 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 DE LA INVESTIGACIÓN

CALIDAD DE LAS SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE RECONOCIMIENTO DE VINCULO LABORAL Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES, EN EL EXPEDIENTE N° 02898-2018-3202-JR-LA-01, DEL DISTRITO JUDICIAL DE LIMA ESTE– LIMA, 2020.

G/ E	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL
GENERAL	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios, y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 02898-	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios, y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 02898-2018-3202-JR-LA-01	De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia, sobre reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios, y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 02898-2018-3202-JR-LA-01 del

	2018-3202-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Lima Este; Lima 2020?	del Distrito Judicial de Lima Este - Lima 2020.	Distrito Judicial de Lima Este – Lima. 2020, son de rango muy alta y alta, respectivamente.
ESPECÍFICOS	¿Cuál es la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	1. Determinar la calidad de las sentencias de primera instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado	1. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta.

	<p>¿Cuál es la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?</p>	<p>2. Determinar la calidad de las sentencias de segunda instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado</p>	<p>2. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango alta.</p>
--	---	---	---

4.8. Principios éticos

La realización del análisis crítico del objeto de estudio, está sujeta a lineamientos éticos básicos de: objetividad, honestidad, respeto de los derechos de terceros, y relaciones de igualdad (Universidad de Celaya, 2011). Se asumió, compromisos éticos antes, durante y después del proceso de investigación; a efectos de cumplir el principio de reserva, el respeto a la dignidad humana y el derecho a la intimidad (Abad y Morales, 2005).

En el presente estudio, los principios éticos a respetar se evidencian en el documento denominado: Declaración de compromiso ético, en el cual el investigador asume la obligación de no difundir hechos e identidades existentes en la unidad de análisis, éste se inserta como **anexo 6**. Asimismo, en todo el trabajo de investigación

no se revela los datos de identidad de las personas naturales y jurídicas que fueron protagonistas en el proceso judicial.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados

Cuadro 1: Calidad de la sentencia de primera instancia sobre Reconocimiento de Vínculo Laboral y Pago de Beneficios Sociales; Juzgado Especializado de Trabajo de Ate – Zona 02 del Distrito Judicial de Lima Este, Lima 2020.

Variable en estudio variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de Primera instancia						
		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
		1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 -16]	[17-24]	[25-32]	[33 - 40]		
Calidad de la Parte expositiva	Introducción					X	10	[9 - 10]	Muy alta					
								[7 - 8]	Alta					
	Postura de las partes					X		[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja				

Cuadro 2. Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre Reconocimiento de Vínculo Laboral y Pago de Beneficios Sociales de la Sala Laboral Permanente, del Distrito Judicial de Lima Este; Lima, 2020.

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia							
			Muybaja	Baja	Mediana	Alta	Muyalta		Muybaja	Baja	Mediana	Alta	Muyalta			
			1	2	3	4	5		[1- 8]	[9-16]	[17-24]	[25-32]	[33-40]			
Calidad de la sentencia de segundainstancia	Parte considerativa	Introducción				X		8	[9 - 10]	Muy alta	26					
									[7 - 8]	Alta						
		Postura de las partes				X			[5 - 6]	Mediana						
									[3 - 4]	Baja						
									[1 - 2]	Muy baja						
	Parte expositiva	Motivación de los hechos		2	4	6	8	10	12	[17 - 20]						Muy alta
						X				[13 - 16]						Alta
										[9- 12]						Mediana

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

Fuente: Anexo 5.1. de la presente investigación.

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

5.2. Análisis de los resultados

Conforme a los resultados de la investigación, en el expediente, N° 02898-2018-3202-JR-LA-01, perteneciente al Distrito Judicial del Lima Este, sobre reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales, la sentencia de primera instancia perteneciente al Juzgado Especializado de Trabajo de Ate – Zona 02 se ubicó en el rango de muy alta calidad, así como la sentencia de segunda instancia perteneciente a la Sala Laboral Permanente, se ubicó en el rango alta calidad, como se observa en los cuadros 1 y 2, respectivamente.

5.2.1 En relación a la sentencia de primera instancia.

Su calidad proviene de los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive que se ubicaron en el rango: muy alta, alta y alta, respectivamente. (Cuadro 1)

5.2.1.1 La calidad de su parte expositiva.

Proviene de los resultados de la calidad de la “introducción” y “la postura de partes”, que se ubicaron en el rango: muy alta, muy alta, respectivamente. (Cuadro 1 del anexo 5.1)

En cuanto a la “introducción”, su calidad muy alta; porque se cumplieron con los 5 parámetros previstos, que son: El encabezamiento, el asunto, la individualización de las partes, los aspectos del proceso y la claridad.

En cuanto a “la postura de partes” su calidad se ubicó en muy alta; porque, se cumplieron los 5 parámetros previstos: Explicita y evidencia congruencia con las pretensiones del demandante, explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado, explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes, explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver y evidencia claridad.

En base a estos hallazgos se puede afirmar: En cuanto a la parte expositiva de la sentencia, la misma que se encuentra conformado por “introducción” y “postura de las partes” donde su rango de calidad se ubicó muy alta calidad (conforme al cuadro 1), lo cual permite inferir que el operador jurisdiccional ha considerado lo que la

doctrina ha desarrollado respecto a lo que debe contener la parte expositiva de una sentencia.

5.2.1.2. La calidad de su parte considerativa.

Proviene de los resultados de la calidad de “la motivación de los hechos” y “la motivación del derecho” que se ubicaron en el rango de: alta y alta, respectivamente. (Cuadro 5.1 anexo)

En cuanto a la “motivación de los hechos” su calidad es: alta porque se cumplieron los 4 de 5 parámetros previstos, que son las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados, las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas, las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta, mientras 1 no se evidencia las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, y evidencia claridad.

En cuanto a la “motivación del derecho” su calidad es: alta, porque se cumplieron los 4 de 5 parámetros previstos, que son: las razones se orientan a evidenciar que las normas aplicadas han sido seleccionadas 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 1 no se evidencia las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; y evidencia claridad.

En base a estos hallazgos se puede afirmar: En cuanto a la parte considerativa de la sentencia, la misma que se encuentra conformado por “motivación de los hechos” y “motivación del derecho” donde su rango de calidad se ubicó en alta (conforme al cuadro 1), lo cual permite inferir que el operador jurisdiccional ha considerado la doctrina, ha desarrollado respecto a lo que debe contener la parte considerativa de una sentencia, el análisis de la cuestión en debate, puede adoptar nombres tales como “análisis”, “consideraciones sobre hechos y sobre derecho aplicable”, “razonamiento”, entre otros.

5.2.1.3. La calidad de su parte resolutive.

Proviene de la calidad de los resultados de la “aplicación del principio de congruencia” y “la descripción de la decisión”: que se ubicaron en el rango de: alta y alta. (Cuadro 5.1 anexo)

En cuanto a la “aplicación del principio de congruencia”, su calidad es alta, porque se cumplieron los 4 de 5 parámetros previstos, que son: el pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas, el contenido evidencia resolución nada más, que, de las pretensiones ejercitadas, mientras 1 no se evidencia el contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia y evidencia claridad.

En cuanto a la “descripción de la decisión”, su calidad es: alta porque se cumplieron los 4 de 5 parámetros previstos que son: el pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena, el pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena, mientras 1 el pronunciamiento no evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada, el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación, y evidencia claridad.

En base a estos hallazgos se puede afirmar: en cuanto a la parte resolutive de la sentencia, la misma que se encuentra conformado por “aplicación del principio de congruencia” y “descripción de la decisión” donde su rango de calidad se ubicó en alta y alta (conforme al cuadro 1), lo cual permite inferir que el operador jurisdiccional ha considerado lo que la doctrina ha desarrollado respecto a lo que debe contener la parte resolutive de una sentencia.

5.2.2 Respecto a la sentencia de Segunda Instancia.

Su calidad proviene de los resultados de su parte expositiva, considerativa y resolutive, que se ubicaron en el rango de: alta, mediana y mediana, respectivamente, conforme se observa en los Cuadros 2 (anexo 5.1) respectivamente.

5.2.2.1 La calidad de su parte expositiva.

Proviene de los resultados de la “introducción” y “la postura de las partes”, que se ubicaron en el rango de: alta y alta, respectivamente. (Cuadro 2 del anexo 5.1)

En cuanto a la “introducción”, su rango de calidad se ubicó en alta; porque se evidencian 4 de 5 de los parámetros previstos, que son: el encabezamiento, el asunto, la individualización de las partes, mientras 1 no se evidencian los aspectos del proceso y la claridad.

En relación a la “postura de las partes”, su rango de calidad se ubicó en alta; porque no se halló, ningún parámetro ya que no cumple con los aspectos relacionados en el proceso

Respecto a la parte expositiva se puede afirmar: en cuanto a la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, la misma que se encuentra conformada por “introducción” y “postura de las partes” donde su rango de calidad se ubicó en alta y baja (conforme al cuadro 2), lo cual permite inferir que el Superior en grado a nivel jurisdiccional ha considerado lo que la doctrina y la jurisprudencia ha desarrollado respecto a lo que debe contener la parte expositiva de una sentencia.

5.2.2.2 La calidad de su parte considerativa.

Proviene de los resultados de “la motivación de los hechos” y “motivación del derecho” que se ubicaron en el rango de: mediana y mediana, respectivamente. (Cuadro 2 del anexo 5.1).

En cuanto a la “motivación de los hechos” su calidad es: mediana porque se cumplieron los 3 de 5 parámetros previstos, que son: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas, las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta, las razones 1 no evidencian la aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, y 2 no se evidencia claridad.

En cuanto a la “motivación del derecho” su calidad es: mediana, porque se encontró los 3 de 5 parámetros previstos que son: las razones se orientan a evidenciar que la norma 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 1 no evidencian las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y 2 no evidencia claridad.

Respecto a estos hallazgos se puede afirmar: en cuanto a la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, la misma que se encuentra conformado por “motivación de los hechos” y “motivación del derecho”, (conforme al cuadro 2), lo cual permite inferir que el superior en grado a nivel jurisdiccional ha considerado lo que la doctrina ha desarrollado respecto a lo que debe contener la parte considerativa de una sentencia de instancia superior.

5.2.2.3 La calidad de su parte resolutive.

Proviene de los resultados de la “aplicación del principio de congruencia” y “la descripción de la decisión”, que se ubicaron en el rango de: mediana y mediana, respectivamente (Cuadro 2 del anexo 5.1).

En cuanto a la “aplicación del principio de congruencia”, su calidad es muy alta, porque se cumplieron los 3 de 5 parámetros previstos, que son: el pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; el pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; mientras 1 no se encuentra el pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y 2 no se encuentra sometidas al debate, en segunda instancia; y no evidencia claridad.

En cuanto a la “descripción de la decisión”, su calidad es: mediana porque se cumplieron con 3 de 5 parámetros previstos que son: 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 el derecho reclamado; y la claridad; mientras que 1 no se encontró el pronunciamiento evidencia mención expresa y 2 no se encuentra clara de la exoneración de las costas y costos del proceso.

Respecto a estos hallazgos se puede afirmar: en cuanto a la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, la misma que se encuentra conformado por “aplicación del principio de congruencia” y “descripción de la decisión” donde su rango de calidad se ubicó en mediana calidad (conforme al cuadro 2), lo cual permite inferir que el operador jurisdiccional ha considerado lo que la doctrina ha desarrollado

respecto a lo que debe contener la parte resolutive de una sentencia de instancia superior.

VI. CONCLUSIONES

Se concluyó que, de acuerdo a los parámetros de evaluación y procedimientos aplicados en el presente estudio la calidad de las sentencias de primera instancia y segunda instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales en el expediente N° 02898-2018-3202-JR-LA-01 (Juzgado Especializado de Trabajo de Ate – Zona 02) de la Corte Superior de Justicia de Lima Este fueron de rango muy alta y alta, respectivamente (Cuadro 1 y 2 Resultados).

6.1. En relación a la calidad de la sentencia de primera instancia.

Se concluyó que, fue de rango muy alta; se determinó en base a la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango muy alta, alta y alta respectivamente. (Ver cuadro 1 consolidado, comprende los resultados).

Fue emitida por el Juzgado Especializado de Trabajo de Ate – Zona 02 del Distrito de Lima Este su decisión fue declarar fundada la demanda de reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios. (Expediente N° 02898-2018-3202-JR-LA-01)

6.1.1. La calidad de la parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes, fue de muy alta y muy alta (Cuadro 5.1 anexo).

En la introducción se halló los 5 parámetros previstos: el encabezamiento, el asunto, la individualización de las partes, los aspectos del proceso y claridad.

En la postura de las partes, se encontraron los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante, explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado, explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos de la parte demandante y de la parte y evidencia claridad, los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver; y la claridad.

6.1.2 La calidad de la parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho, fue de rango alta y alta (Cuadro 1 del anexo 5.1).

En cuanto a la “motivación de los hechos” su calidad es: alta porque se cumplieron los 4 de 5 parámetros previstos, que son las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados, las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas, las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta, mientras 1 no se evidencia las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, y evidencia claridad.

En cuanto a la “motivación del derecho” su calidad es: alta, porque se cumplieron los 4 de 5 parámetros previstos, que son: las razones se orientan a evidenciar que las normas aplicadas han sido seleccionadas 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 1 no se evidencia las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; y evidencia claridad.

6.1.3. La calidad de la parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de correlación y la descripción de la decisión, fue de rango alta y alta (Cuadro 1 del anexo 5.1).

En cuanto a la “aplicación del principio de congruencia”, su calidad es alta, porque se cumplieron los 4 de 5 parámetros previstos, que son: el pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas, el contenido evidencia resolución nada más, que, de las pretensiones ejercitadas, mientras 1 no se evidencia el contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia y evidencia claridad.

En cuanto a la “descripción de la decisión”, su calidad es: alta porque se cumplieron los 4 de 5 parámetros previstos que son: el pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena, el pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena, mientras 1 el pronunciamiento no evidencia a quién

le corresponde cumplir con la pretensión planteada, el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación, y evidencia claridad.

6.2. En relación a la calidad de la sentencia de segunda instancia.

Se concluyó que, fue de rango muy alta; se determinó en base a la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango alta, mediana y mediana, respectivamente. (Ver cuadro 2 comprende los resultados anexos 5.1)

Fue emitida por la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, Confirmaron la Resolución emitida por el juzgado de Primera Instancia (Expediente N° 02898-2018-3202-JR-LA-01)

6.2.1. La calidad de la parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes, fue de rango alto (Cuadro 2 del anexo 5.1).

En cuanto a la “introducción”, su rango de calidad se ubicó en alta; porque se evidencia 4 de 5 de los parámetros previstos, que son: el encabezamiento, el asunto, la individualización de las partes, mientras 1 no se evidencio los aspectos del proceso y la claridad.

En relación a la “postura de las partes”, su rango de calidad se ubicó en alta; porque no se halló, ningún parámetro ya que no cumple con los aspectos relacionados en el proceso.

6.2.2. La calidad de la parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho fue de rango mediana (cuadro 2 del anexo 5.1).

En cuanto a la “motivación de los hechos” su calidad es: mediana porque se cumplieron los 3 de 5 parámetros previstos, que son: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas, las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta, las razones 1 no evidencian la aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, y 2 no se evidencia claridad.

En cuanto a la “motivación del derecho” su calidad es: mediana, porque se encontró los 3 de 5 parámetros previstos que son: las razones se orientan a evidenciar que la norma 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 1 no evidencian las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y 2 no evidencia claridad.

6.2.3. La calidad de la parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fue de rango mediana (Cuadro 2 del anexo 5.1).

En cuanto a la “aplicación del principio de congruencia”, su calidad es muy alta, porque se cumplieron los 3 de 5 parámetros previstos, que son: el pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; el pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; mientras 1 no se encuentra el pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y 2 no se encuentra sometidas al debate, en segunda instancia; y no evidencia claridad.

En cuanto a la “descripción de la decisión”, su calidad es: mediana porque se cumplieron con 3 de 5 parámetros previstos que son: 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 el derecho reclamado; y la claridad; mientras que 1 no se encontró el pronunciamiento evidencia mención expresa y 2 no se encuentra clara de la exoneración de las costas y costos del proceso.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Gonzales Linares, G. (2014). En N. Gonzales Linares, *Derecho Procesal Civil* (pág. 839). Lima: Juristas editores.
- Aguila Grados, G. (2012). ABC del derecho Procesal Civil. Lima, Lima, Perú: San Marcos.
- Arenas y Ramirez. (01 de 11 de 2019). *La argumentacion Juridica en el Peru*.
Obtenido de <http://www.eumed.net/rev/cccss/06/alrb.htm>
- Arevalo Vela, j. (2016). *Tratado de Derecho Laboral*. Lima: Pacifico Editores.
- Bautista Toma, P. (2010). Teoria General del Proceso. Lima, Lima, Perú: San Marcos.
- Burgos Ladron de Guevara, J. (2010). La Administración de la Justicia en la España del Siglo XXI (Ultimas reformas). (L. C. Review, Ed.) Pag 3.
- Bustamante Alarcón, R. (2000). <http://www.bustamanteasociados.com>. (PUCP, Ed.)
Recuperado el 13 de Noviembre de 2015, de
http://www.bustamanteasociados.com/descargas/publicaciones/el_derecho_a_un_proceso_justo.pdf
- Cardenas Ticon, J. (10 de Ene de 2008). <http://josecardenas.blogspot.pe>.
Recuperado el 04 de Nov de 2015, de
<http://josecardenas.blogspot.pe/2008/01/actos-procesales-y-sentencia.html>
- Centty, D. (20 de 07 de 2016). *Manual Metodológico para el Investigador Científico - Nuevo Mundo Investigadores & Consultores*. Obtenido de Facultad de Economía de la U.N.S.A.: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS>
- Cervantes Lopez, R. S. (2014). *El derecho de Reposicion Laboral con la entrada en vigencia de la nueva ley procesal de trabajo*. Lima: Academia de la Magistratura.
- Colomer Hernández, I. (2003). La Motivación de las Sentencias. En *Sus exigencias constitucionales y legales* (págs. pag. 61-68). Valencia: Tirand lo Blanch.

- CURAY, F. (2011). *Desnaturalización de los Contratos de Trabajo Sujetos a Modalidad – Soluciones Laborales N° 46*. Lima: .Edit. Gaceta Jurídica.
- Deustua, C., Mac Lean, A. C., & Sumar, O. (2011). Administración de justicia en el Perú. *Agenda 2011*, 45-47.
- Diccionario, F. L. (2016). *Gran Diccionario de la Lengua Española*. España: Larousse Editorial.
- DOLORIER, J. (2010). *Tratado Práctico de Derecho Laboral. Tomo I, Primera Edición*. Lima: Edit. Gaceta Jurídica S.A.
- Eguiguren Praeli, F. J. (1999). ¿Que hacer con el Sistema Judicial? En C. Valenzuela (Ed.). Lima, Lima, Perú: Agenda Perú.
- Fernández. (2009). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- FLORES. (06 de noviembre de 2018). <http://www.lanacion.com.ar/1778654-fores-propone-una-reforma-judicial>. Obtenido de Una propuesta de agenda para la Justicia 2015-2020: <http://www.lanacion.com.ar/1741653-una-propuesta-de-agenda-parala-justicia-2015-2020>
- Gargarella, R. y. (2009). *El nuevo constitucionalismo latinoamericano: promesas e*. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- Gomez Valdez, F. (2010). *Nueva Ley Procesal de Trabajo*. Lima : San Marcos.
- Gonzales Linares Nerio. (2014). Los actos procesales del Juez. En N. Gonzales Linares, *Los actos procesales del Juez* (pág. 602). Lima: Juristas editores.
- Gonzales Linares, N. (2014). El Proceso. En *Derecho Procesal Civil* (pág. 297). Lima: Jurista editores.
- Gonzales, J. (23 de 11 de 2016). *La fundamentación de las sentencias y la sana crítica*. *Rev. chile. derecho [online]. 2006*. Obtenido de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_pdf&pid=S0718-34372006000100006&lng=es&nrm=iso&tlng=es.
- Hernandez Lozano, C. (2011). Derecho Procesal Civil. En *Procesos Especiales* (pág. Pag 295). Lima: Juristas Printed in Perú.

- Hernandez, Fernandez, & Batista. ((2010)). *Metodología de la Investigación. (5ta Edición)*. México: Mc Graw Hill.
- Hinostroza Miguez, A. (2010). *Derecho Procesal Civil I.- Sujeto del Proceso*. Lima: Juristas Editores E.I.R.L.
- Lama More, H. E. (31 de Enero de 2005). (PUCP, Ed.) Recuperado el 10 de Noviembre de 2015, de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/99/LAMA_MORE_HECTOR_POSESION_POSESION_PRECARIA.pdf
- LEDESMA NARVÁEZ , M. (2015). *Comentarios al Código Procesal Civil*. Lima: Gaceta Juridica Quinta Edicion.
- LEDESMA, M. (2011). *Comentarios al Código Procesal Civil, Tercera Edición*. Lima: Edit. Gaceta Jurídica S.A.
- Luis Salas, Jose Maria Rico. (1993). *La Administración de Justicia en América Latina*. Centro de la Administracion de Justicia de la Universidad Internacional de la Florida (CAJ/FIU), MIAMI.
- Morilla. (2017). *El Divorcio y su excepción temporal desde un análisis dogmático y comprado conforme a los contenidos del artículo 86 del Código Civil español, (Tesis doctoral de la Universidad de Granada, España)*. Obtenido de <https://hera.ugr.es/tesisugr/17609902.pdf>
- Navarro, L. (2010). El principio de Proporcionalidad en Sentido Estricto. *Juridica Merced*, 52-69.
- Neves Mujica, J. (2009). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima: Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Obando Garrido, J. M. (2010). *Derecho Procesal Laboral 5ta Edicion*. Bogota: Tunvivor.
- Obando Garrido, J. M. (2010). *Derecho Procesal Laboral 5ta edicion* . Bogota: Tunvivor.

- PROETICA. (2010). *Sexta Encuesta Nacional sobre Corrupción elaborado por IPSOS Apoyo*. Obtenido de <http://elcomercio.pe/politica/625122/noticia-corrupcion-principal-freno-al-desarrollo-peru> (, 12.11. 2013).
- Quispe, T. R. (2014). *LA NOTIFICACION VIRTUAL Y SU IMPLEMENTACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA EN EL PERÚ*. Lima: SSIAS.
- RENDON VASQUEZ, J. (2000). *Derecho de Trabajo Individual*. Lima: Editorial Edial.
- Toyama Miyagusuku, J., & Vinatea Recoba, L. (2015). *Guia Laboral - Septima Edicion*. Lima: Gaceta Juridica.
- TOYAMA, J. (2011). *La prueba en el Proceso Laboral, Dialogo con la Jurisprudencia, Primera Edición*. Lima: Edit. Gaceta Jurídica.
- TOYAMA, J., & VINATEA, L. (2010). *Comentarios al Nueva Ley Procesal del Trabajo, Primera Edición*. Lima: Edit. Gaceta Jurídica S.A.
- TOYAMA, J., & VINATEA, L. (2011). *Guía Laboral (Quinta Edición ed.)*. Lima: Edit. Gaceta Jurídica S.A.
- Vegas, Guillermo Cabanellas De Las. (2011). Terceros en el Proceso. En M. Osorio, *Derecho de Ciencias Politicas, Juridicas y Sociales* (pág. 964). Buenos Aires: Heliasta.
- Yedro, J. (2012). Principios Procesales. (P.-A. Civil, Ed.) *Derecho & Sociedad*, N° 38.
- ZAVALA, A. (2014). *El ABC del Derecho Laboral y Procesal Laboral*. Lima: Edit. San Marcos.

**A
N
E
X
O
S**

Anexo 1: Evidencia empírica del objeto de estudio: Sentencias primera y segunda instancia del expediente N° 02898-2018-3202-JR-LA-01

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE

JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO DE ATE – ZONA 02

EXPEDIENTE : 02898-2018-0-3202-JR-LA-01

JUEZ : R-01

SECRETARIO : M - 02

DEMANDANTE : O - 01

DEMANDADA : M.D. 01

**MATERIA : RECONOCIMIENTO DE VINCULO Y
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES**

SENTENCIA

RESOLUCIÓN NÚMERO TRES

Lima Este, 20 de mayo del 2019

I. ANTECEDENTES:

PETRESIÓN

Por escrito de fojas 68/82, subsanado a fojas 87/89, **O - 01** interpone demanda contra la **M.D. 01**, pretendiendo lo siguiente:

- Se declare la invalidez de los contratos administrativos de servicios suscritos entre el demandante y la M.D. 01, desde el 02 de febrero de 2009 en adelante.
- Se reconozca la existencia de un contrato a plazo indeterminado a partir del 02 de febrero de 2009, y la incorporación del demandante en la planilla de pago de remuneraciones de obreros, a partir del 02 de febrero del 2009.
- El pago de los beneficios sociales por conceptos de: gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, vacaciones e indemnización vacacional y escolaridad, por el monto total de S/. 72,923.26 Soles.
- El pago de intereses legales, costas y costos del proceso.

FUNDAMENTOS DE LA DEMANDA:

1.- el demandante señala que empezó a laborar para la M.D. 01 el 02 de febrero de 2009 mediante la suscripción de contratos administrativos de servicios, realizando labores de Sereno en la Sub Gerencia de Serenazgo (obrero).

2.- Agrega que no debe ser considerado como trabajador CAS, sino como trabajador a plazo indeterminado, conforme lo previsto en el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades, y tal sentido se debe declarar la ineficacia de los Contratos Administrativos de Servicios celebrados desde el 02 de febrero del 2009. Asimismo, refiere que le corresponde percibir los beneficios sociales correspondientes al régimen de la actividad privada desde su fecha de ingreso.

AUTO ADMISORIO:

Mediante resolución número dos, de fecha 13 de agosto del 2018, obrante a fojas 90/93, se admitió a trámite la demanda en la vía del proceso ordinario laboral.

FUNDAMENTOS DE LA CONTESTACIÓN:

1.- Por escrito de fojas 96/106 la M.D. 01 contestó la demanda, indicando que la demandante ingresó a laborar a la Municipalidad el 01 de marzo del 2011, tal como lo señala el Informe N° 848-2019-SGRH-GAF/MDA de fecha 02 de mayo del 2019 emitido por la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la entidad edil.

2.- Agrega que el accionante fue contratado bajo la modalidad del Contrato Administrativo de Servicios, modalidad reconocida por Ley y cuya constitucionalidad ha sido reconocida por el propio Tribunal Constitucional en la sentencia emitida en el Expediente N° 00002-2011-PI-TC.

3.- Finalmente, indica que por su condición de trabajador CAS al demandante le corresponde solamente los derechos laborales correspondientes a su régimen, que le fueron oportunamente otorgados como se demuestra en el Informe N° 848-2019-SGRH-GAF/MDA de fecha 05 de mayo del 2019.

AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN:

La audiencia de conciliación se celebró el 03 de mayo del 2019, con la concurrencia de las partes procesales, conforme consta en el acta respectiva obrante a fojas 154/158 y en la grabación audio visual correspondiente, señalándose como pretensiones materia de juicio:

Pretensión Principal:

- Se reconozca la existencia de un contrato a plazo indeterminado por la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y contratos modales, desde el 02 de febrero del 2009 hasta el 28 de febrero del 2011.
- Se declare la invalidez de los contratos administrativos de servicios suscritos entre el demandante y la M.D. 01, desde el 01 de marzo del 2011 en adelante.
- La incorporación del demandante en la Planilla de pago de obreros, a partir del 02 de febrero del 2009 como trabajador a plazo indeterminado.
- El pago de los beneficios sociales por los conceptos de: gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, vacaciones e indemnización vacacional y escolaridad; por el monto total de S/. 72,923.26 Soles.

Pretensión Accesorias:

- El pago de intereses legales, costas y costos del proceso.

DEL JUZGAMIENTO ANTICIPADO:

En el acto de la Audiencia de Conciliación se advirtió que en el presente caso se cumplían los requisitos previstos en el último párrafo del artículo 43° de la Ley N°

29497 para proceder al Juzgamiento Anticipado del Proceso, razón por la cual se procedió a la actuación de los medios probatorios así como se escucharon los alegatos finales de las partes procesales, actos que quedaron registrados en audio y video, por lo que, siendo el estado de dictarse sentencia, se emite en los siguientes términos:

II. FUNDAMENTOS:

Sobre los contratos administrativos de servicios. -

1.- El artículo 3° del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por el artículo 2° de la Ley N° 29849, define al Contrato Administrativo de Servicios como “una modalidad especial de contratación laboral, privativa del Estado. Se regula por la presente norma, no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, el régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales. El Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo 1057 tiene carácter transitorio”, y otorga a los trabajadores los derechos previstos en el artículo 6° de la precitada norma.

2.- Sobre la naturaleza jurídica del Contrato Administrativo de Servicios, en el artículo 1° del Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, se indica que “El contrato administrativo de servicios es un régimen especial de contratación laboral para el sector público, que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera subordinada. Se rige por normas especiales y confiere a las partes únicamente los beneficios y las obligaciones inherentes al régimen especial”.

3.- Asimismo, en el artículo 15.A.1) del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM se indica que “Las personas contratadas bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 prestan servicios subordinados. En tal sentido, las entidades se encuentran facultadas para dirigir la prestación de dichos servicios, normarlos, dictar las órdenes necesarias para su ejecución y sancionar disciplinariamente cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador, respetando los principios de tipicidad, proporcionalidad y razonabilidad”. Seguidamente, en el artículo 15.A.2 se expresa que: “El poder disciplinario comprende la potestad de sancionar el incumplimiento de cualquier clase de obligación, tanto de origen contractual como legal, administrativo o funcional, conforme al procedimiento establecido a los efectos por la normativa de la materia”.

Sobre lo dispuesto en la Ley Orgánica de Municipalidades. -

4.- En un principio, la Ley N°23853, Antigua Ley Orgánica de Municipalidades, publicada el 09 de junio de 1984, estableció que los obreros de las Municipalidades son servidores públicos sujetos exclusivamente al régimen laboral de la actividad pública. Posteriormente, el 01 de junio de 2001 se publicó en el diario oficial El Peruano la Ley N° 27469, que modificó el artículo 52° de la Ley N° 23853, señalando que los obreros que prestan servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen. Este tratamiento rige actualmente con la Ley N° 27972, vigente Ley Orgánica de Municipalidades, publicada el 27 mayo del 2003, que en su artículo 37° señala que: “ (...)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 (...)”.

5.- Al respecto cabe señalar que en el numeral 4) del Cuarto Fundamento de la Casación Laboral N° 7495-2014-CUSCO, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, declaró como precedente de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores, respecto de la interpretación del artículo 37° de la Ley N° 27972, el siguiente: “Los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia, en ningún caso pueden ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios”.

6.- Asimismo, en el Décimo fundamento de la Casación N° 15811-2014-ICA, la Corte Suprema de Justicia de la República ha establecido lo siguiente:

“10.- De lo expuesto, tenemos que el recurrente ingresó a laborar para la entidad emplazada el primero de marzo de dos mil once como personal de Serenazgo suscribiendo Contratos Administrativos de Servicios (CAS), tal como se desprende de la Addenda N° 141-2012-MPCH-CAS en fojas cuatro, (...) sin embargo las instancias de mérito han determinado que al haber el demandante sido contratado a través de Contratos Administrativos de Servicios, su relación laboral era a plazo determinado; sin embargo, para el caso de los obreros municipales,

este Colegiado Supremo considera que al tener una norma propia que establece que su régimen laboral es el de la actividad privada, el cual reconoce mayores derechos y beneficios que los dispuestos para los trabajadores bajo el referido régimen especial de contratación, en atención a la regla de aplicación de la norma más favorable para el trabajador, debe preferirse el primero. Toda vez que optar lo contrario implicaría desconocer el carácter tuitivo del cual se encuentra impregnado el Derecho Laboral; así como la evolución que ha tenido la regulación normativa respecto al régimen laboral de los obreros municipales”

Acerca de la carga de la prueba en el proceso laboral.-

7.- El numeral 23.1) del artículo 23° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo establece que “la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos”, mientras que el numeral 23.4) de dicho articulado establece en el literal a) que: “incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: (...) a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de las obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad.

Análisis. -

Respecto a la vinculación laboral. -

8.- El demandante indicó que ingresó a laborar para la entidad demandada el 02 de febrero del 2009, como personal obrero cumpliendo las funciones de serenazgo. Si bien es cierto en su escrito de subsanación de fecha 06 de agosto del 2018 que obra a fojas 87/89, señala que fue contratado por locación de servicios por el periodo del 02 de febrero del 2009 hasta el 28 de febrero del 2011, y que a partir del 01 de marzo del 2011 suscribió contratos administrativos de servicios, sin embargo, a fojas 58 obra el documento denominado Descanso Físico CAS, para los contratados en el Régimen del Decreto Legislativo N° 1057, otorgándole descanso físico del periodo 2010 a partir del 01 de abril al 15 de abril del 2010, verificándose que dicho documento consigna como fecha de ingreso el día 20 de febrero del 2009.

9.- En tal sentido, aun cuando el actor haya señalado que fue inicialmente contratado por locación de servicios, sin embargo, se colige que a lo largo de todo su periodo de servicios fue bajo contratado bajo modalidad de Contratación Administrativa de Servicios regulada en el Decreto Legislativo N° 1057, siendo dentro de ese contexto que debe analizarse la relación contractual con la entidad edil a partir del día 20 de

febrero del 2009. Asimismo, cabe precisar que la emplazada no ha desvirtuado la existencia de dicho documento, que proporciona información sobre la real fecha de ingreso del accionante, y otorga credibilidad a su afirmación de que presta servicios en la entidad desde el 02 de febrero de 2009, presumiéndose la continuidad de los servicios habida cuenta que la emplazada no ha acreditado que se haya producido la desvinculación o el cese del trabajador con posterioridad y con la presentación de documentación idónea.

10.- Además, a fojas 02/05 obra las adendas al Contrato Administrativo de Servicios N° 000135-2011 suscrito por la M.D. 01 y el demandante O - 01 con fecha 01 de marzo del 2011, teniendo como objeto que éste último preste los servicios bajo Régimen CAS como Sereno en la Sub Gerencia de Serenazgo. Así lo señalan dichas adendas en su cláusula primera, y prorrogan el Contrato Administrativo de Servicios N° 135-2011 hasta el 31 de julio del 2014. De igual manera, a fojas 12/32 obran las adendas al Contrato Administrativo de Servicios N° 009-2014, de fecha 29 de mayo del 2014, prorrogando el contrato en mención hasta el 31 de agosto del 2017. Finalmente, a fojas 06/08 anverso obra el Contrato Administrativo de Servicios N° 010-2017 suscrito por la M.D. 01 y el accionante con fecha 01 de agosto del 2017, obligándose el demandante a prestar servicios como Sereno en la Sub Gerencia de Serenazgo, a cambio de una remuneración equivalente a S/.1,300.00 Soles, mientras que a fojas 10/11 y 33/36 obran adendas del Contrato Administrativo de Servicios N° 010-2017 que prorrogan el mismo hasta el 31 de enero del 2018.

11.- A fojas 111 obra el Informe N° 368-2018-ASR-SGRH/GAF-MDA, de fecha 18 de octubre del 2018, y a fojas 140 el Informe N° 848-2019-SGRH-GAF/MDA, de fecha 02 de mayo del 2009, ambos informes emitidos por la M.D. 01 indican que el señor Orlando Rubén Huamán Vásquez ingresó a laborar desde el 01 de marzo del 2011 bajo Régimen CAS en la Sub Gerencia de Serenazgo, continuando su labor en la actualidad.

12.- A fojas 37/57 obran determinadas boletas de pago de los periodos del 2011, 2012, 2013, 2015, 2016, 2017 y 2018, emitas por la Sub Gerencia de Serenazgo de la M.D. 01, que consignan como fecha de ingreso el 01 de marzo del 2011.

13.- En dicho contexto, se advierte que al demandante se le contrató bajo el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 1057, pese a que, de acuerdo con el artículo 37° de la Ley N° 27972 le correspondía ser contratado, en su condición de obrero municipal, bajo el régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N° 728, situación que implica la trasgresión de la precitada norma, conforme ha sido establecido por la Corte Suprema de Justicia de la República en las Casaciones N° 7495-2014-CUSCO y N° 15811-2014-ICA.

14.- Sin perjuicio de ello, entendiéndose que las labores realizadas por el demandante se realizaron de manera subordinada, por la propia naturaleza del Régimen CAS y la documentación que obran en autos, así como remunerada, conforme las boletas de remuneraciones que obran en autos a fojas 37/57, y que la prestación de servicios se realizó de manera personal, habida cuenta de su cargo de obrero al servicio del Serenazgo, se concluye que entre ambas partes existe una relación de trabajo compatible con el Régimen del TUO del Decreto Legislativo N° 728 a partir del 02 de febrero del 2009 y continúa vigente en la actualidad.

15.- Por tales razones, y siendo que “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”¹, se puede afirmar que la suscripción de los sucesivos contratos administrativos de servicios no produjo efectos jurídicos en la relación existente entre ambas partes, razón por la cual, se concluye que **existe entre ambas partes un relación laboral a plazo indeterminado bajo el Régimen del Decreto Legislativo N° 728, por el periodo del 02 de febrero del 2002 y continúa vigente hasta la actualidad.**

16.- Respecto a lo indicado en el Informe Técnico N° 1820-2016-SERVIR/GPGSC, del 15 de setiembre de 2016, que obra a fojas 72/73, se debe precisar que “Los Informes Técnicos son documentos ratificados por las gerencias técnicas que sustentan una opinión jurídica a consultas generales vinculadas con el Sistema Administrativo

¹ Tal como ha sido establecido en el Segundo Pleno Jurisdiccional Laboral, visto en: <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/9b75130049eeb866b8e8fa794c909529/II+pleno+supremo+laboral.pdf?MOD=AJPERES>.

de Gestión de Recursos Humanos. En el proceso de elaboración, las opiniones técnicas toman en cuenta diversas fuentes doctrinarias, la casuística del Tribunal Constitucional y del Tribunal del Servicio Civil, y la opinión de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil. En tal sentido, deben ser considerados por los gestores de recursos humanos como una fuente informativa especializada, legítima y acreditada al momento de tomar decisiones y llevar a cabo actos administrativos. En conformidad con la Directiva que establece lineamientos para la atención de consultas en SERVIR (Resolución N° 153-2017-SERVIR-PE), los informes técnicos no pueden dar respuesta a casos concretos y no pueden ser utilizadas como instancia administrativa en las instituciones gubernamentales”². En tal sentido el informe en mención esgrime una opinión jurídica de SERVIR vinculante para las entidades administrativas que no produce eficacia jurídica ante los órganos jurisdiccionales, sin dejar de mencionar que contraviene totalmente la Casación Laboral N° 7495-2014-CUSCO, resultando inaplicable al presente caso.

Obligación de inscribir al trabajador en el Libro de Planillas. -

17.- Como correlato de lo anterior, siendo que el artículo 3° del Decreto Supremo N° 001-98-TR, establece que los empleadores deberán registrar a sus trabajadores en las planillas, dentro de las setenta y dos (72) horas de ingresados a prestar sus servicios, independientemente de que se trate de un contrato por tiempo indeterminado sujeto a modalidad o a tiempo parcial. Además, que la Segunda Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 018-2007-TR establece que el Decreto Supremo N° 001-98-TR “mantiene su vigencia respecto de: a) Las disposiciones referidas a planillas en el caso de los Empleadores no incluidos dentro del Artículo 2 del presente Decreto Supremo, y que cuentan con por lo menos un trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada. Si los Empleadores a que se refiere el párrafo anterior hubieran optado por llevar la Planilla Electrónica, se encontrarán obligados a seguir llevando y presentando este último registro. b) Las disposiciones referidas al pago de la remuneración, entrega y conservación de la boleta de pago para todos los Empleadores que cuenten con trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada”.

² En <https://www.servir.gob.pe/rectoria/informes-legales/>

18.- Asimismo, atendiendo a que los empleadores que cuenten con más de tres trabajadores se encuentran obligados a llevar la Planilla Electrónica y presentarla ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, conforme al artículo 2° del Decreto Supremo N° 018-2007-TR, y habiéndose determinado la existencia de la relación laboral, en el presente caso, la entidad demandada se encuentra obligada a registrar **al actor en el Libro de Planillas o la Planilla Electrónica en el periodo del 02 de febrero del 2009 hasta que se produzca el cese del demandante por las causales de ley**, no siendo estimables las alegaciones relativas a restricciones presupuestales, en aplicación a los principios rectores del derecho laboral, y de la irrenunciabilidad de los derechos laborales que tienen carácter alimentario y gozan de amparo constitucional.

Acerca del Pago por Escolaridad.-

19.- Dada su fecha de ingreso el 02 de febrero de 2009, corresponde pagar al demandante el concepto de escolaridad a partir del año 2010, por encontrarse dentro de los presupuestos de las normas que regulan su percepción, conforme se indica en el cuadro a continuación:

ESCOLARIDAD

DECRETO SUPREMO N°001-2010-EF	2010	400.00
DECRETO SUPREMO N°004-2011-EF	2011	400.00
DECRETO SUPREMO N°003-2012-EF	2012	400.00
DECRETO SUPREMO N°003-2013-EF	2013	400.00
DECRETO SUPREMO N°001-2014-EF	2014	400.00
DECRETO SUPREMO N°001-2015-EF	2015	400.00
DECRETO SUPREMO N°001-2016-EF	2016	400.00
DECRETO SUPREMO N°001-2017-EF	2017	400.00
DECRETO SUPREMO N°002-2018-EF	2018	400.00
TOTAL		3,600.00

Acerca de la Compensación por tiempo de servicios. -

20.- El beneficio de la compensación por tiempo de servicios se rige por el Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios aprobado por el

Decreto Supremo N° 001-97-TR, que establece depósitos semestrales en los meses de mayo y noviembre.

21.- A efectos de calcular dicho beneficio se debe tener en cuenta que el artículo 9° del citado cuerpo normativo establece que: “Son remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición”, siendo así al cálculo se debe incrementar el sexto de gratificación que le corresponde a la demandante al haberse reconocido su vínculo laboral por el periodo del 02 de febrero del 2009 hasta la actualidad.

22.- Ahora bien, de las boletas de pago de remuneraciones presentadas por la demandante y de la documentación que obra en autos se verifican las remuneración percibidas durante el periodo liquidable y se practicó la liquidación correspondiente, dejándose constancia que la emplazada reconoció que en todo el periodo laborado por la actora no realizó ningún pago a cuenta del citado beneficio, en el entendido que no le correspondía de acuerdo a su condición de trabajadora del Régimen de Contrato Administrativo de Servicios:

COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS

Periodo	Tiempo		Remuneración al mes de	Básico	1/6 Gratificación	Remuneración Computable	Monto de C.T.S.
	Mes	Días					
20/02/09 30/04/09	2	11	abr-09	550.00	0.00	550.00	108.47
01/05/09 31/10/09	6		oct-09	550.00	61.11	611.11	305.56
01/11/09 30/04/10	6		abr-10	550.00	91.67	641.67	320.83
01/05/10 31/10/10	6		oct-10	550.00	91.67	641.67	320.83
01/11/10 30/04/11	6		abr-11	600.00	91.67	691.67	345.83
01/05/11 31/10/11	6		oct-11	1,050.00	100.00	1,150.00	575.00

01/11/11							
30/04/12	6		abr-12	1,050.00	175.00	1,225.00	612.50
01/05/12							
31/10/12	6		oct-12	1,050.00	175.00	1,225.00	612.50
01/11/12							
30/04/13	6		abr-13	1,050.00	175.00	1,225.00	612.50
01/05/13							
31/10/13	6		oct-13	1,050.00	175.00	1,225.00	612.50
01/11/13							
30/04/14	6		abr-14	1,050.00	175.00	1,225.00	612.50
01/05/14							
31/10/14	6		oct-14	1,050.00	175.00	1,225.00	612.50
01/11/14							
30/04/15	6		abr-15	1,050.00	175.00	1,225.00	612.50
01/05/15							
31/10/15	6		oct-15	1,050.00	175.00	1,225.00	612.50
01/11/15							
30/04/16	6		abr-16	1,200.00	175.00	1,375.00	687.50
01/05/16							
31/10/16	6		oct-16	1,200.00	200.00	1,400.00	700.00
01/11/16							
30/04/17	6		abr-17	1,200.00	200.00	1,400.00	700.00
01/05/17							
31/10/17	6		oct-17	1,300.00	200.00	1,500.00	750.00
01/11/17							
30/04/18	6		abr-18	1,300.00	216.67	1,516.67	758.33
01/05/18							
30/06/18	2		jun-18	1,300.00	0.00	1,300.00	216.67
						Total	S/. 10,689.02

Respecto de las gratificaciones. -

23.- El artículo 1° de la Ley N° 27735 establece “el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad”, mientras que en el artículo 2° de la misma se indica que “el monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que

corresponde otorgar el beneficio”, entendiéndose como remuneración a “la remuneración básica y a todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea su origen o la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición”, excluyéndose los conceptos contemplados en el artículo 19° del TUO del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

24.- Respecto de las gratificaciones truncas, el numeral 5.1) del artículo 5° del Decreto Supremo N° 005-2002-TR señala que “el derecho a la gratificación trunca se origina al momento del cese del trabajador, siempre que tenga cuando menos un mes íntegro de servicios”, para luego indicar en su numeral 5.2) que “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 (...)”.

25.- A continuación se ha realizado la liquidación correspondiente a las gratificaciones truncas de la demandante correspondientes a los meses julio y diciembre del periodo 02 de febrero del 2009 hasta la actualidad, dejándose constancia que en la audiencia de conciliación el demandante aceptó haber recibido determinados montos por conceptos de aguinaldos que será deducidos de la liquidación correspondiente, conforme se advierte a continuación:

GRATIFICACIONES

Periodo	Tiempo	Básico	Gratificación	Bonif.	Total	(-)Pago a cuenta	Total pendiente	Folios
	Meses			Extraordinaria 9%				
jul-09	4	550.00	366.67	33.00	399.67	-300.00	699.67	
dic-09	6	550.00	550.00	49.50	599.50	-300.00	899.50	
jul-10	6	550.00	550.00	49.50	599.50	-300.00	899.50	
dic-10	6	550.00	550.00	49.50	599.50	-300.00	899.50	
jul-11	6	600.00	600.00	54.00	654.00	-300.00	954.00	
dic-11	6	1,050.00	1,050.00	94.50	1,144.50	-300.00	1,444.50	
jul-12	6	1,050.00	1,050.00	94.50	1,144.50	-300.00	844.50	42./130
dic-12	6	1,050.00	1,050.00	94.50	1,144.50	-300.00	844.50	131
jul-13	6	1,050.00	1,050.00	94.50	1,144.50	-300.00	844.50	112./132
dic-13	6	1,050.00	1,050.00	94.50	1,144.50	-300.00	844.50	113./133

jul-14	6	1,050.00	1,050.00	94.50	1,144.50	-300.00	844.50	135
dic-14	6	1,050.00	1,050.00	94.50	1,144.50	-300.00	844.50	137
jul-15	6	1,050.00	1,050.00	94.50	1,144.50	-300.00	844.50	114
dic-15	6	1,050.00	1,050.00	94.50	1,144.50	-300.00	844.50	117
jul-16	6	1,200.00	1,200.00	108.00	1,308.00	-300.00	1,008.00	121
dic-16	6	1,200.00	1,200.00	108.00	1,308.00	-300.00	1,008.00	118
jul-17	6	1,200.00	1,200.00	108.00	1,308.00	-300.00	1,008.00	124
dic-17	6	1,300.00	1,300.00	117.00	1,417.00	-300.00	1,117.00	127
jul-18	6	1,300.00	1,300.00	117.00	1,417.00	-300.00	1,117.00	138
TOTAL							S/.	17,810.67

Vacaciones.-

26.- En el primer párrafo del artículo 10° del Decreto Legislativo N° 713 se indica que: “el trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios (...)”. Seguidamente, en su artículo 11° se establece que: “el año de labor exigido se computará desde la fecha en que el trabajador ingresó al servicio del empleador o desde la fecha que el empleador determine, si compensa la fracción de servicios correspondiente”.

27.-Luego, en el artículo 23° de la norma bajo examen se establece lo siguiente:

“Artículo 23°.- Los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquieren el derecho, percibirán lo siguiente:

- a) Una remuneración por el trabajo realizado;
- b) Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y,
- c) Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso. Esta indemnización no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación, contribución o tributo.

El monto de las remuneraciones indicadas será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago”.

28.- Finalmente, respecto del récord de vacaciones trunco, en el último párrafo del artículo 22° del Decreto Legislativo N° 713 se señala que: “el récord trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado, respectivamente”.

29.- Con los parámetros indicados se ha practicado la liquidación de vacaciones pendientes del demandante conforme se advierte a continuación:

VACACIONES E INDEMNIZACIÓN VACACIONAL

Periodo	Tiempo Efectivo	Remuneración Computable	Goce de vacaciones	Días Ejecutados	Días Pendientes	Vacaciones No Gozadas	Indemnización Vacacional	Total Vacaciones	Folios
20/02/2009-19/02/2010	01A	1,300.00	01.04.10-15.04.10/Periodo 2009	15	15	650.00	650.00	1,300.00	58
20/02/2010-19/02/2011	01A	1,300.00	No obra en autos información	0	15	650.00	650.00	1,300.00	
20/02/2011-19/02/2012	01A	1,300.00	16.03.12-30.03.12/Periodo 2011	15	15	650.00	650.00	1,300.00	149
20/02/2012-19/02/2013	01A	1,300.00	01.04.13-30.04.13/Periodo 2012	30	0	0.00	0.00	0.00	148
20/02/2013-19/02/2014	01A	1,300.00	01.04.14-30.04.14/Periodo 2013	30	0	0.00	0.00	0.00	147
20/02/2014-19/02/2015	01A	1,300.00	01.04.15-30.04.15/Periodo 2014	30	0	0.00	0.00	0.00	146
20/02/2015-19/02/2016	01A	1,300.00	01.04.16-30.04.16/Periodo 2015	30	0	0.00	0.00	0.00	145
20/02/2016-19/02/2017	01A	1,300.00	01.04.17-30.04.17/Periodo 2016	30	0	0.00	0.00	0.00	144
20/02/2017-19/02/2018	01A	1,300.00	01.04.18-30.04.18/Periodo 2017	30	0	0.00	0.00	0.00	143
Total								S/. 3,900.00	

Intereses legales, costas y costos.-

30.- De conformidad con el último párrafo del artículo 32° de la Ley N° 29497: “El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia”. Por tales razones, a la demandante le corresponde el pago de los intereses correspondientes que se liquidarán en ejecución de sentencia, sin perjuicio de ello, estando a la pretensión discutida y lo dispuesto por el artículo 413° del Código Procesal

Civil de aplicación supletoria la presente materia, siendo la demandada una entidad pública (Gobierno Local), se encuentra exonerada del pago de las costas y costos.

III.- PRONUNCIAMIENTO

Por estos fundamentos y administrando justicia a nombre de la Nación de conformidad con lo establecido por el artículo 138° de la Constitución Política del Perú:

SE RESUELVE:

- 1) **DECLARAR FUNDADA** la demanda interpuesta por **O - 01** contra la **M.D. 01** sobre **RECONOCIMIENTO DE VINCULO LABORAL Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES**, y como consecuencia de ello:
 - i. **DECLARO** la **INEFICACIA** de los Contratos Administrativos de Servicios suscritos entre **O - 01** y la **M.D. 01** desde el 02 de febrero del 2009 hasta la actualidad.
 - ii. **DECLARO** la existencia de vínculo laboral de naturaleza indeterminada bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728 entre **O - 01** y la **M.D. 01** en el periodo del **02 de febrero del 2009 hasta que se produzca el cese del demandante por las causales de ley.**
 - iii. **ORDENO** que la demandada **M.D. 01** cumpla con pagar el demandante **O - 01** la suma de **VEINTICINCO MIL TRESCIENTOS DIEZ Y 67/100 SOLES (S/. 25,310.67)** por concepto de gratificaciones, vacaciones y escolaridad.
 - iv. **ORDENO** que la **M.D. 01** consigne al demandante **O - 01** en el libro de planillas de los obreros bajo el régimen laboral privado regulado por el TUO del Decreto Legislativo N° 728 **del 02 de febrero del 2009 hasta que se produzca el cese del demandante por las causales de ley.**
 - v. **ORDENO** que la **M.D. 01** se **CONSTITUYA en DEPOSITARIA** de la Compensación por Tiempo de Servicios del demandante **O - 01** en la suma de **S/. 10,689.02 (DIEZ MIL SEISCIENTOS OCHENTA Y NUEVE Y 02/100 SOLES).**
 - vi. **ORDENO EL PAGO** de los intereses legales y financieros correspondientes, que serán calculados en ejecución de sentencia.

2) **EXONERAR** del pago de las costas y costos a la parte demandada.

Notifíquese.-

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

EXPEDIENTE: 02898-2018-0-3202-JR-LA-01

DEMANDANTE: O - 01

DEMANDADO: M.D. 01

MATERIA: RECONOCIMIENTO DE VINCULO LABORAL Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES

RESOLUCION N° 06

Santa Anita, dieciocho de junio

del dos mil diecinueve.

VISTOS:

En Audiencia Pública realizada el diecinueve de junio del dos mil diecinueve; interviniendo como magistrada ponente la Juez Superior **LL - 01**, esta Sala Laboral emite la siguiente resolución:

I. ANTECEDENTES:

Resolución apelada. Viene en grado de apelación la SENTENCIA contenida en la Resolución N° TRES del 20 de mayo del dos mil diecinueve obrante de fojas 159 a 171 vueltas, que resuelve:

1. Declarar FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por O - 01 contra la M.D. 01 y como consecuencia de ello:

i.DECLARO la INEFICACIA de los contratos administrativos de servicios suscritos entre O - 01 y la M.D. 01 por los periodos del 02 de febrero del 2009 hasta la actualidad.

ii.DECLARO la existencia de vínculo laboral de naturaleza indeterminada bajo los alcances del Decreto Legislativo N°728 entre O - 01 y la M.D. 01 ORDENO que la M.D. 01 en el periodo del 02 de febrero del 2009 hasta que produzca el cese del demandante por las causales de ley.

- iii.ORDENO que la demandada M.D. 01 cumpla con pagar el demandante O - 01 la suma de VEINTICINCO MIL TRESCIENTOS DIEZ Y 67/100 SOLES (S/.25,310.67) por concepto de gratificaciones, vacaciones y escolaridad.
 - iv.ORDENO que la M.D. 01 consigne a el demandante O - 01 en el libro de planillas de los obreros bajo el régimen laboral privado regulado por el TUO del Decreto Legislativo N°728 del 02 de febrero del 2009 hasta que produzca el cese del demandante por las causas de ley.
 - v.ORDENO que la M.D. 01 se CONSTITUYA en DEPOSITARIA de la Compensación por Tiempo de Servicios del demandante O - 01 en la suma de S/.10,689.02 (DIEZ MIL SEISCIENTOS OCHENTA Y NUEVE Y 02/100 SOLES).
 - vi.ORDENO EL PAGO de los intereses legales y financieros correspondientes, que serán calculados en ejecución de sentencia.
2. EXONERAR del pago de las costas y costos a la parte demandada.

II. FUNDAMENTOS DE AGRAVIO:

La demandada interpone recurso de apelación, con fecha 27 de mayo 2019 obrante de fojas 174 a 182, contra la sentencia precitada en el párrafo anterior, señalando como agravios los siguientes:

- i.Constituye un error de hecho y derecho en los considerandos 8 al 18 con respecto a la supuesta ineficacia de los contratos administrativos de servicios suscritos por las partes desde el 02 de febrero del 2009 hasta la actualidad, ya que la demandante en su condición de servidora CAS se encuentra sujeto a las disposiciones contenidas en el decreto legislativo N° 1057 y su reglamento, bajo el régimen CAS, el cual es reconocido por el Tribunal Constitucional que en el expediente N° 00002-2010-PI/TC, señala a través del cual se estableció que el denominado Contrato administrativo de servicios, es propiamente un régimen especial de contratación laboral para el sector público, el mismo que resulta compatible con el marco constitucional, por ello la situación analizada bajo los efectos del Decreto Legislativo N° 1057.
- ii.Es un error que se haya concedido a la demandante el pago de CTS por cuanto la relación laboral es de carácter laboral especial regulado por el D.L. N° 1057, en

consecuencia, no le correspondería, siendo que no se encuentra bajo el régimen de la actividad privada D.L. 728.

III. ANALISIS:

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”*

2. Los principios dispositivos y de congruencia procesal que rigen el recurso de apelación, significa que este órgano superior revisor, al resolver la apelación, deberá pronunciarse sólo sobre aquellas pretensiones o agravios invocados por el impugnante en su recurso, estando impedido de modificar la resolución impugnada en perjuicio del apelante, salvo que exista apelación o adhesión de la otra parte.

3. De otro lado, es preciso definir lo que es un obrero, es aquella persona trabajadora que realiza trabajo preponderantemente manual, que se diferencia del empleado porque este último cumple una labor preponderantemente intelectual³, diferencia que debemos tener presente para el presente caso, toda vez que la demandante ha efectuado una labor de Sereno adscrito a la Sub Gerencia de Serenazgo de la M.D. 01, dicha información se obtiene, los contratos administrativos de servicios y adendas obrante a fojas 2 a 36, boletas de pago obrantes a fojas 37 a 57, descanso físico cas obrante a fojas 58, liquidación de beneficios sociales obrante a fojas 59 a 61 y contrato de locación de servicios obrante a fojas 62 a 63, por lo que se concluye que el demandante laboró en calidad de Obrero Serenazgo de seguridad ciudadana adscrita a la Sub Gerencia de Serenazgo de la M.D. 01.

3

De la definición de las expresiones "manual" e "intelectual" contenidas en el Diccionario de la Real Academia Española, podemos deducir que "trabajo manual" es aquel que se realiza con las manos, de fácil ejecución, y que exige más habilidad física que lógica, mientras que "trabajo intelectual" es aquel que utiliza más el entendimiento, el juicio o el razonamiento.

4. Ahora bien, los gobiernos locales ejercen sus atribuciones y despliegan sus actos conforme a la Constitución Política del Perú y la Ley especial que la regula, en este caso la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972, lo dispone expresamente en el artículo VII que: *“Los gobiernos locales están sujetos a las leyes y disposiciones que, de manera general y de conformidad con la Constitución Política del Perú, regulan las actividades y funcionamiento del Sector Público (...)”*.

5. 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. Así, el artículo 52° de la anterior Ley Orgánica de Municipalidades 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). Cada Municipalidad elabora su escalafón de personal, de acuerdo con la Legislación vigente y homologa sus remuneraciones, con arreglo al Artículo 60° de la Constitución”*.

Dicho artículo fue modificado por la Ley N° 27469 publicada el 1 de junio del 2001, 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...**”*

La actual Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972, 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."*

Como se advierte, la derogada Ley Orgánica de Municipalidades N° 23853 **y la actual** Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972 consideran al personal obrero que presta servicios a las municipalidades como servidor público sujeto al régimen laboral privado. Ahora, bien, la demandada no ha negado que el actor se desempeñe como Obrero chofer de seguridad ciudadana adscrita a la Sub Gerencia de Serenazgo de la M.D. 01; en tal virtud se desprende que el actor laboraba para la entidad demandada contribuyendo al cumplimiento del rol que el artículo 195° de la Constitución Política atribuye a tales órganos de gobierno determinadas funciones y competencias, al establecer que, *"Los gobiernos locales promueven el desarrollo y la economía, y **la prestación de los servidores públicos de su responsabilidad (...)**"*.

6. También es importante destacar que el Tribunal Constitucional ha señalado en diversas sentencias como las recaídas en los Expedientes N° 04779-2011-PA/TC, N° 1758-2009- PA/TC que: *del contenido y naturaleza de las labores desarrolladas por el demandante se puede determinar que la labor desempeñada es la de un obrero, como es el caso del desarrollo de un trabajo con prestaciones de naturaleza permanente, por ser prestadas de manera diaria, y que constituye funciones principales de las municipalidades.*

7. En la Ley del Servicio Civil N° 30057, publicada el 4 de julio de 2013, en su Primera Disposición Complementaria Final 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"**.*

8. Teniendo en cuenta lo expresado, siendo que el actor ha desempeñado labores de Obrero Serenazgo de seguridad ciudadana adscrita a la Sub Gerencia de Serenazgo de la M.D. 01; dichas labores, por ser actividades prestadas de forma diaria, continua y por ser actividades llevadas a cabo para cumplir funciones exclusivas de la demandada, y en

atención a que la Ley Orgánica de Municipalidades constituye la norma especial que regula los actos, atribuciones y competencias y en tanto en ella se define que los obreros se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada, debe entenderse que el actor debió de ser incorporado a la municipalidad en calidad de obrero y bajo el régimen laboral de la actividad privada.

9. En dicho orden de ideas, se llega a la conclusión que los obreros de las Municipalidades efectivamente son **servidores públicos restituidos al régimen de la actividad privada** tal como la misma Ley Orgánica de Municipalidades vigente lo señala, porque laboran para un órgano de gobierno local, pero ello no implica que para ser calificados como tal, deban ingresar a laborar mediante concurso público, menos aún no resulta aplicable lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 276 ni su reglamento para determinar los alcances de ser denominado servidor público, no teniendo asidero legal lo manifestado por la apelante en este extremo, más aún cuando estas normas regulan de manera exclusiva el régimen laboral de los trabajadores públicos de carrera, en la cual no se encuentra incluido el demandante ya que es obrero y como se ha mencionado no se encuentran dentro de la carrera pública.

10. En ese mismo sentido reiterados pronunciamientos ha desarrollado sobre este tema. Así tenemos que, la Casación N° 2533-2012-Lambayeque, en su Décimo Quinto considerando señala que: *“Así como se debe considerar que esta Sala Suprema ha precisado mediante ejecutorias emitidas en casaciones 7304-2009-SANTA y 6596-2008-PIURA, que dada la naturaleza de las funciones desarrolladas por los Policías Municipales, les corresponde el régimen laboral de la actividad pública, no pudiéndose considerárseles como obreros (...) Por lo que al haberse desempeñado como Policía Municipal, se encontraba adscrito al Régimen Laboral de la Actividad Pública, toda vez, que las labores de vigilancia ciudadana o seguridad ciudadana municipal (Serenazgo), constituye una prestación permanente en el tiempo, por ser unas funciones principales de las Municipalidades”*.

11. No obstante ello, el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 02270-2012- PA/TC de fecha 05 de noviembre de 2012, ha establecido, que las funciones de Serenazgo o Guardia Ciudadana, corresponde a un obrero municipal, tal como lo ha desarrollado en el Punto 3.3.3, que a la letra dice: *“(...) el contrato de locación de servicios, obrante a fojas 9, queda demostrado que el actor ingresó en la Municipalidad emplazada en junio de 2010, para desempeñar el cargo de agente de Seguridad; es decir, durante la vigencia del artículo 37° de la Ley N° 27972, que establece que los obreros municipales están sujetos*

*al régimen laboral de la actividad privada. Al respecto, en reiterada jurisprudencia este Colegiado ha precisado que las labores de la Guardia Ciudadana, Serenazgo, **corresponde a las labores que realiza un obrero** (SSTC N° 03334-2010-PA/TC, 2237-2008-PA/TC, 6298-2 007-PA/TC, entre otros)”.*

12. Asimismo, conforme al VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional de octubre 2017 ha adoptado como acuerdo lo siguiente: *“Los policías municipales y el personal de serenazgo al servicio de las municipalidades deben ser considerados como obreros. Ello debido a la naturaleza de las labores que realizan y en aplicación de los principios pro homine y progresividad. Es decir, deben estar sujetos al régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo N° 728).”*. El Pleno Supremo ha señalado que, en virtud del principio de progresividad, los policías municipales y el personal de serenazgo se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

13. Así también, la Ley Orgánica de Municipalidades ha definido el marco legal de la contratación de los obreros que prestan servicios para las Municipalidades, la entidad demandada optó por contratar al trabajador bajo contrato administrativo de servicio. Al respecto es menester mencionar que, si bien la emplazada tiene derecho a la contratación de sus servidores, estas deben de 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. Debiendo tener presente que las leyes presupuestales son el marco normativo que deben cumplir entre otros organismos del Estado, las Municipalidades, específicamente en cuanto a la contratación del personal a su cargo, estando a que en ellas se dispone que toda contratación debe contar con plaza presupuestada, sin embargo ello ***no implica que la Municipalidad contrate al personal obrero cuyo régimen laboral es privado, por el contrato administrativo de servicios, tal como ha ocurrido en el caso de autos.***

14. 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 los vacía en su contenido, no cabe la menor duda de que el objetivo de la licitud previsto en la norma fundamental será vulnerado. En este sentido, queda claro que la suscripción de los contratos CAS, de acuerdo al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 1057 y sus modificaciones suscrito entre las partes, 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. En consecuencia, entre el demandante y la

demandada existe una relación laboral dentro del régimen de la actividad privada desde el **2 de febrero del 2009 hasta la actualidad.**

15. Cabe precisar que los contratos administrativos de servicios son de naturaleza pública y además el Tribunal Constitucional, mediante STC número 002-2010-PI/TC, estableció erga omnes la Constitucionalidad del Decreto Legislativo número 1057, sin embargo, dicha argumentación no resulta aplicable al presente ni menos enerva la validez de la citada apelación, en tal sentido no resultan atendibles los argumentos de la apelación respecto a la sentencia del Tribunal Constitucional.

16. Por otro lado, es necesario invocar que el *principio de irrenunciabilidad* de los derechos laborales constituye un elemento central que el ordenamiento laboral confiere al trabajador con el fin de restarle eficacia a la privación voluntaria por el trabajador, de sus derechos laborales reconocidos a nivel legal o convencional, principio constitucional que se encuentra recogido en el inciso 2) del artículo 26° de la Constitución Política de 1993, y producida en el artículo III del Título Preliminar de la Ley Procesal de Trabajo.

17. También el *Principio de Preferencia* de la Contratación Indefinida, que se encuentra plasmada en el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, al señalar 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 Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497 cuyo artículo 23.2 establece: “(...) *Acreditada la prestación personal de servicios se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario...*”

18. En relación al argumento respecto al denominado “*caso Huatuco*” expuesto en el recurso de apelación, cabe precisar que, al caso de autos, no le resulta aplicable el precedente vinculante expedido por el Tribunal Constitucional recaído en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC, caso Rosalía Beatriz Huatuco Huatuco, publicado el 2 de junio de 2015, sobre las condiciones para ser considerado trabajador de naturaleza indeterminada, en la medida que los obreros de los gobiernos locales no se encuentran comprendidos en la función pública, sino que les resulta aplicable el régimen laboral del sector privado, regido por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley del Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, hecho que también ha sido indicado en la Casación 12475-2014 MOQUEGUA en su considerando décimo cuarto indica que el precedente Constitucional vinculante N° 05057-2013-PA/TC,

“caso Rosalía Beatriz Huatuco Huatuco”, no se aplica entre otro a: c) Cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

19. En ese sentido, en el presente caso se ha establecido la existencia de un contrato de trabajo a tiempo indeterminado a partir del **2 de febrero del 2009 hasta la actualidad**, por lo que la contratación a través de contratos 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, Respecto a este último principio el Profesor Américo Plá Rodríguez, señala que: “La regla de la condición más beneficiosa supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y determinada que ella debe ser respetada en la medida que sea más favorable al trabajador que la nueva norma que se ha de aplicar”,⁴ por lo que corresponde a esta Sala confirmar la venida en grado conforme a los extremos expuestos.

IV.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 SENTENCIA contenida en la Resolución N° TRES del 20 de mayo del dos mil diecinueve obrante de fojas 159 a 171 vueltas, que resuelve:

- 1.** Declarar FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por O - 01 contra la M.D. 01 y como consecuencia de ello:
 - i.**DECLARO la INEFICACIA de los contratos administrativos de servicios suscritos entre O - 01 y la M.D. 01 por los periodos del 02 de febrero del 2009 hasta la actualidad.
 - ii.**DECLARO la existencia de vínculo laboral de naturaleza indeterminada bajo los alcances del Decreto Legislativo N°728 entre O - 01 y la M.D. 01 ORDENO que la M.D. 01 en el periodo del 02 de febrero del 2009 hasta que produzca el cese del demandante por las causales de ley.

⁴ PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, “Los Principios del Derecho del Trabajo” – Depalma – Buenos Aires – 1998- Pág. 108. PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, “Los Principios del Derecho del Trabajo” – Depalma – Buenos Aires – 1998- Pág. 108.

iii.ORDENO que la demandada M.D. 01 cumpla con pagar el demandante O - 01 la suma de VEINTICINCO MIL TRESCIENTOS DIEZ Y 67/100 SOLES (S/.25,310.67) por concepto de gratificaciones, vacaciones y escolaridad.

iv.ORDENO que la M.D. 01 consigne a el demandante O - 01 en el libro de planillas de los obreros bajo el régimen laboral privado regulado por el TUO del Decreto Legislativo N°728 del 02 de febrero del 2009 hasta que produzca el cese del demandante por las causas de ley.

v.ORDENO que la M.D. 01 se CONSTITUYA en DEPOSITARIA de la Compensación por Tiempo de Servicios del demandante O - 01 en la suma de S/.10,689.02 (DIEZ MIL SEISCIENTOS OCHENTA Y NUEVE Y 02/100 SOLES).

vi.ORDENO EL PAGO de los interese legales y financieros correspondientes, que serán calculados en ejecución de sentencia.

2. EXONERAR del pago de las costas y costos a la parte demandada.

En los seguidos por **O - 01** contra la **M.D. 01** sobre Reconocimiento de Vínculo Laboral y Pago de Beneficios Sociales; y, los devolvieron al **Juzgado de Trabajo Permanente de la zona 02. Notifíquese.-**

P. -01

LL.- 01

Y. -01

Anexo 2 Definición y operacionalización de la variable e indicadores

Aplica sentencia de primera instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUB DIMENSIONES	INDICADORES
S E N T E N C I A	CALIDAD DE LA SENTENCIA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. 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 los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni</p>

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

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

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

		PARTE RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<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. No 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>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</p>

			<p>Descripción de la decisión o la exoneración de una obligación. No cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple</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>
--	--	--	--

Segunda Instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUB DIMENSIONES	INDICADORES
S E				<p>1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la</p>

N T E N C I A	CALIDAD DE LA SENTENCIA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<p>impugnación, o la consulta, los extremos a resolver. 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 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</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>
			Postura de las partes	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple</p> <p>2. Explícita 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. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>
		Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la</p>

		PARTE CONSIDERATIVA		<p>prueba, para saber su significado). Si cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). No cumple</p>
			Motivación del derecho	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). 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</p>

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

				<p>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de 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. No cumple</p>
--	--	--	--	---

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos (lista de cotejo)

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

- 1. El encabezamiento** evidencia: la **individualización de la sentencia**, indica el **número del expediente**, el **número de resolución que le corresponde a la sentencia**, **lugar**, **fecha de expedición**, menciona al juez, jueces, etc. **Si cumple**
- 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 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. **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**

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 fácticos expuestos por las partes. Si cumple**
4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto a los cuales se resolverá. **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. 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 las pretensiones). **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). **No cumple**

2.2. Motivación del derecho

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

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). **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. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

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

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1. El **encabezamiento** evidencia: **la individualización de la sentencia, indica el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición,** menciona al juez, jueces, etc. **Si cumple**
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** (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). **Si cumple**
2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación. **Si cumple**
3. Evidencia **las pretensiones de quien formula la impugnación.** **Si cumple**

4. Evidencia las pretensiones de la parte contraria al impugnante. 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 las pretensiones). **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). **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. **No cumple**

2.2. Motivación del derecho

1. **Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones.** (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). **Si cumple**
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). **No cumple**
5. Evidencian **claridad** (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). **No cumple**

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio (**Es completa**) **Si cumple**
2. **El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio** (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. 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). **No 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. No cumple

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

Anexo 4: Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable

1. CUESTIONES PREVIAS

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

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

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

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

5. Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.
6. Para asegurar la objetividad de la medición, en cada sub dimensión se ha previsto 5 parámetros, que son criterios o indicadores de calidad, extraídos indistintamente de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia los cuales se registran en la lista de cotejo.

7. De los niveles de calificación: la calidad de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio se califica en 5 niveles que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta, respectivamente.

8. Calificación:

8.1. De los parámetros: el hallazgo o inexistencia de un parámetro, en el texto de la sentencia en estudio, se califica con las sí expresiones: cumple y no cumple.

8.2. De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.

8.3. De las dimensiones: se determina en función a la calidad de las sub dimensiones, que presenta.

8.4. De la variable: se determina en función a la calidad de las dimensiones

9. Recomendaciones:

9.1. Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 1.

9.2. Examinar con exhaustividad: el proceso judicial existente en el expediente.

9.3. Identificar las instituciones procesales y sustantivas existentes en el proceso judicial existente en el expediente, incorporarlos en el desarrollo de las bases teóricas del trabajo de investigación, utilizando fuentes doctrinarias, normativas y jurisprudenciales.

9.4. Empoderarse, sistemáticamente, de los conocimientos y las estrategias previstas facilitará el análisis de la sentencia, desde el recojo de los datos, hasta la defensa de la tesis.

10. El presente anexo solo describe el procedimiento de recojo y organización de los datos.

11. Los cuadros de presentación de los resultados evidencian su aplicación.

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1

Calificación aplicable a los parámetros

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

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 2

Calificación aplicable a cada sub dimensión

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

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 3

Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutive

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

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

Fundamentos:

- ⤴ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), las y dimensiones identificadas como: parte expositiva parte resolutive, cada una, presenta dos sub dimensiones.
- ⤴ Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5 (Cuadro 2). Por esta razón, el valor máximo que le corresponde a una dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10.
- ⤴ Por esta razón el valor máximo que le corresponde a la parte expositiva y parte resolutive, es 10.
- ⤴ Asimismo, para los efectos de establecer los 5 niveles de calidad, se divide 10 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 2.
- ⤴ El número 2, indica que cada nivel habrá 2 valores
- ⤴ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar

datos, se establece rangos; éstos a su vez orientan la determinación de la calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 3.

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Se realiza por etapas.

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

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

Cuadro 4

Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

Cumplimiento de criterios de evaluación	Ponderación	Valor numérico (referencial)	Calificación de calidad
---	-------------	------------------------------	-------------------------

Si se cumple 5 de los 5 parámetros previstos	2x 5	10	Muy alta
Si se cumple 4 de los 5 parámetros previstos	2x 4	8	Alta
Si se cumple 3 de los 5 parámetros previstos	2x 3	6	Mediana
Si se cumple 2 de los 5 parámetros previstos	2x2	4	Baja
Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o ninguno	2x 1	2	Muy baja

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

Fundamentos:

- ⤴ Aplicar el procedimiento previsto en el Cuadro 1. Es decir; luego de haber identificado uno por uno, si los parámetros se cumplen o no.
- ⤴ El procedimiento para determinar la calidad de las dimensiones identificadas como parte EXPOSITIVA Y RESOLUTIVA, difiere del procedimiento empleado para determinar la calidad la dimensión identificada como parte CONSIDERATIVA. En éste último la ponderación del cumplimiento de los parámetros se duplican.
- ⤴ La calidad de la parte expositiva y resolutive emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones, los cuales a su vez se determinan agrupando los parámetros cumplidos conforme al Cuadro 2.
- ⤴ La calidad de la parte considerativa; también, emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones; cuya calidad, a diferencia de las anteriores, se determina luego de multiplicar por 2, el número de parámetros cumplidos conforme al Cuadro 4. Porque la ponderación no es simple; sino doble.
- ⤴ Por esta razón los valores que orientan la determinación de los cinco niveles de calidad que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta; no son, 1, 2, 3, 4 y 5; sino: 2, 4, 6, 8 y 10; respectivamente; cuando se trata de la parte considerativa.

⤴ Fundamentos que sustentan la doble ponderación:

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

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

Cuadro 5

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

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

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

Fundamentos:

- ⤴ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), la parte considerativa presenta 2 sub dimensiones que son motivación de los hechos y motivación del derecho.
- ⤴ De acuerdo al Cuadro 4, el valor máximo que le corresponde a cada sub dimensión es 10; asimismo, de acuerdo a la lista de especificaciones (punto 8.3), la calidad de una dimensión se determina en función a la calidad de las sub dimensiones que lo

componen.

- ⤴ Por esta razón si una dimensión tiene 2 sub dimensiones, cuyo valor máximo de cada uno, es 10; el valor máximo que le corresponde a la dimensión es 20.
- ⤴ El número 20, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 20 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 4.
- ⤴ El número 4 indica, que en cada nivel habrá 4 valores.
- ⤴ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 5.
- ⤴ La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

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

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

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

Se realiza por etapas

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

Examinar el cuadro siguiente:

Cuadro 6

Calificación aplicable a la sentencia de primera y segunda instancia

Variable	Dimensión	Sub dimensiones	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: calidad de la sentencia							
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 - 24]	[25 - 32]	[33 - 40]			
Calidad de la sentencia sobre el conocimiento de los hechos y la motivación de los hechos	Postura de las partes	Introducción					X	10	[9 - 10]	Muy alta						
									[7 - 8]	Alta						
							X		[5 - 6]	Mediana						
									[3 - 4]	Baja						
									[1 - 2]	Muy baja						
	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	16	[17 - 20]	Muy alta							
				X			[13 - 16]	Alta								

		Motivación del derecho				X			[9-12]	Mediana				
									[5-8]	Baja				
									[1-4]	Muy baja				
Part e resolutiva	Aplicación del principio de congruencia	1	2	3	4	5	8	[9-10]	Muy alta					
					X			[7-8]	Alta					
						[5-6]		Mediana						
	Descripción de la decisión				X			[3-4]	Baja					
								[1-2]	Muy baja					

Calificación aplicable a la sentencia de primera y segunda instancia

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 resolutiva que fueron de rango: alta, alta y muy alta, respectivamente.

Fundamentos

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

Determinación de los niveles de calidad.

- 1) Se determina el valor máximo, en función al valor máximo de la parte expositiva,

considerativa y resolutive, que son 10, 20 y 10, respectivamente, (Cuadro 3 y 5), el resultado es: 40.

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

Valores y niveles de calidad

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

- La sentencia de primera instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la sentencia de segunda instancia
- La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización–Anexo 2

	<p>DEMANDADA : M.D. 01</p> <p>MATERIA : RECONOCIMIENTO DE VINCULO Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES</p> <p>SENTENCIA</p> <p>RESOLUCIÓN NÚMERO TRES Lima Este, 20 de mayo del 2019</p> <p>III. ANTECEDENTES:</p> <p>PETRESIÓN Por escrito de fojas 68/82, subsanado a fojas 87/89, O - 01 interpone demanda contra la M.D. 01, pretendiendo lo siguiente:</p>	<p>proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p> <p>1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>										10
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-----------

	<ul style="list-style-type: none"> - Se declare la invalidez de los contratos administrativos de servicios suscritos entre el demandante y la M.D. 01, desde el 02 de febrero de 2009 en adelante. - Se reconozca la existencia de un contrato a plazo indeterminado a partir del 02 de febrero de 2009, y la incorporación del demandante en la planilla de pago de remuneraciones de obreros, a partir del 02 de febrero del 2009. - El pago de los beneficios sociales por conceptos de: gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, vacaciones e indemnización vacacional y escolaridad, por el monto total de S/. 72,923.26 Soles. - El pago de intereses legales, costas y costos del proceso. <p>FUNDAMENTOS DE LA DEMANDA:</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>1.- el demandante señala que empezó a laborar para la M.D. 01 el 02 de febrero de 2009 mediante la suscripción de contratos administrativos de servicios, realizando labores de Sereno en la Sub Gerencia de Serenazgo (obrero).</p> <p>2.- Agrega que no debe ser considerado como trabajador CAS, sino como trabajador a plazo indeterminado, conforme lo previsto en el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades, y tal sentido se debe declarar la ineficacia de los Contratos Administrativos de Servicios celebrados desde el 02 de febrero del 2009. Asimismo, refiere que le corresponde percibir los beneficios sociales correspondientes al régimen de la actividad privada desde su fecha de ingreso.</p> <p>AUTO ADMISORIO: Mediante resolución número dos, de fecha 13 de agosto del 2018, obrante a fojas 90/93, se admitió a trámite la demanda en la vía del proceso ordinario laboral.</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>FUNDAMENTOS DE LA CONTESTACIÓN:</p> <p>1.- Por escrito de fojas 96/106 la M.D. 01 contestó la demanda, indicando que la demandante ingresó a laborar a la Municipalidad el 01 de marzo del 2011, tal como lo señala el Informe N° 848-2019-SGRH-GAF/MDA de fecha 02 de mayo del 2019 emitido por la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la entidad edil.</p> <p>2.- Agrega que el accionante fue contratado bajo la modalidad del Contrato Administrativo de Servicios, modalidad reconocida por Ley y cuya constitucionalidad ha sido reconocida por el propio Tribunal Constitucional en la sentencia emitida en el Expediente N° 00002-2011-PI-TC.</p> <p>3.- Finalmente, indica que por su condición de trabajador CAS al demandante le corresponde solamente los derechos laborales correspondientes a su régimen, que le fueron oportunamente otorgados como se demuestra en el Informe</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>N° 848-2019- SGRH-GAF/MDA de fecha 05 de mayo del 2019.</p> <p>AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN:</p> <p>La audiencia de conciliación se celebró el 03 de mayo del 2019, con la concurrencia de las partes procesales, conforme consta en el acta respectiva obrante a fojas 154/158 y en la grabación audio visual correspondiente, señalándose como pretensiones materia de juicio:</p> <p>Pretensión Principal:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se reconozca la existencia de un contrato a plazo indeterminado por la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y contratos modales, desde el 02 de febrero del 2009 hasta el 28 de febrero del 2011. - Se declare la invalidez de los contratos administrativos de servicios suscritos entre el 											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>demandante y la M.D. 01, desde el 01 de marzo del 2011 en adelante.</p> <ul style="list-style-type: none"> - La incorporación del demandante en la Planilla de pago de obreros, a partir del 02 de febrero del 2009 como trabajador a plazo indeterminado. - El pago de los beneficios sociales por los conceptos de: gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, vacaciones e indemnización vacacional y escolaridad; por el monto total de S/. 72,923.26 Soles. <p>Pretensión Accesorio:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El pago de intereses legales, costas y costos del proceso. <p>DEL JUZGAMIENTO ANTICIPADO:</p> <p>En el acto de la Audiencia de Conciliación se advirtió que en el presente caso se cumplían los requisitos previstos en</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>el último párrafo del artículo 43° de la Ley N° 29497 para proceder al Juzgamiento Anticipado del Proceso, razón por la cual se procedió a la actuación de los medios probatorios así como se escucharon los alegatos finales de las partes procesales, actos que quedaron registrados en audio y video, por lo que, siendo el estado de dictarse sentencia, se emite en los siguientes términos:</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° **02898-2018-0-3202-JR-LA-01**, del Distrito Judicial de Lima Este, Lima 2020.

El anexo 5.1. Evidencia que la calidad de la parte expositiva fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente. En la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad. Por su parte, en la postura de las partes, se encontraron 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes, explícita los puntos controvertidos o aspectos especificados los cuales se va a resolver y la claridad.

	<p>presente norma, no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, el régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales. El Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo 1057 tiene carácter transitorio", y otorga a los trabajadores los derechos previstos en el artículo 6° de la precitada norma.</p>	<p>contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). No cumple.</p>											
	<p>2.- Sobre la naturaleza jurídica del Contrato Administrativo de Servicios, en el artículo 1° del Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, se indica que “El contrato administrativo de servicios es un régimen especial de contratación laboral para el sector público, que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera subordinada. Se rige por normas especiales y confiere a las partes únicamente los beneficios y las obligaciones inherentes al régimen especial”.</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuánto validez formal y legitimidad,encuantono 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</p>				X							

Motivación de Derecho	<p>3.- Asimismo, en el artículo 15.A.1) del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM se indica que “Las personas contratadas bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 prestan servicios subordinados. En tal sentido, las entidades se encuentran facultadas para dirigir la prestación de dichos servicios, normarlos, dictar las órdenes necesarias para su ejecución y sancionar disciplinariamente cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador, respetando los principios de tipicidad, proporcionalidad y razonabilidad”. Seguidamente, en el artículo 15.A.2 se expresa que: “El poder disciplinario comprende la potestad de sancionar el incumplimiento de cualquier clase de obligación, tanto de origen contractual como legal, administrativo o funcional, conforme al procedimiento establecido a los efectos por la normativa de la materia”.</p> <p>Sobre lo dispuesto en la Ley Orgánica de Municipalidades. -</p>	<p>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 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). No cumple.</p>											
-----------------------	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>4.- En un principio, la Ley N°23853, Antigua Ley Orgánica de Municipalidades, publicada el 09 de junio de 1984, estableció que los obreros de las Municipalidades son servidores públicos sujetos exclusivamente al régimen laboral de la actividad pública. Posteriormente, el 01 de junio de 2001 se publicó en el diario oficial El Peruano la Ley N° 27469, que modificó el artículo 52° de la Ley N° 23853, señalando que los obreros que prestan servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen. Este tratamiento rige actualmente con la Ley N° 27972, vigente Ley Orgánica de Municipalidades, publicada el 27 mayo del 2003, que en su artículo 37° señala que: “ (...)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>5.- Al respecto cabe señalar que en el numeral 4) del Cuarto Fundamento de la Casación Laboral N° 7495-2014-CUSCO, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, declaró como precedente de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores, respecto de la interpretación del artículo 37° de la Ley N° 27972, el siguiente: “Los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia, en ningún caso pueden ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios”.</p> <p>6.- Asimismo, en el Décimo fundamento de la Casación N° 15811-2014-ICA, la Corte Suprema de Justicia de la República ha establecido lo siguiente:</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>“10.- De lo expuesto, tenemos que el recurrente ingresó a laborar para la entidad emplazada el primero de marzo de dos mil once como personal de Serenazgo suscribiendo Contratos Administrativos de Servicios (CAS), tal como se desprende de la Addenda N° 141-2012-MPCH-CAS en fojas cuatro, (...) sin embargo las instancias de mérito han determinado que al haber el demandante sido contratado a través de Contratos Administrativos de Servicios, su relación laboral era a plazo determinado; sin embargo, para el caso de los obreros municipales, este Colegiado Supremo considera que al tener una norma propia que establece que su régimen laboral es el de la actividad privada, el cual reconoce mayores derechos y beneficios que los dispuestos para los trabajadores bajo el referido régimen especial de contratación, en atención a la regla de aplicación de la norma más favorable para el trabajador, debe preferirse el primero. Toda vez que optar lo contrario implicaría desconocer el carácter tuitivo del cual se encuentra impregnado el Derecho Laboral; así como la evolución que ha tenido la regulación normativa respecto al régimen laboral de los obreros municipales”</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p style="text-align: center;">Acerca de la carga de la prueba en el proceso laboral.-</p> <p>7.- El numeral 23.1) del artículo 23° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo establece que “la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos”, mientras que el numeral 23.4) de dicho articulado establece en el literal a) que: “incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: (...) a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de las obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad.</p> <p>Análisis.-</p> <p>Respecto a la vinculación laboral.-</p> <p>8.- El demandante indicó que ingresó a laborar para la entidad demandada el 02 de febrero del 2009, como personal obrero cumpliendo las funciones de serenazgo. Si bien es cierto en su escrito de subsanación de fecha 06 de agosto del 2018 que obra a fojas 87/89, señala que fue contratado por locación de</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>servicios por el periodo del 02 de febrero del 2009 hasta el 28 de febrero del 2011, y que a partir del 01 de marzo del 2011 suscribió contratos administrativos de servicios, sin embargo, a fojas 58 obra el documento denominado Descanso Físico CAS, para los contratados en el Régimen del Decreto Legislativo N° 1057, otorgándole descanso físico del periodo 2010 a partir del 01 de abril al 15 de abril del 2010, verificándose que dicho documento consigna como fecha de ingreso el día 20 de febrero del 2009.</p> <p>9.- En tal sentido, aun cuando el actor haya señalado que fue inicialmente contratado por locación de servicios, sin embargo, se colige que a lo largo de todo su periodo de servicios fue bajo contratado bajo modalidad de Contratación Administrativa de Servicios regulada en el Decreto Legislativo N° 1057, siendo dentro de ese contexto que debe analizarse la relación contractual con la entidad edil a partir del día 20 de febrero del 2009. Asimismo, cabe precisar que la emplazada no ha desvirtuado la existencia de dicho documento, que</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>proporciona información sobre la real fecha de ingreso del accionante, y otorga credibilidad a su afirmación de que presta servicios en la entidad desde el 02 de febrero de 2009, presumiéndose la continuidad de los servicios habida cuenta que la emplazada no ha acreditado que se haya producido la desvinculación o el cese del trabajador con posterioridad y con la presentación de documentación idónea.</p> <p>10.- Además, a fojas 02/05 obra las adendas al Contrato Administrativo de Servicios N° 000135-2011 suscrito por la M.D. 01 y el demandante O - 01 con fecha 01 de marzo del 2011, teniendo como objeto que éste último preste los servicios bajo Régimen CAS como Sereno en la Sub Gerencia de Serenazgo. Así lo señalan dichas adendas en su cláusula primera, y prorrogan el Contrato Administrativo de Servicios N° 135-2011 hasta el 31 de julio del 2014. De igual manera, a fojas 12/32 obran las adendas al Contrato Administrativo de Servicios N° 009-2014, de fecha 29 de mayo del 2014, prorrogando el contrato en mención hasta el 31 de agosto del</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>2017. Finalmente, a fojas 06/08 anverso obra el Contrato Administrativo de Servicios N° 010-2017 suscrito por la M.D. 01 y el accionante con fecha 01 de agosto del 2017, obligándose el demandante a prestar servicios como Sereno en la Sub Gerencia de Serenazgo, a cambio de una remuneración equivalente a S/.1,300.00 Soles, mientras que a fojas 10/11 y 33/36 obran adendas del Contrato Administrativo de Servicios N° 010-2017 que prorrogan el mismo hasta el 31 de enero del 2018.</p> <p>11.- A fojas 111 obra el Informe N° 368-2018-ASR-SGRH/GAF-MDA, de fecha 18 de octubre del 2018, y a fojas 140 el Informe N° 848-2019-SGRH-GAF/MDA, de fecha 02 de mayo del 2009, ambos informes emitidos por la M.D. 01 indican que el señor Orlando Rubén Huamán Vásquez ingresó a laborar desde el 01 de marzo del 2011 bajo Régimen CAS en la Sub Gerencia de Serenazgo, continuando su labor en la actualidad.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>12.- A fojas 37/57 obran determinadas boletas de pago de los periodos del 2011, 2012, 2013, 2015, 2016, 2017 y 2018, emitas por la Sub Gerencia de Serenazgo de la M.D. 01, que consignan como fecha de ingreso el 01 de marzo del 2011.</p> <p>13.- En dicho contexto, se advierte que al demandante se le contrató bajo el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 1057, pese a que, de acuerdo con el artículo 37° de la Ley N° 27972 le correspondía ser contratado, en su condición de obrero municipal, bajo el régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N° 728, situación que implica la trasgresión de la precitada norma, conforme ha sido establecido por la Corte Suprema de Justicia de la República en las Casaciones N° 7495-2014-CUSCO y N° 15811-2014-ICA.</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>14.- Sin perjuicio de ello, entendiéndose que las labores realizadas por el demandante se realizaron de manera subordinada, por la propia naturaleza del Régimen CAS y la documentación que obran en autos, así como remunerada, conforme las boletas de remuneraciones que obran en autos a fojas 37/57, y que la prestación de servicios se realizó de manera personal, habida cuenta de su cargo de obrero al servicio del Serenazgo, se concluye que entre ambas partes existe una relación de trabajo compatible con el Régimen del TUO del Decreto Legislativo N° 728 a partir del 02 de febrero del 2009 y continúa vigente en la actualidad.</p> <p>15.- Por tales razones, y siendo que “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</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Laboral pertinente para ella”⁵, se puede afirmar que la suscripción de los sucesivos contratos administrativos de servicios no produjo efectos jurídicos en la relación existente entre ambas partes, razón por la cual, se concluye que existe entre ambas partes un relación laboral a plazo indeterminado bajo el Régimen del Decreto Legislativo N° 728, por el periodo del 02 de febrero del 2002 y continúa vigente hasta la actualidad.</p> <p>16.- Respecto a lo indicado en el Informe Técnico N° 1820-2016-SERVIR/GPGSC, del 15 de setiembre de 2016, que obra a fojas 72/73, se debe precisar que “Los Informes Técnicos son documentos ratificados por las gerencias técnicas que sustentan una opinión jurídica a consultas generales vinculadas con el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. En el proceso de elaboración, las opiniones técnicas toman en cuenta diversas fuentes doctrinarias, la casuística</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

5

Tal como ha sido establecido en el Segundo Pleno Jurisdiccional Laboral, visto en: <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/9b75130049eeb866b8e8fa794c909529/II+pleno+supremo+laboral.pdf?MOD=AJPERES>.

<p>del <u>Tribunal Constitucional</u> y del <u>Tribunal del Servicio Civil</u>, y la opinión de la <u>Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil</u>. En tal sentido, deben ser considerados por los gestores de recursos humanos como una fuente informativa especializada, legítima y acreditada al momento de tomar decisiones y llevar a cabo actos administrativos. En conformidad con la <u>Directiva que establece lineamientos para la atención de consultas en SERVIR</u> (Resolución N° 153-2017-SERVIR-PE), los informes técnicos no pueden dar respuesta a casos concretos y no pueden ser utilizadas como instancia administrativa en las instituciones gubernamentales”⁶. En tal sentido el informe en mención esgrime una opinión jurídica de SERVIR vinculante para las entidades administrativas que no produce eficacia jurídica ante los órganos jurisdiccionales, sin dejar de mencionar que contraviene totalmente la Casación Laboral N° 7495-2014-CUSCO, resultando inaplicable al presente caso.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

⁶ En <https://www.servir.gob.pe/rectoria/informes-legales/>

<p>Obligación de inscribir al trabajador en el Libro de Planillas.-</p> <p>17.- Como correlato de lo anterior, siendo que el artículo 3° del Decreto Supremo N° 001-98-TR, establece que los empleadores deberán registrar a sus trabajadores en las planillas, dentro de las setenta y dos (72) horas de ingresados a prestar sus servicios, independientemente de que se trate de un contrato por tiempo indeterminado sujeto a modalidad o a tiempo parcial. Además, que la Segunda Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 018-2007-TR establece que el Decreto Supremo N° 001-98-TR “mantiene su vigencia respecto de: a) Las disposiciones referidas a planillas en el caso de los Empleadores no incluidos dentro del Artículo 2 del presente Decreto Supremo, y que cuentan con por lo menos un trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada. Si los Empleadores a que se refiere el párrafo anterior hubieran optado por llevar la Planilla Electrónica, se encontrarán obligados a seguir llevando y presentando este último registro. b) Las disposiciones referidas al pago de la remuneración, entrega y conservación de las boleta de pago</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>para todos los Empleadores que cuenten con trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada”.</p> <p>18.- Asimismo, atendiendo a que los empleadores que cuenten con más de tres trabajadores se encuentran obligados a llevar la Planilla Electrónica y presentarla ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, conforme al artículo 2° del Decreto Supremo N° 018-2007-TR, y habiéndose determinado la existencia de la relación laboral, en el presente caso, la entidad demandada se encuentra obligada a registrar al actor en el Libro de Planillas o la Planilla Electrónica en el periodo del 02 de febrero del 2009 hasta que se produzca el cese del demandante por las causales de ley, no siendo estimables las alegaciones relativas a restricciones presupuestales, en aplicación a los principios rectores del derecho laboral, y de la irrenunciabilidad de los derechos laborales que tienen carácter alimentario y gozan de amparo constitucional.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Acerca del Pago por Escolaridad.-

19.- Dada su fecha de ingreso el 02 de febrero de 2009, corresponde pagar al demandante el concepto de escolaridad a partir del año 2010, por encontrarse dentro de los presupuestos de las normas que regulan su percepción, conforme se indica en el cuadro a continuación:

ESCOLARIDAD

DECRETO SUPREMO N°001-2010-EF	2010	400.00
DECRETO SUPREMO N°004-2011-EF	2011	400.00
DECRETO SUPREMO N°003-2012-EF	2012	400.00
DECRETO SUPREMO N°003-2013-EF	2013	400.00
DECRETO SUPREMO N°001-2014-EF	2014	400.00

DECRETO SUPREMO N°001-2015-EF	201 5	400.00
DECRETO SUPREMO N°001-2016-EF	201 6	400.00
DECRETO SUPREMO N°001-2017-EF	201 7	400.00
DECRETO SUPREMO N°002-2018-EF	201 8	400.00
TOTAL		3,600.00

Acerca de la Compensación por tiempo de servicios.-

20.- El beneficio de la compensación por tiempo de servicios se rige por el Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios aprobado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR, que establece depósitos semestrales en los meses de mayo y noviembre.

21.- A efectos de calcular dicho beneficio se debe tener en cuenta que el artículo 9° del citado cuerpo normativo establece

<p>que: “Son remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición”, siendo así al cálculo se debe incrementar el sexto de gratificación que le corresponde a la demandante al haberse reconocido su vínculo laboral por el periodo del 02 de febrero del 2009 hasta la actualidad.</p> <p>22.- Ahora bien, de las boletas de pago de remuneraciones presentadas por la demandante y de la documentación que obra en autos se verifican las remuneración percibidas durante el periodo liquidable y se practicó la liquidación correspondiente, dejándose constancia que la emplazada reconoció que en todo el periodo laborado por la actora no realizó ningún pago a cuenta del citado beneficio, en el entendido que no le correspondía de acuerdo a su condición de trabajadora del Régimen de Contrato Administrativo de Servicios:</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS

Periodo	Tiempo		Remuneración al mes de	Básico	1/6 Gratificación	Remuneración Computable	Monto de C.T.S.
	Me s	Días					
20/02/09 30/04/09	2	11	abr-09	550.00	0.00	550.00	108.47
01/05/09 31/10/09	6		oct-09	550.00	61.11	611.11	305.56
01/11/09 30/04/10	6		abr-10	550.00	91.67	641.67	320.83
01/05/10 31/10/10	6		oct-10	550.00	91.67	641.67	320.83
01/11/10 30/04/11	6		abr-11	600.00	91.67	691.67	345.83
01/05/11 31/10/11	6		oct-11	1,050.00	100.00	1,150.00	575.00
01/11/11 30/04/12	6		abr-12	1,050.00	175.00	1,225.00	612.50
01/05/12 31/10/12	6		oct-12	1,050.00	175.00	1,225.00	612.50
01/11/12	6		abr-13	1,050.00	175.00	1,225.00	612.50

30/04/13																			
01/05/13																			
31/10/13	6		oct-13	1,050.00	175.00	1,225.00	612.50												
01/11/13																			
30/04/14	6		abr-14	1,050.00	175.00	1,225.00	612.50												
01/05/14																			
31/10/14	6		oct-14	1,050.00	175.00	1,225.00	612.50												
01/11/14																			
30/04/15	6		abr-15	1,050.00	175.00	1,225.00	612.50												
01/05/15																			
31/10/15	6		oct-15	1,050.00	175.00	1,225.00	612.50												
01/11/15																			
30/04/16	6		abr-16	1,200.00	175.00	1,375.00	687.50												
01/05/16																			
31/10/16	6		oct-16	1,200.00	200.00	1,400.00	700.00												
01/11/16																			
30/04/17	6		abr-17	1,200.00	200.00	1,400.00	700.00												
01/05/17																			
31/10/17	6		oct-17	1,300.00	200.00	1,500.00	750.00												
01/11/17																			
30/04/18	6		abr-18	1,300.00	216.67	1,516.67	758.33												

01/05/18																					
30/06/18	2		jun-18	1,300.00	0.00	1,300.00	216.67														
Total								S/. 10,689.02													
<p>Respecto de las gratificaciones.-</p> <p>23.- El artículo 1° de la Ley N° 27735 establece “el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad”, mientras que en el artículo 2° de la misma se indica que “el monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio”, entendiéndose como remuneración a “la remuneración básica y a todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea su origen o la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición”, excluyéndose los conceptos contemplados en el artículo 19° del TUO del Decreto</p>																					

<p>Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.</p> <p>24.- Respecto de las gratificaciones trucas, el numeral 5.1) del artículo 5° del Decreto Supremo N° 005-2002-TR señala que “el derecho a la gratificación trunca se origina al momento del cese del trabajador, siempre que tenga cuando menos un mes íntegro de servicios”, para luego indicar en su numeral 5.2) que “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 (...)”.</p> <p>25.- A continuación, se ha realizado la liquidación correspondiente a las gratificaciones trucas de la demandante correspondientes a los meses julio y diciembre del periodo 02 de febrero del 2009 hasta la actualidad, dejándose constancia que en la audiencia de conciliación el demandante aceptó haber recibido determinados montos por conceptos de</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

aguinaldos que será deducidos de la liquidación correspondiente, conforme se advierte a continuación:

GRATIFICACIONES

Periodo	Tiempo	Básico	Gratificación	Bonif. Extraordinaria 9%	Total	(-) Pago a cuenta	Total pendiente	Folios
	Meses							
jul-09	4	550.00	366.67	33.00	399.67	-300.00	699.67	
dic-09	6	550.00	550.00	49.50	599.50	-300.00	899.50	
jul-10	6	550.00	550.00	49.50	599.50	-300.00	899.50	
dic-10	6	550.00	550.00	49.50	599.50	-300.00	899.50	
jul-11	6	600.00	600.00	54.00	654.00	-300.00	954.00	
dic-11	6	1,050.00	1,050.00	94.50	1,144.50	-300.00	1,444.50	
jul-12	6	1,050.00	1,050.00	94.50	1,144.50	-300.00	844.50	42./130
dic-12	6	1,050.00	1,050.00	94.50	1,144.50	-300.00	844.50	131
jul-13	6	1,050.00	1,050.00	94.50	1,144.50	-300.00	844.50	112./132

dic-13	6	1,050.00	1,050.00	94.50	1,144.50	-300.00	844.50	113/133
jul-14	6	1,050.00	1,050.00	94.50	1,144.50	-300.00	844.50	135
dic-14	6	1,050.00	1,050.00	94.50	1,144.50	-300.00	844.50	137
jul-15	6	1,050.00	1,050.00	94.50	1,144.50	-300.00	844.50	114
dic-15	6	1,050.00	1,050.00	94.50	1,144.50	-300.00	844.50	117
jul-16	6	1,200.00	1,200.00	108.00	1,308.00	-300.00	1,008.00	121
dic-16	6	1,200.00	1,200.00	108.00	1,308.00	-300.00	1,008.00	118
jul-17	6	1,200.00	1,200.00	108.00	1,308.00	-300.00	1,008.00	124
dic-17	6	1,300.00	1,300.00	117.00	1,417.00	-300.00	1,117.00	127
jul-18	6	1,300.00	1,300.00	117.00	1,417.00	-300.00	1,117.00	138
TOTAL							S/.	17,810.67

Vacaciones.-

26.- En el primer párrafo del artículo 10° del Decreto Legislativo N° 713 se indica que: “el trabajador tiene derecho

<p>a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios (...). Seguidamente, en su artículo 11° se establece que: “el año de labor exigido se computará desde la fecha en que el trabajador ingresó al servicio del empleador o desde la fecha que el empleador determine, si compensa la fracción de servicios correspondiente”.</p> <p>27.-Luego, en el artículo 23° de la norma bajo examen se establece lo siguiente:</p> <p>“Artículo 23°.- Los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquieren el derecho, percibirán lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> d) Una remuneración por el trabajo realizado; e) Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y, f) Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso. Esta indemnización no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación, contribución o tributo. 												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

El monto de las remuneraciones indicadas será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago”.

28.- Finalmente, respecto del récord de vacaciones trunco, en el último párrafo del artículo 22° del Decreto Legislativo N° 713 se señala que: “el récord trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado, respectivamente”.

29.- Con los parámetros indicados se ha practicado la liquidación de vacaciones pendientes del demandante conforme se advierte a continuación:

VACACIONES E INDEMNIZACIÓN VACACIONAL

Periodo	Tiempo Efectivo	Remuneración	Goce de vacaciones	Días Ejecutados	Días Pendientes	Vacaciones No	Indemnización	Total Vacaciones	Folios

		ctivo	Comptable				Gozas	Vacacional											
20/02/2009-19/02/2010	01A	1,300.00	01.04.10-15.04.10/Periodo 2009	15	15	650.00	650.00	1,300.00	58										
20/02/2010-19/02/2011	01A	1,300.00	No obra en autos información	0	15	650.00	650.00	1,300.00											
20/02/2011-19/02/2012	01A	1,300.00	16.03.12-30.03.12/Periodo 2011	15	15	650.00	650.00	1,300.00	149										
20/02/2012-19/02/2013	01A	1,300.00	01.04.13-30.04.13/Periodo 2012	30	0	0.00	0.00	0.00	148										
20/02/2013-19/02/2014	01A	1,300.00	01.04.14-30.04.14/Periodo 2013	30	0	0.00	0.00	0.00	147										

20/02/2014-19/02/2015	01 A	1,300.00	01.04 .15- 30.04 .15/P eriod o 2014	30	0	0.00	0.00	0.00	14 6
20/02/2015-19/02/2016	01 A	1,300.00	01.04 .16- 30.04 .16/P eriod o 2015	30	0	0.00	0.00	0.00	14 5
20/02/2016-19/02/2017	01 A	1,300.00	01.04 .17- 30.04 .17/P eriod o 2016	30	0	0.00	0.00	0.00	14 4
20/02/2017-19/02/2018	01 A	1,300.00	01.04 .18- 30.04 .18/P eriod o 2017	30	0	0.00	0.00	0.00	14 3
Total								S/. 3,900.0 0	
Intereses legales, costas y costos.-									

<p>30.- De conformidad con el último párrafo del artículo 32° de la Ley N° 29497: “El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia”. Por tales razones, a la demandante le corresponde el pago de los intereses correspondientes que se liquidarán en ejecución de sentencia, sin perjuicio de ello, estando a la pretensión discutida y lo dispuesto por el artículo 413° del Código Procesal Civil de aplicación supletoria la presente materia, siendo la demandada una entidad pública (Gobierno Local), se encuentra exonerada del pago de las costas y costos.</p> <p>III.- PRONUNCIAMIENTO</p> <p>Por estos fundamentos y administrando justicia a nombre de la Nación de conformidad con lo establecido por el artículo 138° de la Constitución Política del Perú:</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 02898-2018-0-3202-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Lima Este; Lima 2020.

El anexo 5.2. Evidencia que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia fue de rango: **alta**. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: alta y alta, respectivamente. En la motivación de los hechos, se encontraron los 4 de 5 parámetros previstos: razones que evidencian la selección de los hechos probados o improbados; razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta; mientras 1 no se evidencia razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, y la claridad. Asimismo, en la motivación del derecho se encontraron los 4 de 5 parámetros previstos: razones orientadas a evidenciar que la norma aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; razones orientadas a interpretar las normas aplicadas; razones orientadas a respetar los derechos fundamentales; 1 no se evidencia razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.

Anexo 5.3: Calidad de la parte resolutive con énfasis en la en la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión– sentencia de primera instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales.

Parte resolutive de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
e I	<p>SE RESUELVE:</p> <p>3) DECLARAR FUNDADA la demanda interpuesta por O - 01 contra la M.D. 01 sobre RECONOCIMIENTO DE VINCULO LABORAL Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES, y como consecuencia de ello:</p> <p>vii. DECLARO la INEFICACIA de los Contratos Administrativos de Servicios</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del 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</p>				X						

	suscritos entre O - 01 y la M.D. 01 desde el	ofrecidas). No cumple										
	<p>02 de febrero del 2009 hasta la actualidad.</p> <p>viii. DECLARO la existencia de vínculo laboral de naturaleza indeterminada bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728 entre O - 01 y la M.D. 01 en el periodo del 02 de febrero del 2009 hasta que se produzca el cese del demandante por las causales de ley.</p> <p>ix. ORDENO que la demandada M.D. 01 cumpla con pagar el demandante O - 01 la suma de VEINTICINCO MIL TRESCIENTOS DIEZ Y 67/100 SOLES (S/. 25,310.67) por concepto de gratificaciones, vacaciones y escolaridad.</p> <p>x. ORDENO que la M.D. 01 consigne al demandante O - 01 en el libro de planillas</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: 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. No cumple.</p>				X					8	

	<p>de los obreros bajo el régimen laboral privado regulado por el TUO del Decreto Legislativo N° 728 del 02 de febrero del 2009 hasta que se produzca el cese del demandante por las causales de ley.</p> <p>xi. ORDENO que la M.D. 01 se CONSTITUYA en DEPOSITARIA de la Compensación por Tiempo de Servicios del demandante O - 01 en la suma de S/. 10,689.02 (DIEZ MIL SEISCIENTOS OCHENTA Y NUEVE Y 02/100 SOLES).</p> <p>xii. ORDENO EL PAGO de los intereses legales y financieros correspondientes, que serán calculados en ejecución de sentencia.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>4) EXONERAR del pago de las costas y costos a la parte demandada. Notifíquese.-</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° **07555-2015-0-1801-JR-FC-20**, del Distrito Judicial de Lima; Lima 2019.

El anexo 5.3. Evidencia que la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta y muy alta; respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron 4 de 5 parámetros previstos: El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas, El contenido evidencia resolución nada más , que de las pretensiones ejercitadas , El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia , mientras 1 no se evidencia El pronunciamiento evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa y Evidencia Claridad. Asimismo, la descripción de la decisión se encontraron los 4 de 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 quien le corresponde cumplir con la pretensión planteada el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación , mientras 1 no se evidencia el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de las costas y costos del proceso, o la exoneración si fuera el caso y Evidencia Claridad.

Anexo 5.4: Calidad de la parte expositiva con énfasis en la introducción y postura de las partes sentencia de segunda instancia sobre reconocimiento de vínculo y pago de beneficios sociales.

	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9- 10]
	<p>EXPEDIENTE: 02898-2018-0-3202-JR-LA-01</p> <p>DEMANDANTE: O - 01</p> <p>DEMANDADO: M.D. 01</p> <p>MATERIA: RECONOCIMIENTO DE VINCULO LABORAL Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES</p> <p>RESOLUCION N° 06</p> <p>Santa Anita, dieciocho de junio</p> <p>del dos mil diecinueve.</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple.</p> <p>2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple.</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: 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 explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de</p>				X						

	<p>VISTOS:</p>	<p>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. No cumple.</p>												
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Postura de las partes</p>	<p>En Audiencia Pública realizada el diecinueve de junio del dos mil diecinueve; interviniendo como magistrada ponente la Juez Superior Llanos Chávez, esta Sala Laboral emite la siguiente resolución:</p> <p style="text-align: center;">II. ANTECEDENTES:</p> <p>Resolución apelada. Viene en grado de apelación la <i>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. No cumple.</i> SENTENCIA contenida en la Resolución N° TRES del 20 de mayo del dos mil diecinueve obrante de fojas 159 a 171 vueltas, que resuelve:</p> <p>3. Declarar FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por O - 01 contra la M.D. 01 y como consecuencia de ello:</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple.</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple.</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. Si cumple.</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas</i></p>				X						8		

	<p>vii.DECLARO la INEFICACIA de los contratos administrativos de servicios suscritos entre O - 01 y la M.D. 01 por los periodos del 02 de febrero del 2009 hasta la actualidad.</p> <p>viii.DECLARO la existencia de vínculo laboral de naturaleza indeterminada bajo los alcances del Decreto Legislativo N°728 entre O - 01 y la M.D. 01 ORDENO que la M.D. 01 en el periodo del 02 de febrero del 2009 hasta que produzca el cese del demandante por las causales de ley.</p> <p>ix.ORDENO que la demandada M.D. 01 cumpla con pagar el demandante O - 01 la suma de VEINTICINCO MIL TRESCIENTOS DIEZ Y 67/100 SOLES (S/.25,310.67) por concepto de gratificaciones, vacaciones y escolaridad.</p> <p>x.ORDENO que la M.D. 01 consigne a el demandante O - 01 en el libro de planillas</p>													
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>de los obreros bajo el régimen laboral privado regulado por el TUO del Decreto Legislativo N°728 del 02 de febrero del 2009 hasta que produzca el cese del demandante por las causas de ley.</p> <p>xi.ORDENO que la M.D. 01 se CONSTITUYA en DEPOSITARIA de la Compensación por Tiempo de Servicios del demandante O - 01 en la suma de S/.10,689.02 (DIEZ MIL SEISCIENTOS OCHENTA Y NUEVE Y 02/100 SOLES).</p> <p>xii.ORDENO EL PAGO de los intereses legales y financieros correspondientes, que serán calculados en ejecución de sentencia.</p> <p>4. EXONERAR del pago de las costas y costos a la parte demandada.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N°02898-2018-0-3202-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Lima Este, Lima 2020.

El anexo 5.4 Evidencia que la calidad de la **parte expositiva de la sentencia de segunda instancia** fue de rango **Alto**. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes que fueron de rango: alta y alta, respectivamente: En la introducción, se encontraron 4 de 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; mientras 1 no se evidencia la individualización de las partes; los aspectos del proceso y la claridad. De igual forma se encontraron 4 de 5 parámetros previstos, evidencia el objeto de la impugnación; evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación; evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; y, la claridad; no evidencia la pretensión de la parte contraria, no se encontró.

Anexo 5.5: Calidad de la parte considerativa con énfasis en la aplicación del principio de motivación de los hechos y del derecho de la sentencia de segunda instancia sobre reconocimiento de vinculo y pago de beneficios sociales.

instancia la de sentencia de segunda Parte considerativa	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho	Evidencia empírica	Parámetros						Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia				
				Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
				2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17-20]
Motivación de los hechos	<p>II. FUNDAMENTOS DE AGRAVIO:</p> <ul style="list-style-type: none"> La demandada interpone recurso de apelación, con fecha 27 de mayo 2019 obrante de fojas 174 a 182, contra la sentencia precitada en el párrafo anterior, señalando como agravios los siguientes: <p>iii.Constituye un error de hecho y derecho en los considerandos 8 al 18 con respecto a la supuesta ineficacia de los contratos administrativos de</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma</p> <p>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 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 ha verificado los requisitos requeridos para su validez). Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su</p>			X								

	<p>servicios suscritos por las partes desde el 02 de febrero del 2009 hasta la actualidad, ya que la demandante en su condición de servidora CAS se encuentra sujeto a las disposiciones contenidas en el decreto legislativo N° 1057 y su reglamento, bajo el régimen CAS, el cual es reconocido por el Tribunal Constitucional que en el expediente N° 00002-2010-PI/TC, señala a través del cual se estableció que el denominado Contrato administrativo de servicios, es propiamente un régimen especial de contratación laboral para el sector público, el mismo que resulta compatible con el marco constitucional, por ello la situación analizada bajo los efectos del Decreto Legislativo N° 1057.</p> <p>iv.Es un error que se haya concedido a la demandante el pago de CTS por cuanto la relación laboral es de carácter laboral especial regulado por el D.L. N° 1057, en consecuencia no le correspondería, siendo que no se encuentra bajo el régimen de la actividad privada D.L. 728.</p>	<p>significado). Si cumple.</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). No cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No 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>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</p>								12		
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	----	--	--

X

	<p>III. ANALISIS:</p> <p>20. 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</p>	<p>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). No cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). No cumple.</p>												
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>recurso de apelación contra las resoluciones expeditas por los juzgados laborales”</p> <p>21. Los principios dispositivo y de congruencia procesal que rigen el recurso de apelación, significa que este órgano superior revisor, al resolver la apelación, deberá pronunciarse sólo sobre aquellas pretensiones o agravios invocados por el impugnante en su recurso, estando impedido de modificar la resolución impugnada en perjuicio del apelante, salvo que exista apelación o adhesión de la otra parte.</p> <p>22. De otro lado, es preciso definir lo que es un obrero, es aquella persona trabajadora que realiza trabajo preponderantemente manual, que se diferencia del empleado porque este último cumple una labor preponderantemente intelectual⁷, diferencia que debemos tener presente para el presente caso, toda vez que la</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

⁷ De la definición de las expresiones "manual" e "intelectual" contenidas en el Diccionario de la Real Academia Española, podemos deducir que "trabajo manual" es aquel que se realiza con las manos, de fácil ejecución, y que exige más habilidad física que lógica, mientras que "trabajo intelectual" es aquel que utiliza más el entendimiento, el juicio o el razonamiento.

<p>demandante ha efectuado una labor de Sereno adscrito a la Sub Gerencia de Serenazgo de la M.D. 01, dicha información se obtiene, los contratos administrativos de servicios y adendas obrante a fojas 2 a 36, boletas de pago obrantes a fojas 37 a 57, descanso físico cas obrante a fojas 58, liquidación de beneficios sociales obrante a fojas 59 a 61 y contrato de locación de servicios obrante a fojas 62 a 63, por lo que se concluye que el demandante laboró en calidad de Obrero Serenazgo de seguridad ciudadana adscrita a la Sub Gerencia de Serenazgo de la M.D. 01.</p> <p>23. Ahora bien, los gobiernos locales ejercen sus atribuciones y despliegan sus actos conforme a la Constitución Política del Perú y la Ley especial que la regula, en este caso la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972, lo dispone expresamente en el artículo VII que: “Los gobiernos locales están sujetos a las leyes y disposiciones que, de manera general y de conformidad con la Constitución Política del Perú, regulan las actividades y funcionamiento del Sector Publico (...)”.</p> <p>•</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>24. 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. Así, el artículo 52° de la anterior Ley Orgánica de Municipalidades N° 23853, disponía:</p> <p>"Artículo 52.- <u>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</u> y tienen los mismos deberes y derechos de los del Gobierno Central de la categoría correspondiente; (el resaltado es nuestro). Cada Municipalidad elabora su escalafón de personal, de acuerdo con la Legislación vigente y homologa sus remuneraciones, con arreglo al Artículo 60° de la Constitución".</p> <p>Dicho artículo fue modificado por la Ley N° 27469 publicada el 1 de junio del 2001, quedando redactado del modo</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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..."

La actual Ley Orgánica de Municipalidades **Ley N° 27972**, publicada el 27 mayo 2003, en su artículo 37^o establece:

"ARTÍCULO 37.- RÉGIMEN LABORAL

	<p><u>Los funcionarios y empleados</u> de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley.</p> <p><u>Los obreros</u> 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>Como se advierte, la derogada Ley Orgánica de Municipalidades N° 23853 y la actual Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972 consideran al personal obrero que presta servicios a las municipalidades como servidor público sujeto al régimen laboral privado. Ahora, bien, la demandada no ha negado que el actor se desempeñe como Obrero chofer de seguridad ciudadana adscrita a la Sub Gerencia de Serenazgo de la M.D. 01; en tal virtud se desprende que el actor laboraba para la entidad demandada contribuyendo al cumplimiento del</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>rol que el artículo 195° de la Constitución Política atribuye a tales órganos de gobierno determinadas funciones y competencias, al establecer que, “Los gobiernos locales promueven el desarrollo y la economía, y <u>la prestación de los servidores públicos de su responsabilidad (...)</u>”.</p> <p>25. También es importante destacar que el Tribunal Constitucional ha señalado en diversas sentencias como las recaídas en los Expedientes N° 04779-2011-PA/TC, N° 1758-2009- PA/TC que: del contenido y naturaleza de las labores desarrolladas por el demandante se puede determinar que la labor desempeñada es la de un obrero, como es el caso del desarrollo de un trabajo con prestaciones de naturaleza permanente, por ser prestadas de manera diaria, y que constituye funciones principales de las municipalidades.</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>26. En la Ley del Servicio Civil N° 30057, publicada el 4 de julio de 2013, en su Primera Disposición Complementaria Final 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. <u>Tampoco se encuentran comprendidos los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales</u>”.</p> <p>27. Teniendo en cuenta lo expresado, siendo que el actor ha desempeñado labores de Obrero Serenazgo de seguridad ciudadana adscrita a la Sub Gerencia de Serenazgo de la M.D. 01; dichas labores, por ser</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>actividades prestadas de forma diaria, continua y por ser actividades llevadas a cabo para cumplir funciones exclusivas de la demandada, y en atención a que la Ley Orgánica de Municipalidades constituye la norma especial que regula los actos, atribuciones y competencias y en tanto en ella se define que los obreros se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada, debe de entenderse que el actor debió de ser incorporado a la municipalidad en calidad de obrero y bajo el régimen laboral de la actividad privada.</p> <p>•</p> <p>28. En dicho orden de ideas, se llega a la conclusión que los obreros de las Municipalidades efectivamente son servidores públicos restituidos al régimen de la actividad privada tal como la misma Ley Orgánica de Municipalidades vigente lo señala, porque laboran para un órgano de gobierno local, pero ello no implica que para ser calificados como tal, deban ingresar a laborar mediante concurso público, menos aún no resulta aplicable lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 276 ni su reglamento para determinar los alcances de ser</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>denominado servidor público, no teniendo asidero legal lo manifestado por la apelante en este extremo, más aún cuando estas normas regulan de manera exclusiva el régimen laboral de los trabajadores públicos de carrera, en la cual no se encuentra incluido el demandante ya que es obrero y como se ha mencionado no se encuentran dentro de la carrera pública.</p> <p style="text-align: center;">•</p> <p>29. En ese mismo sentido reiterados pronunciamientos ha desarrollado sobre este tema. Así tenemos que, la Casación N° 2533-2012-Lambayeque, en su Décimo Quinto considerando señala que: “Así como se debe considerar que esta Sala Suprema ha precisado mediante ejecutorias emitidas en casaciones 7304-2009-SANTA y 6596-2008-PIURA, que dada la naturaleza de las funciones desarrolladas por los Policías Municipales, les corresponde el régimen laboral de la actividad pública, no pudiéndose considerárseles como obreros (...) Por lo que al haberse desempeñado como Policía Municipal, se encontraba adscrito al Régimen Laboral de la Actividad Pública, toda vez, que las labores de vigilancia ciudadana o seguridad</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>ciudadana municipal (Serenazgo), constituye una prestación permanente en el tiempo, por ser unas funciones principales de las Municipalidades”.</p> <p>•</p> <p>30. No obstante ello, el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 02270-2012- PA/TC de fecha 05 de noviembre de 2012, ha establecido, que las funciones de Serenazgo o Guardia Ciudadana, corresponde a un obrero municipal, tal como lo ha desarrollado en el Punto 3.3.3, que a la letra dice: “(...) el contrato de locación de servicios, obrante a fojas 9, queda demostrado que el actor ingresó en la Municipalidad emplazada en junio de 2010, para desempeñar el cargo de agente de Seguridad; es decir, durante la vigencia del artículo 37° de la Ley N° 27972, que establece que los obreros municipales están sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Al respecto, en reiterada jurisprudencia este Colegiado ha precisado que las labores de la Guardia Ciudadana, Serenazgo, corresponde a las labores que realiza un obrero (SSTC N° 03334-2010-PA/TC, 2237-2008-PA/TC, 6298-2 007-PA/TC, entre otros)”.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> • <p>31. Asimismo conforme al VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional de octubre 2017 ha adoptado como acuerdo lo siguiente: “Los policías municipales y el personal de serenazgo al servicio de las municipalidades deben ser considerados como obreros. Ello debido a la naturaleza de las labores que realizan y en aplicación de los principios pro homine y progresividad. Es decir, deben estar sujetos al régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo N° 728).”. El Pleno Supremo ha señalado que, en virtud del principio de progresividad, los policías municipales y el personal de serenazgo se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <p>32. Así también, la Ley Orgánica de Municipalidades ha definido el marco legal de la contratación de los obreros que prestan servicios para las Municipalidades, la entidad demandada optó por contratar al trabajador bajo contrato administrativo de servicio. Al respecto es menester</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>mencionar que si bien la emplazada tiene derecho a la contratación de sus servidores, estas deben de 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. Debiendo tener presente que las leyes presupuestales son el marco normativo que deben cumplir entre otros organismos del Estado, las Municipalidades, específicamente en cuanto a la contratación del personal a su cargo, estando a que en ellas se dispone que toda contratación debe contar con plaza presupuestada, sin embargo ello no implica que la Municipalidad contrate al personal obrero cuyo régimen laboral es privado, por el contrato administrativo de servicios, tal como ha ocurrido en el caso de autos.</p> <p style="text-align: center;">•</p> <p>33. 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 los vacía en su contenido, no cabe la menor duda de que el objetivo de la licitud previsto en la norma fundamental será vulnerado.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>En este sentido, queda claro que la suscripción de los contratos CAS, de acuerdo al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 1057 y sus modificaciones suscrito entre las partes, 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. En consecuencia, entre el demandante y la demandada existe una relación laboral dentro del régimen de la actividad privada desde el 2 de febrero del 2009 hasta la actualidad.</p> <p style="text-align: center;">•</p> <p>34. Cabe precisar que los contratos administrativos de servicios son de naturaleza pública y además el Tribunal Constitucional, mediante STC número 002-2010-PI/TC, estableció erga omnes la Constitucionalidad del Decreto Legislativo número 1057, sin embargo dicha argumentación no resulta aplicable al presente ni menos enerva la validez de la citada apelación, en tal sentido no resultan atendibles los argumentos de la apelación respecto a la sentencia del Tribunal Constitucional.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> • <p>35. Por otro lado, es necesario invocar que el <u>principio de irrenunciabilidad</u> de los derechos laborales constituye un elemento central que el ordenamiento laboral confiere al trabajador con el fin de restarle eficacia a la privación voluntaria por el trabajador, de sus derechos laborales reconocidos a nivel legal o convencional, principio constitucional que se encuentra recogido en el inciso 2) del artículo 26° de la Constitución Política de 1993, y producida en el artículo III del Título Preliminar de la Ley Procesal de Trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <p>36. También el <u>Principio de Preferencia</u> de la Contratación Indefinida, que se encuentra plasmada en el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, al señalar 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</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>regla probatoria prevista en la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497 cuyo artículo 23.2 establece: “(...) Acreditada la prestación personal de servicios se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario...”</p> <p>•</p> <p>37. En relación al argumento respecto al denominado “caso Huatuco” expuesto en el recurso de apelación, cabe precisar que, al caso de autos, no le resulta aplicable el precedente vinculante expedido por el Tribunal Constitucional recaído en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC, caso Rosalía Beatriz Huatuco Huatuco, publicado el 2 de junio de 2015, sobre las condiciones para ser considerado trabajador de naturaleza indeterminada, en la medida que los obreros de los gobiernos locales no se encuentran comprendidos en la función pública, sino que les resulta aplicable el régimen laboral del sector privado, regido por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley del Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, hecho que también ha sido indicado en la</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Casación 12475-2014 MOQUEGUA en su considerando décimo cuarto indica que el precedente Constitucional vinculante N° 05057-2013-PA/TC, ‘‘caso Rosalía Beatriz Huatuco Huatuco’’, no se aplica entre otro a: c) Cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada.</p> <p>•</p> <p>38. En ese sentido, en el presente caso se ha establecido la existencia de un contrato de trabajo a tiempo indeterminado a partir del 2 de febrero del 2009 hasta la actualidad, por lo que la contratación a través de contratos 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, Respecto a este último principio el Profesor Américo Plá Rodríguez, señala que:</p> <p>‘‘La regla de la condición más beneficiosa supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y determinada que ella debe ser respetada en la</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>medida que sea más favorable al trabajador que la nueva norma que se ha de aplicar”,⁸ por lo que corresponde a esta Sala confirmar la venida en grado conforme a los extremos expuestos.</p> <p><u>IV.DECISION:</u></p> <p>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.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 02898-2018-0-3202-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Lima Este, Lima 2019.

El anexo 5.5, Evidencia **que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia** fue de rango: **mediana**. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy alta y muy alta; respectivamente. En la

⁸ PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, “*Los Principios del Derecho del Trabajo*” – Depalma – Buenos Aires – 1998- Pág. 108. PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, “*Los Principios del Derecho del Trabajo*” – Depalma – Buenos Aires – 1998- Pág. 108.

motivación de los hechos, se encontraron los 3 de 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; mientras 1 no se evidencia las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y 2 no se evidencia la claridad. Finalmente, en la motivación del derecho, se encontraron los 3 de 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la norma aplicada fue 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 1 no se evidencia las razones se orientan a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y 2 no se evidencia la claridad.

	2:00 PM a 7:00 PM, en coordinación con el adolescente de dieciséis años. Notifíquese y Devuélvase. -	anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). No cumple.											
Descripción de la decisión	Á 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. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No cumple</p>			X					6			

Fuente: Expediente N° 02898-2018-0-3202-JR-LA-01, Distrito Judicial de Lima Este; Lima 2020.

El anexo 5.6. Evidencia que la calidad de la **parte resolutive de la sentencia de segunda instancia** fue de rango **mediana**. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: mediana y mediana; respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron 3 de 5 parámetros previstos: El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas, El contenido evidencia resolución nada más , que de las pretensiones ejercitadas , El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera

instancia , mientras 1 no se evidencia El pronunciamiento evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa y 2 no se evidencia Claridad. Asimismo, la descripción de la decisión se encontraron los 3 de 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 quien le corresponde cumplir con la pretensión planteada el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación , mientras 1 no se evidencia el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de las costas y costos del proceso, o la exoneración si fuera el caso y 2 no se evidencia Claridad.

Anexo 6: Declaración de compromiso ético y no plagio

Mediante el presente documento denominado declaración de compromiso ético y no plagio la autora del presente trabajo de investigación titulado: CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE RECONOCIMIENTO DE VINCULO LABORAL Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES, EXPEDIENTE N° 02898-2018-0-3202-JR-LA-01, DISTRITO JUDICIAL DE LIMA ESTE - LIMA. 2020.

Declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumpla con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación denominado “Administración de Justicia en el Perú” dentro del cual se tiene como objeto de estudio las sentencias, se aplicó un diseño metodológico común, por lo tanto, es posible que tenga similitud en ese sentido y se explica, porque forma parte de dicha línea. También se declara que al examinar las sentencias se tuvo acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, a cada uno se les asignó un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales, siendo el único aspecto inserto en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. El análisis aplicado se hizo en ejercicio del derecho establecido en el artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal acorde con la línea de investigación del cual se deriva, trabajado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, de modo que al utilizar las fuentes para su elaboración no hay copia, ni uso de ideas, apreciaciones, citas parafraseadas o citas textuales, etc. Tomadas de cualquier fuente sean en versión física o digital, sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, por el contrario, en todos los casos se ha incorporado la cita y referencias respectivas conforme orienta las normas APA, previsto en la Universidad. En conformidad del presente contenido y como su legítima autor se firma el presente documento.

Lima, junio de 2020

BOCANEGRA HERRERA, MARCOS VLADIMIRO
DNI N° 06549279

Anexo 7: Cronograma de actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																	
N°	ACTIVIDADES	Año 2019								Año 2019							
		Semestre I				Semestre II				Semestre I				Semestre II			
		Me s				Me s				Me s				Me s			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del Proyecto	x															
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación		x	x													
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación				x												
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación						x										
5	Mejora del marco teórico y metodológico							x									
6	Elaboración y validación del instrumento de recolección de datos								x								
7	Elaboración del consentimiento informado (*)																
8	Recolección de datos									x							
9	Presentación de resultados										x						
10	Análisis e Interpretación de los resultados											x					
11	Redacción del informe preliminar												x				
12	Revisión del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación													x			

Anexo 8: Presupuesto

Presupuesto desembolsable – Titular de la investigación			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Suministros (*)			
<input type="checkbox"/> Impresiones			
<input type="checkbox"/> Fotocopias			
<input type="checkbox"/> Empastado			
<input type="checkbox"/> Papel bond A-4 (500 hojas)			
<input type="checkbox"/> Lapiceros			
Servicios			
<input type="checkbox"/> Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
Sub total			
Gastos de viaje			
<input type="checkbox"/> Pasajes para recolectar información			
Sub total			
Total, de presupuesto desembolsable			
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Servicios			
<input type="checkbox"/> Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD)	30.0 0	4	120.00
<input type="checkbox"/> Búsqueda de información en base de datos	35.0 0	2	70.00
<input type="checkbox"/> Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University - MOIC)	40.0 0	4	160.00
<input type="checkbox"/> Publicación de artículo en repositorio institucional	50.0 0	1	50.00
Sub total			400.00
Recurso humano			
<input type="checkbox"/> Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.0 0	4	252.00
Sub total			252.00
Total presupuesto no desembolsable			652.00
Total (S/.)			