



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**CALIDAD DE LAS SENTENCIAS DE PRIMERA Y  
SEGUNDA INSTANCIA SOBRE DESNATURALIZACIÓN  
DE CONTRATO Y REINTEGROS, EN EL EXPEDIENTE  
N° 01797-2015-0-1706-JR-LA-01, DEL DISTRITO  
JUDICIAL DE LAMBAYEQUE – LIMA, 2021.**

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

**AUTORA**

**QUINTANA CAMPOS, NANCY**

**ORCID: 0000-0001-5859-8381**

**ASESORA**

**VENTURA RICCE, YOLANDA MERCEDES**

**ORCID: 0000-0001-9176-6033**

**LIMA – PERÚ**

**2021**

## **EQUIPO DE TRABAJO**

**AUTORA**

**QUINTANA CAMPOS, NANCY**

**ORCID: 0000-0001-5859-8381**

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado.

Lima – Perú.

**ASESORA**

**Mgtr. 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. Lima - Perú

**JURADO**

**Mgtr. Huanes Tovar, Juan De Dios**

**ORCID: 0000-0003-0440-0426**

**Presidente**

**Dr. Centeno Caffo, Manuel Raymundo**

**ORCID: 0000-0002-2592-0722**

**Miembro**

**Mgtr. Gutiérrez Cruz, Milagritos Elizabeth**

**ORCID: 0000-0002-7759-3209**

**Miembro**

## **JURADO EVALUADOR DE TESIS**

.....  
Mgtr. Huanes Tovar, Juan De Dios  
**Presidente**

.....  
Dr. Centeno Caffo, Manuel Raymundo  
**Miembro**

.....  
Mgtr. Gutiérrez Cruz, Milagritos Elizabeth  
**Miembro**

.....  
Mgtr. Ventura Ricce, Yolanda Mercedes  
**Asesora**

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por estar siempre conmigo en el camino que decido recorrer.

A mis maestros y amigos que siempre me motivaron a salir adelante y sobre todo a culminar esta carrera profesional.

*Nancy Quintana Campos.*

## **DEDICATORIA**

A mis padres, Armando Quintana y María Campos, por haber inculcado en mí el deseo de superación y motivarme a alcanzar mis metas. A mi esposo y hermanos, por su constante apoyo.

A mi hija Adriana Fernanda, el pequeño amor de mi vida y motor de la misma. A mis sobrinos por su amor incondicional.

*Nancy Quintana Campos.*

## RESUMEN

La presente investigación tiene como problema: ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Desnaturalización de contrato y Reintegros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 01797-2015-0-1706-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Lambayeque – Lima, 2021? La investigación tuvo como objetivo general, determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Desnaturalización de contrato y Reintegros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 01797-2015-0-1706-JR-LA-01 del Primer Juzgado de Trabajo de Chiclayo – Lima, 2021. La investigación es de tipo, cuantitativo, cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y de diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La recolección de datos se realizó, de un expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia, utilizando las técnicas de la observación, y el análisis de contenido, y una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fue de rangos muy alta, muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: fue de rangos, muy alta, muy alta y muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron ambas de rango muy alta.

**Palabras clave:** calidad, contrato, desnaturalización, pruebas, reintegros y sentencia.

## **ABSTRACT**

The problem of this research is: What is the quality of the first and second instance judgments on Contract denaturing and Refunds, according to the pertinent normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in file No. 01797-2015-0-1706- JR-LA-01 of the Judicial District of Lambayeque – Lima, 2021.? The general objective of the investigation was to determine the quality of the first and second instance judgments on Contract denaturalization and Reimbursements, according to the pertinent normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in file No. 01797-2015-0-1706-JR- LA-01 of the First Labor Court of Chiclayo – Lima, 2021. The research is of type, quantitative, qualitative, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and cross-sectional design. Data collection was carried out from a file selected by convenience sampling, using observation techniques, and content analysis, and a checklist, validated by expert judgment. The results revealed that the quality of the expository, considerative and decisive part, pertaining to: the first instance sentence was very high, very high and very high ranges; and of the second instance sentence: it was of ranks, very high, very high and very high. It was concluded that the quality of the first and second instance sentences were both of a very high rank.

Keywords: quality, contract, denaturalization, tests, refunds and sentence.

## Contenido

Equipo de trabajo .....	ii
Jurado evaluador de tesis .....	iii
Agradecimiento.....	iv
Dedicatoria .....	v
Resumen.....	vi
Abstract .....	vii
Contenido.....	viii
Indice de cuadros de resultados.....	xiii
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Planeamiento de la investigación .....	2
1.1.1. Planteamiento del problema .....	2
1.1.1.1. Caracterización del problema.....	2
1.1.1.2. Enunciado del problema.....	5
1.1.2. Objetivos de la investigación.....	6
1.1.2.1. Objetivo general.....	6
1.1.2.2. Objetivos específicos.....	6
1.2. Justificación.....	6
<b>II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....</b>	<b>8</b>
2.1. Antecedentes de la investigación .....	8
2.1.1. Investigaciones en línea.....	8
2.1.2. Investigaciones libres .....	9
2.2. Bases Teóricas.....	12
2.2.1. Desarrollo de instituciones jurídicas procesales relacionadas con las sentencias en estudio .....	12
2.2.1.1. La jurisdicción.....	12
2.2.1.1.1. Definición .....	12
2.2.1.1.2. Elementos .....	13
2.2.1.1.3. Principios constitucionales aplicables a la función jurisdiccional.....	14
2.2.1.2. La competencia.....	17
2.2.1.2.1. Concepto.....	17
2.2.1.2.2. Criterios para determinar la competencia en materia laboral .....	18
2.2.1.2.3. Determinación de la competencia en el proceso judicial en estudio.....	19

2.2.1.3. Acción .....	19
2.2.1.3.2. Elementos de la acción .....	20
2.2.1.4. La pretensión .....	20
2.2.1.4.1. Concepto .....	20
2.2.1.4.2. Elementos de la pretensión.....	20
2.2.1.4.3. La pretensión en el proceso judicial en estudio .....	21
2.2.1.5. El proceso .....	21
2.2.1.5.1. Concepto .....	21
2.2.1.5.2. Funciones del proceso .....	22
2.2.1.5.3. El proceso como garantía constitucional .....	22
2.2.1.5.4. El debido proceso formal.....	22
2.2.1.5.5. Etapas del proceso .....	23
2.2.1.6. El proceso ordinario laboral .....	24
2.2.1.6.1. Concepto .....	24
2.2.1.7. Los sujetos en el proceso.....	24
2.2.1.7.1. El juez .....	24
2.2.1.7.2. La parte procesal.....	24
2.2.1.7.3. La defensa legal .....	25
2.2.1.8. La demanda, la contestación de la demanda .....	25
2.2.1.8.1. La demanda.....	25
2.2.1.8.2. La contestación de la demanda.....	25
2.2.1.8.3. La demanda y la contestación de la demanda en el proceso en estudio.....	26
2.2.1.8.3.1. Demanda.....	26
2.2.1.8.3.2. Contestación de demanda.....	26
2.2.1.9. Las audiencias en el proceso .....	26
2.2.1.9.1. Concepto .....	26
2.2.1.9.2. Audiencia de conciliación .....	27
2.2.1.9.3. Audiencia de juzgamiento.....	27
2.2.1.9.4. Regulación.....	28
2.2.1.9.5. Las audiencias en el proceso judicial en estudio .....	28
2.2.1.10. La prueba .....	28
2.2.1.10.1. Concepto .....	28
2.2.1.10.2. Diferencia entre prueba y medio probatorio.....	29
2.2.1.10.3. El objeto de la prueba .....	29

2.2.1.10.4. La carga de la prueba.....	29
2.2.1.10.5. El principio de la carga de la prueba .....	29
2.2.1.10. Documentales .....	30
2.2.1.10.1. Clases de documentos.....	30
2.2.1.10.2. Documentos actuados en el proceso .....	31
2.2.1.10.3. Testimoniales.....	31
2.2.1.11. Las resoluciones judiciales .....	31
2.2.1.11.1. Concepto.....	31
2.2.1.11.2. Clases de resoluciones judiciales .....	31
2.2.1.12. La sentencia.....	32
2.2.1.12.1. Concepto.....	32
2.2.1.12.2. Estructura de la sentencia .....	32
2.2.1.13. Principios en la sentencia .....	33
2.2.1.14. Medios impugnatorios .....	35
2.2.1.14.1. Concepto.....	35
2.2.1.14.2. Fundamentos de los medios impugnatorios .....	35
2.2.1.14.3. Clases de medios impugnatorios .....	35
2.2.1.14.4. Medio impugnatorio formulado en el proceso judicial de estudio .....	36
2.2.2. Desarrollo de instituciones jurídicas sustantivas relacionadas con las sentencias en estudio .....	37
2.2.2.1. Identificación de la pretensión resuelta en la sentencia .....	37
2.2.2.2. Ubicación del asunto judicializado en la legislación laboral .....	37
2.2.2.3. El trabajo.....	38
2.2.2.3.1. Concepto .....	38
2.2.2.3.2. El trabajador .....	38
2.2.2.3.3. El empleador.....	38
2.2.2.4. Derecho del trabajo.....	39
2.2.2.4.1. Principios del derecho del trabajo .....	39
2.2.2.4.2. El contrato de trabajo.....	41
2.2.2.4.2.1. Concepto .....	41
2.2.2.4.2.2. Elementos .....	41
2.2.2.4.3. Formas de contratación laboral .....	42
2.2.2.4.3.1. Contrato de trabajo a plazo indeterminado o indefinido .....	42
2.2.2.4.3.2. Contratos por la modalidad de terceros .....	43

2.2.2.4.3.3. Contratos de trabajo sujetos a la modalidad .....	43
2.2.2.5. Desnaturalización del contrato .....	44
2.2.2.6. La remuneración.....	45
2.2.2.6.1. Concepto .....	45
2.2.2.6.2. Características .....	45
2.2.2.6.3. Clasificación .....	46
2.2.2.6.4. Regulación.....	47
2.2.2.7. Los beneficios sociales .....	47
2.2.2.8. Las gratificaciones .....	48
2.2.2.9. La compensación por tiempo de servicios .....	48
2.2.2.10. Las vacaciones .....	49
2.2.2.11. Trabajo en sobretiempo.....	50
2.2.2.12. Feriados laborados.....	51
2.2.2.13. Descanso semanal obligatorio.....	53
2.2.2.14. Nivelación de remuneraciones.....	54
2.2.2.15. Costos y costas.....	56
2.3. Marco conceptual .....	56
2.4. Hipótesis.....	59
2.4.1. Hipótesis general .....	59
III. METODOLOGÍA .....	60
3.1. Tipo y nivel de investigación .....	60
3.1.1. Tipo de investigación .....	60
3.1.2. Nivel de investigación .....	61
3.2. Diseño de investigación.....	62
3.3. Unidad de análisis:.....	63
3.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores .....	65
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	66
3.6. Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis de datos.....	67
3.6.1. De la recolección de los datos .....	67
3.6.2. Del plan de análisis de datos .....	68
3.6.2.1. La primera etapa.....	68
3.6.2.2. La segunda etapa.....	68
3.6.2.3. La tercera etapa.....	68
3.7. Matriz de consistencia lógica .....	69

3.8. Principios éticos .....	70
IV. RESULTADOS .....	72
4.1. Resultados.....	72
4.2. Análisis de los resultados.....	76
4.2.1. La sentencia de primera instancia .....	76
4.2.2. La sentencia de segunda instancia.....	78
V. CONCLUSIONES .....	81
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	82
Anexo 01: Evidencia empírica del objeto de estudio .....	1
Anexo 02: Cuadro de operacionalización de la variable calidad de sentencia – primera instancia .....	45
Anexo 03: Instrumento de recolección de datos .....	51
Anexo 04: Procedimiento de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable. ....	58
Anexo 05: Cuadros descriptivos de la obtención de resultados de la calidad de las sentencias .....	68
Anexo 06: Declaración de compromiso ético .....	118
Anexo 07: Cronograma de actividades.....	119
Anexo 08: Presupuesto.....	120

## **Índice de Cuadros de Resultados**

Resultados de la sentencia de primera instancia.....	72
Resultados de la sentencia de segunda instancia.....	74

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente el poder judicial peruano atraviesa por una serie de problemas que van desde la poca celeridad en el proceso de desarrollo de las denuncias y la emisión de las diferentes resoluciones y sentencias, la falta de transparencia y objetividad al dictar sentencia, hasta la enquistada corrupción dentro de todo el sistema judicial donde solo quien goza de justicia es aquel que tiene poder y dinero mientras que el poblador de a pie y humilde, que son la mayoría, ven pasar los años sin llegar la justicia a sus vidas. Ello, ha causado que la sociedad descontenta reproche el mal funcionamiento de nuestro sistema judicial por las malas decisiones al momento de dictar sentencia generando desconfianza en las partes, lo que ha ocasionado el desprestigio de nuestros jueces y fiscales y por ende la necesidad de una reforma completa de este poder del Estado.

En tal sentido, una de las deficiencias del problema antes mencionado es la poca calidad de las sentencias emitidas en los diferentes organismos que se encargan de emitir justicia, debido a que, existen investigaciones que dan cuenta que estas presentan errores de tipo normativo, jurídico y con falta de argumentos en la motivación, lo que nos hace presumir que los encargados de administrar justicia en el Estado peruano son poco meticulosos y objetivos en su trabajo lo que conlleva a agravar el problema antes mencionado.

Por lo expuesto, la presente investigación tiene como propósito evaluar la calidad de las sentencias emitidas por los órganos que administran justicia en la Región Lambayeque, específicamente de la sentencia N° 01797-2015-0-1706-JR-LA-01 con la finalidad de identificar los aspectos donde se requiera alguna mejora y de esta manera contribuir a que los conceptos relacionados a la justicia, sea comprendida no solamente por personas especializadas en el derecho, sino por toda la ciudadanía.

## **1.1. Planeamiento de la investigación**

### **1.1.1. Planteamiento del Problema**

#### **1.1.1.1. Caracterización del problema**

La presente investigación se basa en la determinación de la calidad de la sentencia emitida por el primer Juzgado de Trabajo de Chiclayo en el expediente N° 01797-2015-0-1706-JR-LA-01, del distrito Judicial de Lambayeque – Lima, 2021, en materia relacionada con la Desnaturalización de Contrato y Reintegros a la cual vamos a analizar en cuanto a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, así como también la parte expositiva, considerativa y resolutive, todo ello como parte de la administración de la justicia.

La Administración de Justicia tiene un problema a nivel mundial que viene a ser la forma del cómo toman las decisiones los jueces que administran justicia, siendo estas no necesariamente las más correctas e idóneas al momento de administrar justicia. Por ello, es necesario analizar nuestro problema de investigación en diferentes contextos como:

#### **En el contexto internacional**

En España, según Arenas (2011) hace énfasis en que la poca celeridad en la administración de justicia ha generado desconfianza en los órganos que administran justicia para ellos esta dilatación hace perder la esencia del concepto de justicia creando desconfianza en las sentencias emitidas por los encargados de la administración de justicia a ello se suma la corrupción existente en el mencionado órgano de justicia lo que ha generado desconfianza en la población y a creer que solo obtiene justicia quien ostenta poder y dinero. (pp. 1-6)

En Colombia, Sarmiento (2017) ha estudiado la misma problemática y manifiesta:

Por acceso a la justicia se hace referencia al derecho que tiene toda persona a que, sin discriminación alguna y en condiciones de igualdad, se le garanticen mecanismos adecuados y sencillos para la resolución de sus conflictos y la materialización de sus derechos. Este aspecto resulta crucial para la convivencia

social y para evitar la justicia por mano propia. Sin embargo, esto debe ir de la mano del control del abuso del derecho y de la implementación de la cultura de la legalidad, para que el aparato de justicia tenga un uso adecuado por parte de los ciudadanos. Tras la recopilación de información se pudo determinar que el acceso a la justicia en Colombia es limitado debido a seis obstáculos que impiden su materialización en condiciones de igualdad: barreras culturales y desconocimiento de derechos, barreras económicas, barreras geográficas, barreras operativas, ausencia de reglas de calidad en el servicio de justicia y falencias en la atención de víctimas y testigos. (p. 6)

Sarmiento, no solo identifica el problema del limitado acceso de la justicia en Colombia, sino, además, determina posibles causas o barreras. Esta misma realidad la podemos encontrar en diversos países latinoamericanos como el nuestro, donde también existen inconvenientes de orden cultural, económico, geográfico, operativo, legal y de atención; y a partir del conocimiento de estos obstáculos, se podría implementar políticas de mejora del sistema judicial.

En México, Soberanes (2016) nos refiere que el problema en este país se agudiza cada vez más debido a que los mismos funcionarios judiciales son renuentes al cambio siendo poco funcionales y con muchos privilegios, a esto se suma a que tienen una organización compleja, paralizada y corrompida que parece no tener arreglo. Al mismo tiempo la población clama una reforma judicial urgente y esperan pronto ser escuchados. (p.1)

### **En el contexto Nacional**

Abanto (2014), manifiesta que es indispensable evaluar una pronta reforma en el poder judicial, pues el descontento social ocasionado por la forma incorrecta de administrar justicia de los jueces puede conllevar a problemas entre la población y los órganos encargados de impartir justicia.

Asimismo, Deustua y Súmar (2013) señalan que es de carácter urgente recobrar

el prestigio de los jueces y del poder judicial y ello solo se logrará con una reestructuración del mencionado poder del Estado con miras a la eficiencia y efectividad al momento de administrar justicia.

Tomando en cuenta a estos autores, podemos inferir que estamos atravesando una fuerte crisis en el poder judicial el cual debe ser resuelto de manera inmediata para que esta institución goce del respeto de la ciudadanía y los magistrados puedan administrar justicia con efectividad y rapidez.

### **En el ámbito local**

En el Discurso de Orden del presidente de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, Piscoya (2021) manifestó:

Para nadie es un secreto, que, en los últimos años, el Poder Judicial es una de las instituciones con mayor descrédito frente a la ciudadanía, y ha sido remecida por graves casos de corrupción en el ámbito nacional. Los ciudadanos muchas veces no se atreven a denunciar los actos de corrupción y lamentablemente esa inacción permite que esos malos elementos, que son la excepción, continúen perteneciendo al poder judicial.

Además, indicó que la tarea de la administración de justicia en la región Lambayeque, requiere el concurso no solo de los magistrados y personal jurisdiccional del poder judicial “si no también de nuestros colegas abogados, autoridades políticas, regionales y locales, universidades y de las instituciones públicas y privadas, que, en un esfuerzo conjunto, nos permitan lograr cada una de las actividades que en función de los objetivos institucionales nos hemos trazado”. Estos objetivos son: facilitar el acceso a la justicia de la población del distrito Judicial de Lambayeque, resolver con celeridad y eficacia los procesos judiciales en beneficio de los justiciables, generar confianza en la impartición de justicia y fortalecer la gestión institucional.

Lo anteriormente mencionado, no hace más que confirmar que la administración de justicia en la región Lambayeque, adolece de las mismas

dificultades que se dan a nivel nacional e internacional, por lo que requiere también, la implementación de medidas tendientes a una auténtica reforma.

### **En el ámbito universitario**

Gracias a la caracterización y contextualización del problema podemos realizar investigaciones en la carrera de Derecho, por ello, en la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, existe una Línea de investigación científica denominada “Análisis de Sentencias de Procesos Culminados en los Distritos Judiciales del Perú, en Función de la Mejora Continua de la Calidad de las Decisiones Judiciales”.

Por lo expuesto, se seleccionó el expediente judicial número 01797-2015-0-1706-JR-LA-01, emitido por el Primer Juzgado de Trabajo de Chiclayo en materia de “Desnaturalización de Contrato y Reintegros”, en la cual podemos afirmar que la sentencia de primera instancia declara Fundada la demanda, siendo esta apelada por la entidad demandada, elevándose los actuados a la Segunda Sala Laboral de Lambayeque, la cual confirmó la Sentencia de Primera Instancia que declara Fundada la demandada de Desnaturalización de Contrato y Reintegros.

En términos de plazos, tenemos que el proceso judicial se realizó desde la formulación de la demanda de fecha 23 de marzo del 2015 al 17 de julio del 2017 que se emitió la sentencia de segunda instancia, desarrollándose todo el proceso judicial en 02 años, 03 meses y 24 días.

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

#### **1.1.1.2. Enunciado del Problema**

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Desnaturalización de contrato y Reintegros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 01797-2015-0-1706-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Lambayeque – Lima, 2021?

Para resolver el problema se traza un objetivo general:

## **1.1.2. Objetivos de la investigación**

### **1.1.2.1. Objetivo general**

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Desnaturalización de contrato y Reintegros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 01797-2015-0-1706-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Lambayeque – Lima, 2021.

Para alcanzar el objetivo general se traza objetivos específicos.

### **1.1.2.2. Objetivos específicos**

Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre Desnaturalización de contrato y Reintegros, en función de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales en el expediente en estudio.

Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre Desnaturalización de contrato y Reintegros, en función de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales en el expediente en estudio.

## **1.2. Justificación**

Luego de haber analizado el problema de investigación desde diferentes contextos como a nivel internacional, nacional y local la presente investigación se realiza porque queremos contribuir con la mejora de la calidad de las sentencias que emiten los diferentes juzgados a nivel nacional, y para ello necesitamos que cuenten con diferentes criterios e indicadores que den fe de su calidad antes de su emisión, se podría empezar con la revisión de que estas resoluciones estén acorde con el marco normativo, doctrinario y jurisprudencial coherente y lógico relacionado al tema de la denuncia.

Sabemos que el sistema judicial peruano está afectado por serios problemas, como la poca celeridad para resolver un proceso judicial, así como la arraigada corrupción, pero, ello no puede quitarnos la voluntad de mejorar y tratar de resolver los procesos judiciales de manera rápida, eficiente y con calidad. En tal sentido, el presente trabajo no pretende solucionar el fondo del problema de nuestro tan manchado Poder Judicial, pero, se realiza para que sirva de análisis y de pie a otros estudiantes a realizar nuevas investigaciones sobre el tema y pueda contribuir de manera significativa a la mejora de nuestro sistema judicial y para que la población perciba una mejora en la administración de justicia.

La presente investigación se realiza dentro del marco constitucional citado en el artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Perú, en donde establece “el derecho que tiene toda persona el analizar y criticar resoluciones y sentencias judiciales con las respectivas limitaciones de ley”.

## II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

### 2.1. Antecedentes de la investigación

#### 2.1.1. Investigaciones en línea

El presente proyecto de investigación tiene como antecedentes a las siguientes investigaciones:

Un primer trabajo que corresponde a Bendezú J. (2019), quien investigó la “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contratos y nulidad de despido, en el expediente N° 0489-201388- 1801-JR-LA-04, del Distrito Judicial Cercado de Lima – Lima, 2019”. El objeto de la investigación fue: determinar la calidad de las sentencias expedidas en dicho proceso y se arribó a la conclusión de que la calidad de las sentencias de primera instancia y segunda instancia fueron de calidad muy alta y muy alta, respectivamente, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el estudio.

Del mismo modo tenemos a García M. (2018), quien realizó la tesis titulada “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato de locación de servicios y reintegro de beneficios sociales, en el expediente N° 00862-2017-0-2601-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Tumbes – Tumbes. 2018”, el objeto de la investigación fue: determinar la calidad de las sentencias expedidas en dicho proceso, y se logró determinar que la calidad de las sentencias de primera instancia y segunda instancia alcanzaron ambas una calificación de muy alta, en correspondencia con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales adecuados, utilizados en el estudio.

Otro antecedente a la presente investigación es el de Claudio C. (2018), quien investigó la “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, en el expediente N° 01913-2014-0-1501-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Junín - Lima, 2018”, el objeto de la investigación fue: determinar la calidad de las sentencias expedidas en dicho proceso y se puede decir que en este estudio se concluyó que la calidad de las sentencias de primera instancia y segunda

instancia fueron de rango muy alta, respectivamente, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el estudio.

Por último, tenemos a Culquicondor K. (2016), que estudio la “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales laborales, en el expediente N° 01808-2010-0-2001- JR-LA-02, del Distrito Judicial de Piura-Piura, 2016”, el objeto de la investigación fue: determinar la calidad de las sentencias expedidas en dicho proceso, quien concluye manifestando que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia fueron de rango muy alta y muy alta respectivamente, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el estudio.

### **2.1.2. Investigaciones libres**

Salazar O. (2019), presenta la investigación titulada “La desnaturalización de los contratos modales en las empresas del Estado por fraude en la contratación: caso EPSEL S.A. Lambayeque 2000-2012” teniendo como problema la siguiente interrogante: ¿Cuál ha sido el factor fundamental de la desnaturalización de los contratos modales, en la contratación ocurridos en la Entidad Prestadora de Saneamiento de Lambayeque – EPSEL S.A.- durante los años 2000-2012? Y como objetivo general pretende analizar la desnaturalización de los contratos modales en las empresas del Estado por fraude en la contratación: Caso EPSEL S.A. Lambayeque 2000-2012; con respecto a un marco referencial que integre: Planteamientos Teóricos, Normas, y Jurisprudencia; mediante un análisis cuanti-cualitativo con el apoyo de los programas informáticos; con el propósito de identificar las causas de cada parte del problema; de tal manera que tengamos base para proponer lineamientos y recomendaciones a efectos de que se tutele los derechos de los trabajadores. La investigación arribó a las siguientes conclusiones: a) El contrato de trabajo sujeto a modalidad está regulado por el Decreto Legislativo N° 728, el cual son contratos que son determinados ya que tienen vigencia en un plazo que se acuerda con el trabajador que según la norma no debe exceder de 3 años para ciertos contratos y 5 años para otros contratos, ya que si superan pasan a ser contratos indeterminados, obteniendo la estabilidad laboral. b) Todo contrato de trabajo debe realizarse conforme a los

principios constitucionales como son el de igualdad de oportunidades, así como el de no renunciar a los derechos laborales y cualquier controversia se debe interpretar a favor del trabajador. c) Como hemos podido observar de la investigación en su mayoría de los trabajadores no realizan la labor en el que ha sido contratado, lo que conlleva a una desnaturalización del contrato, por lo que, al aplicarse el principio de primacía de la realidad, se basará en los hechos antes que lo que diga los documentos. La investigación llega también a las siguientes recomendaciones a) Es necesario que nuestras autoridades en este caso la de trabajo realice las inspecciones conforme la ley lo estipula, verificando si los trabajadores están laborando de acuerdo a su contrato. b) Se debe aplicar el principio de primacía de la realidad, a efectos de que no se consuma el fraude en los contratos sujetos a modalidad.

Arteaga C. (2021), presenta la investigación titulada “La desnaturalización de los contratos de locación de servicios en los casos de locadores que realizan funciones de obreros en la Municipalidad Provincial del Callao” en el cual se planteó el siguiente objetivo general: Formular una modificación legal en el Código Civil que establezca, a manera de excepción, la imposibilidad de la contratación de locadores para la realización de funciones o servicios de naturaleza permanente, cuyas características denoten rasgos de laboralidad o correspondan a algún régimen laboral existente. La investigación es de tipo. Al término de la investigación se llegó a las siguientes conclusiones: a) Conforme se ha desarrollado en la presente tesis, la Municipalidad Provincial del Callao ha venido realizando una mala práctica al momento de contratar a locadores de servicios para que desarrollen labores propias de un obrero, esto mediante contratos que no corresponden a las labores desarrolladas, con la finalidad de desconocer el vínculo laboral y, por ende, evadir el pago de los beneficios sociales; sin embargo, la institución no ha respetado que al referido personal (locadores de servicios que desempeñan funciones de obrero) le corresponde el régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo N° 728) teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades, b) La Municipalidad Provincial del Callao ha desnaturalizado los contratos de locación de servicios celebrados porque en esta modalidad no debe existir la subordinación, teniéndose en cuenta que en estos contratos civiles únicamente corresponde la prestación de servicios y una retribución por ello; sin embargo, la municipalidad no respeta las características propias de esta

modalidad contractual, obligando a sus locadores a realizar el registro de su asistencia, el empleo de uniforme y disposiciones expresas referidas a la forma o modo de realización de su trabajo, incumpliendo así con el elemento de la no subordinación, identificándose así una doble trasgresión: i) debido a la naturaleza de la locación de servicios, que no corresponde a obreros; y, ii) que no se configuran los elementos propios del contrato de locación de servicios sino los del régimen del Decreto Legislativo N° 728, c) Se ha advertido que el actuar de la Municipalidad a largo plazo resultará más perjudicial que beneficioso para la propia institución, toda vez que al pretender ahorrar o no realizar (oportunamente) el pago de los beneficios sociales y no reconocer el vínculo laboral con los obreros, estos inician procesos judiciales donde las sentencias resultan no favorables para la Municipalidad, generando un perjuicio económico significativo a la institución, ya que se ordena el pago de sus beneficios sociales mediante mandato judicial, además, de su reconocimiento como trabajadores a plazo indeterminado, por lo que ante la gran cantidad de locadores que obtienen 114 sentencia favorable de la autoridad judicial, la municipalidad se encuentra con una cantidad desproporcionada de trabajadores obreros. Al mismo tiempo llegó a las siguientes recomendaciones: a) La Municipalidad Provincial del Callao debe contratar a sus obreros de acuerdo con el régimen laboral que les corresponda, esto es, el Decreto Legislativo N° 728, y no evadir las responsabilidades propias, en su calidad de empleador. b) La Municipalidad Provincial del Callao debe capacitar al personal de mando medio y superior con la finalidad de cerciorarse de que tenga conocimiento de las diferencias existentes entre el personal que se encuentra bajo el contrato de locación de servicio y el que se encuentra con contrato de trabajo (Decreto Legislativo N° 276 y 728), sus funciones y características; de esta manera se determinará correctamente la necesidad de contratación del personal bajo el régimen o modalidad contractual correspondiente. c) La Municipalidad Provincial del Callao debe elaborar nuevos documentos normativos propios de la institución, como el Manual de Organización y Funciones (MOF), Cuadro de Asignación de Personal (CAP) y Presupuesto Analítico Personal (PAP), determinando el número de obreros necesarios que deben prestar servicios para las distintas gerencias y que, en atención de ello, se asigne un presupuesto adecuado para su contratación.

Iberico L. (2020), presenta la siguiente investigación “Desnaturalización de

contratos laborales del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, 2018-2019” la investigación se orienta a demostrar la desnaturalización de contratos laborales del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas en el periodo 2018-2019, debido a que vienen siendo contratados bajo el régimen laboral CAS, por lo tanto, no se les está reconociendo sus derechos laborales. El objetivo del trabajo fue señalar la desnaturalización de contratos laborales del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, durante los años 2018-2019; por lo que a través de la aplicación de los instrumentos respectivos y el análisis normativo referente a la materia se pudo evidenciar que los contratos realizados entre la Municipalidad Provincial de Chachapoyas durante los años 2018-2019, y el personal sereno se ha desnaturalizado. Al término de la investigación se arribó a la conclusión que de la encuesta aplicada a la muestra, que fueron 20 serenos municipales de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas durante el periodo 2018-2019; se ha demostrado la vulneración directa del artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, que ordena la sujeción al régimen laboral privado de los obreros municipales; sin embargo a los trabajadores del serenazgo a pesar de estar considerados obreros, no se les hace contrato bajo el verdadero régimen que les corresponde, razón por las cuales sus contratos se han desnaturalizado.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. Desarrollo de Instituciones Jurídicas procesales relacionadas con las Sentencias en estudio**

#### **2.2.1.1. La jurisdicción**

##### **2.2.1.1.1. Definición**

Bautista (2014), nos dice que “la palabra jurisdicción proviene del latín iurisdictio, que se forma de la locución ius dicere, la cual literalmente significa “decir o indicar el derecho”. (p. 241)

En palabras de Bautista (2014), la jurisdicción viene a ser la actividad con que el Estado interviene a solicitud de las partes a través de los órganos jurisdiccionales, sujetos e intereses jurídicamente protegidos, se sustituye a ellos en la actuación de la norma que tutela aquellos intereses, declarando el lugar de

ello si existe cuál es la tutela que una norma concede a un determinado interés, imponiendo al obligado, en lugar del derechohabiente, la observancia de la norma, y realizando mediante el uso de su fuerza coactiva en vez del derechohabiente, directamente aquellos intereses cuya tutela legalmente se ha declarado cierta. (p. 243)

Para Larico (2015), la definición de jurisdicción ha variado tanto en tiempo y en espacio y también según la orientación que le den los autores que estudian la doctrina, siendo importante abarcar sus elementos en su definición completa. En su aspecto más amplio la jurisdicción comprende el poder de administrar justicia: vale decir el poder de declarar el derecho y el poder de aplicar la ley.” (p.2)

Ante lo citado, podemos inferir que jurisdicción viene a ser el poder que tiene el Estado para aplicar el derecho en una materia determinada a través de los organismos encargados de administrar justicia con la finalidad de resolver las pretensiones de las partes intervinientes en un proceso judicial, cuya resolución es concluyente e inapelable.

#### **2.2.1.1.2. Elementos**

Bautista (2014), señala la existencia de elementos importantes para poder resolver las disputas y ejecutar los veredictos que la jurisdicción les brinda como facultad, estas son: notio, vocatio, coertio, iudicium y executio. (p. 263)

- a) **Notio:** Es la potestad con la que cuenta el juez para examinar las diferentes pruebas de un proceso judicial y que lo ayudaran a dictar una sentencia conforme a ley.
- b) **Vocatio:** El juez tiene la facultad de exigir a los litigantes a presentarse ante la audiencia tanto al actor como al demandado, bajo la condena de seguir el proceso en rebeldía.
- c) **Coertio:** Es la facultad que tiene el juez de obligar a las partes a acatar las disposiciones que devengan en el proceso y se realice dentro del marco de la ley.

- d) Judicium:** Es el hecho más significativo de la función jurisdiccional ya que concluye el proceso judicial con la potestad que tiene el juez de decretar el veredicto.
- e) Executio:** Consiste en recurrir a la fuerza pública para hacer cumplir los veredictos decretados por el juez, ello en razón de la función jurisdiccional.

### **2.2.1.1.3. Principios Constitucionales aplicables a la función jurisdiccional**

El artículo 139° de la Constitución ha agrupado bajo la denominación de principios y derechos a un conjunto de disposiciones referentes a la función jurisdiccional:

#### **a) Principio de Unidad Jurisdiccional:**

Chanamé R. (2015), La unidad jurisdiccional tiene tres acepciones, que no siempre se tienen presentes, por su parecido: a. Monopolio en la aplicación del Derecho: solo los órganos judiciales pueden aplicar las normas jurídicas a los litigios concretos; y, además, solo pueden cumplir esta función y ninguna otra. b. Resolución plena del asunto confiado a su competencia, sin que puedan separarse elementos de la litis (incidentes, cuestiones previas o prejudiciales, por ejemplo) para confiarlos a otro centro decisorio distinto. c. Inexistencia de especies de delito o personas calificadas sustraíbles a su jurisdicción. (p. 904)

A lo expuesto, se puede decir que no es legítimo que los jueces puedan ceder sus facultades a personas naturales ni jurídicas, ya que cumplen una función única en el país, es decir es una función exclusiva de las personas involucradas directamente con la administración de la justicia en nuestro país.

#### **b) Principio de Independencia Jurisdiccional:**

Constitución Política del Perú (1993), establece que “La independencia en el ejercicio de la función jurisdiccional. Ninguna autoridad puede

avocarse a causas pendientes ante el órgano jurisdiccional ni interferir en el ejercicio de sus funciones. Tampoco puede dejar sin efecto resoluciones que han pasado en autoridad de cosa juzgada, ni cortar procedimientos en trámite, ni modificar sentencias ni retardar su ejecución. Estas disposiciones no afectan el derecho de gracia ni la facultad de investigación del Congreso, cuyo ejercicio no debe, sin embargo, interferir en el procedimiento jurisdiccional ni surte efecto jurisdiccional alguno”.

Se entiende por independencia jurisdiccional a que ningún administrador de justicia puede interferir en procesos que no estén a su cargo, tampoco podrán interferir en los actuados ni mucho menos podrán dictar sentencia alguna ni modificarla o retrasarla, ya que cada órgano jurisdiccional goza de autonomía para accionar.

**c) Principio del Debido Proceso y la Tutela Jurisdiccional:**

Constitución Política del Perú (1993), manifiesta “La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación”.

Bautista, (2010) manifiesta que: “El debido proceso en la actualidad no solo es considerado como un derecho constitucional, sino como un derecho fundamental, vale decir, uno de los derechos humanos exigible al Estado moderno de derecho”. (p.25)

En razón a lo antes expuesto, podemos inferir que el debido proceso está orientado a que todos los ciudadanos tengan el derecho a un juicio justo y con las mismas garantías, así como a ser juzgados de una manera justa e imparcial dentro del derecho de la apersona a que el marco en que el Estado le debe proveer

una justicia idónea, imparcial y oportuna a sus demandas o pretensiones.

**d) Principio de Motivación escrita de las Resoluciones Judiciales**

La Constitución del Perú (1993), dice “La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan”.

Gutiérrez (2015), manifiesta, que todas las disposiciones, excluyendo las ordenes que brindan simplemente impulso al proceso, deben fundamentar y presentar de modo escrito, cada una de los motivos reales y legales que sustentan la mencionada sentencia.

Tomando en cuenta lo enunciado, este principio está relacionado con la importancia de la motivación en una sentencia y como garantía de todo proceso judicial. Es decir, el juez para dar su veredicto debe apoyarse en las leyes vinculantes y aplicables a cada caso y a los hechos probados en el proceso judicial, pues debe fundamentar con ello su dictamen al momento de impartir justicia a los ciudadanos.

**e) Principios de Pluralidad de la Instancia**

Según González, (2014) manifiesta que: “Iniciando un proceso el órgano jurisdiccional del Estado asume su conocimiento y conduce con legalidad su desarrollo por etapas preestablecidas hasta que emite sentencia conteniendo la decisión final y cierra el grado- estado del proceso abierto a su jurisdicción-de su conocimiento porque precluye su intervención y queda, del proceso, una parte vencedora y otra vencida; esta última tiene el derecho de que esa sentencia sea revisada o controlada por un órgano mayor en conocimiento, criterio (colegiado) y decisión (supedita al inferior). El error judicial no debe ser permitido, puesto que por en medio está la libertad, el honor, la dignidad, el patrimonio del hombre, etc., en todo caso, debe ser reparado y, de ser el caso, sancionado”. (p.361)

García (2015), hace referencia que la pluralidad de instancia aprueba a que un dictamen o resolución pueda ser revisada en una segunda instancia y de ser necesario en una tercera. Ello en razón a que puede darse la existencia de un posible desliz, carencia o injusticia comprendida en el dictamen despachado por un órgano jurisdiccional de menor jerarquía, y este logre ser rectificado.

Se entiende por principio de pluralidad al derecho que tiene un ciudadano a solicitar a los administradores de justicia el hacer uso de su derecho del recurso impugnativo, cuando la resolución emitida por un juez de primera instancia causa agravio a una de las partes, por ello se solicita su revisión a una instancia superior como garantía de un debido proceso y al mismo tiempo tener un segundo veredicto mediante otra revisión del proceso judicial.

**f) Principio de no ser Privado del Derecho de Defensa en ningún estado del proceso**

Constitución Política del Perú (1993), indica “Toda persona será informada inmediatamente y por escrito de la causa o las razones de su detención. Tiene derecho a comunicarse personalmente con un defensor de su elección y a ser asesorada por este desde que es citada o detenida por cualquier autoridad”.

Este principio se refiere a que todo ciudadano tiene el derecho a la defensa en cualquier proceso que pueda estar inmerso mediante la intervención de un abogado defensor.

**2.2.1.2. La Competencia**

**2.2.1.2.1. Concepto**

Según Bautista (2014), la competencia es una condición que deben satisfacer no solo los juzgadores sino todas las autoridades. Por la misma razón, la competencia debe estar señalada en la ley. Con todo acierto, Ignacio L. Vallarta entendía la

competencia prevista en la Constitución, como “la suma de facultades que la ley da (a una autoridad) para ejercer ciertas atribuciones”. (p.279)

De lo mencionado podemos afirmar que la competencia es la suma de facultades que la ley torga a los administradores de justicia para ejercer su autoridad en determinadas disputas para los que está autorizado por la ley y es competente, es decir no podrá ejercer su función jurisdiccional en cualquier tipo de litigios.

#### **2.2.1.2.2. Criterios para determinar la competencia en materia Laboral**

Bautista P. (2014), sostiene los siguientes criterios:

**a) Materia:** El criterio de la materia también nos permite determinar cuándo un litigio debe ser sometido a los tribunales del trabajo o a los tribunales administrativos; **b) Grado:** Normalmente el ejercicio de la función jurisdiccional no se agota con una sola cognición; es decir, con el conocimiento y decisión del litigio por parte de un solo juzgador. A cada cognición del litigio por un juzgador, se denomina grado o instancia; **c) Territorio:** Es el ámbito espacial dentro del cual el juzgador puede ejercer válidamente su función jurisdiccional. Este ámbito espacial recibe diferentes denominados: circuitos, distritos, partidos judiciales, etc.; **d) Conexidad:** El fenómeno de la conexidad, determina que la competencia para conocer del segundo o de los ulteriores procesos, se desplace al juzgador que se encuentra conociendo del primer proceso; **e) Prevenición:** Es un criterio complementario y subsidiario para determinar la competencia, pues se suele recurrir a él cuando varios jueces son competentes para conocer del mismo asunto; entonces se afirma que será competente el que haya prevenido en la causa, es decir, el que haya conocido primero; **f) Turno:** Se denomina al orden o modo de distribución interno de las demandas o las consignaciones que ingresan, cuando en un lugar determinado existen dos o más juzgadores con la misma competencia. El turno se puede llevar a cabo por periodos de tiempo (horas, días, semanas), por número de ingreso, por programas automatizados. (p.281)

### **2.2.1.2.3. Determinación de la competencia en el proceso judicial en estudio**

En lo referente a la competencia del proceso judicial en estudio tenemos que se resolvió en la vía del Proceso Ordinario Laboral, y de acuerdo con el Art. 2 de la Nueva ley procesal del Trabajo, se revisó en primera instancia en el Primer Juzgado de Trabajo de Chiclayo y en Segunda Instancia fue revisado por la Segunda Sala Laboral de Lambayeque.

### **2.2.1.3. Acción**

#### **2.2.1.3.1. Concepto**

Rodríguez (2016), refiere que la acción viene a ser el componente jurídico que permite operar mediante la introducción de la demanda. La acción, posee consistencia indefinida, y además pasajera, al mismo tiempo menciona que esta se pierde al momento de cumplir con su propósito que viene a ser con la admisión de la petición. La acción procesal, viene a ser el procedimiento orientado a que los partes jurisdiccionales cumplan con su labor. (p. 15)

Para Ledesma (2015), la acción es un derecho subjetivo que tienen todos los ciudadanos y se activa al iniciar un juicio, esto no solo se da a través de la demanda sino también a través de la contrademanda. (p.76)

Según el Diccionario procesal constitucional y convencional (2014), la acción procesal es entendida como la potestad jurídica de un sujeto de derecho ya sea moral o física, pública, privada o de derecho social, por la cual se origina la función jurisdiccional, como parte del atacante o atacada, en los procesos incluyendo las vías impugnativas o de ejecución. En este sentido el concepto abarca diferentes posibilidades procesales del solicitar o accionar que son diversas.

De acuerdo con las ideas vertidas previamente, podemos decir que la acción es el derecho subjetivo procesal que se otorga a la ciudadanía para promover un juicio ante los organismos competentes hacia obtener una sentencia sobre una petición en disputa y por ende lograr la ejecución de la misma.

### **2.2.1.3.2. Elementos de la acción**

Bautista P. (2010), nos refiere que los elementos de la acción son, según SAVIGNY, dos: el derecho protegido y su violación. Si no hay derecho no cabe violación y sin ésta el derecho no puede tomar la forma de acción. La violación de derecho crea una relación jurídica entre el titular y el causante de la lesión, que origina una situación similar a la que existe entre el acreedor y el deudor. El contenido de tal relación jurídica está constituido por la reparación de la violación. “La relación que la violación resulta, es decir, derecho conferido a la parte lesionada, se llama, según SAVIGNY, derecho de acción o acción.

### **2.2.1.4. La Pretensión**

#### **2.2.1.4.1. Concepto**

Bautista P. (2014), considera que la pretensión es la petición (*petitum*) o reclamación que formula la parte actora o acusadora, ante el juzgador, contra la parte demandada o acusada, en relación con un bien jurídico. (p. 211)

Gonzales, (2014) manifiesta que la pretensión analiza la esencia del juicio, es decir, el por qué una persona plantea un determinado conflicto de intereses y realiza una petición en una demanda y se presenta ante el poder judicial para su resolución con miras a la satisfacción de la pretensión solicitada. (p. 231)

Se entiende que la pretensión es la demanda o acusación donde se debe expresar lo que uno solicita del demandado o acusado, ello debe consignar los fundamentos (de hechos y de derecho) de dicha petición.

#### **2.2.1.4.2. Elementos de la pretensión**

González J. (2014), señala la importancia de estudiar los siguientes elementos en la pretensión: a) Sujeto de la Pretensión: viene a ser la persona que pretende o pretensor (actor o ejecutante) y la persona contra la cual se pretende acercar (el demandado o ejecutado). b) Objeto de la Pretensión. Este elemento se puede

entender en sentido inmediato y en sentido mediato, pues el objeto inmediato de la pretensión es la sentencia a la cual el sujeto activo de la pretensión aspira (el actor o el ejecutante); pero como esa sentencia es solo un medio destinado a obrar prácticamente en la esfera del demandado. c) Causa de la Pretensión. (Causa petendi). La individualización de los sujetos trata de identificar a los litigantes; la del objeto se dirige a establecer sobre que litigan; la identificación del tercer elemento, que es la causa petendi se dirige a responder por qué litigan (causas). (p.248).

#### **2.2.1.4.3. La pretensión en el proceso judicial en estudio**

En el juicio legal, materia de investigación, se pretendió lograr se declare la desnaturalización de contrato y reintegros (Gratificaciones, Vacaciones no Gozadas y Truncas, Reintegros, compensación por Tiempo de Servicios, Bonificaciones, Pago de Intereses Legales, pago de Costos y Costas) según el Exp. N° 01797-2015-0-1706-JR-LA-01.

#### **2.2.1.5. El proceso**

##### **2.2.1.5.1. Concepto**

Bautista P. (2014), define al proceso como el conjunto de actos mediante los cuales se constituye, desarrolla y termina la relación jurídica que se establece entre el juzgador, las partes y las demás personas que en ella intervienen; y que tiene como finalidad dar solución al litigio planteado por las partes, a través de una decisión del juzgador basada en los hechos afirmados y probados y en el derecho aplicable. (p.60)

Entonces, el proceso es un conjunto de actos que tienen por propósito el solucionar un litigio con intervención de un juez quién mediante un fallo donde se aplique la ley, se pueda resarcir el derecho vulnerado y se dé solución al litigio. En el proceso están inmersos el juez y las partes en la espera de la aplicación de justicia.

#### **2.2.1.5.2. Funciones del proceso**

Para Alvarado (2017), es un medio pacífico de discusión dialéctico para lograr la solución de los conflictos intersubjetivos de interés y cuya razón de ser se halla en la necesidad de erradicar la fuerza ilegítima en una determinada sociedad. Las funciones del proceso son: **a) Privada:** es el instrumento que tiene todo individuo en conflicto para lograr una solución del Estado, a cuál debe ocurrir necesariamente, como alternativa final, si es que no ha logrado resolverlo mediante una de las posibles formas de autocomposición. **b) Pública:** es la garantía que otorga el Estado a todos sus habitantes en contrapartida de la prohibición impuesta respecto del uso de la fuerza privada. Para efectivizar esta garantía, el Estado organiza su Poder Judicial y describe a priori en la ley el método de debate, así como las posibles formas de ejecución de los resuelto acerca de un conflicto determinado. (p.30)

#### **2.2.1.5.3. El proceso como garantía constitucional**

Oliveros (2015), nos dice la expresión “garantías constitucionales del debido proceso”, quiere decir que el Estado tiene que establecer un elemento, un contorno y/o una herramienta que nos certifique al ser humano la protección de sus derechos esenciales, considerando así, la subsistencia del proceso en un Estado Moderno. (p. 290)

#### **2.2.1.5.4. El debido proceso formal**

La Constitución Política del Perú nos dice: La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación.

En palabras de Mendoza (2017), el debido proceso provee las garantías fijadas

que acreditan la integridad del proceso, para que se emita una sentencia esencialmente justa. Ello en razón a que el debido proceso es uno de los derechos de todo ser humano que concurre a todo ciudadano y le permite solicitar un juicio igual e imparcial frente a un administrador de justicia apto, capaz e integro.

En resume podemos decir que el debido proceso viene a ser los elementos mínimos que se requiere en cualquier tipo de proceso para así contar con un juicio justo dentro del marco de las garantías de los derechos fundamentales que nos otorga el Estado dentro de un proceso regular con justicia idónea y pertinente a las peticiones.

#### **2.2.1.5.5. Etapas del proceso**

Gonzales (2014), hace referencia a las etapas siguientes:

- a. Postulatoria:** Viene a ser el accionar de las partes procesales, cuya finalidad es hacer prevalecer sus derechos a través de una demanda donde se consignan las pretensiones que se desean alcanzar y que sustentan el proceso.
- b. Probatoria:** Es el acto de presentar las pruebas prometidas por las partes dentro del debido proceso, ello en función a la oportunidad, legalidad y pertinencia como requisitos. Las pruebas se presentan después de tres días de ser notificado. El magistrado según su juicio y dependiendo de los puntos controvertidos del proceso aprobará o desestimarás las pruebas presentadas.
- c. Decisoria:** Se refiere al análisis de los hechos y del valor de las pretensiones del actor, asimismo, estimado el valor de los medios probatorios ostentadas en el juicio, brindando de este modo una clara evaluación de la normativa aplicable, conllevando ello a la ejecución de un fallo jurídico correcto.
- d. Impugnatoria:** Esta etapa está referida a la revisión del fallo judicial de determinado magistrado por un órgano jurisdiccional superior, el cual deberá

emitir un último fallo o decisión sobre el proceso en contienda.

- e. **Ejecutiva:** Esta etapa está referida al momento que el juez emite un fallo el cual tiene que cumplirse por el poder que le la ley le otorga y por la tutela jurisdiccional del derecho material efectiva o eficiente

#### **2.2.1.6. El Proceso Ordinario laboral**

##### **2.2.1.6.1. Concepto**

Para Ávalos (2016), el proceso ordinario laboral viene a ser el que resuelve los problemas de tipo laboral, con la salvedad de que no exista algún procedimiento individual dentro de la normativa laboral vigente; el proceso puede realizarse de dos formas: de instancia única y de primera instancia, quienes se clasifican teniendo en cuenta el valor justo que posee el juicio.

La Ley 29497 desarrolla las etapas del proceso ordinario, esto es, desde la presentación de la demanda, hasta la sentencia emitida por el órgano jurisdiccional. En todo el proceso se privilegian los principios de celeridad y oralidad.

A lo expuesto, entendemos que el proceso ordinario laboral resuelve problemas de tipo laboral priorizando la simplificación del proceso ya que se orienta a realizarse con audiencia única donde las partes pueden optar por la conciliación.

#### **2.2.1.7. Los sujetos en el proceso**

##### **2.2.1.7.1. El juez**

Poder Judicial (2018), nos dice que el juez es aquel Funcionario Público a quien se le ha otorgado autoridad para la administración de justicia a nombre de la Nación para establecer la solución de un litigio entre dos partes.

##### **2.2.1.7.2. La parte procesal**

Poder Judicial (2018), hace referencia a las partes de un proceso judicial, de una parte, que viene a ser el actor o demandante que espera que se le reconozca su

derecho mediante una demanda y la otra parte que viene a ser el demandado a quien está dirigida la demanda y se le pide el acatamiento de un deber u obligación.

### **2.2.1.7.3. La defensa legal**

Es la persona que se dedica a defender la contienda, es quien tiene la preparación necesaria en las ciencias legales para poder representarlo y defenderlo con miras a la obtención de la justicia deseada del demandante, a esta persona se le llama abogado.

### **2.2.1.8. La Demanda, la Contestación de la Demanda**

#### **2.2.1.8.1. La Demanda**

Para Águila y Valdivia (2013), la demanda viene a ser la ciencia jurídica actual que concibe a la acción como el derecho que posee todo individuo para asistir al órgano jurisdiccional en búsqueda de protección. Es decir que se inicia la actividad del aparato legal, y la manera en la que se plasma el derecho adquirido es la demanda, que viene a ser suceso por el cual se establece el inicio de la instancia, en esta el magistrado encontrará motivos de hecho y de derecho que serán ventilados en el juicio y, que una vez comprobadas, podrían sustentar el veredicto. (p.148)

Pérez (2016), indica que la demanda es aquella donde se plasma nuestro ánimo de solicitar, de alcanzar algo. Ese ánimo es amplio, como lo es el contexto legal; así mismo, debemos tener en cuenta que muchas veces la solicitud de la demanda contempla intereses subjetivos con una mezcla de pasiones y beneficios que muchas veces no se ajustan a la realidad y sobre todo a la legalidad. (p. 314)

#### **2.2.1.8.2. La contestación de la demanda**

Para Águila y Valdivia (2013), la contestación de la demanda viene a ser una obligación judicial, en tal sentido, que, si bien no establece un deber del demandado, al no comprobarse, da pie a que su ausencia puede ser traducida fuera de sus beneficios. (p.157)

Calderón (2011), nos señala, que es el acto jurídico procesal, por el cual el demandado puede hacer uso de su derecho a la defensa o inhibirse de hacerlo. Si decide contestar, debe realizar sus descargos sobre cada uno de los hechos manifestados en la demanda al mismo tiempo debe proporcionar evidencias a favor de su posición. Aquí también puede solicitar la tacha de las evidencias ofrecidas por el demandante, negarlas o reconocerlas.

### **2.2.1.8.3. La Demanda y la Contestación de la demanda en el proceso en estudio**

#### **2.2.1.8.3.1. Demanda**

La demanda se presentó el 21 de abril de 2015, al cual se le asignó el Expediente N° 01797-2015-0-1706-JR-LA-01, ante el Primer Juzgado de Trabajo de Chiclayo, donde observamos que el demandante demanda la desnaturalización de los contratos por servicios específicos por el periodo del 05 de enero del 2005 al 30 de octubre del 2008. Solicita se establezca una relación laboral bajo un contrato a plazo indeterminado desde el del 05 de enero del 2005 y se le reconozca el tiempo de servicio y el registro en los libros de planillas de pago de remuneraciones y boleta de pago de remuneraciones de la real fecha de ingreso al centro de trabajo ocurrido el 05 de enero del 2005, bajo el Régimen laboral de la actividad privada.

#### **2.2.1.8.3.2. Contestación de demanda**

En el proceso en estudio tenemos que la entidad demandada realizó su contestación un 14 de julio del 2015, donde contesta la demanda y solicita que se declare INFUNDADA en todos sus extremos.

### **2.2.1.9. Las audiencias en el proceso**

#### **2.2.1.9.1. Concepto**

Según la Enciclopedia Jurídica (2020), en el Procedimiento Civil la audiencia

viene a ser la sesión durante la cual una jurisdicción toma conocimiento de las pretensiones de las partes, instruye el proceso, escucha los alegatos y emite su juicio. Por lo común la audiencia es pública.

En el Derecho Procesal viene a ser el acto de oír un juez o Tribunal a las partes y testigos para decidir los pleitos y causas. Lugar destinado a celebrar sus sesiones por un Juzgado o un Tribunal.

#### **2.2.1.9.2. Audiencia de conciliación**

Varela (2019), nos refiere que la Ley N. 29497 en el artículo 43 regula lo siguiente: que la audiencia de conciliación viene a ser cuando el juez invita a las partes a conciliar siendo los responsables de conducir la conciliación y ante la posibilidad de un fracaso, reciben los escritos de contestación de la demanda o en caso de la inasistencia del demandado sea declarada su rebeldía por el Juez.

Para Rodríguez (2018), en esta Audiencia, el juez adquiere un rol diferente al que desempeña en otras audiencias, es decir en esta audiencia el juez cumple un rol de espectador, manteniendo una participación activa en dicha audiencia, porque invitará a las partes a conciliar las pretensiones, y no solo ello, sino que además será el facilitador en la audiencia para que las partes puedan llegar a una negociación, siempre a la luz del respeto, de la irrenunciabilidad de derechos, el cual siempre será el límite del acuerdo conciliatorio en materia laboral.

#### **2.2.1.9.3. Audiencia de juzgamiento**

Chanamé (2021), nos señala que la audiencia de juzgamiento es la segunda etapa del proceso laboral según la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497 Se realiza en acto único y concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia.

La audiencia de juzgamiento se inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados. Si ambas partes no asisten, el juez declara la conclusión del proceso

si, dentro de los 30 días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia.

#### **2.2.1.9.4. Regulación**

La Ley Procesal del Trabajo N° 29497, regula el Proceso Ordinario Laboral en los artículos N° 42 al 47.

#### **2.2.1.9.5. Las audiencias en el proceso judicial en estudio**

La presente investigación se tramito mediante un proceso ordinario laboral. También se llevó a cabo una audiencia de conciliación a la cual asistieron ambas partes que luego de las deliberaciones del caso no arribaron a acuerdo conciliatorio alguno. Luego se realizó la audiencia de juzgamiento.

#### **2.2.1.10. La Prueba**

##### **2.2.1.10.1. Concepto**

Liñán (2017), nos dice que la prueba viene a ser el medio que acredita los hechos y otorga convicción al juez para conocer a fondo el caso y poder tomar decisiones. Estas pruebas pueden ser documentos, cosas o personas que ayudan a esclarecer la disputa presentada (pp.16).

Orrego (2013), señala que la prueba en el ámbito legal toma tres significados:

- a) Apunta a la evidencia de la verdad de un suceso, de su existencia o inexistencia. Es decir, son los medios legales por los que se determina la precisión de un suceso o hecho, que se utiliza como cimiento del derecho que se demanda.
- b) Viene a ser los medios de convencimiento o de prueba apreciados en sí mismos.
- c) La prueba puede provenir ya sea de parte del demandante como del demandado, por ello puede relatar al hecho mismo de su producción y hacerla valer ante los juzgados.

#### **2.2.1.10.2. Diferencia entre Prueba y Medio Probatorio**

Liñán (2017), nos dice que para que la prueba necesita de elementos para ser considerada como tal, esos elementos deben servir de soporte al juzgador para que pueda darse por comprobadas y acreditadas las versiones sobre las situaciones manifestadas por las partes en el juicio. Son a estos los elementos que se le conoce como medio probatorio, es decir son los antecedentes en que se enmarca la dinámica probatoria. Es decir, el juez debe basarse en los antecedentes específicos suscitados en la materia a examinar para tener un mejor entendimiento de los hechos.

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

Rodríguez (2000), nos señala que el objeto de la prueba viene a ser los hechos que se debaten en el proceso judicial, por otro lado, manifiesta que los medios probatorios que no describen o se relacionan con los hechos del proceso serán señalados como improcedentes por el juez a cargo del proceso judicial (art. 190° del C.P.C).

#### **2.2.1.10.4. La carga de la prueba**

Liñán (2017), señala que la carga de la prueba viene a ser el interés que tiene alguna de partes en demostrar sucesos o hechos que le beneficien en el juicio, para lograr la persuasión del magistrado en relación a su punto de vista. Al mismo tiempo es importante manifestar que cuando no exista prueba definida en algún hecho del juicio, es preciso que el ordenamiento judicial origine los procedimientos que deben ser aplicados por el magistrado para obtener a la solución del juicio (p.35).

Según Ávalos (2016), la presentación de pruebas recae en la persona que asegura un hecho que determina su petición o que objeta los mismos describiendo nuevos hechos, estando estos ligados a las reglas específicas de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se sitúen otras incorporadas.

#### **2.2.1.10.5. El Principio de la Carga de la Prueba**

Para Rodríguez (2000), la carga procesal viene a ser la responsabilidad que asumen

las partes de fabricar ciertos actos jurídicos para alcanzar los beneficios u evadir los daños que de tales sucesos se proceden. Del mismo modo no es una necesidad el no crear derechos sucesivos. La carga de la prueba se refiere entonces, a la obligación que ostentan las partes de demostrar los hechos o sucesos asegurados por ellas, con el propósito de conseguir la gracia de confirmar tales hechos y que se ampare el derecho que intenta alcanzar.

#### **2.2.1.10. Documentales**

El Código Procesal Civil en su Art. 233, establece que los documentos “Es todo escrito u objeto que sirve para acreditar un hecho”.

Cabello (2013), afirma que un medio probatorio típico, es aquel escrito u objeto que puede ser usado con el fin de autenticar determinado suceso. Las documentaciones que sirven de medios probatorios pueden ser públicos o privados según hayan tenido o no la intervención de un funcionario del Estado. (p. 185)

##### **2.2.1.10.1. Clases de documentos**

Existen dos clases de documentos establecidos en el artículo 235 y 236 del CPC:

#### **a) Públicos:**

- El otorgado por funcionario público en ejercicio de sus atribuciones.
- La escritura pública y demás documentos conferidos ante o por notario público, en conformidad de la ley de la materia.

#### **b) Privados:**

- Corresponde a los que no tienen las características del documento público.

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

- Contratos para servicio específico y Adendas del actor.
- Copia del Memorándum N° 411-2008-B S.A.GG/ORH-II del 24.03.2008.
- Copia del Memorándum N° 1260-2008-B S.A.GG/ORH-II del 27.10.2008.
- Copia del Memorándum N° 632-2008-B S.A.GG/ORH-II del 29.05.2008.
- Copia del Memorándum N° 664-2008-B S.A.GG/ORH-II del 26.05.2010.
- Copia del Circular N° 046-2007-B S.A.GG/ORH-II de marzo 2007.
- Copia del Circular N° 033-2008-B S.A.GG/ORH-II de marzo 2008.
- Boletas de pago del actor desde enero 2005 a diciembre 2014.
- Boletas de pago de junio del 2014 del trabajador C1.
- Boletas de pago de junio del 2014 del trabajador C2.
- Copia del Memorándum N° 76-87- B1.

### **2.2.1.10.3. Testimoniales**

En la investigación analizada no se ofrecieron ningún tipo de prueba o declaración testimonial.

### **2.2.1.11. Las resoluciones judiciales**

#### **2.2.1.11.1. Concepto**

Según Ossorio M. (2010), las resoluciones judiciales vienen a ser cualquier decisión que se otorguen desde un posible tramite hasta la emisión de la sentencia final que dictamina el juez a cargo de determinado proceso.

#### **2.2.1.11.2. Clases de Resoluciones Judiciales**

Según el Código Procesal Civil, existen tres clases de resoluciones y son:

- a) **El decreto:** vienen a ser las resoluciones que promueven el progreso del pleito, instalando actos judiciales de simple trámite. Se definen por su sencillez, claridad, por ser escueto y por su falta de motivación en su argumento. Ej.: “Téngase presente”, “A conocimiento”, “A los autos”.

- b) **El auto:** vienen a ser las resoluciones que contienen motivación y usualmente poseen dos partes: una parte considerativa y otra resolutive. En estas partes el juez declara la admisión o la reconvencción de la demanda, el saneamiento del juicio, la interrupción, suspensión o conclusión del proceso, el concesorio o denegatorio de los medios impugnatorios, la admisión, improcedencia o modificación de las medidas cautelares.
- c) **La sentencia:** viene a ser la resolución donde se evidencia el pronunciamiento o decisión de fondo por parte del magistrado. Existen algunas excepciones que dispone la normativa y es cuando se declara improcedente.

#### **2.2.1.12. La sentencia**

##### **2.2.1.12.1. Concepto**

Ortiz (2015), refiere que la sentencia es el acto que concluye el proceso o una etapa del mismo y es emitida por el juez a cargo del litigio cuya finalidad es conocer, variar o eliminar una postura judicial, del mismo modo manifestar mandatos y prohibiciones. (p. 77)

Cajas (2014), señala que en el artículo 121 del Código Procesal Civil se plasma: La sentencia es percibida como el hecho por el cual el Juez establece la base de los argumentos en controversia en pie a la estimación de los medios probados, apoyando dichas explicaciones de forma comprensible. (p. 201)

##### **2.2.1.12.2. Estructura de la sentencia**

Pérez (2016), nos explica la siguiente estructura:

- **Parte expositiva:** Es la parte donde se redactan concisamente, secuencialmente y cronológicamente los actos procesales que se suscitaron desde la introducción de la demanda hasta el instante anterior de la sentencia.

- **Parte considerativa:** Es la parte donde el magistrado manifiesta su razón fáctica o jurídica utilizada para solucionar la disputa.
- **Parte resolutive:** Es la parte final, donde el juez declara su fallo final respecto de las pretensiones de las partes. Tiene por finalidad, cumplir con el mandato del 3° párrafo del artículo 122 del CPC. También va a permitir a las partes saber el sentido del fallo decisivo, permitiéndoles ejercer su derecho a la impugnación.

### 2.2.1.13. Principios en la sentencia

#### a) El principio de congruencia en la sentencia

Rojas (2016), señala que el principio de congruencia, es la decisión unilateral emitida por el juez y que expresa tácitamente mediante una resolución judicial (autos y sentencias), puesto a que no todo se aplica de acuerdo a lo que la doctrina afirma, pues existe una cierta limitación de este principio, la cual es dictaminar veredicto y hacer que se cumpla frente a lo que la pretensión está solicitando, sin entrar en otro tipo de controversia que no haya sido visto en el proceso.

De los Santos (2015), expresa que las principales exigencias son la relación de la materia, las partes y los hechos de un caso en un proceso judicial, mediante la resolución del órgano jurisdiccional competente. Además, refiere que para que exista congruencia debe darse en tres supuestos: sujetos del proceso, hechos y el objeto del juicio. Nuestro ordenamiento jurídico sustantivo suscribe que el artículo VII del Título Preliminar que el Juez y el Derecho, son las partes fundamentales para que se dé la congruencia, ya que el juez debe aplicar correctamente el derecho para el mejor funcionamiento del proceso, siendo esta orden en muchos extremos erróneas y poco aceptadas por las partes.

#### **b) El principio de la motivación en la sentencia**

El Tribunal Constitucional de Perú (2014), hace referencia a la importancia de una debida motivación en las resoluciones emitidas por los órganos judiciales, estas deben expresar clara y objetivamente las razones y justificaciones que conllevan a fijar un fallo o decisión y deben estar debidamente acreditadas durante el desarrollo del proceso en evaluación.

Cervantes (2014), nos dice que es fundamental que en la motivación de las resoluciones judiciales no solo se describan los fundamentos de hecho o de derecho que fueron utilizados por el juez para resolver la controversia, sino que además es necesario encontrar expresamente señalado en la sentencia cuál fue el razonamiento lógico seguido por el Juez para emitir su fallo; así como también, conocer cómo realizó la valoración de los medios probatorios.

#### **c) El principio de supremacía de la realidad**

Montoya (2019), nos dice que el principio de primacía de la realidad determina que en caso de existir discrepancia o divergencia entre los hechos y lo declarado en los documentos o en las formalidades, se preferirá siempre lo que haya ocurrido en la realidad.

Asimismo, Montoya (2019), señala que este principio tiene como sustrato el principio protector del Derecho Laboral y opera en cualquier situación en la que se produzca una discordancia entre lo que los sujetos dicen que ocurre y lo que efectivamente sucede, para preferir esto sobre aquello. No significa que la declaración efectuada por las partes no tenga importancia. El ordenamiento presume su conformidad con la voluntad real de ellas, pero permite desvirtuar dicha presunción si constata la discrepancia entre una y otra.

#### **d) El principio pro operario**

Montoya (2019), refiere que en virtud del principio in dubio pro operario el juez laboral que se encuentre en la disyuntiva de aplicar dos o más normas

distintas para resolver un mismo conflicto jurídico deberá preferir la interpretación que le sea más favorable al trabajador, favorabilidad de que debe atender a buscar un beneficio en el tiempo y no uno mediato o inmediato, evidentemente ello a la luz de cada caso en concreto. Este principio también tiene como sustrato el principio protector del Derecho Laboral y debe utilizarse si culminados los esfuerzos razonables de obtener, por vía del empleo de los criterios clásicos de interpretación, un significado convincente de una norma, éste no se lograra.

#### **2.2.1.14. Medios impugnatorios**

##### **2.2.1.14.1. Concepto**

Conforme a lo previsto por el artículo 355° del Código Procesal Civil (CPC), los medios impugnatorios son aquellos que sirven para las partes o los terceros legitimados soliciten que se anule o revoque, total o parcialmente, un acto procesal presuntamente afectado por vicio o por error.

Arévalo (2019), manifiesta que son aquellos recursos previstos por la ley, a través de las cuales algunas de las partes inmersas en un litigio buscan debatir un acto procesal, con miras a que sea revisado con la finalidad de obtener su revocatoria, modificación o anulación.

##### **2.2.1.14.2. Fundamentos de los Medios Impugnatorios**

Velarde (2016), los medios impugnatorios fundamentan su existencia en el hecho de que el juzgar lo realiza una persona humana y por ende puede cometer algún error. Por ello, surge la necesidad de otorgar a los involucrados la alternativa de que el juicio pueda ser revisado, si es que este incurrió en error.

##### **2.2.1.14.3. Clases de Medios Impugnatorios**

- **El recurso de reposición:** Castillo & Sánchez (2014) indica que “El recurso de reposición es un recurso para que el mismo órgano y, por ende, la misma instancia, reponga su decisión (la reconsidere, la revoque) por contrario imperio.

Se trata entonces, de un medio no devolución, lo que constituye una excepción dentro de los recursos”. (p. 52)

- **El recurso de apelación:** Monroy (2014), nos indica: “Se trata de un medio que permite a los litigantes llevar ante el tribunal de segundo grado una resolución estimada injusta, para que la modifique o revoque, según el caso”. (p. 286)
- **El recurso de casación:** Castillo y Sánchez (2014), refieren que la Casación es un medio impugnatorio el cual busca anular una sentencia judicial la cual contiene una equivocada aplicación o interpretación de las normas jurídicas o que se ha dictado sin tener en cuenta el debido proceso o algunas formalidades necesarias, es la Corte Suprema quien se encarga de examinar y resolver. (pp. 362-363)
- **El recurso de queja:** Devis (2015), nos indica que es el recurso utilizado como la rectificación procesal propenso a conseguir que el órgano judicial conveniente reexamine la resolución que declara improcedente un recurso de apelación, declare a ésta, por consiguiente, válida y disponga sustanciarla en la forma y efectos que conciernan. (p. 640)

#### **2.2.1.14.4. Medio Impugnatorio formulado en el Proceso Judicial de estudio**

En la investigación realizada, se presentó el recurso impugnatorio de apelación por la entidad demandada con fecha 20 de noviembre de 2016 sobre Desnaturalización de Contrato, nivelación de remuneración, pago de indemnización vacacional y otros, contra la Sentencia N° 3 del Primer Juzgado de Trabajo de Chiclayo de fecha 21 de julio de 2016, que declara FUNDADA la demanda interpuesta por don A contra B; en consecuencia: 1) Se DECLARA la existencia de vínculo laboral entre el demandante y demandada B a plazo indeterminado desde el 05 de Enero de 2005, bajo el Régimen Laboral Común de la Actividad Privada; 2) Se ORDENA a B cumpla con reconocer al actor el tiempo de servicios laborados desde el 05 de Enero de 2005 conforme al Régimen Laboral Común de la Actividad Privada en su situación de trabajador a plazo indefinido, con reconocimiento de la fecha de ingreso en planillas de remuneraciones y boletas de pago conforme al Decreto Supremo N° 001-98-TR; 3) CUMPLA la

demandada B con PAGAR al accionante la suma de S/.108,218.37 (Ciento Ocho Mil Doscientos Dieciocho con 37/100 Soles) por concepto de Reintegro de Remuneraciones, Reintegro de Vacaciones no Gozadas, Asignación Vacacional, Pago y Reintegro de Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad y pago y reintegro de bonificación extraordinaria al cargo; más el pago de intereses legales conforme al Decreto Ley N° 256920; 4) FIJESE los honorarios profesionales del letrado E en la suma de S/ .4,000.00 Soles (Cuatro Mil Quinientos con 00/100 Soles) por su actuación en ésta instancia. Consentida y/o ejecutoriada que sea la presente resolución ARCHIVESE los autos en la forma y modo establecido por ley.

## **2.2.2. Desarrollo de instituciones jurídicas sustantivas relacionadas con las sentencias en estudio**

### **2.2.2.1. Identificación de la pretensión resuelta en la sentencia**

La pretensión identificada y formulada por el demandante fue: Desnaturalización de Contrato de Trabajo y Reintegros, Declara FUNDADA la demanda interpuesta por el demandante “A” contra la demanda “B” en consecuencia se reconoce la existencia de vínculo laboral entre el demandante y la demandada a plazo indeterminado desde el 05 de enero de 2005, bajo el Régimen Laboral Común de la Actividad Privada.

Ordena que la demandada “B” pague al demandante “A” la suma de 108,218.37 (ciento ocho mil doscientos dieciocho con 37/100) más el pago de intereses legales conforme al Decreto Ley N° 256920, además de pagar los honorarios del abogado la suma de S/ 4,000 (cuatro mil con 00/100 soles).

### **2.2.2.2. Ubicación del Asunto Judicializado en la Legislación Laboral**

Las normas jurídicas relacionadas con la presente investigación se encuentran en el Decreto Legislativo N° 728 y su Reglamento Decreto Supremo N° 003-97-TR, en concordancia con el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral.

### **2.2.2.3. El trabajo**

#### **2.2.2.3.1. Concepto**

La Real Academia Española define al trabajo como “el esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza”, concepto concurrente con el de Cabanellas, que define al trabajo como un “esfuerzo humano físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza”.

Toyama (2017), indica que el trabajo es una labor que realiza una persona ya sea física o intelectualmente que puede ser efectuada de forma independiente o dependiente bajo condiciones definidas. La idea de trabajo siempre deberá estar unido a la persona que lo efectúa.

#### **2.2.2.3.2. El trabajador**

Se consigna como trabajador a toda persona que realiza alguna actividad o labor remunerada. Es también, la condición por la cual un ciudadano se sienta útil a la sociedad, adquiere su identidad y obtiene la mayor parte de su desarrollo personal. (Definición ABC Tu Diario Hecho Fácil, 2007).

#### **2.2.2.3.3. El empleador**

Es la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo. (Diccionario Laboral Aplicado 2015)

El empleador viene a ser una persona autónoma o una sociedad que realiza un contrato de trabajo donde se determina las funciones del puesto y por el cual el trabajador recibirá una retribución económica, es importante mencionar que estos empleadores deben tener presente los derechos que asisten al trabajador.

#### 2.2.2.4. Derecho del trabajo

Arévalo (2007), señala que el propósito del derecho del trabajo enfoca una equidad asociados a los beneficios del trabajador y los intereses del empleador o empleadores, sin alejarse de los derechos que le son otorgados al trabajador.

Del mismo modo, la Constitución Política establece en su artículo 22° que: “El trabajo es un deber y un derecho. Es en base del bienestar social y un medio de realización de la persona”. Al mismo tiempo, el art. 2 inciso 15 de la norma expresa que alcanza tanto el derecho de acceder a un puesto de trabajo como el mantenimiento del mismo. Guardando perfecta correspondencia con lo mencionado en el art. 27° de la mencionada norma y contiene una disposición expresa al legislador para que coloque una protección adecuada frente a al despido arbitrario.

##### 2.2.2.4.1. Principios del derecho del trabajo

Neves J. (2018), quien nos señala que “*Los principios son líneas directrices que informan a las normas e inspiran soluciones y sirven en diversas fases de la vida normativa*”.

Por su parte Haro (2010), nos indica que los principios del Derecho, realizan tres funciones específicas: informativa, normativa e interpretadora. La función informativa, se refiere a que las autoridades especializadas, jueces o legisladores se mantienen actualizados en relación a las diferentes tendencias y pensamientos concernientes al derecho de trabajo. La función normativa se refiere ante el hecho supletorio a raíz de falta o vacíos del marco legal. Por último, la función interpretadora se refiere a la facultad que poseen los jueces para efectuar interpretaciones o comentarios en favor del trabajador.

La doctrina laboral, señala como algunos de los principios fundamentales del Derecho del Trabajo a los siguientes:

- a) **Irrenunciabilidad de derechos:** La irrenunciabilidad está referida a que el trabajador no puede renunciar a sus derechos laborales por devenir de un mandato

constitucional y si lo hiciere se convierte en un acto nulo. Este principio está reconocido en el inciso 2) del artículo 26° de la Constitución de 1993.

**b) Primacía de la realidad:** Este principio está referido a que durante el proceso debe priorizarse a los hechos reales pasando a un segundo plano lo formal o escrito, o cuando exista una discrepancia entre lo formal y lo real, los hechos ocurridos en la realidad tienen supremacía.

**c) Principio protector:** Este principio simboliza la protección que se le otorga a la parte más frágil del contrato en una relación laboral, a su vez hace mención a ciertos subprincipios como:

- Indubio pro-operario (la duda favorece al trabajador): Se refiere a que, ante la incertidumbre o problema de legislaciones, las autoridades, tanto administrativas como judiciales, están en la obligación de seleccionar aquella norma que favorezca al contratado o trabajador.
- La legislación más provechosa o más propicia para el trabajador: Se refiere a que ante la presencia de diferentes medidas o reglas ajustables a un específico caso laboral las autoridades administrativas y judiciales convendrán en emplear la normativa que sea más beneficiosa al trabajador.
- La condición más beneficiosa para el trabajador: Se convendrá cautelar las condiciones laborales más beneficiosas de los trabajadores como respuesta a la utilización de nuevas normas jurídicas que pretendan perjudicar los beneficios laborales vigentes. De corresponder, a las autoridades resolver sobre las dificultades laborales, corresponde escoger aquella que observe mejores situaciones laborales para los empleados.

**d) Principio de la buena fe:** Este principio hace referencia a que tanto los contratados como los contratantes o sus representantes, están obligados a cumplir exactamente sus deberes y ejercer libremente sus derechos con toda sana intención y buena fe, evitando por todos los medios originar daño moral o materiales.

**e) Igualdad de oportunidades sin discriminación:** Este principio hace referencia

a la no discriminación en el ámbito laboral, es decir está prohibido realizar diferencia, excepción o favoritismo, formada por motivaciones de casta, color, sexo, religión, opinión política, etc., cuya consecuencia altere o anule la igualdad de condiciones o de trato en el trabajo.

#### **2.2.2.4.2. El contrato de trabajo**

##### **2.2.2.4.2.1. Concepto**

Miyagusuku, (2007) señala, que el contrato de trabajo es un trato de voluntades entre dos partes, una viene a ser el empleador y la otra parte el trabajador. En este sentido, el contrato de trabajo es la herramienta básica para el buen funcionamiento del mercado laboral. En él se especifican las condiciones bajo las cuales un trabajador llevará a cabo determinadas tareas encargadas por el empleador. Del contrato de trabajo se derivan derechos y deberes de las partes y es una prueba fundamental cuando se solicite la ayuda de un juez en casos de incumplimiento o desacuerdos.

De acuerdo a Gonzales (2011), para que exista un contrato de trabajo, que establezca sin ninguna duda, una relación laboral entre el trabajador y su empleador, deben concurrir tres componentes que son: la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración. Estos tres elementos, obligan al trabajador a prestar sus servicios, en forma diaria, continua, permanente y sometido al cumplimiento de un horario, en beneficio del empleador.

Asimismo, Gómez (2016), define al contrato de trabajo como “...es el convenio elevado a protección fundamental, según el cual un trabajador bajo dependencia se coloca a disposición de uno o más empleadores a cambio de una retribución elevada, también, a idéntica protección fundamental.”

##### **2.2.2.4.2.2. Elementos**

Ávalos (2010), señala 3 elementos que conforman el contrato de trabajo, estos son:

**a) Prestación personal:**

Toyama (2011), citando a Sanguinetti, define a la prestación personal “como la obligación del trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad laborativa (*operae*), la cual es inseparable de su personalidad, y no un resultado de su aplicación (*opus*) que se independice de la misma”.

Al mismo tiempo, Ávalos (2010) expresa que, en razón al contrato de trabajo, queda terminantemente prohibido a que el trabajador destine a una tercera persona para sustituirlo en el cumplimiento de su contrato así tenga la misma, menor o mayor calidad profesional en la tarea que realiza, por ello debe comprometerse a proporcionar sus servicios al empleador por sí mismo.

**b) Remuneración:**

“La remuneración es aquella contraprestación dineraria por parte del empleador por el trabajo realizado por parte del trabajador, de esta manera ambas partes se benefician por el trabajo”.

**c) Subordinación:**

La subordinación se refiere a que el trabajador está sujeto a las condiciones del empleador y este podrá poner las reglas que deberá desempeñar en los horarios establecidos y del centro de labores, involucra también la potestad de castigar al empleado en el marco de la razonabilidad, para lo cual acuerdan sobre las acciones que debe realizar el trabajador, si el trabajador accede se estaría hablando de la concretización del contrato de trabajo.

**2.2.2.4.3. Formas de contratación laboral**

**2.2.2.4.3.1. Contrato de trabajo a plazo indeterminado o indefinido**

Mayagusuku (2007), sostiene que "El contrato de trabajo a tiempo indeterminado es aquel que se celebra entre un trabajador y un empleador, ya sea de manera escrita o verbal sin señalar plazo de vencimiento del contrato", es decir, la característica principal de este tipo de contrato, es que no se especifica la fecha de culminación de la prestación del servicio. El autor señala además que la presentación

de este contrato ante la Autoridad Administrativa de Trabajo está sujeta a la decisión de las partes, debiendo ser necesario insertar al contratado en el libro de planillas, así como otorga los talones de cancelación mensuales para que logre ser apreciado como contratado a plazo indefinido.

Este tipo de contratos cumplen con los tres elementos (la prestación personal del servicio, la subordinación y la remuneración) de la contratación laboral que establece la normativa laboral como “la regla de la contratación laboral”, solo así estamos ante un contrato a plazo indefinido o a plazo indeterminado.

#### **2.2.2.4.3.2. Contratos por la modalidad de terceros (orden de servicio o locación de servicios)**

De Sousa (2015), nos refiere que existen marcadas diferencias entre un contrato por locación de servicios y un contrato de trabajo. El contrato por locación de servicios es de naturaleza independiente, y en consecuencia no se encuentra sujeto a subordinación ni a jornada habitual, por ello, el locador no posee derecho a beneficios laborales que usualmente pertenecen a un trabajador que ha convenido un contrato laboral.

Además, podemos manifestar que esta modalidad de contrato ha originado que exista en la administración públicas trabajadores bajo esta modalidad y que a la vez se encuentren laborando bajo horarios establecidos y con subordinación, lo que hace entrever que se trata de una simulación que altera la realidad entre el trabajador y su empleador.

#### **2.2.2.4.3.3. Contratos de trabajo sujetos a la modalidad**

Miyagusuku (2007), define los contratos a plazo fijo, como aquellos “sustentados en una modalidad de contrato cuando así lo soliciten las necesidades del mercado o una mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que proporcionará o de la obra que se ha de ejecutar”. Este tipo de contratos, de acuerdo al mismo autor, deben celebrarse en forma obligatoria por escrito, consignando de manera expresa, su temporalidad, las causas objetivas que

generan la contratación, así como otras condiciones de la relación laboral. Es conveniente, que este tipo de contratos, sea presentado, para su conocimiento y registro, ante la autoridad Administrativa de Trabajo.

Las modalidades básicas de contratación son:

- Inicio o incremento de actividad
- Necesidad de mercado
- Reversión empresarial
- Contrato ocasional
- Contrato de suplencia
- Contrato de emergencia
- Contrato por obra determinada o servicio específico
- Contrato intermitente
- Contrato de temporada

#### **2.2.2.5. Desnaturalización del contrato**

Miyagusuku (2007), manifiesta que la desnaturalización se da cuando se presentan los siguientes supuestos:

1. Cuando el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado en su contrato, o después de las prórrogas pactadas y si estas exceden del límite máximo permitido.
2. Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de terminada materia del contrato de trabajo sin haberse operado su renovación.
3. Si el trabajador, mediante un contrato de suplencia continúa con la prestación de sus labores sin que se reincorpore el titular, vencido el término legal o convencional.
4. Cuando el trabajador manifieste la coexistencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Al incidir en alguno de estos supuestos, el contrato modal se considerará como de duración indeterminada, y, en consecuencia, el trabajador adquiriría la estabilidad laboral por tiempo indefinido.

Por su parte, La Superintendencia Nacional de fiscalización Laboral (SUNAFIL) indica que existen cuatro supuestos de desnaturalización de contratos, y son los que a continuación se indican:

- 1°.- El empleado sigue trabajando después del término del contrato y/o el máximo legal permitido.
- 2°.- El trabajador continúa trabajando después de terminada una obra motivo de contrato sin haber operado la renovación.
- 3°.- El trabajador continúa la prestación de sus labores vencido el término legal o convencional sin que se reincorpore el trabajador sustituido.
- 4°.- El trabajador demuestra la existencia de simulación o fraude a las normas.

#### **2.2.2.6. La Remuneración**

##### **2.2.2.6.1. Concepto**

La remuneración viene a ser para toda derivación legal del integro de lo que el trabajador recibe de dinero o especies cualquiera sea la forma siempre que sea de su libre disposición. (Gaceta Jurídica. 2014)

Para Haro (2010), la remuneración viene a ser un derecho constitucional, el cual corresponde al desembolso realizado por el contratante directamente al contratado, en término de que sea de su autónoma disposición, otorgado en dinero o en mercancía, de manera periódica o por una sola vez según lo estipulado en el contrato de trabajo.

Espinoza (2021), nos dice que remuneración es la contraprestación que recibe el trabajador por haber puesto a disposición del empleador su fuerza de trabajo.

##### **2.2.2.6.2. Características**

Según García y otros (2014), son características de la remuneración las siguientes:

- a) Irrenunciable, el trabajador no puede de dejar de percibirla, aun cuando sea decisión propia, tanto menos si proviene de su empleador.
- b) Contraprestativo, se refiere a la remuneración que el empleado debe percibir como consecuencia de su labor.
- c) Libre Disposición, el empleado tiene la potestad de decidir el destino de su remuneración.
- d) Incremento Patrimonial, está asociando al concepto de ahorro del trabajador.
- e) Libertad de forma de remuneración, es decir la remuneración puede ser en dinero o en especies.
- f) Naturaleza Alimentaria, la remuneración debe satisfacer las necesidades del trabajador.
- g) Prioridad en el pago, es el derecho del cobro de la remuneración y otros derechos de naturaleza laboral.

### **2.2.2.6.3. Clasificación**

García y otros (2014), clasifican a las remuneraciones tomando los siguientes criterios:

- a) En función del tiempo de trabajo, es decir se tomará una unidad de tiempo como referencia: hora, día, semana, mes.
- b) En función de la producción; es decir percibir por comisiones (en función al número de ventas o colocaciones en el mercado de los bienes y/o servicios del empleador) y por destajo (se remunera progresivamente cada vez que se alcance el mínimo de producción pactado).
- c) En función de su ubicación en la estructura salarial; las cuales son: remuneración principal o haber básico o salario básico y las remuneraciones complementarias que son las que complementan los ingresos regulares del trabajador.
- d) En función de la regularidad o periodicidad de su otorgamiento pueden ser: remuneraciones fijas, es decir montos invariables de pago; remuneraciones variables o imprecisas, es decir hay certeza de su

otorgamiento mas no dé la oportunidad exacta ni el monto al que ascenderá; remuneraciones periódicas, aquí se encuentran las gratificaciones, bonificaciones anuales, etc. que por ley es derecho del trabajador.

#### **2.2.2.6.4. Regulación**

La Constitución Política establece en el artículo 23° la garantía de la retribución de la remuneración, es decir, la proscripción del trabajo gratuito, expresando tácitamente que “nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento”.

Del mismo modo, el segundo párrafo del artículo 24° de la Constitución Política establece que: “el pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador”.

#### **2.2.2.7. Los Beneficios sociales**

Hurtado, J. y Dávila C. (2018), refieren que, los beneficios sociales vienen a ser las prestaciones de entorno legal de seguridad social, no remunerativa, no dineraria, no acumulable, ni sustituible en dinero, que brinda el contratante al trabajador por sí o mediante terceros, cuyo objetivo es el de optimizar la calidad de vida del dependiente y de su familia bajo su protección.

Por otro lado, Saco (2001), manifiesta que se entiende por “beneficios sociales” a cualquier ventaja que deviene de la remuneración que percibe el trabajador por el trabajo que realiza, pero difiere de la misma.

La Constitución Política y las leyes, realizan la regulación propia de la remuneración enmarcándolo dentro de un derecho irrenunciable y con el propósito de ayudar al trabajador y a su carga familiar a tener una mejor calidad de vida.

Finalmente podemos concluir manifestando que los beneficios sociales personifican las ventajas de orden propio concedidos al empleado de manera autónoma

a su sueldo periódico, perteneciéndole por tanto una función de contingencia y seguridad social ya que como derecho irrenunciable contribuye a mejorar su calidad de vida.

#### **2.2.2.8. Las Gratificaciones**

Haro (2010), señala que se llama así a los depósitos efectuados por el contratante a sus empleados de manera anexa a sus sueldos habituales. Ello se realiza dos veces al año siendo estas en Fiestas Patrias y Navidad.

Al respecto, Toyama (2010), señala que es un beneficio que se brinda al trabajador independientemente a su modalidad de contrato y el tiempo que tenga de servicios en la entidad contratada. Indica que estas gratificaciones son dos durante el año y que corresponden a una remuneración mensual, si esta fuese variable debe calcularse de acuerdo al promedio del semestre, la primera debe depositarse a más tardar el 15 de julio y la segunda hasta el 15 de diciembre.

Resumiendo, podemos decir que se denomina gratificación a aquella compensación obligatoria que otorga el contratante al trabajador por motivos de celebrarse fiestas patrias y navidad, siendo en la mayoría de los casos lo correspondiente a un sueldo mensual, no interesando para ello el tipo de contrato por el cual brinda sus servicios.

#### **2.2.2.9. La Compensación por Tiempo de Servicios**

Montoya L. (2018), manifiesta: La Compensación por Tiempo de Servicio tiene como finalidad primordial prever el peligro que produce la interrupción de una relación laboral y la consecuente pérdida de ingresos en la vida de una persona y su carga familiar. Este beneficio debe ser depositado por el empleador en los primeros quince días de mayo y noviembre anualmente.

Montoya, L. (2018), recalca que la CTS está reglamentada en el Texto Único

Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (Decreto Supremo N° 001-97-TR) y Reglamento de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (Decreto Supremo N° 004-97-TR) y normas complementarias.

Tenemos también que el art. 56° del TUO del Decreto Legislativo N° 650 determina que, si el contratante incumple con efectuar los abonos mencionados, asumirá inmediatamente el pago de intereses legales que pudiese generar el retraso del abono, sin menoscabar otros compromisos en que pueda incurrir por este incumplimiento y de la penalidad administrativa correspondiente.

#### **2.2.2.10. Las vacaciones**

Hurtado y Dávila (2018), señalan que “El derecho al Descanso Vacacional Anual se encuentra regulado por el Decreto Legislativo N° 713 y por su Reglamento, el Decreto Supremo N° 012-92-TR. De conformidad con dichas disposiciones, los empleados sujetos al régimen laboral de la actividad privada tendrán derecho a gozar de un descanso vacacional anual de treinta días, percibiendo una remuneración equivalente a aquella que hubiesen percibido de continuar laborando. El trabajador podrá hacer uso de su descanso vacacional siempre que cumpla con 1 año completo de servicios (primera condición) y que haya cumplido el récord vacacional correspondiente (segunda condición), según fuere su jornada de trabajo semanal.

Para dichos efectos, serán considerados como días efectivamente laborados los siguientes supuestos:

- La jornada ordinaria mínima de 4 horas.
- La jornada cumplida en días de descanso sea cual fuere el número de horas laboradas.
- Las horas de sobretiempo en número de 4 o más en un día de labores.
- Los primeros 60 días de inasistencia por enfermedad común, accidente de trabajo o enfermedad profesional en cada año de servicios.

- El descanso pre y post natal.
- El permiso sindical.
- Las faltas o inasistencias autorizadas por ley, convenio individual, convenio colectivo o decisión unilateral de la entidad empleadora.
- Los días del periodo vacacional correspondientes al año anterior.
- Los días de huelga declarada procedente o legal.

Siguiendo con Hurtado y Dávila (2018), manifiestan que la retribución vacacional será semejante a la que el trabajador recibe normalmente en caso de continuar trabajando, la cual deberá ser depositada al trabajador antes de iniciar su descanso vacacional programado, ello en razón de las necesidades de trabajo de la entidad empleadora e intereses adecuados del trabajador. De no llegar a un acuerdo, la entidad resolverá las fechas vacacionales de su trabajador.

Concluimos con Haro (2010), quien refiere que las vacaciones son un derecho que asiste todo trabajador, a gozar del descanso remunerado de treinta días calendarios por cada año completo de servicios. Al mismo tiempo nos precisa que si por distintos motivos, el trabajador no logra consumir el tiempo solicitado para alcanzar este derecho corresponderá utilizar la indemnización conocida con el nombre de vacaciones trucas las cuales deben ser computables de acuerdo a ley.

#### **2.2.2.11. Trabajo en sobretiempo**

Chanamé J. (2020), señala que respecto al pago de las horas en sobretiempo se pagarán de acuerdo a las dos primeras horas tienen un recargo del 25% por hora adicional; y 35% para las horas restantes. Para esto, se entiende por remuneración ordinaria aquella que, conforme a lo previsto por el artículo 39 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728. El monto será calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función del valor hora correspondiente. Este valor es igual a la remuneración de un día dividida entre el número de horas de la jornada del respectivo trabajado.

Por ejemplo: Remuneración valor hora de una remuneración de 1500: 1) Se divide entre 30 (días laborados), así, el valor del trabajo día es 50 soles, el cual se divide entre 8 para el valor hora: 6.25 soles. Sobre este valor hora se calcula el agregado del 25% o 35% correspondiente.

Además, cuando el sobretiempo es menor a una hora se pagará la parte proporcional del recargo horario.

Se entiende por remuneración ordinaria conforme a lo previsto por el artículo 39 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, en dinero o en especie, incluido el valor de la alimentación.

#### **2.2.2.12. Feriados laborados**

Espinoza (2021), indica que nuestra legislación laboral establece 12 feriados al año; es decir, días durante los cuales –por regla general– los trabajadores están exonerados de prestar sus servicios sin perder el derecho a recibir la remuneración correspondiente.

Todas las modalidades de prestación de servicios (trabajo presencial, trabajo remoto, teletrabajo y trabajo a domicilio) están comprendidas en los alcances de este derecho. Sin embargo, los feriados no son exigibles para los trabajadores de dirección y aquellos que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata.

Cuando los trabajadores gozan de un feriado, la remuneración que les corresponderá percibir será equivalente al de una “jornada ordinaria”; y se pagará en forma directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados. Sobre el particular, consideramos importante destacar que este importe (remuneración diaria o “jornada ordinaria”) se obtiene dividiendo la remuneración mensual (o quincenal) entre treinta (o quince). Al respecto, las inasistencias generarán descuentos en el cálculo de este importe (en quinceavos o treintavos). Por lo tanto, solo al final de cada período (quincenal o mensual,

según corresponda) será posible cuantificar lo que le corresponderá percibir a cada trabajador por este concepto.

En caso de que el feriado coincida con un día de descanso semanal obligatorio (por ejemplo, un domingo), a los trabajadores involucrados solo les corresponderá percibir uno de estos dos pagos; teniendo en cuenta que ambos conceptos –día de descanso semanal obligatorio y los feriados– se calculan con la misma metodología. La única excepción a esta regla aplica para el Día del Trabajo (1° de mayo), en el cual se otorga: (I) una remuneración por el día de descanso semanal; y, (II) otra remuneración por el feriado.

Ahora bien, si el empleador lo estima pertinente, y el feriado coincide con un día comprendido en la jornada ordinaria de trabajo (por ejemplo, un lunes), los trabajadores pueden ser obligados a laborar durante este día; esta decisión – legítima– está amparada en el poder de dirección del empleador. En este supuesto, el trabajo realizado deberá ser compensado o retribuido con alguna de estas modalidades:

1. Compensación (descanso efectivo): Este supuesto implica –en la práctica– diferir el goce del feriado a otra fecha. Por ejemplo, un trabajador que prestó servicios el jueves y viernes Santos podría “compensar” estas labores con dos días de descanso remunerado en la siguiente semana (no tienen que ser, necesariamente, el jueves y viernes posterior).

Si el trabajo en feriado se compensa con descanso, el empleador no tendrá la obligación de hacer algún pago adicional.

2. Retribución (pago en dinero): Cuando no se otorgue descanso compensatorio, los trabajadores tendrán derecho a: (I) una remuneración diaria por el trabajo realizado; (II) el pago de una sobretasa legal del 100% (es decir, otra remuneración diaria); y, (III) una remuneración diaria por el día feriado.

En la práctica, esto se traduce a que, por cada feriado efectivamente laborado, el trabajador tendrá derecho a percibir dos remuneraciones diarias adicionales a fin de mes. Debemos precisar que el pago de la remuneración diaria por el

día feriado está comprendido dentro de los 30 días remunerados del mes; por esta razón se otorgarán dos –y no tres– remuneraciones diarias a fin de mes.

Por lo tanto, si un trabajador presta servicios durante el jueves y viernes Santos, a fin de mes deberá percibir un sueldo mensual equivalente a 34 remuneraciones diarias.

Finalmente, debemos tener en cuenta el especial contexto que resultará aplicable a los feriados del jueves y viernes Santos. Como es de público conocimiento, el Gobierno ha dictado una medida de aislamiento social obligatorio (cuarentena) que se extenderá desde el jueves 1° hasta el domingo 4 de abril. Entonces, solo podrán laborar durante estos feriados los trabajadores que: (I) presten servicios de manera remota (sin necesidad de concurrir presencialmente al centro de trabajo); y, (II) aquellos cuyos empleadores brindan servicios básicos esenciales (en este supuesto, la posibilidad aplica también para los que desarrollan trabajo presencial, siempre que gestionen un pase laboral).

### **2.2.2.13. Descanso semanal obligatorio**

Quispe G. (2011), El tratamiento del trabajo por una jornada laboral ordinaria

La legislación vigente establece que los trabajadores que laboran en su día de descanso sin sustituirlo por otro día en la misma semana, tendrán derecho al pago de la retribución correspondiente a la labor efectuada más una sobretasa del 100%. Si se le concede al trabajador un descanso sustitutorio otro día de la semana Si un trabajador labora en el descanso semanal obligatorio, el empleador debe darle un día de descanso sustitutorio en la misma semana, es decir, que el descanso debe otorgarse por anticipado al día de descanso señalado y la remuneración será pagada sin sobretasa o recargo alguno.

Pago por descanso semanal obligatorio omitido, si un trabajador labora en el día de descanso semanal obligatorio y el empleador no le otorga el descanso sustitutorio tiene como consecuencia que el trabajador reciba

los siguientes conceptos: a) La remuneración correspondiente al día de descanso. b) La remuneración correspondiente a la labor efectuada. c) Un monto adicional equivalente a una sobretasa del 100% de la remuneración por la labor efectuada.

El tratamiento del trabajo en el día de descanso semanal obligatorio que supera el número de horas de la jornada ordinaria, como podemos apreciar, el trabajo en día de descanso semanal obligatorio tiene un tratamiento muy especial y origina un día sustitutorio o pagos adicionales, surgiendo la interrogante respecto del tratamiento del pago de las horas que exceden la jornada ordinaria. Y es que existe la postura de que el pago de un trabajador que realiza trabajo en sobretiempo en este supuesto sin descanso sustitutorio en la semana, será de la siguiente manera: a) La remuneración correspondiente al día de descanso. b) La remuneración que corresponde al trabajador por la labor efectuada en la jornada ordinaria y las horas extras con el incremento de 25% por las primeras dos horas y el 35% por las restantes. c) Un monto adicional equivalente a una sobretasa del 100 % de la remuneración por la labor efectuada (monto recibido por la jornada ordinaria y horas extras).

#### **2.2.2.14. Nivelación de remuneraciones**

Acevedo J. (2019), redacta en el diario El Peruano, Examinan existencia del término de comparación válida para establecer perjuicio. La falta de justificación objetiva de las diferencias remunerativas entre trabajadores que desempeñan las mismas funciones podría vulnerar el derecho a la igualdad salarial.

Así lo decidió el Tribunal Constitucional (TC) al resolver el recurso de amparo, recaído en el expediente N° 04034-2015-PA/TC, en el que el recurrente solicita que se ordene la homologación de su remuneración a la misma que perciben sus compañeros que desempeñan la labor de obrero de limpieza pública.

Refiere que por ser un trabajador contratado a plazo indeterminado en virtud de un mandato judicial percibe una remuneración menor en comparación con otros trabajadores, pese a realizar las mismas funciones y encontrarse en el mismo régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728.

Al resolver, el TC advierte que de las planillas de pago se desprende que el demandante percibe un monto menor que el de los otros obreros, pese a ostentar igual cargo y función, así como pertenecer a una misma institución. Además, constata que los montos por el concepto “costo de vida” varían de manera significativa entre los obreros que se dedican a la limpieza pública, sin haberse precisado adecuadamente su justificación ni el cálculo de tal concepto.

De ahí que el tribunal no evidencia criterio objetivo para justificar las diferenciaciones remunerativas entre los demás trabajadores con el demandante, afirmó el laboralista Jorge Luis Acevedo.

Así, el colegiado concluye que, si los obreros de limpieza pública realizan iguales funciones y se encuentran en el mismo cargo, no existe una justificación objetiva y razonable que pueda determinar un tratamiento diferenciado entre la remuneración del demandante (que incluye el denominado “costo de vida”), y el de sus compañeros de trabajo. Por ello, al haberse acreditado la vulneración del derecho a la igualdad del demandante para percibir una remuneración por igual labor y por igual categoría, se declara fundada la demanda y se ordena la homologación de remuneración.

### **Argumentaciones**

Para el Tribunal Constitucional, la decisión de alguna posible violación del principio de igualdad requiere, de modo previo, que se determine la existencia de un término de comparación válido. Así, las características de ese término serán las siguientes: i) debe tratarse de un supuesto de hecho lícito; y ii) la situación jurídica propuesta como término de comparación debe ostentar

propiedades que resulten, desde lo fáctico y jurídico, sustancialmente análogas a las que ostenta la situación jurídica que se reputa discriminatoria.

#### 2.2.2.15. Costos y costas

Las costas comprenden todos los gastos necesarios y justificados efectuados por la parte victoriosa, tales como tasas y derechos judiciales, honorarios de peritos, depositarios, martilleros, publicaciones y otros valores legalmente establecidos.

Los costos comprenden los honorarios de abogado y los derechos del mandatario.

### 2.3. Marco Conceptual

- **Acción:** Para la acción es un derecho subjetivo que tienen todos los ciudadanos y se activa al iniciar un juicio, esto no solo se da a través de la demanda sino también a través de la contrademanda. (Ledesma, 2015).
- **Beneficios Sociales:** Se entiende por “beneficios sociales” a cualquier ventaja que deviene de la remuneración que percibe el trabajador por el trabajo que realiza, pero difiere de la misma. (Saco, 2001).
- **Capacidad de goce:** Cuando la persona puede beneficiarse pasivamente de los derechos que le son reconocidos. (Gálvez & Maquera, 2020).
- **Causal:** Motivo o razón que deriva otros hechos/Origen de las consecuencias. (Gálvez & Maquera, 2020).
- **Competencia:** Es la suma de facultades que la ley da (a una autoridad) para ejercer ciertas atribuciones. (Bautista, 2014).
- **Desnaturalización de contrato:** Viene hacer la simulación relativa de un contrato, teniendo como consecuencia dentro del marco del principio de la primacía de la realidad, por otro lado, la desnaturalización también se evidencia como resultado del fraude a la ley. (Miyagusuku, 2007).
- **Demanda:** Presentarse ante un juez o un tribunal para que se reconozca la existencia de un derecho. (Gálvez & Maquera, 2020).
- **Derecho:** Conjunto de normas vinculantes en una sociedad determinada. (Gálvez & Maquera, 2020).
- **Dictamen:** Opinión sustentada que emite un especialista jurisconsulto acerca de una cuestión de hecho o de derecho, sometida a su consideración y parecer;

por lo general esta opinión debe ser por escrito. (Gálvez & Maquera, 2020).

- **Distrito judicial:** Parte de un territorio en donde un juez o tribunal ejerce jurisdicción. (Gálvez & Maquera, 2020).
- **Doctrina:** Conjunto de tesis y opiniones de los tratadistas y estudiosos del Derecho que explican y fijan el sentido de las leyes o sugieren soluciones para cuestiones aún no legisladas. (Ossorio, 2010).
- **Ejecución:** Dar cumplimiento a lo dispuesto por la autoridad jurisdiccional en el ejercicio de sus funciones. Por lo general se refiere a la sentencia. (Gálvez & Maquera, 2020).
- **Gratificaciones:** Se llama así a los depósitos efectuados por el contratante a sus empleados de manera anexa a sus sueldos habituales. Ello se realiza dos veces al año siendo estas en Fiestas Patrias y Navidad. (Haro, 2010).
- **Juez:** El juez o magistrado es la persona física que ha sido instituida con jurisdicción por lo que ejerce la función pública de administrar justicia. En este sentido, el juez se perfila como el sujeto principal de la relación jurídica procesal, en tanto que es el director del proceso y funge de órgano del Estado. (Gaceta Jurídica, 2013).
- **Juicio:** Actividad intelectual mediante la que se decide entre varias alternativas, analizando valorativamente las cualidades de cada una. Resolución de un problema o proceso judicial en el que se ventila una controversia o litigio. (Gálvez & Maquera, 2020).
- **Jurisdicción:** La definición de jurisdicción ha variado en tiempo, espacio y según la orientación que le den los autores que estudian la doctrina, siendo importante abarcar sus elementos en su definición completa. En su aspecto más amplio la jurisdicción comprende el poder de administrar justicia: vale decir el poder de declarar el derecho y el poder de aplicar la ley. (Larico, 2015).
- **Legitimidad:** Calidad de legítimo, de lo que es conforme a las leyes. Lo cierto, genuino y verdadero en cualquier línea. La expresión se emplea especialmente en la relación paterno filial, así como en todo aquello que se otorga o realiza de acuerdo con las leyes. (Ossorio, 2010).
- **Parte procesal:** La mayoría de la doctrina considera el concepto de parte procesal con abstracción e independencia del derecho sustancial, es decir, no está supeditada ni es presupuesto que sean integrantes de la relación jurídica

material, que será, por cierto, un requisito indispensable para el pronunciamiento sobre el fondo de la causa, pero no para constituirse en parte en el proceso. (Gaceta Jurídica, 2013).

- **Pretensión:** Petición en general. Derecho real o ilusorio que se aduce para obtener algo o ejercer un título lo jurídico, propósito intención. (Ossorio, 2010).
- **Proceso:** Conjunto de actos mediante los cuales se constituye, desarrolla y termina la relación jurídica que se establece entre el juzgador, las partes y las demás personas que en ella intervienen; y que tiene como finalidad dar solución al litigio planteado por las partes, a través de una decisión del juzgador basada en los hechos afirmados y probados y en el derecho aplicable. (Bautista, 2014).
- **Prueba:** Viene a ser el medio que acredita los hechos y otorga convicción al juez para conocer a fondo el caso y poder tomar decisiones. Estas pruebas pueden ser documentos, cosas o personas que ayudan a esclarecer la disputa presentada. (Liñán, 2017).
- **Remuneración:** Viene a ser para toda derivación legal el integro de lo que el trabajador recibe de dinero o especies cualquiera sea la forma siempre que sea de su libre disposición. (Gaceta Jurídica, 2014).
- **Sentencia:** Refiere que la sentencia es el acto que concluye el proceso o una etapa del mismo y es emitida por el juez a cargo del litigio cuya finalidad es conocer, variar o eliminar una postura judicial, del mismo modo manifestar mandatos y prohibiciones. (Ortiz, 2015).
- **Vacaciones:** Son un derecho que asiste a todo trabajador, a gozar del descanso remunerado de treinta días calendarios por cada año completo de servicios. Al mismo tiempo nos precisa que si por distintos motivos, el trabajador no logra consumir el tiempo solicitado para alcanzar este derecho corresponderá utilizar la indemnización conocida con el nombre de vacaciones trucas las cuales deben ser computables de acuerdo a ley. (Haro, 2010).
- **Vía ordinaria:** Procedimiento normal, donde los litigantes cuentan con todos los procedimientos del caso, empero, que tienden a dilatar el proceso. (Gálvez & Maquera, 2020).

## **2.4. Hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis General**

De acuerdo con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, establecidos en el presente estudio, en el expediente N° 01797-2015-0-1706-JR-LA-01 del Primer Juzgado de Trabajo de Chiclayo – Lima, 2021, sobre la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Desnaturalización de contrato y Reintegros son de rango muy alta respectivamente.

### **2.4.2. Hipótesis Específicas**

1. De conformidad con los procedimientos y parámetros doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre Desnaturalización de contrato y Reintegros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 01797-2015-0-1706-JR-LA-01 del Primer Juzgado de Trabajo de Chiclayo – Lima, 2021, en función de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive es de rango muy alta.
2. De conformidad con los procedimientos jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la segunda instancia sobre Desnaturalización de contrato y Reintegros, en el expediente N° 01797-2015-0-1706-JR-LA-01 del Primer Juzgado de Trabajo de Chiclayo – Lima, 2021 - seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive es de rango muy alta.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y nivel de investigación

##### 3.1.1. Tipo de Investigación

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

**Cuantitativa:** Se desarrolla una investigación de tipo cuantitativo porque ésta es suscitada con la formulación del problema, el cual es preciso y específico; mismo que tiene como base materias demarcados externamente del objeto de la investigación, además se encuentra orientado por todo un marco teórico que es el resultado del análisis de la literatura (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

La base cuantitativa que se desarrolla en una investigación, es manifestada con el manejo penetrante del estudio de la bibliografía; porque dicho caudal ayudó a proyectar el problema general, a determinar los objetivos del estudio, a crear la operacionalización de las variables, la elaboración de los instrumentos de recolección de datos, a llevar a cabo cada diligencia del procedimiento con el objetivo de recolectar la información necesaria y desarrollar el análisis de estos.

**Cualitativa:** La investigación es cualitativa cuando se argumenta en base al sentido interpretativo se encuentra centrada en comprender el significado de los hechos, en especial del ser humano (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

La base cualitativa de la investigación demuestra la recopilación de datos, ya que para eso necesita examinar y así establecer los indicadores de la variable, hallados en la esencia de la investigación (sentencia), asimismo, dicha esencia es un fenómeno consecuencia de un acto humano, el cual actúa en una Litis representando al Estado (Juez unipersonal o colegiado) con la intención de disipar el problema con relevancia jurídica que se trata.

Es así que, el concluir datos tiene como consecuencia el dilucidar la esencia del objeto de investigación (sentencia) con la intención de obtener efectos. Misma que fue

evidenciada en la ejecución de acciones sistemáticas, las cuales son: i) inmiscuirse en la base de la sentencia, o sea, en el proceso judicial analizado, se desarrolló un examen metodológico y preciso de cada diligencia procesal documentada (expediente judicial) con el fin de entender y ii) retornar a introducirse, aunque, en el contenido concreto, concerniente al mismo objeto de estudio (sentencia), o sea, acceder a cada uno de sus compartimentos e inspeccionarlos notoriamente con el objetivo de aglomerar información (indicadores de la variable).

Por otro lado, al referirnos a un nivel mixto, expresa la forma como se concretiza las diligencias como la recaudación de información y de observación; por cuanto deriva de forma afín, además de aumentar el empleo penetrante de las bases teóricas (bases procesales y sustantivas), mismas con las que se relaciona la Litis y el fin del mismo (pretensión) como efectos de ratificar la exegesis y el razonamiento del texto de las sentencias y entender en ellas a los indicadores (variables de investigación).

### **3.1.2. Nivel de investigación**

Para la presente investigación se ha desarrollado un nivel exploratorio y descriptivo.

**Exploratoria:** Es exploratorio cuando se basa en una investigación que se acerca y examina contenidos que son casi nada analizados, ya que la recaudación de bibliografía referente al objeto de la investigación (sentencia) es poca; y esa tenía como finalidad la obtención de nuevas posibilidades (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Este nivel de investigación, demostró en diferentes aspectos: la implementación de antecedentes, el cual no es simple porque se encontraron estudios aislados de tipo interpretativo, en el cual el eje del estudio llegó a ser los veredictos (sentencias), aunque, las variables analizadas fueron diferentes, por ejemplo: establecer un buen juicio de valores, la apreciación de los medios probatorios, la motivación, etc., aunque sobre la calidad, se usa un proceso análogo no fue encontrado.

Al mismo tiempo, de las consecuencias conseguidas aun controvertidos, ya que los veredictos envuelven manejo (estudio) de componentes complejos (abstractos). Por

ejemplo: el principio de equidad y justicia, su ejecución supeditará el contexto delimitado donde se empleó, no se debe globalizar.

**Descriptiva:** El nivel descriptivo en una investigación se basa en el análisis que detalla atributos y peculiaridades del objeto de estudio; es decir, el objetivo plasmado por el investigador cuenta y especifica el fenómeno precisando las particularidades concretas. De este modo, la recaudación de bibliografía sobre las variables y sus elementos, se realiza de manera autónoma y unida con la intención de ser subyugada a la investigación (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Mejía (2004) sobre el nivel descriptivo arguye: “El hecho está subyugado a un examen fuerte, usando profundamente y constantemente las teorías para favorecer la comprobación de las peculiaridades halladas dentro de él, y así contar con circunstancias para precisar su perfil y poder llegar a definir las variables”.

Cuando se desarrolla un nivel descriptivo en la investigación, se puede observar en diferentes lapsos del trabajo: i) cuando se elige la unidad de análisis (expediente judicial), la litis real, en su contenido posee las circunstancias pre determinadas por la cual llega a ser escogidas, con la intención de favorecer la ejecución de la investigación (Ver 4.3. de la metodología), y, ii) el momento de almacenar y analizar los datos determinados en los instrumentos, ya que se encuentra orientado a encontrar un conjunto de particularidades o atributos, el cual debe unir el tema de la sentencia (peculiaridades y/o discernimientos: puntos de coincidencia y/o proximidad, encontradas en fuentes materiales como las leyes, doctrina y jurisprudencia).

### **3.2. Diseño de investigación**

**No experimental:** El análisis del suceso investigado se presentó en su contexto natural, en derivación de los datos expresan el progreso natural de los sucesos, indiferente a la voluntad del investigador (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

**Retrospectiva.** Es cuando se da la organización y recaudación de datos que percibe un suceso que aconteció en el pasado (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Transversal. Cuando el acopio de información para establecer la variable, resulta de un suceso donde corresponde a un tiempo preciso de mejora (Supo, 2012, Hernández, Fernández & Batista, 2010).

En la investigación, las particularidades se prueban de la forma subsiguiente: no se maniobró la variable, pero los métodos como el de observación y análisis de contenido se emplearon al suceso (fallo) en su etapa estándar; o sea, declaró por una vez en el pasado (dentro del texto o tema tratado que resultó documentada como tal).

De otra forma, el diseño no experimental, se demuestra en el momento del acopio de información sobre la variable: calidad de las sentencias puesto que la recolección se empleó de forma más notable, efectiva y perfecta fuera de alterar su naturaleza, con excepción de la información de individuos señalados a los que se les otorgó un código de identificación con la intención de conservar y resguardar su identidad (ver punto 4.8 de la metodología). Igualmente, su perfil retrospectivo se demuestra en la misma esencia de la investigación (sentencia); puesto que son productos referentes a un periodo pasado, al mismo tiempo, cuando se tiene el ingreso para alcanzar el expediente judicial que abarca es viable en el momento que esconde el principio de reserva procesal; previamente es improbable que un individuo fuera del proceso pueda examinar. Por último, cuando se refiere a su aspecto transversal, es demostrado en la recaudación de información, por cuanto, estos quitaron un componente documental en el cual permaneció reconocido la esencia de la investigación (sentencia), por efecto, no transformó su estado único acorde acontecó una vez en un periodo (lugar y fecha de realización).

### **3.3. Unidad de Análisis:**

“Es entendida como los componentes en los cuales incurre los datos alcanzados, mismos que tienen que ser determinados con propiedad, o sea, fijar los sujetos quienes se va emplear la muestra con el fin de conseguir información” (Centty, 2006, p.69).

Además, dicha unidad de análisis puede ser seleccionada utilizando los procedimientos probabilísticos y no probabilísticos. En esta investigación se desarrolló el no probabilístico, quiere referir que, “...no se emplea la ley del azar, suerte o el cálculo de probabilidades... Este procedimiento posee diversas maneras como: el muestreo

por juicio o criterio del investigador, muestreo por cuota y el accidental” (Arista, 1984; citado por Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez, 2013; p. 211).

Se puede apreciar para esta investigación, la selección de la unidad de análisis se dio por medio del procedimiento no probabilístico, esto es que, según el juicio del investigador se determinó dicha unidad. Para Casal y Mateu (2003) este procedimiento es “Un método por beneficio, ya que es el propio investigador el que determina las circunstancias y así fijar una unidad de análisis”.

La unidad de análisis en la presente investigación es el expediente judicial (ULADECH Católica, 2013) es un medio que ayuda al desarrollo de la investigación, los razonamientos notables para ser elegido ha sido: Proceso Laboral (que exista controversia); con interacción de ambas partes (sin rebeldía); finiquitado por un veredicto (mediante maneras opcionales de términos del proceso), con participación de dos órganos jurisdiccionales (en primera y segunda instancia) que permite justificar la pluralidad de instancias, referente al Distrito Judicial de Junín, Lima (jurisdicción territorial del cual se extrajo del expediente, para afirmar la contextualización o representación de la situación problemática).

Dentro de la Litis se halló: la esencia de investigación emitida por los veredictos de primera y segunda instancia.

La unidad de análisis en la investigación es el expediente N° 01797-2015-0-1706-JR-LA-01, pretensión judicializada: Desnaturalización de Contrato y reintegros; proceso Laboral, tramitado en la vía del Proceso Ordinario Laboral; perteneciente al Primer Juzgado de Trabajo de Chiclayo del Distrito Judicial de Lambayeque.

La prueba empírica de la esencia de la investigación son las sentencias analizadas, y que se hallan en el **Anexo 1**; los cuales almacenan su atributo, la renovación de datos se utilizó en la identidad de los sujetos pertenecientes al proceso, con la intención de amparar su coincidencia, comprobar el principio de reserva y protección a la intimidad (sea persona natural o jurídico) a quienes le otorgaron un símbolo (A, B, C, etc.) por materias éticas y respeto a la dignidad.

### **3.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores**

Conforme a Centty (2006, p. 64):

“Las variables son particularidades, peculiaridades que ayudan a diferenciar un suceso o eventos de otro (individuos, cosas, población), con el objetivo de examinarlos y medirlos, ya que son un medio metodológico que se usa para apartar o separar las porciones de un todo y poseer el confort así manipularlas y ponerlas en funcionamiento de forma apropiada”.

Las variables del actual estudio son: la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia. Según la Sociedad Americana para el Control de Calidad (ASQC) arguye que la calidad es un conjunto de particularidades de un servicio, diligencia o producto que tiene como esencia y posee el fin de reparar las necesidades de un grupo específico (Universidad Nacional Abierta y a Distancia, s.f).

En base a un concepto jurídico, una sentencia de calidad es el documento que posee un conjunto de particularidades concluyentes en fuentes que avanza su contexto. En la investigación, las causas que sacaron los juicios (parámetros-indicadores) fundamenta en razones de producción sustraídos en fuentes jurídicas como las leyes, doctrinas y jurisprudencia (donde existe similitud o cercanía).

Sobre los indicadores de las variables, para Centty (2006, p. 66) manifiesta:

Los indicadores son unidades empíricas de estudio básicas, que son resultados de las variables y son verificadas de manera empírica y luego de forma teórica; dichos indicadores favorecen la recaudación de datos, aunque señala la imparcialidad y autenticidad de los datos emanados, así representa el peldaño vital dada entre las hipótesis, variables y su argumentación.

Por otro lado, Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2003) señalan: “Los indicadores son expresiones perceptibles y notorias del fenómeno” (p. 162).

En la investigación, los indicadores son elementos identificables en el texto de los veredictos; en concreto los requerimientos o circunstancias amparadas por la norma y la Carta Magna; donde las fuentes jurídicas como las normas, doctrinas y

jurisprudencias, estudiados; armonizaron y/o poseen un vínculo cercano. Se halla en información que hay indicadores indefinidos y difíciles, en la presente investigación se elaboró los indicadores teniendo presente el nivel de pre grado de los alumnos.

Es así que, son cinco la cifra de indicadores en cada sub dimensión de la variable, esto existió para favorecer el empleo de la metodología trazada para la investigación; asimismo, dicha circunstancia aportó a fijar en cinco rangos la calidad predicho y son: muy alta, alta, mediana, baja y muy baja.

En definición jurídica la calidad con rango muy alta, es aquella con calidad general, esto es que, al llevar a cabo los indicadores determinados en la actual investigación. Con esta calidad, compone sobre demarcar los otros rangos, mismos que se hallan señalados en el marco conceptual (Muñoz, 2014).

### **3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Cuando se realiza el acopio de información se utilizaron las técnicas de observación: inicio de conocimiento, contemplación estancada y metodología; así como, el análisis de contenido: referencia para la lectura, y para llegar a ser científica pueda ser general y total; ya que no solo comprende de forma superficial o notorio de un contenido, ya que se desea obtener de forma más de un texto recóndito y escondido (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez; 2013).

Dichas técnicas se usaron en desiguales periodos del desarrollo del análisis: en la localización y detalle de la realidad incierta, descubrir el problema a estudiar, identificar la línea del proceso judicial hallado en el expediente, exégesis del texto del veredicto, acopio de información en los fallos, estudiar los resultados, proporcionalmente.

El instrumento es el mecanismo por el cual se consigue información en base a la variable analizable. La lista de cotejo es una herramienta organizada que determina la pérdida o concurrencia de un rango, comportamiento o sucesión de actos. La lista es identificada como dicotómica, o sea, posee dos opciones, por ejemplo: si o no, lo logra o no lo logra, etc. (SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2do y 4to

párrafo).

En el actual estudio se empleó una herramienta designada lista de cotejo (anexo 3), el mismo que se fabricó con el análisis de la bibliografía, mismo que desarrollado en base al criterio de especialistas (Valderrama, s. f.) la diligencia radica en el estudio de la forma y fondo (instrumento) realizada por peritos. Dicha herramienta posee los indicadores de la variable, o sea, los juicios o ítems acopiados en el argumento de los veredictos, basado en un conjunto de medidas de calidad, favorable para la línea de la investigación al ser usado en pre grado.

Se determina parámetros a las piezas o referencias por las cuales se analizan las resoluciones judiciales, ya que son aspectos específicos donde concuerdan o coexisten en fuentes normativas, doctrinarias y jurisprudenciales.

### **3.6. Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis de datos**

Es un boceto determinado para el eje de investigación comienza con la explicación de patrón para recaudar información, se sitúa por la organización del fallo y los objetivos específicos diseñados para la investigación, su uso involucra la utilización de mecanismos de observación, el análisis de contenido y lista de cotejo; empleando también las bases teóricas con la intención de ratificar el asertividad en la identificación de la información indagado en el contenido de los veredictos.

Igualmente, las diligencias de recopilación y estudio han sido sincrónico que se desarrollaron por periodos o ciclos, de acuerdo a lo manifestado por Lenise Do Prado, Quelopana Del Valle, Compean Ortíz y Reséndiz González (2008). (La separación de las dos actividades solo obedece a la necesidad de especificidad).

#### **3.6.1. De la recolección de los datos**

La explicación del recaudo de información se halla en el Anexo 4, llamado Procedimiento de recolección, estructuración, valoración de los datos y fijación de las variables.

### **3.6.2. Del plan de análisis de datos**

#### **3.6.2.1. La primera etapa**

Se desarrolló una diligencia directa y exploratoria, que radicó una proximidad progresiva y pensativa al fenómeno, encaminada por los objetivos del estudio, en cada instante de inspección y entendimiento fue un logro que se desarrolló en el análisis y el estudio. En esta fase se determinó la recolección de información.

#### **3.6.2.2. La segunda etapa**

En esta etapa, se promueve una diligencia más general, como el acopio de información, guiada por los objetivos y el examen intacto de la bibliografía, que favoreció el reconocimiento y el análisis de dichos datos.

#### **3.6.2.3. La tercera etapa**

En esta fase más sólida, se realizó un estudio metódico, con características observacional, metódica, de categoría fuerte encaminada por los objetivos de investigación, poseyendo una conexión de la información y el acopio de bibliografía.

Las diligencias demostraron desde el momento que el investigador empleó el estudio y el examen en la esencia de la investigación, esto es que, las resoluciones judiciales es un acontecimiento ocurrido en un tiempo específico materializado en un expediente judicial, o sea, la unidad de análisis es originario en la exploración, el fin no es recaudar informe, además, examinar su texto basado en las teorías que son parte de la bibliografía.

Inmediatamente después, el investigador poseedor de una vasta información, operó el mecanismo de la observación y el estudio del texto, guiado por los objetivos específicos formó el acopio de información, esto es, la lista de cotejo, misma que fue chequeada muchas veces. Dicha diligencia, terminó un acto de mayor reclamación observacional, metódica y razonada, rigiéndose por el caudal de la recaudación de la información, la potestad fue esencial que derive el empleo del mecanismo (anexo 3) y precisar de manera concreta en el anexo 4.

Por último, los pasos surgieron de la codificación de la información, en referencia al descubrimiento de indicadores o medidas de calidad sobre el contenido de los veredictos, acorde a la representación elaborada en el anexo 4.

### 3.7. Matriz de consistencia lógica

Según Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2003): “La matriz es un cuadro que determina una sinopsis hallado de manera horizontal, posee 5 columnas que contiene los cinco elementos primordiales del proyecto de investigación: problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores, y la metodología” (p. 402).

De otro lado, Campos (2010) manifiesta: “La matriz de consistencia es lógica, sintetizada, que posee componentes clásicos, de esta manera ayuda a conocer la relación interna que posee entre cuestionamientos, objetivos e hipótesis” (p. 3).

En la actual investigación, la matriz es primordial y ésta posee: el planteamiento de investigación, los objetivos y las hipótesis.

En forma ordinaria, la matriz de consistencia tiene como finalidad verificar el orden, y poder certificar que dicha investigación tiene rigor científico. La matriz del presente estudio se detalla:

**Título:** Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre Desnaturalización de Contrato y Reintegros en el Expediente N° 01797-2015-0-1706-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Lambayeque – Lima, 2021.

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS
	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Desnaturalización de contrato y Reintegros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 01797-2015-0-1706-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Lambayeque – Lima, 2021?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Desnaturalización de contrato y Reintegros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 01797-2015-0-1706-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Lambayeque – Lima, 2021	De acuerdo con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, establecidos en el presente estudio, en el expediente N° 01797-2015-0-1706-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Lambayeque – Lima, 2021, en calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Desnaturalización de contrato y Reintegros.

	<p>¿Cuál es la calidad de la sentencia de primera instancia sobre Desnaturalización de contrato y Reintegros, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos y doctrinarios, en el expediente en estudio?</p>	<p>1.Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre Desnaturalización de contrato y Reintegros, en función de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos y doctrinarios, en el expediente en estudio.</p>	<p>1. De conformidad con los procedimientos y parámetros doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre Desnaturalización de contrato y Reintegros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 01797-2015-0-1706-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Lambayeque – Lima, 2021. en función de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive.</p>
	<p>¿Cuál es la calidad de sentencia de segunda instancia sobre Desnaturalización de contrato y Reintegros, en función de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?</p>	<p>2.Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre Desnaturalización de contrato y Reintegros, en función 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 jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la segunda instancia sobre Desnaturalización de contrato y Reintegros, en el expediente N° 01797-2015-0-1706-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Lambayeque – Lima, 2021. seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive.</p>

### 3.8. Principios éticos

La ejecución del estudio crítico de la esencia de la investigación, se encuentra ligado a principios éticos primordiales de: rectitud, respeto a los derechos, honestidad y su conexión de igualdad (Universidad de Celaya, 2011). Existe responsabilidades éticas en todo el desarrollo de la investigación, con consecuencia de llevar a cabo el Principio de Reserva, el respeto al derecho a la intimidad y dignidad humana (Abad y Morales, 2005).

En este estudio, los principios éticos son expresados en la herramienta llamado: “Declaración de compromiso ético”, en el cual el encargado de la presente investigación tiene la responsabilidad de no propagar sucesos y coincidencias ciertas en la unidad de análisis, el cual se presenta en el Anexo 5. De esta forma, la investigación no se encuentra la información que señale la identidad en individuos que son partes en la Litis.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados

**Cuadro 1:** Calidad de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato y reintegros del Primer Juzgado de Trabajo de Chiclayo en el expediente N° 01797-2015-0-1706-JR-LA-01, Distrito Judicial de Lambayeque – Lima, 2021.

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: calidad de la sentencia de primera instancia									
			Muy baja	Baja	Media	Alta	Muy alta		Muy baja	Baja	Media	Alta	Muy Alta					
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 - 24]	[25- 32]	[33 - 40]					
Calidad de la sentencia de primera instancia	Parte expositiva	Introducción				X		9	[9 - 10]	Muy alta						39		
		Postura de las partes					X			[7 - 8]							Alta	
									X								[5 - 6]	Mediana
																	[3 - 4]	Baja
																	[1 - 2]	Muy baja
	Parte		2	4	6	8	10	20	[17 - 20]	Muy alta								
									[13 - 16]	Alta								

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

Cuadro diseñado por la Abog. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: Sentencia de primera instancia en el expediente N° 01797-2015-0-1706-JR-LA-01, Distrito Judicial de Lambayeque – Lima, 2021.

Nota. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

Fuente: Anexo 5.1, 5.2, 5.3, de la presente investigación.

El cuadro 1, revela que la **calidad de la sentencia de primera instancia** sobre desnaturalización de contrato y reintegros; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 01797-2015-0-1706-JR-LA-01, Distrito Judicial de Lambayeque, fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente.

**Cuadro 2:** Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato y reintegros del Segunda Sala Laboral de Lambayeque en el expediente N° 01797-2015-0-1706-JR-LA-01, Distrito Judicial de Lambayeque – Lima, 2021.

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: calidad de la sentencia de segunda instancia								
			Muy baja	Baja	Media	Alta	Muy Alta		Muy baja	Baja	Media	Alta	Muy y Alta				
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 - 24]	[25- 32]	[33 - 40]				
Calidad de la sentencia de segunda instancia	Parte expositiva	Introducción					X	10	[9 - 10]	Muy alta						39	
										[7 - 8]							Alta
		Postura de las partes					X		[5 - 6]	Media							
									[3 - 4]	Baja							
									[1 - 2]	Muy baja							
	Parte considerativa	Motivación		2	4	6	8	10	20	[17 - 20]							Muy alta
										[13 - 16]							Alta
							X			[9- 12]							Median

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

Cuadro diseñado por la Abog. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: Sentencia de segunda instancia en el expediente N° 01797-2015-0-1706-JR-LA-01, Distrito Judicial de Lambayeque – Lima, 2021.

Nota. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

Fuente: Anexo 5.4, 5.5, y 5.6 de la presente investigación.

El cuadro 2, revela que la **calidad de la sentencia de segunda instancia** sobre desnaturalización de contrato y reintegro; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 01797-2015-0-1706-JR-LA-01, Distrito Judicial de Lambayeque, fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutiva que fueron: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente.

## **4.2. Análisis de los resultados**

Según los resultados obtenidos en el instrumento aplicado se determinó que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato y reintegros en el expediente N° 01797-2015-0-1706-JR-LA-01, el cual pertenece al Distrito Judicial de Lambayeque – Lima, 2021, fueron de rango muy alta y muy alta en ambas instancias respectivamente, según y de conformidad con los parámetros normativos las cuales han sido aplicados al presente estudio, estos son: doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes.

### **4.2.1. La sentencia de primera instancia**

La sentencia fue expedida por el órgano jurisdiccional de primera instancia, siendo este el Primer Juzgado de Trabajo de Chiclayo, en el cual luego de analizar la calidad de la sentencia esta arrojó un rango de muy alta, según y de conformidad con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes (Cuadro 1).

En esta sentencia se logró determinar que la calidad tanto de la parte expositiva, considerativa, y resolutive fueron, de rango muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente.

#### **a) La calidad de la parte expositiva**

Se logró determinar que la calidad de la parte expositiva, de la sentencia de primera instancia, fue de rango muy alta. Ello fue determinado por la calidad de la introducción y de la postura de las partes, que fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente. En la introducción se encontraron los cinco parámetros previstos en el instrumento de evaluación aplicado a la sentencia, siendo estos: el encabezamiento; evidencia el asunto; evidencia la individualización de las partes; evidencia los aspectos del proceso; y la claridad. En la postura de las partes, se encontraron también cuatro de los cinco 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 expuestos por las partes y la claridad. No explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. (Cuadro 1).

**b) La calidad de la parte considerativa**

Se logró determinar que la calidad de la parte considerativa, de la sentencia de primera instancia, fue de rango muy alta. Ello fue determinado a través de los resultados de la calidad de la motivación de los hechos y la motivación del derecho, donde ambas fueron de rango muy alta (Cuadro 1).

En la motivación de los hechos, se encontraron los cinco parámetros previstos en el instrumento de evaluación aplicado a la sentencia: las razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbados; las razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, y la claridad.

Del mismo modo, en la motivación del derecho también se encontraron los cinco parámetros previstos en el instrumento de evaluación aplicado a la sentencia: 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; las razones se orientan a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; y la claridad.

**c) La calidad de la parte resolutive**

Se logró determinar que la calidad de la parte resolutive, de la sentencia de primera instancia, fue de rango muy alta. Ello fue determinado a través de la calidad de la aplicación del principio de correlación y la descripción de la decisión, que fueron de rango muy alta y muy alta respectivamente (Cuadro 1).

En, la aplicación del principio de congruencia, se encontraron los cinco parámetros previstos en el instrumento de evaluación aplicado a la sentencia: el pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; el pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas; el pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia; el pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente; y la claridad.

En, la descripción de la decisión, se encontraron los cinco parámetros previstos en el instrumento de evaluación aplicado a la sentencia: el pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación); el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración si fuera el caso; y la claridad.

#### **4.2.2. La sentencia de segunda instancia**

Se trata de una sentencia emitida por un Órgano Jurisdiccional de segunda instancia, este fue Segunda Sala Laboral de Lambayeque, cuya calidad fue de rango muy alta, de conformidad con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes (Cuadro 2).

En esta sentencia se logró determinar que la calidad tanto de la parte expositiva, considerativa, y resolutive fueron, de rango muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente.

##### **a) La calidad de la parte expositiva**

En cuanto a la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia se determinó que su calidad fue de rango muy alta. Ello se derivó de la calidad de la introducción y de la postura de las partes, que fueron de rango muy alta, y

muy alta, respectivamente.

Asimismo, en la introducción, logramos ubicar los cinco parámetros previstos en el instrumento aplicado a la sentencia: el encabezamiento; evidencia el asunto; evidencia la individualización de las partes; evidencia los aspectos del proceso; y la claridad.

En lo referente a la postura de las partes, se encontraron los cinco parámetros previstos en el instrumento aplicado a la sentencia: evidencia el objeto de la impugnación; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación; evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; evidencia las pretensiones de la parte contraria al impugnante; y la claridad.

#### **b) La calidad de la parte considerativa**

En cuanto a la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia se determinó que su calidad fue de rango muy alta. Ello se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación de derecho (Cuadro 2).

En la motivación de los hechos, se encontraron los cinco parámetros previstos en el instrumento aplicado a la sentencia: 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 evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad.

La motivación del derecho cumplió con los cinco parámetros establecidos en el instrumento aplicado a la sentencia: 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; las razones se orientan a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; y la claridad.

### c) La calidad de la parte resolutive

En cuanto a la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia se determinó que su calidad fue de rango muy alta. Ello se derivó de la calidad de la aplicación del principio de correlación y la descripción de la decisión, que fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente (Cuadro 2).

En lo referente a la aplicación del principio de correlación cumplió con cuatro de los cincoparámetros establecidos en el instrumento aplicado a la sentencia, siendo estos: el pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; el pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate en segunda instancia; el pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente; y la claridad. No se encontró el pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio.

Asimismo, en la descripción de la decisión cumplió con los cinco parámetros establecidos en el instrumento aplicado a la sentencia, siendo estos: 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 pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso; y la claridad.

El último elemento, y por ello no menos importante, es la decisión adoptada por el juez luego de señalar lo acontecido en el proceso y el sustento argumentativo declarando así el derecho que corresponda a las partes, teniendo en cuenta los puntos controvertidos señalados en su oportunidad. En palabras de Rioja (2017), citando a De Santo, señala lo siguiente: “La sentencia concluye con la denominada parte *dispositiva o fallo* propiamente dicho, en el cual se sintetizan las conclusiones establecidas en los considerandos y se resuelve actuar o denegar la actuación de la pretensión procesal”.

## V. CONCLUSIONES

- De acuerdo a los parámetros de evaluación y procedimientos aplicados en el presente estudio a la calidad de la sentencia de primera y segunda instancia del proceso sobre desnaturalización de contrato y reintegros, en el expediente N° 01797-2015-0-1706-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Lambayeque, estas arrojaron un rango de muy alta respectivamente.
- De acuerdo a los parámetros de evaluación y procedimientos aplicados en el presente estudio a la parte expositiva, considerativa y resolutive de la sentencia de primera instancia en el expediente N° 01797-2015-0-1706-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Lambayeque, arrojó un rango de muy alta.
- De acuerdo a los parámetros de evaluación y procedimientos aplicados en el presente estudio a la parte expositiva, considerativa y resolutive de la sentencia de segunda instancia en el expediente N° 01797-2015-0-1706-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Lambayeque, arrojó un rango de muy alta.
- El instrumento de evaluación aplicado a las sentencias de primera y segunda instancia permitió arribar a que la calidad de ambas sentencias se encuentra en un rango de muy alta, evaluando la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive de ambas sentencias.
- Los jueces del Primer Juzgado de Trabajo de Chiclayo y los jueces de la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque expresaron con claridad los sustentos teóricos, normativos y jurisprudenciales a través de las sentencias que se expidieron en el proceso materia de análisis.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Águila, G. (2013). *Lecciones de Derecho Procesal Civil*. Fondo Editorial de la Escuela de Altos Estudios Jurídicos-EGACAL. (1ra. Edición). Lima: Editorial San Marcos.
- Alvarado, A. (2017). *Lecciones de Derecho Procesal Civil*. Argentina.
- Arévalo, J. (2007). En: *tratado de derecho laboral*. En Instituto Pacífico SAC. Lima .
- Arteaga, C. (2021). *La desnaturalización de los contratos de locación de servicios en los casos de locadores que realizan funciones de obreros en la Municipalidad Provincial del Callao*. Lima: Repositorio Virtual URP.
- Ávalos, O. (2010). *El Amparo Laboral*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Bautista, P. (2014). *Teoría General del Proceso Civil*. Ediciones Jurídicas. Perú.
- Bendezú, J. (2019). *Calidad de Sentencias de Primera y Segunda Instancia sobre desnaturalización de Contratos y Nulidad de Despido*. Lima: Repositorio Virtual ULADECH.
- Campos, W. (2010). *Apuntes de Metodología de la Investigación Científica*. Magister SAC. Consultores Asociados. Obtenido de Recuperado de: <http://erp.uladech.edu.pe/archivos/03/03012/archivo/001287/2822/00128720130424050221.pdf>
- Cajas, W. (2014). *Código Civil y otras disposiciones legales*. (17ava. Edición) Lima: RODHAS.
- Castillo, M. & Sánchez, E. (2014). *Medios impugnatorios en el proceso civil*. Lima Juristas.
- Chanamé, R. (2015). *La Constitución Comentada*. Editora y Distribuidora Ediciones Legales E.I.R.L. Novena edición. Perú.

- Chanamé, J. (2020). *Conceptos básicos sobre jornada de trabajo, según el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 854 y su reglamento*. <https://lpderecho.pe/jornada-trabajo-horario-horas-extras-sobretiempo/>
- Claudio, C. (2018). *Calidad de Sentencias de Primera y Segunda Instancia sobre Desnaturalización de Contratos*. Lima: Repositorio Virtual ULADECH.
- Congreso de la República (2009). *Nueva Ley Procesal del Trabajo* N° 29497. [https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/9887598046126744a6babe021c5bb19c/Ley\\_29497\\_Nva\\_ley\\_procesal\\_Trabajo.pdf?MOD=AJPERES](https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/9887598046126744a6babe021c5bb19c/Ley_29497_Nva_ley_procesal_Trabajo.pdf?MOD=AJPERES)
- Culquicondor, K. (2016). *Calidad de Sentencias de Primera y Segunda Instancia sobre Pago de Beneficios Sociales Laborales*. Lima: Repositorio Virtual ULADECH.
- Espinoza, C. (2021). *Remuneración en los días feriados*. Asociado sénior del Estudio Rebaza, Alcázar & de las Casas. <https://elperuano.pe/noticia/117823-remuneracion-en-los-dias-feriados>
- Gálvez, W. y Maquera, L. (2020). *Diccionario Jurídico Español – Quechua – Aymara*. Poder Judicial del Perú. Corte Superior de Justicia de Puno.
- García, M. (2018). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato de locación de servicios y reintegro de beneficios sociales*. Lima: Repositorio Virtual ULADECH.
- Gómez, V. (2016). *El contrato de Trabajo-Parte General*. Lima: Editorial San Marcos.
- Gonzales, E. (2008). *El Diseño en la investigación cualitativa*.
- Gonzales, J. (2014). *La Fundamentación de las sentencias y la sana crítica*.
- Gonzales, L. (2011). *Derecho Laboral General*. (1era edición) Lima – Perú. Ediciones Caballero Bustamante.
- Haro, J. (2010). *Derecho individual del trabajo* (1a ed.). Lima.
- Hernández, R., Fernández, C., & Batista, P. (2016). *Metodología de la Investigación*. (5ª ed.). México: Mc Graw Hill.

- Hurtado, J. y Dávila C. (2018). *Guía sobre los Principales Beneficios Sociales*. Perú.
- Iberico, L. (2020). *Desnaturalización de contratos laborales del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, 2018-2019*. Amazonas: Repositorio Virtual UNTRM.
- Ledesma, M. (2015). *Comentarios al Código Procesal Civil*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Liñán, L. (2017). *Teoría de la prueba en el proceso civil y en el proceso penal*. Segundo nivel de la Magistratura. Manual auto instructivo. Academia de la Magistratura, Lima – Perú.
- Mejía, C. (2014). *Sobre la Investigación Cualitativa. Nuevos Conceptos y campos de desarrollo*. Obtenido de Recuperado de: desarrollo. Recuperado de: [http://www.sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/publicaciones/inv\\_sociales/N13\\_2004/a15.pdf](http://www.sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/publicaciones/inv_sociales/N13_2004/a15.pdf) . (23.11.2013)
- Mendoza, E. (2017). *El Debido Proceso*. Lima: El Búho E.I.R.L.
- Miyagusuku, J. (2018). *Compendium Laboral*. Lima: El Búho E.I.R.L.
- Miyagusuku, J. (2007). *Guía Laboral Guía Legal de Problemas y Soluciones Laborales*. Lima: El Búho E.I.R.L.
- Montoya, L. (2018). *La Compensación por Tiempo de Servicios en el Perú*. Boletín Informativo Laboral, N° 82. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/227553/Art%C3%ADculo\\_V2.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/227553/Art%C3%ADculo_V2.pdf)
- Monroy, J. (2014). *Teoría General del Proceso*. 3ra. Edición. Editorial COMMUNITAS. Lima, Perú.
- Neves, J. (2018). *Introducción al derecho laboral* (3ra edición) lima: fondo editorial. Pontificia Universidad Católica del Perú.

- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2013). *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis*. Tercera Edición. Lima – Perú.: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Orrego, J. (2013). *Teoría de la prueba*. Editorial Aries. Santiago de Chile.
- Piscoya, J. (2021). *Discurso de orden del presidente de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque*. Lambayeque.  
<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/a5845980411fed8ba813b85aa55ef1d3/DISCURSO+DE+ORDEN+2021+-+Dr.+JUAN+RIQUELME+GUILLERMO+PISCOYA+%281%29.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=a5845980411fed8ba813b85aa55ef1d3>
- Quispe, G. (2011). *Tratamiento del Descanso Semanal Obligatorio en el Régimen Laboral Peruano*.  
[http://www.solucioneslaborales.com.pe/boletines/arc\\_boletines/informe\\_05082011.pdf](http://www.solucioneslaborales.com.pe/boletines/arc_boletines/informe_05082011.pdf)
- Rodríguez, L. (2016). *La Prueba en el Proceso Civil*. (1ra. Edición). Lima: MARSOL.
- Saco, R. (2001). *Remuneración y beneficios sociales*. En: Lumen Revista de la Facultad de Derecho UNIFE, Lima, diciembre, No. 3.
- Salazar, O. (2017). *La desnaturalización de los contratos modales en las empresas del Estado por fraude en la contratación: caso EPSEL S.A. Lambayeque 2000-2012*. Lambayeque: Repositorio Virtual UNPRG.
- Sarmiento, L. (2017). *Caracterización de la justicia formal en Colombia y elementos para la construcción de una agenda estratégica para su mejoramiento*, Tercera versión. Bogotá D.C. Colombia.
- Soberanes, J. (2016). *Algunos Problemas de administración de Justicia en México*. México: DIALNET.
- Toyama, J. (2017). *Problemática de los Contratos de Trabajo Modal*. Lima: El Búho E.I.R.L.
- Velarde, A. (2016). *Medios impugnatorios*. Universidad San Martín de Porres – facultad de derecho. Lima-Perú.

A  
N  
E  
X  
O  
S

## **ANEXO 1: EVIDENCIA EMPÍRICA DEL OBJETO DE ESTUDIO**

### **SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA**



### **CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LAMBAYEQUE**

“Año de la Consolidación del Mar de Grau”

#### **PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE CHICLAYO**

EXPEDIENTE : 01797-2015-0-1706-JR-LA-01  
DEMANDANTE : A  
DEMANDADO : B  
MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO  
JUEZ : X  
ESPECIALISTA : Y

#### **SENTENCIA**

RESOLUCION NÚMERO TRES

Chiclayo, Veintiuno de julio del año dos mil dieciséis. -

#### **I.- ASUNTO:**

Es materia del presente proceso la demanda interpuesta por don A contra B, sobre Desnaturalización de Contratos y otros, solicitando lo siguiente:

- I. Se declare la desnaturalización de los contratos para Servicio Específico, suscritos con la demandada durante el período del 05 de enero del 2005 al 30 de octubre de 2008.

- II. El Registro de la real fecha de ingreso en las planillas de remuneraciones y boletas de pago, esto es, desde el 05 de enero del 2005.
- III. El Reintegro de las Remuneraciones, por nivelación de la remuneración básica percibida por los trabajadores C1, C2 y C3
- IV. Reintegro de sus remuneraciones mensuales incluyendo gratificaciones desde su fecha de ingreso esto es, desde el 05 de enero de 2005.
- V. Pago de Vacaciones no Gozadas por no haber disfrutado del descanso vacacional desde el 05 de enero de 2005 al 05 de enero de 2008.
- VI. El pago de la asignación vacacional y sus reintegros equivalente a una remuneración básica por cada periodo vacacional desde el 05 de enero de 2005 hasta el cumplimiento pleno de la nivelación remunerativa en sus boletas de pago, el cual se abona al personal por convenio colectivo desde el año 1990 a la actualidad.
- VII. Reintegrar el concepto remunerativo de asignación extraordinaria al cargo de Chofer desde el 05 de enero de 2005 hasta el cumplimiento de la sentencia, a razón de 25% de la remuneración básica nivelada por chofer asignado a la Gerencia General.
- VIII. El reintegro de las remuneraciones por jornada extraordinaria desde enero de 2005 a la fecha.
- IX. El Pago de domingos y feriados laborados y no pagados desde enero de 2005 a la fecha  
Pago de Intereses legales.
- X. El pago de los costos el proceso, los mismos que deberán fijarse en la suma del 20% del total ordenado pagar en ejecución de sentencia.

## **II.- ANTECEDENTE DEL PROCESO**

### **Fundamentos de la demanda:**

Expone la parte demandante como fundamentos de su pretensión, lo siguiente:

- Alega, que presta servicios, personales, subordinados, remunerados y directos a favor de la demandada desde el 05 de enero de 2005, cumpliendo labores permanentes como Chofer, bajo la dependencia del Departamento de Servicios Generales dependiente de la Gerencia General.
- Indica que, la demandada en trasgresión al ordenamiento jurídico, le hizo suscribir contratos de trabajo por servicio específico desde el 05 de enero de 2005 hasta el 31 de octubre de 2008; que, en tales contratos, no obstante consignar que realizaría las funciones de chofer, las mismas que son de carácter permanente, no aparece la causa objetiva de su

contratación, pese a que la ley establece que dichos contratos se encuentran regidos por un criterio de temporalidad. Que, la demandada al finalizar los sucesivos contratos de trabajo de servicio específico le hizo suscribir a partir del 01 de noviembre de 2008 un contrato de duración indeterminada en el mismo cargo de chofer, lo que demuestra que incurrió en actos de simulación para eludir el cumplimiento de la ley.

- Señala que, la demandada ha incurrido en actos de discriminación, pues al inicio de su relación laboral, percibió como pago de sus remuneraciones a suma de S/ 600.00 Nuevos Soles, la misma que fue incrementándose progresivamente hasta que en setiembre de 2013 su remuneración fue de S/. 1,930.00; sin embargo, otros trabajadores percibían desde aquella data, sueldos básicos muy superiores, además de percibir otros conceptos remunerativos por convenios colectivos, razón por la cual solicito se ordene la nivelación de sus remuneraciones.
- Precisa que. desde el 05 de enero de 2005 hasta 05 de enero de 2008, la demandada sólo le abonada las vacaciones trucas, pero nunca le otorgó descanso vacacional, es decir le abonó una remuneración por el trabajo realizado y otros por el descanso vacacional adquirido y o gozado, más no, la indemnización equivalente a otra remuneración mensual en aplicación del artículo del Decreto Legislativo N° 713.
- Manifiesta que desde el 05 de enero de 2008 hasta la fecha su empleadora le ha abonado una remuneración por gratificación con un sueldo básico diminuto inferior a los abonados a sus compañeros choferes, en aplicación de la Ley N° 27735, norma que dispone que los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, tienen derecho a percibir una remuneración ordinaria por cada gratificación, razón por la cual solicita a este despacho ordene su reintegro.
- Sostiene que la demandada deberá pagarle la asignación vacacional a partir de enero de 2005 al 05 de enero de 2008 y sus reintegros a partir del 06 de enero de 2008 a la actualidad, por habersele cancelado en forma diminuta, dado que dicho beneficio se otorga por aplicación no sólo de las normas legales señaladas sino conforme a lo dispuesto en la cláusula octava del convenio colectivo del año 1990 de fecha 13 de marzo de 1990, donde se acordó elevar a partir del 01 de enero de 1990 la Asignación Vacacional al 100% del sueldo.
- Refiere que, en su condición de chofer, presta servicios en el Departamento de Servicios Generales; que con fecha 09 de diciembre de 1987, el presidente del Directorio de B1 hoy B mediante Memorándum N ° 76-87-B1 dispuso al Gerente General, la aplicación de la nueve escala de remuneraciones aprobadas por el Directorio para el persona de

secretarías, choferes y conserjes, la misma que tiene carácter retroactivo al 01 de noviembre del año en curso. Que, la gerencia de recursos humanos implanta de forma inmediata dicha escala remunerativa a partir del 15 de diciembre de 1997, correspondiéndole dicho concepto en el porcentaje del 25% de la remuneración básica; que la demandada a partir de octubre de 2007 le abona dicha asignación extraordinaria al cargo en forma diminuta cuando la suma real en promedio debe ser de S/. 545.00 Nuevos Soles.

- Agrega que, desde el mes de enero de 2005 hasta la fecha labora jornadas extraordinarias que comprende desde las 3:00 p.m. hasta 10:00 pm, esto es, seis horas extras, sin darle horario de refrigerio, pues tenía muchos destinos asignados para el traslado del personal de Alta Dirección, razón por la cual solicita a este despacho ordenar a la demandada le cancele este beneficio con la sobretasa del 25% por las dos primeras horas extras trabajadas y del 35% de las siguientes horas extras trabajadas.
- Asimismo, solicita el pago de los días domingos y feriados, pues estos no han sido pagados por la demandada y peor aún, sin la sobretasa del 100% en trasgresión de lo dispuesto por los artículos 3°, 4° y 9° del Decreto Legislativo N° 713 sobre descansos remunerados de los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada.
- Finalmente solicita se fije los honorarios profesionales del Abogado que patrocina esta causa en el 20% del total de lo ordenado pagar en ejecución de sentencia.

### **Admisión de la demanda**

Por Resolución Número Uno, de folios 193 a 194, se admite a trámite la demanda vía Proceso Ordinario Laboral, citándose a las partes a audiencia de Conciliación.

### **Audiencia de Conciliación:**

Se llevó a cabo en el día y hora programada con asistencia de la demandante y su Abogado defensor, así como la asistencia de la Apoderada y Abogada de la demandada. Acto seguido, se invitó a las partes a conciliar sus pretensiones promoviendo el diálogo de conformidad con los artículos 12° y 43° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, quienes después de las liberaciones del caso no arribaron a acuerdo conciliatorio alguno. Ante ello, el señor juez pasó a precisar las pretensiones materia de juicio, las mismas que constan en la grabación correspondiente. En ese estado, se hizo entrega a la parte demandante de copia del escrito de contestación, emitiéndose la Resolución Dos que resuelve tener por contestada la demanda, por ofrecidos los medios

probatorios. Finalmente, el Juzgador cita a las partes procesales a la audiencia de juzgamiento a fin de llevarse a cabo en fecha próxima.

### **Contestación de la demanda:**

La demandada contesta la demanda en los términos de su escrito de folios 189 a 203, solicitando que en su oportunidad la demanda sea declarada infundada en mérito a los siguientes fundamentos:

- Alega, que la pretensión de desnaturalización de contrato deviene en infundada, dado que el actor fue contratado en un primer momento a través de contratos por servicio específico, precisándose claramente que desarrollaría las labores de chofer, para luego no excediendo el plazo máximo de contratación de 05 años, se le procedió a contratar a plazo indeterminado, siendo esta contratación legal pues se realizó en el marco de la buena fe y libertad contractual.
- Argumenta que, no procede realizar una comparación homóloga con los tres trabajadores como C1, C2 y C3, dado que cada uno de ellos ha tenido otro tipo de desarrollo en el trabajo, con otras características y otras responsabilidades mayores a las del trabajador que pretende homologarse, asimismo porque las remuneraciones percibidas por el actor, han sido pactadas y establecidas contractualmente y ello no implica acto discriminatorio por lo que la demanda debe declararse infundada.
- Sostiene, que debe declararse infundada la pretensión de reintegro de remuneraciones y beneficios sociales, dado que resulta ilegal, pues conforme lo ha señalado la diversa jurisprudencia, en materia de homologación y nivelación de sueldos, no puede otorgarse en forma retroactiva la pretensión de nivelación de la remuneración debe desestimarse por cuanto la remuneración fue señalada en sus contratos de trabajo al inicio de la relación laboral ante lo cual no hubo reclamo, por lo que no puede alegar discriminación.
- Indica que no le corresponde el pago de vacaciones, pues el actor suscribió con su representada contratos por servicio específico, pese a ello se le pagó las vacaciones truncas; tampoco puede pretender el pago de vacaciones desde el primer año cuando el Decreto Legislativo N° 713 y su Reglamento, señala que debe superar 210 días de labor efectiva y se otorga el primer año de contratación; tampoco le corresponde al pago de la asignación vacacional dado que el convenio de 1990 señala en la cláusula segunda que le es aplicable a los empleados y obreros sujetos a negociación colectiva, situación que no tiene el actor en el año 2005.

- Refiere que no le corresponde pago por asignación extraordinaria al cargo de chofer, pues el actor pretende aplicar derechos al Memorándum N° 76-87- B, esto es, 18 años antes de su contratación del año 2005, señalando incluso que debe ser en un monto de S/ 545.00 Nuevos Soles, importe que no está pactado; tampoco le corresponde porque dicho memorándum dispuso la nivelación para el personal de confianza; que si bien luego se hizo extensiva al personal secretarias, choferes y conserjes a razón del 30%; 25% y 20%, debe tomarse en cuenta que la remuneración en dicha época era en Intis Millón y fue para el periodo en que estuvo vigente dicho signo monetario; que dicho importe no es uno cuantitativo, sino un importe porcentual que no corresponde otorgar de manera indefinida.

### **III.- FUNDAMENTOS DE LA PRETENSIÓN DEMANDADA:**

1. De conformidad con el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil, *(aplicable supletoriamente al proceso Laboral, conforme a la Primera Disposición Complementaria de la Ley N ° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo)*, el juez debe atender a que la finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales y que su finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia.

#### **De la carga probatoria:**

2. El artículo 23° de la citada "*Nueva Ley Procesal de Trabajo*" regula el tema de la carga de la prueba y en su artículo 423.1, a nivel de carga probatoria genérica, señala que la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión o a quien los contradice alegando nuevos hechos. Asimismo, a nivel de reglas especiales de distribución de la carga probatoria, incumbe al demandado que sea señalado como empleador, la carga de probar el cumplimiento de las normas legales, tal como dispone el literal a) del Artículo 23.4 de la Ley N° 29497.

#### **Del Objeto Litigioso:**

3. Constituye objeto del presente proceso, se declare a desnaturalización de la contratación modal por servicio específico suscrito entre el demandante y la Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento de Lambayeque y como consecuencia de ello, se establezca una relación laboral a plazo indeterminado con la citada demandada, desde el 05 de Enero de 2005 hasta el 31 de Octubre de 2008, ya que a partir de 01 de Noviembre de 2008, fue contratado a plazo indeterminado, además que se le reconozca su tiempo de servicio y

registro en planillas de remuneraciones y boletas de pago de su real fecha de ingreso, esto es, desde el 05 de Enero de 2005. También constituye objeto del proceso, determinar si ha existido en perjuicio del demandante un tratamiento remunerativo discriminatorio en comparación con las remuneraciones percibidas por los trabajadores C1, C2 y C3. Por último, deberá el derecho del actor al pago de las vacaciones no gozadas por no haber disfrutado del descanso vacacional, el pago de las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad, el derecho a la que se le abone la Asignación vacacional equivalente a una remuneración básica por cada periodo vacacional, el derecho al pago de Horas extras, domingos y feriados, así como al pago de la asignación extraordinaria al cargo.

### **Análisis de la Controversia:**

#### **(i) Sobre la Desnaturalización de la Contratación por Servicio Específico del demandante y su derecho a la inclusión en los libros de planillas:**

4. El artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, señala que: “(...) *el contrato de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece*”. Del artículo transcrito, puede señalarse que en el régimen laboral peruano el principio de continuidad opera como un límite a la contratación laboral por tiempo determinado. Existe una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto del de duración determinada, la que tiene carácter excepcional y procede únicamente cuando las labores que se van a prestar (objeto de contrato) son de naturaleza temporal o accidental. Como resultado de ese carácter excepcional, es que la ley establece formalidades, requisitos, condiciones y plazos especiales para este tipo de contratos e incluso sanciones cuando a través de estos, utilizando la simulación o el fraude, se pretende evadir la contratación laboral por tiempo indeterminado.
  
5. Los “*Contratos de trabajo por Servicio Específico*”, son definidos por el artículo 63° de la LPCL, como “*aquellos celebrados entre un empleador, con objeto previamente establecido de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria*. Asimismo, constituye elemento fundamental el que tenga un objeto previamente establecido conforme lo prescribe el Artículo 79° del Reglamento del Texto Único

Ordenado del Decreto Legislativo N ° 728, Aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR. Esta clase de contratos se caracteriza por exigirse un resultado del que dependerá su duración y su causa objetiva, nace de una necesidad temporal o transitoria del empleador de cumplir con una sola labor que no guarde relación con el giro principal de la empresa, entendiéndose así que este contrato no puede ser utilizado para ocupar cargos de naturaleza permanente. El Tribunal Constitucional de manera reiterada y uniforme, ha establecido que si dichos contratos se realizan sobre la base de un contrato permanente, operaría la desnaturalización<sup>1</sup>, debiendo destacarse las siguientes precisiones: ”. . .*que existen dos casos en los cuales se puede verificar la simulación o el fraude a 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 simula las contrataciones que exige la ley para la suscripción de contratos de trabajos sujetos a modalidad*” (STC N° 00804-2008-PA/TC) y “(. . .) *si bien de la simple lectura del artículo 63° del Decreto Supremo N ° 003-97-TR, se desprende que para la aplicación de los contratos para obra determinada o servicios específicos - modalidad empleada en el caso de autos- se requiere únicamente un objeto previamente establecido y una duración determinada en directa relación con la obra o servicio de la contratación, no puede interpretarse la calificación de tales requisitos fuera del marco constitucional. En ese sentido se entiende que esta modalidad contractual no puede ser empleada para labores de naturaleza permanente que podrían ser realizadas por un trabajador estable, sino que se trata más bien de una modalidad contractual que le permite al empleador dar cobertura a aquellas labores estrictamente temporales o especializadas que no forman parte de las labores permanentes de la empresa y que requieran de un plazo determinado sustentado en razones objetivas, en concordancia con el requisito formal establecido por el artículo 72. De la citada norma y que puede ser renovado en la medida en que las circunstancias así lo ameriten. Lo contrario es decir, permitir que esta modalidad de contratación “por obra determinada” o “servicio específico” sea utilizada para la contratación de trabajadores que van a realizar labores permanentes o propias del giro principal de la empresa, vulneraría el contenido del derecho al trabajo en su segunda acepción es decir, afectaría el derecho que tiene el trabajador de mantenerse en su puesto de trabajo”* (STC N ° 04209-2011-

---

<sup>1</sup> Véase, entre otras, las sentencias pronunciadas en los expedientes N °s 00804-2008-PA / TC, 1268-2010-; 580-2011-PA/TC; 0429-2011-PA/TC y 0233-2013-PA/TC

*PA / TC, fundamento 4); y "(...) se entiende que esta modalidad contractual [contratos para obra determinada o servicio específico] no puede ser empleada para labores de naturaleza permanente que podrían ser realizadas por un trabajador estable, sino que se trata más bien de una modalidad contractual que le permite al empleador dar cobertura a aquellas labores estrictamente temporales o especializadas y que requieran de un plazo determinado..."* (STC N ° 00233-2015-PA/TC, fundamento 3.3.4).

6. La teoría del caso esbozada por el demandante, tanto en su fase oral como escrita, está a resaltar la real existencia de una relación laboral con la demandada B, desde el momento en que prestó sus servicios personales como Chofer, esto es, desde el 05 de enero del 2005, y si estos contratos de trabajo en la modalidad de servicio específico, se encuentran desnaturalizados conforme al supuesto previsto en el inciso d) del artículo 77° de la LPCL.
  
7. De los contratos de trabajo por servicio específico celebrados a partir del 05 de enero de 2005, obrante de fojas 02 a 17, fluye que la causa objetiva invocada por la demandada, fue bajo los siguientes términos: *“La Causa objetiva que determina la suscripción del presente contrato obedece a que B, requiere los servicios de EL CONTRATADO para que cumpla las funciones mencionadas ; en la cláusula precedente, en merito a la prohibición de realizarse por parte de B contrato de trabajo de duración indefinida. Reconociendo EL CONTRATADO que el preste contrato se suscribe en virtud de causa objetiva y por lo tanto la naturaleza de su contrato es uno sujeto a modalidad”*. Como se advertirá, existe una omisión por parte del empleador de precisar se manera más específica o precisa los motivos que justifican su contratación temporal al no delimitarse precisamente, cuál es la necesidad concreta y temporal que la demandante tiene la obligación de satisfacer mediante el servicio que debe prestar a favor de su empleadora, esto es, se ha utilizado un fórmula vacía que en modo alguno puede servir como causa objetiva justificante debido a su vaguedad y su falta de precisión que no se condice con los fundamentos que habilitan efectuar contratación transitoria.
  
8. Debe evaluarse también que el demandante fue contratado para desarrollar labores de Chofer, que por su naturaleza *“resultan ser de carácter permanente”* en el entendido de que la demandada otorga servicios de saneamiento, para lo cual necesita contar con personal permanente en la labor que realiza en la prestación de agua y desagüe, que al ser

consustancial e inherente al objeto del servicio que brinda B, desestima a todas luces la naturaleza temporal, transitoria, ocasional o accidental de dichos cargos, correspondiendo propiamente a actividades ordinarias de naturaleza permanente, conforme también fue reconocida por la propia demandada con la posterior contratación a plazo indeterminado del demandante conforme se verifica del contrato de Gerencia General N° 254-2009-A de folios 155. Ello revela o pone de manifiesto, la ausencia de una causa objetiva determinante que legitime o justifique su contratación temporal, debido a que el requerimiento de servicios del demandante no obedecía a una necesidad concreta y delimitada en el tiempo para prestar un servicio específico, sino a un requerimiento permanente de servicios para desarrollar labores propias ordinarias de B.

9. Bajo este marco de razonabilidad los contratos de trabajo por servicio específico celebrado entre don **A y B**, no pueden ser considerados contratos de servicio determinado, como pretende la demandada, en tanto que esta modalidad contractual laboral, tiene la característica de celebrarse por un periodo determinado con especificación del servicio y con el establecimiento del objetivo concreto, situación que no se condice con los servicios prestados por el demandante; en ese sentido, podemos llegar a la conclusión de que los servicios prestados por el demandante, tomando como base el Principio de Razonabilidad, se justifican en función, no a una necesidad temporal de la demandada, sino a sus necesidades ordinarias, con lo cual, se verifica que desde el inicio de la relación laboral, la contratación modal del demandante, se ha desnaturalizado al estar incurso en el supuesto previsto en el inciso d) del Artículo 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.
10. Consecuentemente, en aplicación del Principio de Primacía de la Realidad y atendiendo a lo previsto por el Artículo 4° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, ha de concluirse que entre el demandante A y B existe un contrato de trabajo a plazo indeterminado desde el 05 de enero de 2005, correspondiendo se registre la real fecha de ingreso en las planillas de remuneraciones y boletas de pago esto es, conforme a los artículos 3, 18 y 19 del Decreto Supremo N° 001-98-TR, del cual se desprende que los empleadores tienen la obligación de registrar a sus trabajadores en las planillas de pago dentro del plazo de setenta y dos (72) horas de haber iniciado la prestación de servicios, sin importar de que se trate de un contrato a tiempo indeterminado, sujeto a modalidad o a tiempo parcial y de entregar boletas de pago respectivas, máxime si dicho registro, desde la fecha inicial de la contratación laboral del demandante, por sus implicancias, produce

efectos que se extienden en el tiempo, no sólo para acceder a determinados beneficios económicos derivados de la relación laboral, sino también, repercuten en otros aspectos como son, las aportaciones para prestaciones de salud y el acceso a derechos pensionarios. Demás está decir que la inclusión en planillas del demandante es desde el 05 de enero de 2005 en la condición de trabajador indeterminado, adscrito al régimen laboral de la actividad privada normado por el T.U.O del Decreto Legislativo 728, lo cual indefectiblemente deberá ser cumplido por la demandada sin la posibilidad de efectuar interpretación alguna al ser un mandato expreso de ineludible cumplimiento conforme a las razones precedentemente esbozadas.

**(ii) Sobre la existencia de un tratamiento remunerativo discriminatorio en perjuicio del demandante:**

11. Conforme al artículo 2.2 de la Constitución Política del Estado, concordante con el artículo 26° de la misma, consagran el derecho del trabajador a la igualdad ante la Ley y a la igualdad de trato, lo que incluye la igualdad de trato en materia remunerativa, en tanto el artículo 24° de la Carta Política consagra como derecho fundamental el derecho del trabajador a una remuneración equitativa y suficiente para él y su familia. En el plazo internacional, el artículo 7° del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, se refiere a las condiciones justas, equitativas y satisfactorias del trabajo, en el sentido de que los Estados partes reconocen que el derecho al trabajo supone que toda persona goce del mismo, en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales de manera particular una remuneración que asegure a todos sus trabajadores, como mínimo, condiciones de subsistencia digna y decorosa, para ellos y sus familias y un salario equitativo de igual trabajo sin ninguna distinción; lo que significa que las personas situadas en idénticas condiciones, están en un plano de equivalencia, y eso involucra una conformidad o identidad por coincidencia de naturaleza, circunstancias, calidad, cantidad o forma, en la que no se puede establecer excepciones o privilegios que excluyan a una persona de los derechos que se conceden a otra; lo contrario sería una arbitrariedad y desigualdad ante la ley. Por su parte el Tribunal Constitucional en la Sentencia N° 0261-2003-AA /TC estableció que *“la igualdad es un principio – derecho que instala a las personas situadas en idéntica condición, es un plano de equivalencia. Ello involucra una conformidad o identidad por coincidencia de naturaleza, circunstancia, calidad, cantidad o forma, de modo tal que no se establezcan*

*excepciones o privilegios que excluyan a una persona de los derechos que se conceden a otra, en paridad sincrónica o por concurrencia de razones”;* y respecto a la discriminación en materia laboral, ha señalado que dichas acciones proscritas por la Constitución pueden darse en las condiciones siguientes: *Acto de diferenciación arbitraria al momento de postular a un empleo; y – Ato de diferenciación arbitraria durante la relación laboral (formación, capacitación laboral, promociones, otorgamiento de beneficios, etc.)*<sup>2</sup>.

12. Ahora bien, la Ley Procesal de Trabajo en su artículo 23.1, a nivel de carga probatoria genérica, señala que la carga de la prueba corresponde a quién afirma hechos que configuran su pretensión o a quién los contradice alegando, nuevos hechos, también es de resaltarse que a nivel de reglas especiales de distribución de la carga probatoria, es al empleador demandado quién tiene la carga de la prueba respecto a la existencia de motivos objetivos y razonables distintos al hecho lesivo alegado conforme lo establece el artículo 23.4 párrafo b) de la NLPT, mientras que en su artículo 23.5 de la NLPT el legislador ha optado por invertir la carga de la prueba cuando se trata de la acreditación del hecho lesivo alegado, en cuyo caso la norma claramente prescribe y ordena que cuando el trabajador demandante alega un hecho lesivo, el trabajador goza de la facilitación de la prueba, imponiendo al juez la obligación de presumir *iuris tantum* (presunción legal) la existencia del hecho lesivo, alegado, revirtiendo en el empleador la carga de la prueba de la acreditación y aportación de elementos suficientes para demostrar la existencia de una justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad, puesto que, la carga de la prueba, que tiene el trabajador, según la regla probatorio antes señalada, es principalmente la de aportación de indicios, que pueden estar en la demanda y en la prueba actuada.

13. El actor sostiene que, desde el inicio de su relación laboral, la demandada no cumplía con pagarle la remuneración básica que les pagaba a otros trabajadores, que al igual que él realizaban la misma función, así pues, que, sus homólogos los trabajadores C1, C2 y C3, percibían la suma de S/1108.09 y S/1071.94 Nuevos Soles, mientras que él percibía la suma de S/. 520.00 Nuevos Soles. Por su parte la demandada contradiciendo la pretensión del demandante, tanto en su fase oral como escrita, sostiene que no resulta procedente

---

<sup>2</sup> Exp N° 4922-2007-PA/TC

nivelar la remuneración del actor, por cuanto el periodo por el que se reclama, estuvo sujeto a una contratación modal, por tanto, las diferencias remunerativas con los trabajadores homólogos no obedecen a razones o actos de discriminación, sino a circunstancias objetivas tales como el contrato de trabajo.

14. De la revisión de los contratos de trabajo de fojas 02 a 17, de las boletas de pago de folios 24 a 97, se extrae que, el actor desde el inicio de su contratación esto es, desde el 05 de Enero de 2005, ha prestado servicios para la demanda en calidad de " Chofer", labores que por el mismo periodo fueron desempeñadas por los trabajadores C1, C2 y C3, situación alegada por el demandante y que no ha sido negada y/ o cuestionada por la demandada y que conforme al último párrafo del artículo 19° de la Ley N° 29497, corresponde ser asumido como un hecho admitido, quienes percibían un haber básico mensual de S/ 1108.09 y S/ 1071.94 Nuevos Soles respectivamente durante los años 2005 y 2006, las mismas que han sido incrementadas de manera progresiva, tal como se aprecia de las planillas de remuneraciones de folio 149 a 154, mientras que al demandante se le abonada la suma de S/520.00; S/600.00 y S/850.00 Nuevos Soles, durante los años 2005 a 2007 (*véase planilla de remuneraciones de folios 1444*).
  
15. La parte demandada alega como elemento diferenciador para justificar su accionar, que la remuneración otorgada al trabajador fue pactada en el Contrato de Trabajo, sin embargo, debe señalarse que dicho argumento no tiene asidero en tanto que, dentro de la relación laboral, existe una asimetría entre las partes que convierte al trabajador en subordinado a las condiciones laborales que se le imponen a cambio de obtener una remuneración que le permita subsistir y otorgar una manutención a su familia y a los que dependan de él y vivir de una manera digna, por lo que con base al Principio Protector e Igualitario, así como a la proscripción de todo tipo de acto de discriminación laboral, puede concluirse que el trabajador se encuentra habilitado a efectuar algún reclamo en caso advierta la existencia de un tratamiento remunerativo diferenciado que no se encuentre debidamente justificado, independientemente de lo que se haya pactado a través del contrato de trabajo, ya que, de aceptarse la tesis asumida por la demandada, se estaría avalando la posibilidad de que los empleadores abonen remuneraciones a sus trabajadores en montos otorgados a su libre albedrío y sin justificación alguna, no obstante realizar la misma labor.

16. Mediante Cas. Lab. N° 16927-2013 LIMA, la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de la República estableció que no basta que dos trabajadores ostenten la misma categoría y realicen las mismas funciones para concluir que existe una discriminación salarial, sino que debe analizarse el caso concreto "aplicando parámetros objetivos de comparación entre el demandante y el homólogo ofrecido, en los cuales se evalúen entre otros factores: **i)** la empresa proveniente, **ii)** la trayectoria laboral, **iii)** las funciones realizadas, **iv)** la antigüedad en el cargo y la fecha de ingreso, **v)** el nivel académico alcanzado y la capacitación profesional, **vi)** la responsabilidad atribuida, **vii)** la experiencia y el bagaje profesional". De este modo, la Corte Suprema concluye que: "un empleador se encuentra en la potestad de realizar el pago de remuneraciones diferenciadas a sus trabajadores, siempre que dicha diferenciación se otorgue sobre la base de factores legítimos, razonables y objetivos".
17. En el caso de autos, conforme se ha verificado de la documentación analizada precedentemente, tanto el demandante como los trabajadores referentes han desempeñado las mismas funciones en su condición de "Choferes", correspondiendo a la parte empleadora, en cumplimiento de la carga probatoria que impone el artículo 23.4 párrafo b), probar la existencia de motivos objetivos y razonables distintos al hecho lesivo alegado y para tal efecto, le corresponde suministrar al juzgador de elementos probatorios que justifiquen el trato remunerativo diferenciado, que existe entre el demandante y los trabajadores referentes, pues de eludir el cumplimiento de la carga probatoria que le corresponde asumir, lesionaría sus intereses de no verse afectado con una decisión en su contra, ya que la carga de la prueba no debe ser entendida sólo como una regla dirigida a las partes a probar los hechos que la -ley exige, sino también, como una regla de juicio dirigida al Juez, porque le indica cómo debe fallar cuando no encuentra la prueba de los hechos sobre los cuales debe basar su decisión.
18. Sin embargo, la demandada, no ha adjuntado medio probatorio alguno que permita al Juzgador realizar un comparativo entre el actor y los trabajadores referentes, a fin de verificar la existencia de elementos objetivos que justifiquen el trato remunerativo diferenciado, pese a desempeñar las mismas funciones. A mayor abundamiento, la demandada no ha demostrado fehacientemente la existencia de algún tipo de documentación formal que establezca al interior de la demandada, con base a elementos objetivos previamente definidos, una política remunerativa que viabilice el

establecimiento de niveles salariales distintos sobre trabajadores que desempeñan la misma función, donde se considera por citar un ejemplo, el tiempo de servicios, grado de capacitación, funciones que realizan, entre otros rasgos diferenciadores, y que además permita verificar, si existe una perspectiva de los preceptos, valores y principios constitucionales, tomando en cuenta que la consecuencia jurídica diferenciadora, debe ser armónica y correspondiente con los supuestos de hecho y su finalidad y así descartar, una afectación al Principio de Igualdad.

19. En ese sentido, atendiendo a que el demandante y los trabajadores referentes ejercieron los mismos cargos, no se justifica la existencia de una diferencia remunerativa en perjuicio del actor, al no haber la demandada demostrado objetivamente en autos, que la remuneración diferenciada sea otorgada con base a la experiencia que otorga los años de servicios prestados, a su mayor capacitación o que las funciones ejercidas hubieran sido asignadas debido a su complejidad o mayor especialización, o de la existencia de ciertos requisitos que no han sido observados por el actor. Por ello, al haberse acreditado la desproporción y tratamiento diferenciado ante la remuneración del demandante y la asignada a sus antecesores, la cual no ha podido ser justificada razonable y objetivamente por la demandada, incumpliendo de esta manera, con la carga probatoria prevista en el Artículo 23.1 y 23.4 inciso b) de la Ley N° 29497, resultando evidente la arbitrariedad en la asignación salarial que a todas luces es inconstitucional al haber incurrido en una **vulneración a la igualdad de trato remunerativo en perjuicio del actor**, transgrediendo el Principio de “**A igual trabajo, igual remuneración**”, pese a tener las mismas condiciones para gozarlo y exigirlo, asistiéndole el derecho a percibir una remuneración acorde a la labor desarrollada y responsabilidad asumida, por tanto la pretensión del accionante sobre nivelación de su remuneración básica debe ampararse, tomando como base para el período del 05 de Enero de 2005 a Marzo de 2015, la remuneración básica percibida por los trabajadores C2 durante los periodos del 05 de Enero de 2005 al 30 de Abril de 2011 y del 01 de Mayo de 2011 al 31 de Marzo de 2015, con el trabajador C1, tomando en cuenta que ambos trabajadores percibieron remuneraciones superiores al demandante según planilla de remuneraciones de folios 149 a 154. Siendo así el cálculo del reintegro de las remuneraciones peticionadas por el actor, es conforme al siguiente cuadro:

PERIODO	A F.144	C2 F.149	C1 F.147	REINTEGRO
	BASICO	BASICO	BASICO	BASICO
ene-05	520.00	1,108.09		588.09
feb-05	600.00	1,108.09		508.09
mar-05	600.00	1,108.09		508.09
abr-05	600.00	1,108.09		508.09
may-05	600.00	1,108.09		508.09
jun-05	600.00	1,108.09		508.09
jul-05	600.00	1,108.09	540.00	508.09
ago-05	600.00	1,108.09	600.00	508.09
sep-05	600.00	1,108.09	600.00	508.09
oct-05	600.00	1,108.09	600.00	508.09
nov-05	600.00	1,108.09	600.00	508.09
dic-05	600.00	1,108.09	600.00	508.09
ene-06	600.00	1,108.09	600.00	508.09
feb-06	600.00	1,108.09	600.00	508.09
mar-06	600.00	1,108.09	600.00	508.09
abr-06	600.00	1,108.09	600.00	508.09
may-06	600.00	1,213.09	600.00	613.09
jun-06	600.00	1,213.09	600.00	613.09
jul-06	600.00	1,263.09	600.00	663.09
ago-06	600.00	1,263.09	600.00	663.09
sep-06	600.00	1,263.09	600.00	663.09
oct-06	600.00	1,263.09	600.00	663.09
nov-06	600.00	1,263.09	600.00	663.09
dic-06	600.00	1,263.09	600.00	663.09
ene-07	850.00	1,263.09	1,251.92	413.09
feb-07	850.00	1,263.09	1,251.92	413.09

mar-07	850.00	1,263.09	1,251.92	413.09
abr-07	850.00	1,263.09	1,251.92	413.09
may-07	850.00	1,263.09	1,251.92	413.09
jun-07	850.00	1,263.09	1,251.92	413.09
jul-07	850.00	1,263.09	1,251.92	413.09
ago-07	850.00	1,263.09	1,251.92	413.09
sep-07	850.00	1,263.09	1,251.92	413.09
oct-07	850.00	1,263.09	1,251.92	413.09
nov-07	850.00	1,263.09	1,251.92	413.09
dic-07	850.00	1,303.09	1,251.92	413.09
ene-08	850.00	1,303.09	1,251.92	413.09
feb-08	850.00	1,303.09	1,251.92	413.09
mar-08	850.00	1,303.09	1,251.92	413.09
abr-08	850.00	1,303.09	1,251.92	413.09
may-08	850.00	1,303.09	1,251.92	413.09
jun-08	890.00	1,303.09	1,251.92	413.09
jul-08	890.00	1,303.09	1,251.92	413.09
ago-08	890.00	1,303.09	1,251.92	413.09
sep-08	890.00	1,303.09	1,251.92	413.09
oct-08	890.00	1,303.09	1,251.92	413.09
nov-08	970.00	1,383.09	1,331.92	413.09
dic-08	970.00	1,383.09	1,331.92	413.09
ene-09	970.00	1,383.09	1,331.92	413.09
feb-09	970.00	1,383.09	1,331.92	413.09
mar-09	970.00	1,383.09	1,331.92	413.09
abr-09	970.00	1,383.09	1,331.92	413.09
may-09	970.00	1,383.09	1,331.92	413.09
jun-09	970.00	1,483.09	1,431.92	513.09

jul-09	1,070.00	1,483.09	1,431.92	413.09
ago-09	1,070.00	1,483.09	1,431.92	413.09
sep-09	1,070.00	1,483.09	1,431.92	413.09
oct-09	1,070.00	1,483.09	1,431.92	413.09
nov-09	1,070.00	1,483.09	1,431.92	413.09
dic-09	1,070.00	1,483.09	1,431.92	413.09
ene-10	1,070.00	1,483.09	1,431.92	413.09
feb-10	1,070.00	1,483.09	1,431.92	413.09
mar-10	1,070.00	1,483.09	1,431.92	413.09
abr-10	1,070.00	1,384.22	1,431.92	314.22
may-10	1,070.00	1,581.96	1,431.92	511.09
jun-10	1,170.00	1,583.09	1,531.92	413.09
jul-10	1,370.00	1,583.09	1,531.92	213.09
ago-10	1,370.00	1,583.09	1,531.92	213.09
sep-10	1,370.00	1,583.09	1,531.92	213.09
oct-10	1,370.00	1,583.09	1,531.92	213.09
nov-10	1,370.00	1,583.09	1,531.92	213.09
dic-10	1,470.00	1,683.00	1,631.92	213.09
ene-11	1,470.00	1,683.00	1,631.92	213.09
feb-11	1,470.00	1,683.00	1,631.92	213.09
mar-11	1,470.00	1,683.00	1,631.92	213.09
abr-11	1,470.00	1,683.00	1,631.92	213.09
may-11	1,519.00	1,739.19	1,777.36	258.36
jun-11	1,470.00	1,683.09	1,777.36	307.36
jul-11	1,570.00	1,783.09	1,820.03	250.03
ago-11	1,570.00	1,783.09	1,820.03	250.03
sep-11	1,570.00	1,783.09	1,820.03	250.03
oct-11	1,570.00	1,783.09	1,820.03	250.03

nov-11	1,570.00	1,783.09	1,820.03	250. 03
dic-11	1,570.00	1,783.09	1,820.03	250. 03
ene-12	1,570.00	1,783.09	1,820.03	250. 03
feb-12	1,570.00	1,783.09	1,820.03	250. 03
mar-12	1,570.00	1,783.09	1,820.03	250. 03
abr-12	1,570.00	1,783.09	1,820.03	250. 03
may-12	1,690.00	1,903.09	1,940.03	250. 03
jun-12	1,690.00	1,903.09	1,940.03	250. 03
jul-12	1,690.00	1,776.22	1,810.69	120. 69
ago-12	1,690.00	1,903.09	1,940.03	250. 03
sep-12	1,690.00	1,903.09	1,940.03	250. 03
oct-12	1,690.00	1,903.09	1,940.03	250. 03
nov-12	1,810.00	2,023.09	2,060.03	250. 03
dic-12	1,810.00	2,023.09	2,060.03	250. 03
ene-13	1,810.00	2,023.09	2,060.03	250. 03
feb-13	1,810.00	2,023.09	2,060.03	250. 03
mar-13	1,810.00	2,023.09	2,060.03	250. 03
abr-13	1,810.00	2,023.09	2,060.03	250. 03
may-13	1,810.00	2,023.09	2,060.03	250. 03
jun-13	1,810.00	2,023.09	2,060.03	250. 03
jul-13	1,810.00	2,023.09	2,060.03	250. 03
ago-13	1,810.00	2,023.09	2,060.03	250. 03
sep-13	1,930.00	2,143.09	2,180.03	250. 03
oct-13	1,930.00	2,143.09	2,180.03	250. 03
nov-13	1,930.00	2,143.09	2,180.03	250. 03
dic-13	1,930.00	2,143.09	2,180.03	250. 03
ene-14	1,930.00	2,143.09	2,180.03	250. 03
feb-14	1,930.00	2,143.09	2,180.03	250. 03

mar-14	1,930.00	2,143.09	2,180.03	250. 03
abr-14	1,930.00	2,143.09	2,180.03	250. 03
may-14	1,930.00	2,143.09	2,180.03	250. 03
jun-14	1,930.00	2,143.09	2,180.03	250. 03
jul-14	1,930.00	2,143.09	2,180.03	250. 03
ago-14	1,930.00	2,143.09	2,180.03	250. 03
sep-14	1,930.00	2,143.09	2,180.03	250. 03
oct-14	1,930.00	2,143.09	2,180.03	250. 03
nov-14	1,930.00	2,143.09	2,180.03	250. 03
dic-14	1,930.00	2,143.09	2,180.03	250. 03
ene-15	1,930.00	2,143.09	2,180.03	250. 03
feb-15	2,050.00	2,263.09	2,300.03	250. 03
mar-15	2,050.00	2,263.09	2,300.03	250. 03
<b>TOTAL</b>				<b>44,922.12</b>

Consecuentemente, por concepto de Reintegro de Remuneraciones del periodo del 05 de enero de 2005 a marzo de 2015, la demandada deberá abonar al actor la suma de **S/.44,922.12** Soles, más intereses legales a ser liquidados en etapa de ejecución de sentencia conforme al Decreto Ley N ° 25920.

**(iii)De las Vacaciones No Gozadas**

20. El descanso físico vacacional, se encuentra regulado por el Decreto Legislativo N° 713-*Ley de Descansos Remunerados*- vigente desde el 08 de noviembre de 1991, así como por su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 012-92-TR del 03 de diciembre de 1992. Así el derecho a las vacaciones anuales remuneradas se encuentra condicionado a que el trabajador cuente con un año calendario de servicios (*Artículo 10 del Decreto Legislativo N ° 713*) computados desde el momento en que ingresó a prestar servicios, siempre que tenga una jornada mínima de cuatro horas y una labor efectiva anual mínima que varía de acuerdo a los días laborados durante la semana. Por otro lado, los trabajadores en caso no disfruten del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquel en el que se adquiere 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. El monto de las remuneraciones indicadas será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago. (**Artículo 23 ° del Decreto Legislativo N ° 773**).

22. Siendo ello así y estando acreditada la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado desde el 05 de Enero de 2005 y no habiendo la demandada acreditado haber otorgado el descanso físico vacacional al actor en los periodos vacacionales 2005-2006; 2006-2007 y 2007- 2008, no obstante haber superado el año de servicios es procedente amparar este extremo de la demanda, cuyo adeudo deberá liquidarse con base a la remuneración ordinaria mensual percibida por el actor a la fecha de presentación de la demanda que según planilla de remuneraciones de fojas 144 a 146, conforme al siguiente cuadro:

<b>PERIODO</b>		<b>PERIODO</b>	<b>REMUNERACIONES VACACIONALES</b>				
			<b>Art. 23 inc b)</b>	<b>Art. 23 inc c)</b>	<b>PAGOS A CUENTA (VAC. TRUNCAS)</b>	<b>FOLIO BOLETA</b>	<b>TOTAL</b>
<b>DESCANSADO</b>							
05/01/2005	04/01/2006	2006	2,300.03	2,300.03	315.83	144	4,284.23
05/01/2006	04/01/2007	2007	2,300.03	2,300.03	685.00	144	3,915.06
05/01/2007	04/01/2008	2008	2,300.03	2,300.03	600.00	144	4,000.06
<b>TOTAL</b>							<b>12,199.35</b>

En ese sentido, -el monto que adeudado al actor por concepto de vacaciones no gozadas del periodo 2005-2008 es **de S/. 12,199.35 Soles**. Cabe precisar que la liquidación que antecede se ha deducido los montos cancelados al actor, bajo vacaciones truncas según montos contenidos en el cuadro remunerativo de fojas 144 a 146, pues su pago no se condice con el carácter continuo e ininterrumpido de sus servicios que pretendió aparentar la demandada, bajo la fraudulenta contratación laboral temporal del actor, situación que generó en su persona la imposibilidad de goce de su derecho vacacional no obstante haber superado el año continuo de servicios conforme lo exige el Artículo 10° del Decreto Legislativo N° 713.

#### (iv) Sobre la Asignación Vacacional

23. Sobre este extremo del petitorio cabe tener en cuenta lo siguiente: **i)** Conforme alega el demandante, este beneficio es reconocido a través de Pactos Colectivos y equivale al pago de una remuneración básica cuando el personal permanente hace uso de su derecho vacacional; **ii)** El origen convencional de dicha Asignación, no ha sido negada ni cuestionada por la demandada a través de su escrito de contestación de demanda, ya que, tan sólo refiere que las negociaciones de trato directo del año 1990 no le son aplicable al demandante, pues el actor no laboró en forma permanente para su representada; **iii)** El inciso a) del Artículo 43 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010- 2003-TR, establece que: ***“La convención colectiva modifica de pleno derechos los aspectos de la relación de trabajo sobre los que incide. Los contratos individuales quedan automáticamente adaptados a aquella y no podrán contener disposiciones contrarias en perjuicio del trabajador”***. Ello determina, la potestad de autodeterminación que tienen las partes contratantes de una relación laboral, para poder generar derechos que sirvan para satisfacer sus intereses recíprocos; **iv)** En autos se ha establecido la existencia' de una relación laboral de naturaleza indeterminada entre el actor y la demandada B desde el 05 de Enero de 2005, por tanto resulta evidente que al actor le asiste el derecho de percibir la Asignación Vacacional desde el año siguiente en que adquirió su primer derecho al descanso vacacional, es decir, a partir del mes de Enero de 2006, que deberá ser liquidada conforme a la remuneración básica nivelada vigente al mes en que correspondía efectuar su descanso vacacional, incluyéndose el reintegro respectivo respecto del periodo en que si le fue cancelada pero de manera diminuta. En ese sentido se procede al cálculo, conforme al siguiente cuadro:

Periodo	Monto	Folios	Total a Pagar
2005 - 2006	1,108.09	149	1,108.09
2006 - 2007	1,263.09	149	1,263.09
2007 - 2008	1,303.09	149	1,303.09
2008 - 2009	413.09	149	413.09
2009 - 2010	413.09	149	413.09
2010 - 2011	213.00	149	213.00

2011 - 2012	250.03	147	250.03
2012 - 2013	250.03	147	250.03
2013 - 2014	250.03	147	250.03
2014 - 2015	250.03	147	250.03
<b>TOTAL</b>			<b>5,713.57</b>

Consecuentemente, el monto que deberá la demandada en favor del actor por concepto de Asignación Vacacional del periodo materia de reclamo es de **S/ 5,713.57 Soles**, más intereses legales a ser liquidados en etapa de ejecución de sentencia.

**(v) De las Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad**

24. El Artículo 1° de la Ley N° 27735, establece que constituye derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y otra con ocasión de la Navidad. Asimismo, el Artículo 2° de la Ley antes glosada prescribe que el monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio. Para este efecto, se considera remuneración, a la remuneración básica y 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 le dé, siempre que sea de su libre disposición. En función de haberse estimado la pretensión de reintegro de remuneraciones básicas del periodo de 05 de Enero de 2005; también resulta atendible el pago de las **Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad** generadas en dicho periodo, pues resulta evidente que las gratificaciones le fueron otorgadas al actor considerando una remuneración básica diminuta, lo cual va en contra del mandato expreso contenido en el Artículo 2 de la Ley N° 27735, al disponer 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, conforme al siguiente cuadro:

<b>GRATIFICACIONES LEGALES</b>			
<b>PERIODO</b>	<b>DEMANDANTE</b>	<b>HOMOLOGO</b>	<b>REINTEGRO</b>
jul-05	586.67	1,083.47	496.80
dic-05	600.00	1,108.09	508.09
jul-06	600.00	1,213.09	613.09
dic-06	600.00	1,263.09	663.09
jul-07	850.00	1,263.09	413.09
dic-07	850.00	1,303.09	453.09
jul-08	890.00	1,303.09	413.09
dic-08	970.00	1,383.09	413.09
jul-09	970.00	1,483.09	513.09
dic-09	1,070.00	1,483.09	413.09
jul-10	1,170.00	1,583.09	413.09
dic-10	1,470.00	1,683.00	213.00
jul-11	1,470.00	1,777.36	307.36
dic-11	1,570.00	1,820.03	250.03
jul-12	1,690.00	1,810.69	120.69
dic-12	1,810.00	2,060.03	250.03
jul-13	1,810.00	2,060.03	250.03
dic-13	1,930.00	2,180.03	250.03
jul-14	1,930.00	2,180.03	250.03
dic-14	1,930.00	2,180.03	250.03
<b>TOTAL</b>			<b>7,453.93</b>

El monto total adeudado por concepto de Gratificaciones Legales es de **S/ 7,453.93 Soles**, más intereses legales laborales a ser liquidados en etapa de ejecución de sentencia conforme al Decreto Ley N ° 25920.

**(vi) Del Pago de Horas Extras**

25. El artículo 25° de nuestra Constitución Política, consagra como derecho de los trabajadores, la jornada máxima de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales; asimismo, las jornadas y horarios de trabajo se encuentran regulados por el Decreto Legislativo N° 854, Ley de jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo, cuyo Texto Único Ordenado fue aprobado por el Decreto Supremo N° 007-2002-TR, modificada por la Ley N° 27671, estableciéndose en el artículo 10° del Decreto Legislativo N° 854, que la remuneración por trabajo en sobre tiempo para las dos primeras horas no será menor al 25% de la remuneración percibida por el trabajador y que la tercera y subsiguientes Horas Extras se remuneran con una sobretasa del 35% del valor de la hora ordinaria.
26. El trabajo en sobre tiempo o en horas extras es aquel prestado en forma efectiva en beneficio en empleador fuera de la jornada ordinaria diaria o semanal vigente en el centro de trabajo; en el caso de autos, el actor sostiene que su jornada de trabajo comprendió de lunes a sábado en los turnos de: 1° turno: de 06:00 a.m a 02:00; 2do turno de 02:00 pm a 10:00 pm; 3er turno: de 10:00pm a 06:00 a.m, jornada que cumplió desde el mes de enero de 2005 hasta la fecha en un promedio de 03:00 pm hasta la 10:00pm esto es, en jornadas de 06 horas extras diarias, pues tenía muchos destinos asignados para el traslado de personal de Alta Dirección.
27. A ello debe precisarse que, conforme al artículo 5° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR existe un grupo de trabajadores que no se encuentran comprendidos en la jornada máxima u ordinaria de trabajo, ende los que podemos mencionar: i) los trabajadores de dirección; aquellos que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia; supuesto este último, que corresponde ser resaltado, por ser relevante y pertinente para la solución de la controversia. En ese sentido debe señalarse que el inciso b) del artículo 10° del Decreto Supremo N° 008-2002-TR que reglamenta el Decreto Supremo N° 007-2002-TR prescribe que: *para efectos del artículo 5° de la Ley, considera como: (...) b) trabajadores que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia, a aquellos que regularmente cumplan sus obligaciones de manera alternada con lapsos de inactividad* (el subrayado es nuestro). Bajo dicho contexto legal, se ha previsto - entre otros supuestos- que los trabajadores que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia

no se encuentran comprendidos en la jornada máxima, debiendo entender como trabajo intermitente aquel en el cual regularmente el servicio efectivo se presta de manera alternada con lapsos de inactividad, tal como ha sido prescrito en el artículo 10° literal b) del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario de Trabajo en Sobretiempo aprobado por Decreto Supremo N° 008-2002-TR.

28. En ese sentido el sustento para excluir de la jornada máxima de trabajo a los trabajadores que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia, radica en que sus labores se desarrollan de manera alternada con lapsos de inactividad, en los cuales no se realiza un trabajo activo de manera permanente sino que el esfuerzo e intensidad para el desarrollo de su labor es menor en comparación con otras labores, lo que supone una disponibilidad de tiempo diferente que no son asimilables a las desplegadas en otros ámbitos de trabajo. Es así que en el presente caso, conforme lo ha indicado el demandante, las labores realizadas eran las de chofer, labor que desempeñaba a favor del personal de la Gerencia General de la demandada, a quienes trasladaba, quedándose en "Planta" a la espera de las órdenes de estos para iniciar un nuevo recorrido, afirma que en los lapsos de tiempo en \_que no tenía que trasladar al Gerente, realizaba otras funciones, pues este funcionario ofrecía la camioneta para el traslado de personal de otras dependencias, pero que generalmente (**escúchese minuto 15:5 2 15:3**) permanecía en planta esperando al Gerente. De los hechos expuesto se concluye que las labores efectuadas por el actor, fueron de naturaleza intermitente, con lapsos de inactividad, por lo que no le es aplicable la jornada máxima conforme al artículo 5° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, por lo que corresponde desestimar la pretensión del actor de pago de horas extras.

**(vi) Del trabajo en días Domingos y Feriados:**

29. En cuanto a la pretensión de pago por Feriados trabajados, debe señalarse que de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 5° del Decreto Legislativo N° 713, los trabajadores tienen derecho a descanso remunerado en los días feriados señalados en esta ley, así como en los que se determinen por dispositivo legal específico, determinándose en el Artículo 6, los días que son considerados día feriados, como son los siguientes: Año Nuevo (01 de Enero), jueves Santo y Viernes Santo (movibles), Día del Trabajo (01 de Mayo), San Pedro y San Pablo (29 de Junio), Fiestas Patrias (28 y 29 de Julio), Santa Rosa de Lima (30 de Agosto), Combate de Angamos (8 de Octubre), Todos los Santos (01 de Noviembre), Inmaculada Concepción (08 de Diciembre) y Navidad del Señor (25

de Diciembre). Por último, el Artículo 9° de la referida norma, señala que: “El trabajo efectuado en los días feriados no laborables sin descanso sustitutorio dará lugar al pago de la retribución correspondiente por la labor efectuada con su sobre tasa de 100%”.

30. En torno al pago por trabajo en días de descanso obligatorio y al pago de Feriados, debe señalarse que en la demanda no se ha cumplido con precisar o identificar los días feriados en que habría laborado el demandante, ni tampoco - *tomando en cuenta su carácter extraordinario*— se acompaña medio probatorio dirigido a demostrar el trabajo realizado en días festivos, o que, en su conjunto, aporten al menos indicios sobre su real realización. En tal sentido, no habiendo el actor dado cumplimiento a la carga probatoria que impone el Artículo 23.1° de la Ley 29497, este extremo de la demanda deviene en infundado por improbadado.

**(vii) De la Bonificación Extraordinaria al Cargo.**

31. Ante la labor prestada en calidad de Chofer de la Gerencia General de B, el demandante señala le asiste el derecho al pago de una Bonificación Especial al cargo en el monto del 25% de la remuneración básica cuya existencia, por ser un beneficio económico de origen distinto al legal y/ o constitucional y conforme a la distribución de la carga probatoria contenida en el literal a) del Artículo 23.3 de la NLPT corresponde ser probado por la parte trabajadora. Así, en cumplimiento de la carga probatoria antes referida, el demandante adjunta copia del Memorándum N° 76-87-B1 de fecha 09 de diciembre de 1987, emitido por el presidente del Directorio de B1. hoy B, donde dispone la aplicación de la nueve escala remunerativa para el personal tales como: secretarias, choferes y conserjes, con carácter retroactivo al 01 de noviembre de 1987.
32. Afirma que la demandada inició la ejecución de dicha escala remunerativa a partir del 15 de diciembre de 1997, correspondiéndole la escala del 25% de la remuneración básica por su labor de chofer, puesto que ha laborado bajo la dependencia del área de Servicios, asignado a la Gerencia General; precisa además que a partir de octubre de 2007 la demandada le abona dicha Asignación Extraordinaria al cargo en forma diminuta en un importe mensual de S/ 90.00 Soles, cuando lo real debe ser un importe de S/ 545.00 Soles que equivale al 25% de la remuneración básica, razón por la cual solicita su pago y reintegro. En su defensa la demandada, ha señalado que, la pretensión del actor, debe ser declarada infundada, dado que, a su ingreso en el año 2005, el actor, no tenía la condición de trabajador permanente, por ende, no le es aplicable un convenio a un no sindicalizado

y porque además dicho memorándum quedó en desuso al haber sido emitido cuando la denominación de la demandada era B1.

33. Así de la revisión de los medios probatorios admitidos en autos, se advierte que, la existencia de la fuente que da origen al derecho invocado en la demanda y el establecimiento de la nueva escala remunerativa en el monto del 25% del haber básico, durante el periodo petitionado por el actor que va del 05 de enero de 2005 al Marzo de 2015 se encuentra debidamente acreditada; que el argumento de la demandada en nada enerva el valor probatorio de dicho documento, tampoco así la alegación de que dicho documento haya quedado en desuso, resulta infundado, pues no obstante, encontrarse la demandada en mejor posición y condiciones técnicas profesionales o fácticas para aportar pruebas (aun cuando dicha parte no sea la que debe asumir determinada carga probatoria), en el caso de autos, no ha aportado medio probatorio alguno que sustente su defensa, tampoco resulta pertinente, señalar que dada su condición de trabajador a plazo fijo, no le correspondía al actor el pago de dicho beneficio, pues tal como se ha determinado en los considerandos precedentes, éste gozaba desde el inicio de sus labores, con la condición de un trabajador a plazo indeterminado. Cabe precisar que, el pago de la aprobación de la nueva escala remunerativa fue reconocida formalmente por la demandada a través de la Resolución G.G 582-87-VC-8201-G.G, la misma que fue ejecutada a través del Memorándum N° 76-87- B1 de fecha 9 de Diciembre de 1987 (*ver foja 100 a 101*).

34. A mayor abundamiento, respecto de la existencia de dicha escala remunerativa, desde enero del año 2005 (*fecha de ingreso del actor*) se encuentran las planillas de remuneraciones de los trabajadores C2 y C3 (véase fojas 149 a 154) donde se verifica que desde dicha data, la demanda ya le reconocía a dichos trabajadores en pago de una Asignación Extraordinaria, si bien no les otorgaba dicha bonificación en el monto del 25% de su haber básico, ello no desvirtúa la alegación del demandante en cuanto a su existencia, sino más bien pone de manifiesto, el incumplimiento de la demandada, de otorgar dicha bonificación en el monto real en el que fue establecido; además, al propio demandante también se le ha pagado dicha bonificación en un monto de S/.90.00 Soles, razón por la cual corresponde a este despacho otorgar su pago en los periodos en que no fue abonado, esto es del 05 de enero de 2005 a Diciembre de 2007 y su reintegro en los periodos de enero de 2009 a Marzo de 2015, en los que este fue abonado en forma diminuta. Así su pago, debe efectuarse conforme al cuadro siguiente:

<b>PERIODO</b>	<b>REMUNERACION NIVELADA</b>	<b>BONIFICACIÓN AL CARGO 25%</b>	<b>ABONOS</b>	<b>DEBE PAGAR</b>
ene-05	1,108.09	277.02		277.02
feb-05	1,108.09	277.02		277.02
mar-05	1,108.09	277.02		277.02
abr-05	1,108.09	277.02		277.02
may-05	1,108.09	277.02		277.02
jun-05	1,108.09	277.02		277.02
jul-15	1,108.09	277.02		277.02
ago-05	1,108.09	277.02		277.02
sep-05	1,108.09	277.02		277.02
oct-05	1,108.09	277.02		277.02
nov-05	1,108.09	277.02		277.02
dic-05	1,108.09	277.02		277.02
ene-06	1,108.09	277.02		277.02
feb-06	1,108.09	277.02		277.02
mar-06	1,108.09	277.02		277.02
abr-06	1,108.09	277.02		277.02
may-06	1,213.09	303.27		303.27
jun-06	1,213.09	303.27		303.27
jul-06	1,263.09	315.77		315.77
ago-06	1,263.09	315.77		315.77
sep-06	1,263.09	315.77		315.77
oct-06	1,263.09	315.77		315.77
nov-06	1,263.09	315.77		315.77
dic-06	1,263.09	315.77		315.77
ene-07	1,263.09	315.77		315.77
feb-07	1,263.09	315.77		315.77

mar-07	1,263.09	315.77		315.77
abr-07	1,263.09	315.77		315.77
may-07	1,263.09	315.77		315.77
jun-07	1,263.09	315.77		315.77
jul-07	1,263.09	315.77		315.77
ago-07	1,263.09	315.77		315.77
sep-07	1,263.09	315.77		315.77
oct-07	1,263.09	315.77	90.00	225.77
nov-07	1,263.09	315.77	90.00	225.77
dic-07	1,303.09	325.77	90.00	235.77
ene-08	1,303.09	325.77	90.00	235.77
feb-08	1,303.09	325.77	90.00	235.77
mar-08	1,303.09	325.77	90.00	235.77
abr-08	1,303.09	325.77	90.00	235.77
may-08	1,303.09	325.77	90.00	235.77
jun-08	1,303.09	325.77	90.00	235.77
jul-08	1,303.09	325.77	90.00	235.77
ago-08	1,303.09	325.77	90.00	235.77
sep-08	1,303.09	325.77	90.00	235.77
oct-08	1,303.09	325.77	90.00	235.77
nov-08	1,383.09	345.77	90.00	255.77
dic-08	1,383.09	345.77	90.00	255.77
ene-09	1,383.09	345.77	90.00	255.77
feb-09	1,383.09	345.77	90.00	255.77
mar-09	1,383.09	345.77	90.00	255.77
abr-09	1,383.09	345.77	90.00	255.77
may-09	1,383.09	345.77	90.00	255.77
jun-09	1,483.09	370.77	90.00	280.77

jul-09	1,483.09	370.77	90.00	280.77
ago-09	1,483.09	370.77	90.00	280.77
sep-09	1,483.09	370.77	90.00	280.77
oct-09	1,483.09	370.77	90.00	280.77
nov-09	1,483.09	370.77	90.00	280.77
dic-09	1,483.09	370.77	90.00	280.77
ene-10	1,483.09	370.77	90.00	280.77
feb-10	1,483.09	370.77	90.00	280.77
mar-10	1,483.09	370.77	90.00	280.77
abr-10	1,384.22	346.06	90.00	256.06
may-10	1,581.96	395.49	90.00	305.77
jun-10	1,583.09	395.77	90.00	305.77
jul-10	1,583.09	395.77	90.00	305.77
ago-10	1,583.09	395.77	90.00	305.77
sep-10	1,583.09	395.77	90.00	305.77
oct-10	1,583.09	395.77	90.00	305.77
nov-10	1,583.09	395.77	90.00	305.77
dic-10	1,683.00	420.75	90.00	330.75
ene-11	1,683.00	420.75	90.00	330.75
feb-11	1,683.00	420.75	90.00	330.75
mar-11	1,683.00	420.75	90.00	330.75
abr-11	1,683.00	420.75	90.00	330.75
may-11	1,777.36	444.34	90.00	354.34
jun-11	1,777.36	444.34	90.00	354.34
jul-11	1,820.03	455.01	90.00	365.01
ago-11	1,820.03	455.01	90.00	365.01
sep-11	1,820.03	455.01	90.00	365.01
oct-11	1,820.03	455.01	90.00	365.01

nov-11	1,820.03	455.01	90.00	365.01
dic-11	1,820.03	455.01	90.00	365.01
ene-12	1,820.03	455.01	90.00	365.01
feb-12	1,820.03	455.01	90.00	365.01
mar-12	1,820.03	455.01	90.00	365.01
abr-12	1,820.03	455.01	90.00	365.01
may-12	1,940.03	485.01	90.00	395.01
jun-12	1,940.03	485.01	90.00	395.01
jul-12	1,810.69	452.67	186.69	362.67
ago-12	1,940.03	485.01	186.69	265.98
sep-12	1,940.03	485.01	186.69	265.98
oct-12	1,940.03	485.01	186.69	265.98
nov-12	2,060.03	515.01	186.69	328.32
dic-12	2,060.03	515.01	186.69	328.32
ene-13	2,060.03	515.01	186.69	328.32
feb-13	2,060.03	515.01	186.69	328.32
mar-13	2,060.03	515.01	186.69	328.32
abr-13	2,060.03	515.01	186.69	328.32
may-13	2,060.03	515.01	186.69	328.32
jun-13	2,060.03	515.01	186.69	328.32
jul-13	2,060.03	515.01	186.69	328.32
ago-13	2,060.03	515.01	186.69	328.32
sep-13	2,180.03	545.01	186.69	358.32
oct-13	2,180.03	545.01	186.69	358.32
nov-13	2,180.03	545.01	186.69	358.32
dic-13	2,180.03	545.01	186.69	358.32
ene-14	2,180.03	545.01	186.69	358.32
feb-14	2,180.03	545.01	186.69	358.32

mar-14	2,180.03	545.01	186.69	358.32
abr-14	2,180.03	545.01	186.69	358.32
may-14	2,180.03	545.01	186.69	358.32
jun-14	2,180.03	545.01	186.69	358.32
jul-14	2,180.03	545.01	186.69	358.32
ago-14	2,180.03	545.01	186.69	358.32
sep-14	2,180.03	545.01	186.69	358.32
oct-14	2,180.03	545.01	186.69	358.32
nov-14	2,180.03	545.01	186.69	358.32
dic-14	2,180.03	545.01	186.69	358.32
ene-15	2,180.03	545.01	186.69	358.32
feb-15	2,300.03	575.01	186.69	388.32
mar-15	2,300.03	575.01	186.69	388.32
<b>TOTAL</b>				<b>37929.4</b>

Consecuentemente, por concepto de Reintegro de Bonificación Extraordinaria al Cargo del periodo del 05 de enero de 2005 a marzo de 2015, la demandada deberá abonar al actor la suma de **S/. 37,929.4 Soles**, más intereses legales a ser liquidados en etapa de ejecución de sentencia conforme al Decreto Ley N° 25920.

**(viii) De los costos Honorarios Profesionales y la Defensa Cautiva del demandante:**

35. Al amparo de lo establecido en el Artículo 16 de la Ley N° 29497 - *Nueva Ley Procesal del Trabajo* - se ha formulado como pretensión el reconocimiento de los honorarios profesionales del letrado que asume su defensa en función al 20% del total de lo ordenado a pagar en ejecución de sentencia. Al respecto, debe considerarse que el pago de honorarios profesionales está relacionado con el cobro de los costos del proceso, que conforme al artículo 414° del Código Procesal Civil se regula en atención a las incidencias del proceso tales como: *la naturaleza de la causa, duración del proceso, el esfuerzo procedimental de la defensa, el grado participación del abogado en el estudio, planeamiento y desarrollo del asunto, la cuantía del asunto*, entre otros; debiendo precisarse que sobre este tema el Tribunal Constitucional ha señalado que “... *debe tenerse en cuenta otros criterios relevantes, tales como: a) el éxito obtenido y su trascendencia,*

*b) la novedad o dificultad de la cuestión debatida, y c) si los servicios profesionales fueron aislados, fijos o constantes*<sup>3</sup>“ En ese contexto, al evaluarse el presente proceso con la finalidad aludida, se advierte que: **i)** La participación del letrado en el presente proceso es desde su inicio, esto es, desde la presentación de la demanda que contiene pretensiones claramente definidas y una correcta exposición de los hechos que la sustentan; **ii)** Debe considerarse también, que la defensa del demandante ha participado activamente en la Audiencia de Conciliación, en la Audiencia de juzgamiento; Del mismo modo debe resaltarse que las pretensiones contenidas en la demanda se refiere a un petitorio que habitualmente es invocado en el fuero laboral; sin embargo, no por ello debe destacarse la profusa defensa realizada por la defensa técnica del demandante que ante el debate propiciado por el juzgador en torno a la viabilidad del derecho invocado en la demanda, expuso argumentos diáfanos y concretos que permitieron tener una perspectiva distinta sobre los hechos y que en definitiva coadyuvó a obtener una sentencia estimatoria, pese a tratarse de una pretensión que no reviste mucha complejidad; **iv)** El monto ordenado a pagar en la sentencia asciende a S/108,218.37 Nuevos Soles, lo que constituye un parámetro de referencia en la regulación de los honorarios profesionales de la parte vencedora.

36. A mayor abundamiento, debe señalarse que la determinación de los costos procesales por el juzgador, no está sujeta únicamente al monto de los honorarios profesionales pactados en cada caso concreto, sino que, además, en el señalamiento del monto, deberá tenerse en cuenta las circunstancias objetiva propias de cada proceso, de allí que resulte perfectamente posible que el monto por costos procesales puede ser fijado por el juez en cantidad igual a la abonada al abogado de la parte vencedora o en una cantidad menor, pero no en monto superior al solicitado por el actor. Siendo ello así, resulta amparable tal pretensión en atención a la actividad profesional desarrollada por el letrado Abel González Sánchez, que de conformidad con el Artículo 412 del Código Procesal Civil, deberá ser fijada en atención a su participación en esta instancia, sin perjuicio de que en ejecución de sentencia se amplíen sus honorarios profesionales en razón a la intervención y defensa cautiva desplegada hasta dicho estadio procesal. Por tal razón, con criterio prudencial y equitativo, deben ser fijados en la suma de S/.4,000.00 Soles.

---

<sup>3</sup> Exp. N° 0052-2010-PA/TC, fundamento 5.

#### **IV.- DECISIÓN:**

Por estos fundamentos, al amparo de lo que dispone la Constitución Política del Perú; Ley Orgánica del Poder judicial; Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo y demás normas pertinentes, administrando justicia a nombre de la Nación, se declara: 1) **FUNDADA** la demanda interpuesta por don **A** contra **B**; en consecuencia: 1) Se **DECLARA** la existencia de vínculo laboral entre el demandante y demandada B a plazo indeterminado desde el 05 de Enero de 2005, bajo el Régimen Laboral Común de la Actividad Privada; 2) Se **ORDENA a B** cumpla con reconocer al actor el tiempo de servicios laborados desde el 05 de Enero de 2005 conforme al Régimen Laboral Común de la Actividad Privada en su condición de trabajador a plazo indeterminado, con reconocimiento de la fecha de ingreso en planillas de remuneraciones y boletas de pago conforme al Decreto Supremo N° 001-98-TR; 3) **CUMPLA** la demandada **B** con **PAGAR** al accionante la suma **de S/.108,218.37 (Ciento Ocho Mil Doscientos Dieciocho con 37/100 Soles)** por concepto de Reintegro de Remuneraciones, Reintegro de Vacaciones no Gozadas, Asignación Vacacional, Pago y Reintegro de Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad y pago y reintegro de bonificación extraordinaria al cargo; más el pago de intereses legales conforme al Decreto Ley N° 256920; 4) **FIJESE** los honorarios profesionales del letrado E en la suma de **S/ .4,000.00 Soles (Cuatro Mil Quinientos con 00/100 Soles)** por su actuación en ésta instancia. Consentida y/o ejecutoriada que sea la presente resolución **ARCHIVESE** los autos en la forma y modo establecido por ley. **HAGASE SABER. -**

**SEGUNDA SALA LABORAL DE LAMBAYEQUE - NLPT 29497**

EXPEDIENTE : 01797-2015-0-1706-JR-LA-01  
DEMANDANTE : A  
DEMANDADO : B  
MATERIA : DESNATURALIZACION Y REINTEGROS  
PONENTE : Z

**RESOLUCION NÚMERO: SEIS**

Chiclayo, diecisiete de julio del dos mil diecisiete

**VISTOS** los autos en audiencia pública; y, **CONSIDERANDO**:

**OBJETO DEL RECURSO**

Viene en apelación ante este órgano jurisdiccional revisor, la sentencia de primera instancia contenida en la resolución número tres, de fecha veintiuno de julio del año dos mil dieciséis, emitida por el Primer Juzgado de Trabajo de Chiclayo, que obra de folios doscientos once a doscientos cuarenta, la misma que declaró **fundada la demanda**, interpuesta por A contra B; en consecuencia: **1) Declara** la existencia de vínculo laboral entre el demandante A y la demandada B a plazo indeterminado desde el 05 de enero de 2005, bajo el Régimen Laboral Común de la Actividad Privada; **2) Ordena** que **B** cumpla con reconocer al actor el tiempo de servicios laborados desde el 05 de enero de 2005 conforme al Régimen Laboral Común de la Actividad Privada en su condición de trabajador a plazo indeterminado, con reconocimiento de la fecha de ingreso en planillas de remuneraciones y boletas de pago conforme al Decreto Supremo N° 001- 98-TR; **3) Cumpla B** con pagar al demandante la suma de **Ciento Ocho Mil Doscientos Dieciocho Soles con treinta y siete céntimos (S/.108,218.37)** por concepto de reintegro de remuneraciones, reintegro de vacaciones no gozadas, asignación vacacional, pago y reintegro de gratificaciones de fiestas patrias y navidad y pago y reintegro de bonificación extraordinaria al cargo; más el pago de intereses legales conforme al Decreto Ley N° 25920; **4) Fija** los honorarios profesionales del letrado E en la suma de **Cuatro Mil Soles (S/.4,000.00)**.

## **PRETENSION IMPUGNATORIA Y AGRAVIOS**

La parte demandada ha formulado recurso de apelación con el escrito de folios doscientos cuarenta y cinco a doscientos cincuenta y dos, solicitando se revoque la sentencia impugnada. Sostiene como agravios que: **i)** Los contratos celebrados con el demandante por el periodo 2005 al 2008, son legales por haberse realizado en el marco de la buena fe y libertad contractual; **ii)** La sentencia recurrida reconoce el pago de beneficios sociales pero en el fondo está declarando una nivelación de remuneraciones con otros trabajadores, nivelación que no ha sido peticionada, ni fue fijada como punto controvertido; **iii)** El juez *A quo* reconoce al demandante el pago por bonificación extraordinaria en la suma de S/. 37,929.40 Soles, sin embargo, esa bonificación extraordinaria solo se le daba a los puestos transitorios y era de carácter no remunerativo, siendo incompatible ello con lo resuelto en la misma sentencia al declarar al actor como un trabajador permanente; **iv)** En el presente caso, no existe ni se ha acreditado afectación al principio de igualdad o no discriminación, ya que los contratos, plazos, formas son distintos, la experiencia y condiciones laborales varían entre el actor y su comparativo a nivelar, existen criterios jurisprudenciales fijados en el Exp. 3679-2013-LAMBAYEQUE de fecha 004 de noviembre del 2013, que no han sido tomados en cuenta.

## **FUNDAMENTOS DE LA RESOLUCION DE VISTA SOBRE EL RECURSO DE APELACIÓN Y CARGA DE LA PRUEBA**

**PRIMERO:** Sobre la tramitación de la apelación se tiene que conforme a la Primera Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 29497, en lo no previsto por esta ley son de aplicación supletoria las normas del Código Procesal Civil y, conforme señala el artículo 364° del acotado ordenamiento jurídico, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente; por eso la jurisprudencia de la Corte Suprema de la República ha señalado al respecto: “*Debe tenerse en cuenta que la apelación es una petición que se hace al Superior Jerárquico para que repare los defectos, vicios y errores de una resolución dictada por el inferior*”<sup>[1]</sup> (...): “*El Juez superior tiene la facultad de poder revisar y decidir sobre todas las cuestiones propuestas y resueltas por el juez inferior, sin embargo cabe precisar que la extensión de los poderes de la instancia de alzada está presidida por*

---

<sup>[1]</sup> Cas N° 2163-2000-Lima, El Peruano, 31-07-2001; p. 7574

*un postulado que limita su conocimiento, recogido por el aforismo tantum devolutum, quantum appellatum, en virtud del cual el tribunal de alzada solamente puede conocer mediante la apelación de los agravios que afectan al impugnante” [2]*

**SEGUNDO:** Bajo la inspiración del sistema de la libre valoración de la prueba o de apreciación razonada, el artículo 197° del Código Procesal Civil –supletorio al proceso laboral- establece que todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta utilizando su apreciación razonada, y su obligación de expresar en la resolución las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión, de manera tal que “ (...)la ley no impone normas generales para acreditar algunos hechos, ni determina abstractamente el valor de las pruebas, sino que deja al juzgador en la libertad para admitir toda prueba que estime útil al esclarecimiento de la verdad y para apreciarla conforme a las reglas de la lógica y de la experiencia común; se trata de un convencimiento lógico y motivado, basado en elementos probatorios objetivos”<sup>[3]</sup>

**TERCERO:** El presente proceso se rige por las normas contenidas en la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, y el artículo 23° de este cuerpo procesal laboral establece la carga de la prueba y en el artículo 23.1, a nivel de carga probatoria genérica, señala que la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión o a quien los contradice alegando nuevos hechos. También es de señalarse que, a nivel de reglas especiales de distribución de la carga probatoria, entre otras, se contempla la presunción legal relativa de existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, en aquellos casos en que quede acreditada la prestación personal de servicios. Asimismo, el artículo 23.4, literal a) prescribe que incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba del pago, del cumplimiento de sus obligaciones contractuales, de su extinción o inexigibilidad.

## **LAS PRETENSIONES INTENTADAS POR EL ACTOR EN LA DEMANDA**

**CUARTO:** Las pretensiones del demandante según la demanda que obra de folios ciento tres a ciento treinta y dos, son las siguientes: a) declaración de desnaturalización de su contratación laboral de plazo fijo del 5 de enero de 2005 al 30 de octubre de 2008; b) Como consecuencia de la declaratoria de desnaturalización, se establezca una relación de duración indeterminada desde el 5 de enero de 2005, se le reconozca su tiempo de servicios y se le registre en planillas;

---

<sup>[2]</sup> Cas N° 626-01-Arequipa, El Peruano, 31-07-201; p. 7905

<sup>[3]</sup> Casación N° 2558-2001-Puno; El Peruano 01-04-2002

c) nivelación o categorización de remuneraciones con la misma que perciben otros trabajadores que desempeñan la misma labor de Chofer: C1, C2 y C3; d) reintegro de remuneraciones incluyendo gratificaciones; e) pago de vacaciones no gozadas del periodo 5 de enero de 2005 al 5 de enero de 2008; e) abono de la asignación vacacional y sus reintegros desde enero de 2005; f) abono y reintegro de asignación extraordinaria al cargo de Chofer a razón del 25% de la remuneración básica nivelada a partir del 5 de enero de 2005; g) pago de reintegro de remuneraciones por jornada extraordinaria; h) pago de domingos y feriados laborados desde enero de 2005 a la fecha; i) intereses legales y honorarios profesionales del Abogado en el equivalente al 20% del total de lo ordenado pagar en ejecución de sentencia.

## **LA CONTRATACION MODAL Y EL CASO DE AUTOS**

**QUINTO: 5.1.** Es pertinente señalar que, nuestro sistema legislativo establece como esquema general de contratación aquel a plazo indeterminado, así se advierte nítidamente del artículo 4° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante LPCL), cuando establece: *"En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado"*; en contrario sentido, el régimen excepcional de contratación laboral está fijado por los contratos sujetos a modalidad, dentro de los cuales encontramos a los contratos temporales, los que están sujetos a condiciones formales y materiales, previstas en el artículo 72 de la LPCL; en tal sentido, se requiere para estos tipos de contrato: i) que conste por escrito; ii) que se firme por triplicado; iii) que se consigne el plazo de duración, y; iv) se consigne la causa objetiva determinante de la contratación. Asimismo, la propia norma laboral ha previsto diversos supuestos en los que se produce la **desnaturalización de este tipo de contratos**; así el artículo 77 de la LCPL señala que **este tipo de contratos se considerarán de tiempo indeterminado cuando: i) El trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si éstas exceden del límite máximo permitido. ii) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.** La conclusión de la relación de trabajo de un contrato temporal se produce al vencimiento del mismo, no siendo necesario ninguna comunicación previa al trabajador, siendo ello una causa legal de término de la relación laboral conforme a lo previsto en el artículo 16° literal c) de la Ley de LPCL.

**5.2.** Como se ha dicho en líneas precedentes, una condición material que determina la validez de los contratos temporales es la denominada causa objetiva, la cual **"garantiza que el vínculo laboral dure tanto como la fuente que le dio origen"**<sup>4</sup>, consecuentemente, la causa objetiva otorga contenido a los contratos de naturaleza temporal. En tal sentido, el Principio de Causalidad está constituida por la justificación objetiva y real que relativiza el principio de estabilidad laboral y debe ser debidamente comprobable en los hechos, conocida y explicada entre las partes al momento de la contratación, como una clara muestra del respeto al principio de la buena fe contractual, de lo contrario nos encontraríamos

frente a una contratación que afecta intereses legítimos de los trabajadores, quienes preferirían obviamente encontrarse frente a un esquema de contratación a plazo indeterminado, gozando por ende, de estabilidad laboral. De no cumplirse este presupuesto (causalizar el contrato temporal) estaremos siempre ante una contratación de plazo indeterminado, respecto del cual, existe una presunción legal como lo establece el artículo 4° de la LPCL.

**5.3.** De los medios probatorios actuados en autos se extrae que el actor inició su relación laboral con la demandada el 5 de enero de 2005, mediante contrato a plazo fijo con vigencias hasta el 3 de abril de 2005, para desempeñarse como Chofer, dicho contrato obra en el folio tres y fue prorrogándose o se suscribieron nuevos contratos para desempeñar las mismas funciones, contratos que y prorrogas que obran de folios tres a diecisiete. La modalidad empleada para la contratación modal ha sido la de contrato por servicio específico prevista en el artículo 63° de la LPCL.

**5.4.** En el contrato primigenio, en la cláusula tercera se señala como causa objetiva determinante de la contratación, la siguiente: “... *la suscripción del presente contrato obedece a que B requiere los servicios del Contratado para que cumpla funciones mencionadas en la cláusula precedente, las que tienen la calidad de temporales...*”; tal cláusula se repite en los sucesivos contratos (folios cuatro a dieciséis) con vigencia hasta el 31 de octubre de 2008. Cabe anotar que según contrato de fecha 2 de noviembre de 2008 (folios diecisiete), el accionante fue contratado bajo contrato de duración indeterminada, para realizar las mismas labores de Chofer, a partir del 1 de noviembre de 2008.

**5.5.** Como se reitera, los contratos suscritos con el accionante, son contratos para obra determinada o servicio específico, por lo cual es pertinente señalar que dicho tipo de contrato se encuentra regulado en el artículo 63° del Decreto Supremo N° 003-97-TR y el artículo 79° del Decreto Supremo N° 001-96-TR, y son aquellos contratos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada. Esta modalidad contractual tiene como elemento justificante para su celebración la naturaleza temporal, ocasional o transitoria del servicio que se va a prestar, es decir, que para determinar su celebración se deberá tener en cuenta la temporalidad o transitoriedad del servicio para el que fue contratado, puesto que si se contrata a un trabajador mediante esta modalidad contractual, se deberá especificar en el contrato cuáles son los servicios a prestar por parte del trabajador y bajo qué condiciones deberá realizar dichos servicios, por consiguiente, si esto no fuera así, se habría desnaturalizado el referido contrato de trabajo (STC N° 04598-2008-PA/TC).-

**5.6.** Bajo el marco legal hasta aquí señalado, lo resuelto por el A quo se encuentra arreglado al marco legal vigente y a los hechos probados en autos, ya que no se ha cumplido –por parte de la demandada– con precisar en qué consiste el servicio específico para el cual fue contratado el demandante, se ha omitido consignar la causa objetiva que motivó la contratación temporal del actor. La referencia hecha por la demandada (en la cláusula tercera de los contratos) es una imprecisa que no cumple las exigencias previstas en la ley.

---

[4] DOLORIER TORRES, Javier. *Tratado de Derecho Laboral*. Gaceta Jurídica, Lima, 2010, p.28.

**5.7.** La demandada no ha acreditado en autos las razones objetivas que la habilitaban a una contratación temporal, carga probatoria que le era de cumplimiento de conformidad con lo dispuesto en el artículo 23.4, literal a) de la Ley N° 29497; toda vez que atendiendo a la naturaleza de las actividades principales que desarrolla la demandada como es la prestación del servicio de agua potable y desagüe, las labores para las que contrató al actor se vinculan a la actividad que constituye el objeto social de la demandada.

**5.8.** No olvidemos que presente proceso se tramita bajo las prescripciones de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, que en materia probatoria establece la distribución de cargas probatorias bajo el esquema de las desigualdades compensatorias; es decir, que la carga de probar se asigna en función de la mejor posición de cada sujeto al interior de la relación laboral. Así se tiene en cuenta que al empleador se le asignan determinados tópicos de probanza en razón de su posición y así le correspondía a la demandada acreditar que la prestación de servicios de la demandante era una a plazo determinado y de naturaleza temporal pero como se ha señalado en el numeral precedente, no ha cumplido con tal carga.

**5.9.** Se concluye, así que la contratación laboral del demandante iniciada el 5 de enero de 2005 bajo contratos modales, hasta el 31 de octubre de 2008, se encuentra desnaturalizada por haberse incurrido en el supuesto contemplado en el inciso d) del artículo 77° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral; por tanto, entre las partes existió un contrato de trabajo de duración indeterminada conforme al artículo 4° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral [Texto Único Ordenado aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR] establece que: *“En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrito y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente ley establece...”*.

**5.10.** Siendo así el escueto agravio de la demandada “que los contratos firmados son legales”, quedan desvirtuados y no tienen sustento ni fáctico ni jurídico.

## **NIVELACION DE REMUNERACIONES BASICAS**

**SEXTO:** Otro de los agravios de la demandada es que se han pagado beneficios sociales, pero en el fondo se ha declarado nivelación de remuneraciones que no ha sido materia de pretensión ni de fijación de puntos controvertidos.

**6.1** Este agravio de la demandada debe desestimarse por cuanto, tal y como se advierte del acto postulatorio de demanda y se ha precisado en el cuarto considerando de la presente resolución, el actor en forma expresa peticionó nivelación o categorización de remuneraciones con la misma que perciben otros trabajadores que desempeñan la misma labor de Chofer: C1, C2 y C3.

**6.2** No obstante que el único agravio de la apelante se refería a que la nivelación de remuneraciones no fue materia de pretensión; el Colegiado estima pertinente señalar que la remuneración por su importancia

social, económica, alimentaria y por estar destinada a la subsistencia del trabajador y su familia; la Legislación y la Doctrina han instrumentado un conjunto de medidas que aseguren su recepción por el Trabajador; medidas que tienen como fundamento legal el precepto establecido en el artículo 23° de nuestra Constitución Política que consagra que *"Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento"* y en su artículo 24° señala que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procure para él y su familia, el bienestar material y espiritual. En el plano supranacional lo glosado tiene estrecha relación con el artículo 23° numerales 2 y 3 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos<sup>5</sup> y con el artículo 7° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales<sup>6</sup>. Asimismo el Convenio N° 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Convenio sobre la Igualdad de la Remuneración, que en su artículo 2.1, establece: *"Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor"*. Permitiendo concluir que en el ordenamiento jurídico nacional como en las normas supranacionales citadas, la remuneración como retribución que percibe el trabajador por el trabajo prestado a su empleador no debe ser materia de acto discriminatorio o de diferenciación como lo constituye el otorgar a algunos trabajadores mayor remuneración que otros por igual trabajo; encontrándose proscrito cualquier trato discriminatorio que afecte el derecho a la remuneración.

**6.3** Si bien la remuneración es una prestación esencial del contrato de trabajo y la determinación de su monto corresponde, en principio, al acuerdo entre empleador y trabajador, o en defecto de ello el empleador -en uso de su facultad directriz- interviene formulando las estipulaciones del contrato de trabajo, entre ellas el monto de la remuneración; también es cierto que el otorgamiento de la remuneración debe efectuarse respetando el Principio de Igualdad de Trato o Igualdad de Oportunidades sin discriminación, que consagra nuestra Constitución Política en su artículo 26° inciso 1).

**6.4** Conforme al artículo 23.4 literal a) de la citada ley, al empleador le corresponde acreditar la existencia de motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado. Este apartado contiene la carga probatoria asignada al empleador en condición de demandado de efectuar el aporte probatorio que

---

[5] Artículo 23° (...)

2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

[6] Artículo 7°: Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

a) una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:

i) un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie, en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual; (...)

demuestre la existencia de un motivo razonable que desvirtúe la existencia del hecho lesivo que pueda ser alegado por el trabajador demandante. Consecuentemente, teniendo en cuenta que la pretensión expuesta por el accionante es la de nivelación de remuneraciones, en función de la carga probatoria que le es impuesta a la parte demandada en calidad de empleador, le correspondió acreditar que existían razones objetivas para la diferencia en la remuneración básica del demandante y la de los trabajadores propuesto para el comparativo según lo actuado en el proceso; sin embargo, no cumplió con tal carga. Menos aún ha formulado agravio alguno respecto del *quantum* determinado en la recurrida en la nivelación y en el reintegro de remuneraciones y demás beneficios sociales amparados.

### **SOBRE LA DENOMINADA BONIFICACION EXTRAORDINARIA AL CARGO**

**SEPTIMO:** La apelante expresa agravio en torno al extremo amparado de pago de bonificación extraordinaria al cargo; sostiene que ese concepto se pagaba a los puestos transitorios y era de carácter no remunerativo; sin embargo, el A quo, no obstante que declara al actor como un trabajador permanente, le otorga el referido concepto.

Del propio agravio de la demandada se extrae el reconocimiento de la existencia del referido concepto al interior del centro de trabajo; lo que la demandada sostiene es que se otorgaba sólo a “puestos transitorios”; sin embargo, no ha acreditado con medio probatorio alguno: i) qué debe entenderse por “puestos transitorios”; ii) a qué tipo de trabajadores se consideran como transitorios; iii) por qué dicho concepto no tiene carácter remunerativo. Es decir, la demandada no ha cumplido con la carga probatoria impuesta por el artículo 23.4 literal a) de la Ley N° 29497. Siendo así, los agravios de la demandada deben ser desestimados.

### **DECISIÓN**

Por las consideraciones anotadas, los Jueces de la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque: **CONFIRMARON** la sentencia contenida en la resolución número TRES, de fecha veintiuno de julio del año dos mil dieciséis, que obra de folios doscientos once a doscientos cuarenta, la misma que declaró **fundada la demanda**, interpuesta por A contra B; en consecuencia: **1)** Declara la existencia de vínculo laboral entre el demandante y demandada B a plazo indeterminado desde el 05 de enero de 2005, bajo el Régimen Laboral Común de la Actividad Privada; **2)** Ordena que **B** cumpla con reconocer al actor el tiempo de servicios laborados desde el 05 de enero de 2005 conforme al Régimen Laboral Común de la Actividad Privada en su condición de trabajador a plazo indeterminado, con reconocimiento de la fecha de ingreso en planillas de remuneraciones y boletas de pago conforme al Decreto Supremo N° 001-

98-TR; **3)** Cumpla **B** con pagar al demandante la suma de **Ciento Ocho Mil Doscientos Dieciocho Soles con treinta y siete céntimos (S/.108,218.37)** por concepto de reintegro de remuneraciones, reintegro de vacaciones no gozadas, asignación vacacional, pago y reintegro de gratificaciones de fiestas patrias y navidad y pago y reintegro de bonificación extraordinaria al cargo; más el pago de intereses legales conforme al Decreto Ley N° 25920; **4)** Fija los honorarios profesionales del letrado E en la suma de **Cuatro Mil Soles (S/.4,000.00)**.

Sres.

P

**Q**

**ANEXO 2: Cuadro de Operacionalización de la Variable Calidad de Sentencia – Primera Instancia**

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	CALIDAD DE LA SENTENCIA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<p><b>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,</b> menciona al juez, jueces, etc. <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>2. Evidencia el asunto:</b> ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? <b>Si cumple.</b></p> <p><b>3. Evidencia la individualización de las partes:</b> se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). <b>Si cumple.</b></p> <p><b>4. Evidencia los aspectos del proceso:</b> el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. <b>Si cumple.</b></p> <p><b>5. Evidencia claridad:</b> el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. <b>Si cumple.</b></p>
			Postura de las partes	<p><b>1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple.</b></p> <p><b>2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple.</b></p> <p><b>3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes. Si cumple.</b></p> <p><b>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. No cumple.</b></p> <p><b>5. Evidencia claridad:</b> el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. <b>Si cumple.</b></p>
				<p><b>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados.</b> (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que</p>

		<b>PARTE CONSIDERATIVA</b>	<b>Motivación de los hechos</b>	<p>sustentan la pretensión(es). <b>Si cumple.</b></p> <p><b>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas.</b> (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez). <b>Si cumple.</b></p> <p><b>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta.</b> (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). <b>Si cumple.</b></p> <p><b>4. Las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia.</b> (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). <b>Si cumple.</b></p> <p><b>5. Evidencia claridad</b> (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). <b>Si cumple.</b></p>
			<b>Motivación del derecho</b>	<p><b>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones.</b> (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). <b>Si cumple.</b></p> <p><b>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas.</b> (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) <b>Si cumple.</b></p> <p><b>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales.</b> (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). <b>Si cumple.</b></p> <p><b>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión.</b> (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). <b>Si cumple.</b></p> <p><b>5. Evidencia claridad</b> (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). <b>Si cumple.</b></p>
				<p><b>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas.</b> (Es completa) <b>Si cumple.</b></p> <p><b>2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas</b></p>

		<b>PARTE RESOLUTIVA</b>	<b>Aplicación del Principio de Congruencia</b>	<p>(No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado) <b>(Si cumple.</b></p> <p><b>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple.</b></p> <p><b>4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple.</b></p> <p><b>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</b></p>
			<b>Descripción de la decisión</b>	<p><b>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple.</b></p> <p><b>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple.</b></p> <p><b>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple.</b></p> <p><b>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple.</b></p> <p><b>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</b></p>

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

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
S E N T E N C I A	CALIDAD  DE LA  SENTENCIA	EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <b>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.</b></p> <p>2. Evidencia el <b>asunto</b>: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple.</i></p> <p>3. Evidencia <b>la individualización de las partes</b>: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple.</i></p> <p>4. Evidencia <b>los aspectos del proceso</b>: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple.</i></p> <p>5. Evidencia <b>claridad</b>: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>
			Postura de las partes	<p>1. Evidencia <b>el objeto de la impugnación/o la consulta</b> (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). <b>Si cumple.</b></p> <p>2. <b>Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple.</b></p> <p>3. Evidencia <b>la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple.</b></p> <p>4. Evidencia <b>la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes</b> si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. <b>Si cumple.</b></p> <p>5. Evidencia <b>claridad</b>: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>

		<p><b>CONSIDERATIVA</b></p>	<p><b>Motivación de los hechos</b></p>	<p><b>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados.</b> (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). <b>Si cumple.</b></p> <p><b>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas.</b> (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez). <b>Si cumple.</b></p> <p><b>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta.</b> (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). <b>Si cumple.</b></p> <p><b>4. Las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia.</b> (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). <b>Si cumple.</b></p> <p><b>5. Evidencia claridad:</b> el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. <b>Si cumple.</b></p>
			<p><b>Motivación del derecho</b></p>	<p><b>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones.</b> (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). <b>Si cumple.</b></p> <p><b>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas.</b> (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) <b>Si cumple.</b></p> <p><b>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales.</b> (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). <b>Si cumple.</b></p> <p><b>Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión.</b> (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). <b>Si cumple.</b></p>

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

## Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

### 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 al(os) cuales se resolverá. **No cumple.**
5. Evidencia **claridad**: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de

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

## **2. PARTE CONSIDERATIVA**

### **2.1. Motivación de los Hechos**

#### **1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados.**

(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). **Si cumple.**

#### **2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas.** (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba práctica se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez). **Si cumple.**

#### **3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta.** (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). **Si cumple.**

#### **4. Las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia.** (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). **Si cumple.**

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

### **2.2. Motivación del derecho**

#### **1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones.** (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto 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). **Si cumple.**
  5. Evidencia **claridad** (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). **Si cumple.**
- 3. PARTE RESOLUTIVA**
- 3.1. Aplicación del principio de 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. **Si cumple.**
  4. **El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente.** **Si cumple.**
  5. Evidencia **claridad** (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). **Si cumple.**
- 3.2. Descripción de la decisión**
1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena.

**Si cumple.**

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

## **INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS 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. **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. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta** (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/o la consulta.** **Si cumple.**
- 3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta.** **Si cumple.**
- 4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal.** **Si cumple.**
- 5. Evidencia claridad:** el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. **Si cumple.**

## **2. PARTE CONSIDERATIVA**

### **2.1. Motivación de los hechos**

- 1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas.** (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). **Si cumple.**
- 2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas.** (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez). **Si cumple.**
- 3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta.** (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados

probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). **Si cumple.**

4. **Las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia.** (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). **Si cumple.**
5. Evidencia **claridad:** el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. **Si cumple.**

## 2.2 Motivación del derecho

6. **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.**
7. **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.**
8. **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.**
9. **Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión.** (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). **Si cumple.**
10. **Evidencian claridad** (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). **Si cumple.**

## 3. PARTE RESOLUTIVA

### 3.1. Aplicación del principio de congruencia

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

### 3.2. Descripción de la decisión

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

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

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

**1. CUESTIONES PREVIAS**

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

**4.1. En relación a la sentencia de primera instancia:**

- 4.1.1. Las sub dimensiones de la dimensión parte expositiva son 2: introducción y la postura de las partes.
- 4.1.2. Las sub dimensiones de la dimensión parte considerativa son 4: motivación de los hechos, motivación del derecho, motivación de la pena y motivación de la reparación civil.
- 4.1.3. Las sub dimensiones de la dimensión parte resolutive son 2: aplicación del principio de correlación y descripción de la decisión.

**4.2. En relación a la sentencia de segunda instancia:**

- 4.2.1. Las sub dimensiones de la dimensión parte expositiva son 2: *introducción y postura de las partes.*
  - 4.2.2. Las sub dimensiones de la dimensión parte considerativa son 4: *motivación de los hechos, motivación del derecho, motivación de la pena y motivación de la reparación civil.*
  - 4.2.3. Las sub dimensiones de la dimensión parte resolutive son 2: *aplicación del principio de correlación y descripción de la decisión.*
5. Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, los cuales se registran 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:** se ha previstos 5 niveles de calidad, los cuales son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta. Se aplica para determinar la calidad de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio.
8. **Calificación:**
  - 8.1. **De los parámetros:** el hallazgo o inexistencia de un parámetro, en el texto de la sentencia en estudio, se califica con las expresiones: si cumple y no cumple
  - 8.2. **De las sub dimensiones:** se determina en función al número de parámetros cumplidos.
  - 8.3. **De las dimensiones:** se determina en función a la calidad de las sub dimensiones, que presenta.
  - 8.4. **De la variable:** se determina en función a la calidad de las dimensiones
9. **Recomendaciones:**
  - 9.1. Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 1.
  - 9.2. Examinar con exhaustividad: el proceso judicial existente en el expediente.
  - 9.3. Identificar las instituciones procesales y sustantivas existentes en el proceso judicial existente en el expediente, incorporarlos en el desarrollo de las bases teóricas del trabajo de investigación, utilizando fuentes doctrinarias, normativas y jurisprudenciales.
  - 9.4. Empoderarse, sistemáticamente, de los conocimientos y las estrategias previstas facilitará el análisis de la sentencia, desde el recojo de los datos, hasta la defensa de la tesis.
10. El presente anexo solo describe el procedimiento de recojo y organización de los datos.
11. Los cuadros de presentación de los resultados evidencian su aplicación.

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

**Cuadro 1**  
**Calificación aplicable a los parámetros**

Texto respectivo de la sentencia	Lista de parámetros	Calificación
		<b>Si cumple</b> (cuando en el texto se cumple)
		<b>No cumple</b> (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					Rangos de calificación de la dimensión	Calificación de la calidad de la dimensión	
		De las sub dimensiones							De la dimensión
		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
		1	2	3	4	5			
Nombre de la dimensión : ...	Nombre de la sub dimensión		X				<b>7</b>	[ 9 - 10 ]	Muy Alta
								[ 7 - 8 ]	Alta
	Nombre de la sub dimensión					X		[ 5 - 6 ]	Mediana
								[ 3 - 4 ]	Baja
								[ 1 - 2 ]	Muy baja

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

#### Fundamentos:

- De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutive, cada una, presenta dos sub dimensiones.
- Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5 (Cuadro 2). Por esta razón, el valor máximo que le corresponde a una dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10.
- Por esta razón el valor máximo que le corresponde a la parte expositiva y parte resolutive, es 10.
- Asimismo, para los efectos de establecer los 5 niveles de calidad, se divide 10 (valor

máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 2.

- El número 2, indica que en cada nivel de calidad habrá 2 valores
- Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; éstos a su vez orientan la determinación de la calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 3.
- La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

**Valores y nivel de calidad:**

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

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

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

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

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

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

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

Se realiza por etapas.

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

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

**Cuadro 4**  
**Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa**

<b>Cumplimiento de criterios de evaluación</b>	<b>Ponderación</b>	<b>Valor numérico (referencial)</b>	<b>Calificación de calidad</b>
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:

- 1) Entre la parte expositiva, considerativa y la resolutive; la parte considerativa es la más compleja en su elaboración,
- 2) En la parte considerativa, se realiza el análisis de las pretensiones planteadas en el proceso, se examina los hechos, las pruebas y la selección de las normas y principios aplicables al asunto,
- 3) Los fundamentos o razones que se vierten en la parte considerativa, es el producto del análisis, se trata de una actividad compleja, implica mayor esfuerzo mental, dominio de conocimientos, manejo de valores y principios, técnicas de redacción, etc.; que sirven de base para sustentar decisión que se expondrá en la parte resolutive, y
- 4) Por las condiciones anotadas, tiene un tratamiento diferenciado, en relación a la parte expositiva y resolutive.

5.2. Segunda etapa: Con respecto a la parte considerativa de la sentencia de primera instancia

Cuadro 5

Calificación aplicable a la dimensión: parte considerativa

Dimensión	Sub dimensiones	Calificación					De la dimensión	Rangos de calificación de la dimensión	Calificación de la calidad de la dimensión
		De las sub dimensiones							
		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
		2x 1=	2x 2=	2x 3=	2x 4=	2x 5=			
		2	4	6	8	10			
Parte considerativa	Nombre de la sub dimensión			X			32	[33 - 40]	Muy alta
	Nombre de la sub dimensión				X			[25 - 32]	Alta
	Nombre de la sub dimensión				X			[17 - 24]	Mediana
	Nombre de la sub dimensión				X			[9 - 16]	Baja
	Nombre de la sub dimensión					X		[1 - 8]	Muy baja

**Ejemplo: 32**, está indicando que la calidad de la dimensión parte considerativa es de calidad alta, se deriva de los resultados de la calidad de las 4 sub dimensiones que son de calidad mediana, alta, alta y muy alta, respectivamente.

**Fundamentos:**

- De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), la parte considerativa presenta 4 sub dimensiones que son motivación de los hechos, motivación del derecho, motivación de la pena y motivación de la reparación civil.
- 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 4 sub dimensiones, cuyo valor máximo de cada uno, es 10; el valor máximo que le corresponde a la dimensión es 40.

- El número 40, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 40 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 8.
- El número 8 indica, que en cada nivel de calidad habrá 8 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:**

[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

**5.2. Tercera etapa: con respecto a la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia**

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

**Fundamento:**

- La parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, entonces el procedimiento a seguir es el mismo.
- La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 1.

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

Se realiza por etapas

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

**Cuadro 6**

**Calificación aplicable a la sentencia de primera y de segunda instancia**

Variable	Dimensión	Subdimensiones	Calificación de las subdimensiones					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 - 12]	[13-24]	[25-36]	[37-48]	[49-60]		
Calidad de la sentencia...	Parte expositiva	Introducción			X			7	[9 - 10]	Muy alta					
		Postura de las partes							[7 - 8]	Alta					
									[5 - 6]	Mediana					
						X			[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	34	[33-40]	Muy alta					
						X			[25-32]	Alta					
		Motivación del derecho			X				[17-24]	Mediana					
		Motivación de la pena					X		[9-16]	Baja					
		Motivación de la reparación civil					X		[1-8]	Muy baja					
	Parte resolutive	Aplicación del principio de congruencia	1	2	3	4	5	9	[9 -10]	Muy alta					
						X			[7 - 8]	Alta					
									[5 - 6]	Mediana					
		Descripción de la decisión					X		[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					

**Ejemplo: 50**, está indicando que la calidad de la sentencia en estudio es de rango muy alta, se deriva de los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive que son de rango: alta, muy 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 determinar la calidad de las dimensiones.
- 3) 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, 40 y 10, respectivamente, (Cuadro 3 y 5), el resultado es: 60.
- 2) Para determinar los niveles de calidad se divide 60 (valor máximo) entre 5 (número de niveles) el resultado es: 12.
- 3) El número 12, indica que en cada nivel habrá 12 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 nivel de calidad:**

[49 - 60] = Los valores pueden ser 49,50,51,52,53,54,55,56,57,58,59 o 60 = Muy alta

[37 - 48] = Los valores pueden ser 37,38,39,40,41,42,43,44,45,46,47 o 48= Alta

[25 - 36] = Los valores pueden ser 25,26,27,28,29,30,31,32,33,34,35 o 36 = Mediana

[13 - 24] = Los valores pueden ser 13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23 o 24= Baja

[1 - 12] = Los valores pueden ser 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11 o 12= Muy baja

**6.2. Segunda etapa: con respecto a las sentencias de segunda instancia**

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

**Fundamento:**

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

**Anexo 5: Cuadros descriptivos de la obtención de resultados de la calidad de las sentencias**

**Cuadro 5.1:** Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato y reintegros; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N° 01797-2015-0-1706-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Lambayeque – Lima, 2021.

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]
<b>Introducción</b>	<p align="center"><b>SENTENCIA EN PRIMERA INSTANCIA</b></p> <p align="center"><b>PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE CHICLAYO</b></p> <p>EXPEDIENTE : 01797-2015-0-1706-JR-LA-01            DEMANDANTE: A            DEMANDADO : B            MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO            JUEZ : X            ESPECIALISTA : Y</p> <p align="center"><b>SENTENCIA</b></p> <p>RESOLUCION NÚMERO TRES            Chiclayo, Veintiuno de julio del año dos mil dieciséis. -</p> <p><b>I.- ASUNTO:</b>            Es materia del presente proceso la demanda interpuesta por don A contra B, sobre Desnaturalización de Contratos y otros, solicitando lo siguiente:</p> <p>I. Se declare la desnaturalización de los contratos para Servicio Específico, suscritos con la demandada durante el período del 05 de enero del 2005 al 30 de octubre de 2008.</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? Si cumple</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple</i></p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el</i></p>				<b>X</b>						

- II. El Registro de la real fecha de ingreso en las planillas de remuneraciones y boletas de pago, esto es, desde el 05 de enero del 2005.
- III. El Reintegro de las Remuneraciones, por nivelación de la remuneración básica percibida por los trabajadores C1, C2 y C3
- IV. Reintegro de sus remuneraciones mensuales incluyendo gratificaciones desde su fecha de ingreso esto es, desde el 05 de enero de 2005.
- V. Pago de Vacaciones no Gozadas por no haber disfrutado del descanso vacacional desde el 05 de enero de 2005 al 05 de enero de 2008.
- VI. El pago de la asignación vacacional y sus reintegros equivalente a una remuneración básica por cada periodo vacacional desde el 05 de enero de 2005 hasta el cumplimiento pleno de la nivelación remunerativa en sus boletas de pago, el cual se abona al personal por convenio colectivo desde el año 1990 a la actualidad.
- VII. Reintegrar el concepto remunerativo de asignación extraordinaria al cargo de Chofer desde el 05 de enero de 2005 hasta el cumplimiento de la sentencia, a razón de 25% de la remuneración básica nivelada por chofer asignado a la Gerencia General.
- VIII. El reintegro de las remuneraciones por jornada extraordinaria desde enero de 2005 a la fecha.
- IX. El Pago de domingos y feriados laborados y no pagados desde enero de 2005 a la fecha Pago de Intereses legales.
- X. El pago de los costos el proceso, los mismos que deberán fijarse en la suma del 20% del total ordenado pagar en ejecución de sentencia.

receptor decodifique las expresiones ofrecidas. **Si cumple**

**II.- ANTECEDENTE DEL PROCESO**

**Fundamentos de la demanda:**

Expone la parte demandante como fundamentos de su pretensión, lo siguiente:

- Alega, que presta servicios, personales, subordinados, remunerados y directos a favor de la demandada desde el 05 de enero de 2005, cumpliendo labores permanentes como Chofer, bajo la dependencia del Departamento de Servicios Generales dependiente de la Gerencia General.
- Indica que, la demandada en trasgresión al ordenamiento jurídico, le hizo suscribir contratos de trabajo por servicio específico desde el 05 de enero de 2005 hasta el 31 de octubre de 2008; que en tales contratos, no obstante consignar que realizaría las funciones de

chofer, las mismas que son de carácter permanente, no aparece la causa objetiva de su contratación, pese a que la ley establece que dichos contratos se encuentran regidos por un criterio de temporalidad. Que, la demandada al finalizar los sucesivos contratos de trabajo de servicio específico le hizo suscribir a partir del 01 de noviembre de 2008 un contrato de duración indeterminada en el mismo cargo de chofer, lo que demuestra que incurrió en actos de simulación para eludir el cumplimiento de la ley.

- Señala que, la demandada ha incurrido en actos de discriminación, pues al inicio de su relación laboral, percibió como pago de sus remuneraciones a suma de S/ 600.00 Nuevos Soles, la misma que fue incrementándose progresivamente hasta que en setiembre de 2013 su remuneración fue de S/. 1,930.00; sin embargo, otros trabajadores percibían desde aquella data, sueldos básicos muy superiores, además de percibir otros conceptos remunerativos por convenios colectivos, razón por la cual solicito se ordene la nivelación de sus remuneraciones.
- Precisa que, desde el 05 de enero de 2005 hasta 05 de enero de 2008, la demandada sólo le abonada las vacaciones trucas, pero nunca le otorgó descanso vacacional, es decir le abonó una remuneración por el trabajo realizado y otros por el descanso vacacional adquirido y gozado, más no, la indemnización equivalente a otra remuneración mensual en aplicación del artículo del Decreto Legislativo N° 713.
- Manifiesta que desde el 05 de enero de 2008 hasta la fecha su empleadora le ha abonado una remuneración por gratificación con un sueldo básico diminuto inferior a los abonados a sus compañeros choferes, en aplicación de la Ley N° 27735, norma que dispone que los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, tienen derecho a percibir una remuneración ordinaria por cada gratificación, razón por la cual solicita a este despacho ordene su reintegro.
- Sostiene que la demandada deberá pagarle la asignación vacacional a partir de enero de 2005 al 05 de enero de 2008 y sus reintegros a partir del 06 de enero de 2008 a la actualidad, por habersele cancelado en forma diminuta, dado que dicho beneficios se otorga por aplicación no sólo de las normas legales señaladas sino conforme a lo dispuesto en la cláusula octava del convenio colectivo del año 1990 de fecha 13 de marzo de 1990, donde se acordó elevar a partir del 01 de enero de 1990 la Asignación Vacacional al 100% del sueldo.
- Refiere que, en su condición de chofer, presta servicios en el Departamento de Servicios Generales; que con fecha 09 de diciembre de 1987, el presidente del Directorio de B1 hoy B mediante Memorándum N° 76-87-B1 dispuso al Gerente General, la aplicación

de la nueva escala de remuneraciones aprobadas por el Directorio para el personal de secretarías, choferes y conserjes, la misma que tiene carácter retroactivo al 01 de noviembre del año en curso. Que, la gerencia de recursos humanos implanta de forma inmediata dicha escala remunerativa a partir del 15 de diciembre de 1997, correspondiéndole dicho concepto en el porcentaje del 25% de la remuneración básica; que la demandada a partir de octubre de 2007 le abona dicha asignación extraordinaria al cargo en forma diminuta cuando la suma real en promedio debe ser de S/. 545.00 Nuevos Soles.

- Agrega que, desde el mes de enero de 2005 hasta la fecha labora jornadas extraordinarias que comprende desde las 3:00 p.m. hasta 10:00 pm, esto es, seis horas extras, sin darle horario de refrigerio, pues tenía muchos destinos asignados para el traslado del personal de Alta Dirección, razón por la cual solicita a este despacho ordenar a la demandada le cancele este beneficio con la sobretasa del 25% por las dos primeras horas extras trabajadas y del 35% e las siguientes horas extras trabajadas.
- Asimismo, solicita el pago de los días domingos y feriados, pues estos no han sido pagados por la demandada y peor aún, sin la sobretasa del 100% en trasgresión de lo dispuesto por los artículos 3°, 4° y 9° del Decreto Legislativo N° 713 sobre descansos remunerados de los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada.
- Finalmente solicita se fije los honorarios profesionales del Abogado que patrocina esta causa en el 20% del total de lo ordenado pagar en ejecución de sentencia.

**Admisión de la demanda**

Por Resolución Número Uno, de folios 193 a 194, se admite a trámite la demanda vía Proceso Ordinario Laboral, citándose a las partes a audiencia de Conciliación.

**Audiencia de Conciliación:**

Se llevó a cabo en el día y hora programada con asistencia de la demandante y su Abogado defensor, así como la asistencia de la Apoderada y Abogada de la demandada. Acto seguido, se invitó a las partes a conciliar sus pretensiones promoviendo el diálogo de conformidad con los artículos 12° y 43° de la Nueva Ley Procesal del

<p style="text-align: center;"><b>Postura de las partes</b></p>	<p>Trabajo, quienes después de las liberaciones del caso no arribaron a acuerdo conciliatorio alguno. Ante ello, el señor juez pasó a precisar las pretensiones materia de juicio, las mismas que constan en la grabación correspondiente. En ese estado, se hizo entrega a la parte demandante de copia del escrito de contestación, emitiéndose la Resolución Dos que resuelve tener por contestada la demanda, por ofrecidos los medios probatorios. Finalmente, el Juzgador cita a las partes procesales a la audiencia de juzgamiento a fin de llevarse a cabo en fecha próxima.</p> <p><b>Contestación de la demanda:</b> La demandada contesta la demanda en los términos de su escrito de folios 189 a 203, solicitando que en su oportunidad la demanda sea declarada infundada en mérito a los siguientes fundamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alega, que la pretensión de desnaturalización de contrato deviene en infundada, dado que el actor fue contratado en un primer momento a través de contratos por servicio específico, precisándose claramente que desarrollaría las labores de chofer, para luego no excediendo el plazo máximo de contratación de 05 años, se le procedió a contratar a plazo indeterminado, siendo esta contratación legal pues se realizó en el marco de la buena fe y libertad contractual.</li> <li>• Argumenta que, no procede realizar una comparación homóloga con los tres trabajadores como C1, C2 y C3, dado que cada uno de ellos ha tenido otro tipo de desarrollo en el trabajo, con otras características y otras responsabilidades mayores a las del trabajador que pretende homologarse, asimismo porque las remuneraciones percibidas por el actor, han sido pactadas y establecidas contractualmente y ello no implica acto discriminatorio por lo que la demanda debe declararse infundada.</li> <li>• Sostiene, que debe declararse infundada la pretensión de reintegro de remuneraciones y beneficios sociales, dado que resulta ilegal, pues conforme lo ha señalado la diversa jurisprudencia, en materia de homologación y nivelación de sueldos, no puede otorgarse en forma retroactiva la pretensión de nivelación de la remuneración debe desestimarse por cuanto la remuneración fue señalada en sus contratos de trabajo al inicio de la relación laboral ante lo cual no hubo reclamo, por lo que no puede alegar discriminación.</li> <li>• Indica que no le corresponde el pago de vacaciones, pues el actor suscribió con su representada contratos por servicio específico, pese</li> </ul>	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. <b>Si cumple</b> 2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. <b>Si cumple</b> 3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. <b>Si cumple</b> 4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. <b>No cumple</b> 5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. <b>Si cumple</b></p>											09
						X							

<p>a ello se le pagó las vacaciones trucas; tampoco puede pretender el pago de vacaciones desde el primer año cuando el Decreto Legislativo N° 713 y su Reglamento, señala que debe superar 210 días de labor efectiva y se otorga el primer año de contratación; tampoco le corresponde al pago de la asignación vacacional dado que el convenio de 1990 señala en la cláusula segunda que le es aplicable a los empleados y obreros sujetos a negociación colectiva, situación que no tiene el actor en el año 2005.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Refiere que no le corresponde pago por asignación extraordinaria al cargo de chofer, pues el actor pretende aplicar derechos al Memorándum N° 76-87- B, esto es, 18 años antes de su contratación del año 2005, señalando incluso que debe ser en un monto de S/ 545.00 Nuevos Soles, importe que no está pactado; tampoco le corresponde porque dicho memorándum dispuso la nivelación para el personal de confianza; que si bien luego se hizo extensiva al personal secretarias, choferes y conserjes a razón del 30%; 25% y 20%, debe tomarse en cuenta que la remuneración en dicha época era en Intis Millón y fue para el periodo en que estuvo vigente dicho signo monetario; que dicho importe no es uno cuantitativo, sino un importe porcentual que no corresponde otorgar de manera indefinida.</li> </ul>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro diseñado por la Abog. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: Sentencia de primera instancia en el expediente N° 01797-2015-0-1706-JR-LA-01, Distrito Judicial de Lambayeque – Lima, 2021.

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

**LECTURA.** El cuadro 1, revela que la calidad de la **parte expositiva de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes, que fueron de rango: muy alta y alta, respectivamente. En la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; evidencia el asunto; evidencia la individualización de las partes; evidencia los aspectos del proceso; y la claridad. Por su parte, en la postura de las partes, se encontraron los 4 de los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes; y la claridad. No se encontró: explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver.



	<p><b>Del Objeto Litigioso:</b></p> <p>3. Constituye objeto del presente proceso, se declare a desnaturalización de la contratación modal por servicio específico suscrito entre el demandante y la Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento de Lambayeque y como consecuencia de ello, se establezca una relación laboral a plazo indeterminado con la citada demandada, desde el 05 de Enero de 2005 hasta el 31 de Octubre de 2008, ya que a partir de 01 de Noviembre de 2008, fue contratado a plazo indeterminado, además que se le reconozca su tiempo de servicio y registro en planillas de remuneraciones y boletas de pago de su real fecha de ingreso, esto es, desde el 05 de Enero de 2005. También constituye objeto del proceso, determinar si ha existido en perjuicio del demandante un tratamiento remunerativo discriminatorio en comparación con las remuneraciones percibidas por los trabajadores C1, C2 y C3. Por último, deberá el derecho del actor al pago de las vacaciones no gozadas por no haber disfrutado del descanso vacacional, el pago de las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad, el derecho a la que se le abone la Asignación vacacional equivalente a una remuneración básica por cada periodo vacacional, el derecho al pago de Horas extras, domingos y feriados, así como al pago de la asignación extraordinaria al cargo.</p> <p><b>Análisis de la Controversia:</b></p> <p><b>(i) Sobre la Desnaturalización de la Contratación por Servicio Específico del demandante y su derecho a la inclusión en los libros de planillas:</b></p> <p>4. El artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, señala que: “(...) el contrato de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece”. Del artículo transcrito, puede señalarse que en el régimen laboral peruano el principio de continuidad opera como un límite a la contratación laboral por tiempo determinado. Existe una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto del de duración determinada, la que tiene carácter excepcional y procede únicamente cuando las labores que se van a prestar (objeto de contrato) son de naturaleza temporal o accidental. Como resultado de ese carácter excepcional, es que la ley establece formalidades, requisitos,</p>	<p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado).</i> <b>Si cumple/</b></p> <p>4. Las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i> <b>Si cumple</b></p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> <b>Si cumple.</b></p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>condiciones y plazos especiales para este tipo de contratos e incluso sanciones cuando a través de estos, utilizando la simulación o el fraude, se pretende evadir la contratación laboral por tiempo indeterminado.</p> <p>5. Los “<i>Contratos de trabajo por Servicio Específico</i>”, son definidos por el artículo 63° de la LPCL, como “<i>aquellos celebrados entre un empleador, con objeto previamente establecido de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria.</i> Asimismo, constituye elemento fundamental el que tenga un objeto previamente establecido conforme lo prescribe el Artículo 79° del Reglamento del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR. Esta clase de contratos se caracteriza por exigirse un resultado del que dependerá su duración y su causa objetiva, nace de una necesidad temporal o transitoria del empleador de cumplir con una sola labor que no guarde relación con el giro principal de la empresa, entendiéndose así que este contrato no puede ser utilizado para ocupar cargos de naturaleza permanente. El Tribunal Constitucional de manera reiterada y uniforme, ha establecido que si dichos contratos se realizan sobre la base de un contrato permanente, operaría la desnaturalización<sup>4</sup>, debiendo destacarse las siguientes precisiones: ”. . .<i>que existen dos casos en los cuales se puede verificar la simulación o el fraude a 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 simula las contrataciones que exige la ley para la suscripción de contratos de trabajos sujetos a modalidad</i>” (STC N° 00804-2008-PA/TC) y “(. . .) <i>si bien de la simple lectura del artículo 63° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, se desprende que para la aplicación de los contratos para obra determinada o servicios específicos - modalidad empleada en el caso de autos- se requiere únicamente un objeto previamente establecido y una duración determinada en directa relación con la obra o servicio de la contratación, no puede interpretarse la calificación de tales requisitos fuera del marco constitucional. En ese sentido se entiende que esta modalidad contractual no puede ser empleada para labores de</i></p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<sup>4</sup> Véase, entre otras, las sentencias pronunciadas en los expedientes N°s 00804-2008-PA / TC, 1268-2010-; 580-2011-PA/TC; 0429-2011-PA/TC y 0233-2013-PA/TC

	<p><i>naturaleza permanente que podrían ser realizadas por un trabajador estable, sino que se trata más bien de una modalidad contractual que le permite al empleador dar cobertura a aquellas labores estrictamente temporales o especializadas que no forman parte de las labores permanentes de la empresa y que requieran de un plazo determinado sustentado en razones objetivas, en concordancia con el requisito formal establecido por el artículo 72. De la citada norma y que puede ser renovado en la medida en que las circunstancias así lo ameriten. Lo contrario es decir, permitir que esta modalidad de contratación “por obra determinada” o “servicio específico” sea utilizada para la contratación de trabajadores que van a realizar labores permanentes o propias del giro principal de la empresa, vulneraría el contenido del derecho al trabajo en su segunda acepción es decir, afectaría el derecho que tiene el trabajador de mantenerse en su puesto de trabajo” (STC N ° 04209-2011-PA / TC, fundamento 4); y "(...) se entiende que esta modalidad contractual [contratos para obra determinada o servicio específico] no puede ser empleada para labores de naturaleza permanente que podrían ser realizadas por un trabajador estable, sino que se trata más bien de una modalidad contractual que le permite al empleador dar cobertura a aquellas labores estrictamente temporales o especializadas y que requieran de un plazo determinado...” (STC N ° 00233-2015-PA/TC, fundamento 3.3.4).</i></p> <p>6. La teoría del caso esbozada por el demandante, tanto en su fase oral como escrita, está a resaltar la real existencia de una relación laboral con la demandada B, desde el momento en que prestó sus servicios personales como Chofer, esto es, desde el 05 de enero del 2005, y si estos contratos de trabajo en la modalidad de servicio específico, se encuentran desnaturalizados conforme al supuesto previsto en el inciso d) del artículo 77° de la LPCL.</p> <p>7. De los contratos de trabajo por servicio específico celebrados a partir del 05 de enero de 2005, obrante de fojas 02 a 17, fluye que la causa objetiva invocada por la demandada, fue bajo los siguientes términos: <i>“La Causa objetiva que determina la suscripción del presente contrato obedece a que B, requiere los servicios de EL CONTRATADO para que cumpla las funciones mencionadas ; en la cláusula precedente, en merito a la prohibición de realizarse por parte de B contrato de trabajo de duración indefinida. Reconociendo EL CONTRATADO que el preste contrato se</i></p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>suscribe en virtud de causa objetiva y por lo tanto la naturaleza de su contrato es uno sujeto a modalidad". Como se advertirá, existe una omisión por parte del empleador de precisar se manera más específica o precisa los motivos que justifican su contratación temporal al no delimitarse precisamente, cuál es la necesidad concreta y temporal que la demandante tiene la obligación de satisfacer mediante el servicio que debe prestar a favor de su empleadora, esto es, se ha utilizado un fórmula vacía que en modo alguno puede servir como causa objetiva justificante debido a su vaguedad y su falta de precisión que no se condice con los fundamentos que habilitan efectuar contratación transitoria.</i></p> <p>8. Debe evaluarse también que el demandante fue contratado para desarrollar labores de Chofer, que por su naturaleza <i>"resultan ser de carácter permanente"</i> en el entendido de que la demandada otorga servicios de saneamiento, para lo cual necesita contar con personal permanente en la labor que realiza en la prestación de agua y desagüe, que al ser consustancial e inherente al objeto del servicio que brinda B, desestima a todas luces la naturaleza temporal, transitoria, ocasional o accidental de dichos cargos, correspondiendo propiamente a actividades ordinarias de naturaleza permanente, conforme también fue reconocida por la propia demandada con la posterior contratación a plazo indeterminado del demandante conforme se verifica del contrato de Gerencia General N° 254-2009-A de folios 155. Ello revela o pone de manifiesto, la ausencia de una causa objetiva determinante que legitime o justifique su contratación temporal, debido a que el requerimiento de servicios del demandante no obedecía a una necesidad concreta y delimitada en el tiempo para prestar un servicio específico, sino a un requerimiento permanente de servicios para desarrollar labores propias ordinarias de B.</p> <p>9. Bajo este marco de razonabilidad los contratos de trabajo por servicio específico celebrado entre don <b>A y B</b>, no pueden ser considerados contratos de servicio determinado, como pretende la demandada, en tanto que esta modalidad contractual laboral, tiene la característica de celebrarse por un periodo determinado con especificación del servicio y con el establecimiento del objetivo concreto, situación que no se condice con los servicios prestados por el demandante; en ese sentido, podemos llegar a la conclusión de que los servicios prestados por el demandante, tomando como base el Principio de</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Razonabilidad, se justifican en función, no a una necesidad temporal de la demandada, sino a sus necesidades ordinarias, con lo cual, se verifica que desde el inicio de la relación laboral, la contratación modal del demandante, se ha desnaturalizado al estar incurso en el supuesto previsto en el inciso d) del Artículo 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.</p> <p>10. Consecuentemente, en aplicación del Principio de Primacía de la Realidad y atendiendo a lo previsto por el Artículo 4° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, ha de concluirse que entre el demandante A y B existe un contrato de trabajo a plazo indeterminado desde el 05 de enero de 2005, correspondiendo se registre la real fecha de ingreso en las planillas de remuneraciones y boletas de pago esto es, conforme a los artículos 3, 18 y 19 del Decreto Supremo N° 001-98-TR, del cual se desprende que los empleadores tienen la obligación de registrar a sus trabajadores en las planillas de pago dentro del plazo de setenta y dos (72) horas de haber iniciado la prestación de servicios, sin importar de que se trate de un contrato a tiempo indeterminado, sujeto a modalidad o a tiempo parcial y de entregar boletas de pago respectivas, máxime si dicho registro, desde la fecha inicial de la contratación laboral del demandante, por sus implicancias, produce efectos que se extienden en el tiempo, no sólo para acceder a determinados beneficios económicos derivados de la relación laboral, sino también, repercuten en otros aspectos como son, las aportaciones para prestaciones de salud y el acceso a derechos pensionarios. Demás está decir que la inclusión en planillas del demandante es desde el 05 de enero de 2005 en la condición de trabajador indeterminado, adscrito al régimen laboral de la actividad privada normado por el T.U.O del Decreto Legislativo 728, lo cual indefectiblemente deberá ser cumplido por la demandada sin la posibilidad de efectuar interpretación alguna al ser un mandato expreso de ineludible cumplimiento conforme a las razones precedentemente esbozadas.</p> <p><b>(ii) Sobre la existencia de un tratamiento remunerativo discriminatorio en perjuicio del demandante:</b></p> <p>11. Conforme al artículo 2.2 de la Constitución Política del Estado, concordante con el artículo 26° de la misma, consagran el derecho del trabajador a la igualdad ante la Ley y a la igualdad de trato, lo que incluye la igualdad de trato en materia remunerativa, en tanto el artículo 24° de la Carta Política consagra como derecho fundamental el derecho del trabajador a una</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>remuneración equitativa y suficiente para él y su familia. En el plazo internacional, el artículo 7° del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, se refiere a las condiciones justas, equitativas y satisfactorias del trabajo, en el sentido de que los Estados partes reconocen que el derecho al trabajo supone que toda persona goce del mismo, en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales de manera particular una remuneración que asegure a todos sus trabajadores, como mínimo, condiciones de subsistencia digna y decorosa, para ellos y sus familias y un salario equitativo de igual trabajo sin ninguna distinción; lo que significa que las personas situadas en idénticas condiciones, están en un plano de equivalencia, y eso involucra una conformidad o identidad por coincidencia de naturaleza, circunstancias, calidad, cantidad o forma, en la que no se puede establecer excepciones o privilegios que excluyan a una persona de los derechos que se conceden a otra; lo contrario sería una arbitrariedad y desigualdad ante la ley. Por su parte el Tribunal Constitucional en la Sentencia N° 0261-2003-AA /TC estableció que <i>“la igualdad es un principio – derecho que instala a las personas situadas en idéntica condición, es un plano de equivalencia. Ello involucra una conformidad o identidad por coincidencia de naturaleza, circunstancia, calidad, cantidad o forma, de modo tal que no se establezcan excepciones o privilegios que excluyan a una persona de los derechos que se conceden a otra, en paridad sincrónica o por concurrencia de razones”</i>; y respecto a la discriminación en materia laboral, ha señalado que dichas acciones proscritas por la Constitución pueden darse en las condiciones siguientes: <i>Acto de diferenciación arbitraria al momento de postular a un empleo; y – Ato de diferenciación arbitraria durante la relación laboral (formación, capacitación laboral, promociones, otorgamiento de beneficios, etc.)</i><sup>5</sup>.</p> <p>12. Ahora bien, la Ley Procesal de Trabajo en su artículo 23.1, a nivel de carga probatoria genérica, señala que la carga de la prueba corresponde a quién afirma hechos que configuran su pretensión o a quién los contradice alegando, nuevos hechos, también es de resaltarse que a nivel de reglas</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<sup>5</sup> Exp N° 4922-2007-PA/TC

	<p>especiales de distribución de la carga probatoria, es al empleador demandado quién tiene la carga de la prueba respecto a la existencia de motivos objetivos y razonables distintos al hecho lesivo alegado conforme lo establece el artículo 23.4 párrafo b) de la NLPT, mientras que en su artículo 23.5 de la NLPT el legislador ha optado por invertir la carga de la prueba cuando se trata de la acreditación del hecho lesivo alegado, en cuyo caso la norma claramente prescribe y ordena que cuando el trabajador demandante alega un hecho lesivo, el trabajador goza de la facilitación de la prueba, imponiendo al juez la obligación de presumir iuris tantum (presunción legal) la existencia del hecho lesivo, alegado, revirtiendo en el empleador la carga de la prueba de la acreditación y aportación de elementos suficientes para demostrar la existencia de una justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad, puesto que, la carga de la prueba, que tiene el trabajador, según la regla probatorio antes señalada, es principalmente la de aportación de indicios, que pueden estar en la demanda y en la prueba actuada.</p> <p>13. El actor sostiene que, desde el inicio de su relación laboral, la demandada no cumplía con pagarle la remuneración básica que les pagaba a otros trabajadores, que al igual que él realizaban la misma función, así pues, que, sus homólogos los trabajadores C1, C2 y C3, percibían la suma de S/1108.09 y S/1071.94 Nuevos Soles, mientras que él percibía la suma de S/. 520.00 Nuevos Soles. Por su parte la demandada contradiciendo la pretensión del demandante, tanto en su fase oral como escrita, sostiene que no resulta procedente nivelar la remuneración del actor, por cuanto el periodo por el que se reclama, estuvo sujeto a una contratación modal, por tanto. las diferencias remunerativas con los trabajadores homólogos no obedecen a razones o actos de discriminación, sino a circunstancias objetivas tales como el contrato de trabajo.</p> <p>14. De la revisión de los contratos de trabajo de fojas 02 a 17, de las boletas de pago de folios 24 a 97, se extrae que, el actor desde el inicio de su contratación esto es, desde el 05 de Enero de 2005, ha prestado servicios para la demanda en calidad de " Chofer", labores que por el mismo periodo fueron desempeñadas por los trabajadores C1, C2 y C3, situación alegada por el demandante y que no ha sido negada y/ o cuestionada por la demandada y que conforme al último párrafo del artículo 19° de la Ley N° 29497, corresponde ser asumido como un hecho admitido, quienes percibían un haber básico mensual de S/ 1108.09 y S/ 1071.94 Nuevos Soles</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>respectivamente durante los años 2005 y 2006, las mismas que han sido incrementadas de manera progresiva, tal como se aprecia de las planillas de remuneraciones de folio 149 a 154, mientras que al demandante se le abonada la suma de S/520.00; S/600.00 y S/850.00 Nuevos Soles, durante los años 2005 a 2007 (<i>véase planilla de remuneraciones de folios 1444</i>).</p> <p>15. La parte demandada alega como elemento diferenciador para justificar su accionar, que la remuneración otorgada al trabajador fue pactada en el Contrato de Trabajo, sin embargo, debe señalarse que dicho argumento no tiene asidero en tanto que, dentro de la relación laboral, existe una asimetría entre las partes que convierte al trabajador en subordinado a las condiciones laborales que se le imponen a cambio de obtener una remuneración que le permita subsistir y otorgar una manutención a su familia y a los que dependen de él y vivir de una manera digna, por lo que con base al Principio Protector e Igualitario, así como a la proscripción de todo tipo de acto de discriminación laboral, puede concluirse que el trabajador se encuentra habilitado a efectuar algún reclamo en caso advierta la existencia de un tratamiento remunerativo diferenciado que no se encuentre debidamente justificado, independientemente de lo que se haya pactado a través del contrato de trabajo, ya que, de aceptarse la tesis asumida por la demandada, se estaría avalando la posibilidad de que los empleadores abonen remuneraciones a sus trabajadores en montos otorgados a su libre albedrío y sin justificación alguna, no obstante realizar la misma labor.</p> <p>16. Mediante Cas. Lab. N° 16927-2013 LIMA, la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de la República estableció que no basta que dos trabajadores ostenten la misma categoría y realicen las mismas funciones para concluir que existe una discriminación salarial, sino que debe analizarse el caso concreto "aplicando parámetros objetivos de comparación entre el demandante y el homólogo ofrecido, en los cuales se evalúen entre otros factores: <b>i)</b> la empresa proveniente, <b>ii)</b> la trayectoria laboral, <b>iii)</b> las funciones realizadas, <b>iv)</b> la antigüedad en el cargo y la fecha de ingreso, <b>v)</b> el nivel académico alcanzado y la capacitación profesional, <b>vi)</b> la responsabilidad atribuida, <b>vii)</b> la experiencia y el bagaje profesional". De este modo, la Corte Suprema concluye que: "un empleador se encuentra en la potestad de realizar el pago de remuneraciones diferenciadas a sus trabajadores, siempre que dicha diferenciación se otorgue sobre la base de factores legítimos, razonables y objetivos".</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>17. En el caso de autos, conforme se ha verificado de la documentación analizada precedentemente, tanto el demandante como los trabajadores referentes han desempeñado las mismas funciones en su condición de "Choferes", correspondiendo a la parte empleadora, en cumplimiento de la carga probatoria que impone el artículo 23.4 párrafo b), probar la existencia de motivos objetivos y razonables distintos al hecho lesivo alegado y para tal efecto, le corresponde suministrar al juzgador de elementos probatorios que justifiquen el trato remunerativo diferenciado, que existe entre el demandante y los trabajadores referentes, pues de eludir el cumplimiento de la carga probatoria que le corresponde asumir, lesionaría sus intereses de no verse afectado con una decisión en su contra, ya que la carga de la prueba no debe ser entendida sólo como una regla dirigida a las partes a probar los hechos que la -ley exige, sino también, como una regla de juicio dirigida al Juez, porque le indica cómo debe fallar cuando no encuentra la prueba de los hechos sobre los cuales debe basar su decisión.</p> <p>18. Sin embargo, la demandada, no ha adjuntado medio probatorio alguno que permita al Juzgador realizar un comparativo entre el actor y los trabajadores referentes, a fin de verificar la existencia de elementos objetivos que justifiquen el trato remunerativo diferenciado, pese a desempeñar las mismas funciones. A mayor abundamiento, la demandada no ha demostrado fehacientemente la existencia de algún tipo de documentación formal que establezca al interior de la demandada, con base a elementos objetivos previamente definidos, una política remunerativa que viabilice el establecimiento de niveles salariales distintos sobre trabajadores que desempeñan la misma función, donde se considera por citar un ejemplo, el tiempo de servicios, grado de capacitación, funciones que realizan, entre otros rasgos diferenciadores, y que además permita verificar, si existe una perspectiva de los preceptos, valores y principios constitucionales, tomando en cuenta que la consecuencia jurídica diferenciadora, debe ser armónica y correspondiente con los supuestos de hecho y su finalidad y así descartar, una afectación al Principio de Igualdad.</p> <p>19. En ese sentido, atendiendo a que el demandante y los trabajadores referentes ejercieron los mismos cargos, no se justifica la existencia de una diferencia remunerativa en perjuicio del actor, al no haber la demandada demostrado objetivamente en autos, que la remuneración diferenciada sea otorgada con base a la experiencia que otorga los años de servicios prestados, a su mayor capacitación o que las funciones ejercidas hubieran sido asignadas debido a</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>su complejidad o mayor especialización, o de la existencia de ciertos requisitos que no han sido observados por el actor. Por ello, al haberse acreditado la desproporción y tratamiento diferenciado ante la remuneración del demandante y la asignada a sus antecesores, la cual no ha podido ser justificada razonable y objetivamente por la demandada, incumpliendo de esta manera, con la carga probatoria prevista en el Artículo 23.1 y 23.4 inciso b) de la Ley N° 29497, resultando evidente la arbitrariedad en la asignación salarial que a todas luces es inconstitucional al haber incurrido en una <b>vulneración a la igualdad de trato remunerativo en perjuicio del actor</b>, transgrediendo el Principio de “<b>A igual trabajo, igual remuneración</b>”, pese a tener las mismas condiciones para gozarlo y exigirlo, asistiéndole el derecho a percibir una remuneración acorde a la labor desarrollada y responsabilidad asumida, por tanto la pretensión del accionante sobre nivelación de su remuneración básica debe ampararse, tomando como base para el período del 05 de Enero de 2005 a Marzo de 2015, la remuneración básica percibida por los trabajadores C2 durante los periodos del 05 de Enero de 2005 al 30 de Abril de 2011 y del 01 de Mayo de 2011 al 31 de Marzo de 2015, con el trabajador C1, tomando en cuenta que ambos trabajadores percibieron remuneraciones superiores al demandante según planilla de remuneraciones de folios 149 a 154. Siendo así el cálculo del reintegro de las remuneraciones peticionadas por el actor, es conforme al siguiente cuadro: <b>(Ver cuadro en anexo 1)</b>. Consecuentemente, por concepto de Reintegro de Remuneraciones del periodo del 05 de enero de 2005 a marzo de 2015, la demandada deberá abonar al actor la suma de <b>S/.44,922.12</b> Soles, más intereses legales a ser liquidados en etapa de ejecución de sentencia conforme al Decreto Ley N° 25920.</p> <p><b>(iii)De las Vacaciones No Gozadas</b></p> <p>20. El descanso físico vacacional, se encuentra regulado por el Decreto Legislativo N° 713- <i>Ley de Descansos Remunerados</i>- vigente desde el 08 de noviembre de 1991, así como por su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 012-92-TR del 03 de diciembre de 1992. Así el derecho a las vacaciones anuales remuneradas se encuentra condicionado a que el trabajador cuente con un año calendario de servicios (<i>Artículo 10 del Decreto Legislativo N° 713</i>) computados desde el momento en que ingresó a prestar servicios, siempre que tenga una jornada mínima de cuatro horas y una labor efectiva anual mínima que varía de acuerdo a los días laborados durante la</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>semana. Por otro lado, los trabajadores en caso no disfruten del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquel en el que se adquiere el derecho, percibirán lo siguiente: <b>a)</b> una remuneración por el trabajo realizado; <b>b)</b> una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y <b>c)</b> una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso. El monto de las remuneraciones indicadas será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago. <b>(Artículo 23 ° del Decreto Legislativo N ° 773).</b></p> <p>22. Siendo ello así y estando acreditada la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado desde el 05 de Enero de 2005 y no habiendo la demandada acreditado haber otorgado el descanso físico vacacional al actor en los periodos vacacionales 2005-2006; 2006-2007 y 2007- 2008, no obstante haber superado el año de servicios es procedente amparar este extremo de la demanda, cuyo adeudo deberá liquidarse con base a la remuneración ordinaria mensual percibida por el actor a la fecha de presentación de la demanda que según planilla de remuneraciones de fojas 144 a 146, conforme al siguiente cuadro: <b>(Ver cuadro en anexo 1)</b> En ese sentido, -el monto que adeudado al actor por concepto de vacaciones no gozadas del periodo 20052008 es <b>de S/. 12,199.35 Soles.</b> Cabe precisar que la liquidación que antecede se ha deducido los montos cancelados al actor, bajo vacaciones truncas según montos contenidos en el cuadro remunerativo de fojas 144 a 146, pues su pago no se condice con el carácter continuo e ininterrumpido de sus servicios que pretendió aparentar la demandada, bajo la fraudulenta contratación laboral temporal del actor, situación que generó en su persona la imposibilidad de goce de su derecho vacacional no obstante haber superado el año continuo de servicios conforme lo exige el Artículo 10° del Decreto Legislativo N° 713.</p> <p><b>(iv) Sobre la Asignación Vacacional</b></p> <p>23. Sobre este extremo del petitorio cabe tener en cuenta lo siguiente: <b>i)</b> Conforme alega el demandante, este beneficio es reconocido a través de Pactos Colectivos y equivale al pago de una remuneración básica cuando el personal permanente hace uso de su derecho vacacional; <b>ii)</b> El origen convencional de dicha Asignación, no ha sido negada ni cuestionada por la demandada a través de su escrito de contestación de demanda, ya que, tan sólo refiere que las negociaciones de trato directo del año 1990 no le son</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>aplicable al demandante, pues el actor no laboró en forma permanente para su representada; <b>iii)</b> El inciso a) del Artículo 43 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, establece que: <b>“La convención colectiva modifica de pleno derechos los aspectos de la relación de trabajo sobre los que incide. Los contratos individuales quedan automáticamente adaptados a aquella y no podrán contener disposiciones contrarias en perjuicio del trabajador”</b>. Ello determina, la potestad de autodeterminación que tienen las partes contratantes de una relación laboral, para poder generar derechos que sirvan para satisfacer sus intereses recíprocos; <b>iv)</b> En autos se ha establecido la existencia' de una relación laboral de naturaleza indeterminada entre el actor y la demandada B desde el 05 de Enero de 2005, por tanto resulta evidente que al actor le asiste el derecho de percibir la Asignación Vacacional desde el año siguiente en que adquirió su primer derecho al descanso vacacional, es decir, a partir del mes de Enero de 2006, que deberá ser liquidada conforme a la remuneración básica nivelada vigente al mes en que correspondía efectuar su descanso vacacional, incluyéndose el reintegro respectivo respecto del periodo en que si le fue cancelada pero de manera diminuta. En ese sentido se procede al cálculo, conforme al siguiente cuadro: <b>(Ver cuadro en anexo 1)</b> Consecuentemente, el monto que deberá la demandada en favor del actor por concepto de Asignación Vacacional del periodo materia de reclamo es de <b><u>S/ 5,713.57 Soles</u></b>, más intereses legales a ser liquidados en etapa de ejecución de sentencia.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><b>(v) De las Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad</b></p> <p>24. El Artículo 1° de la Ley N° 27735, establece que constituye derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y otra con ocasión de la Navidad. Asimismo, el Artículo 2° de la Ley antes glosada prescribe que el monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio. Para este efecto, se considera remuneración, a la remuneración básica y 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 le dé, siempre que sea de su libre disposición. En función de haberse estimado la pretensión de reintegro de remuneraciones básicas del periodo de 05 de Enero de 2005; también resulta atendible el pago de las <b>Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad</b> generadas en dicho periodo, pues resulta evidente que las gratificaciones le fueron otorgadas al actor considerando una remuneración básica diminuta, lo cual va en contra del mandato expreso contenido en el Artículo 2 de la Ley N° 27735, al disponer 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, conforme al siguiente cuadro: <b>(Ver cuadro en anexo 1)</b> El monto total adeudado por concepto de Gratificaciones Legales es de <b>S/ 7,453.93 Soles</b>, más intereses legales laborales a ser liquidados en etapa de ejecución de sentencia conforme al Decreto Ley N° 25920.</p> <p><b>(vi) Del Pago de Horas Extras</b></p> <p>25. El artículo 25° de nuestra Constitución Política, consagra como derecho de los trabajadores, la jornada máxima de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales; asimismo, las jornadas y horarios de trabajo se encuentran regulados por el Decreto Legislativo N° 854, Ley de jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, cuyo Texto Único Ordenado fue aprobado por el Decreto Supremo N° 007-2002-TR, modificada por la Ley N° 27671, estableciéndose en el artículo 10° del Decreto Legislativo N° 854, que la remuneración por trabajo en sobretiempo para las dos primeras horas no será menor al 25% de la remuneración percibida por el trabajador y que la tercera y subsiguientes Horas Extras se remuneran con una sobretasa del 35% del valor de la hora ordinaria.</p> <p>26. El trabajo en sobretiempo o en horas extras es aquel prestado en forma efectiva en beneficio en empleador fuera de la jornada ordinaria diaria o semanal vigente en el centro de trabajo; en el caso de autos, el actor sostiene</p>												20
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----

Motivación del derecho	<p>que su jornada de trabajo comprendió de lunes a sábado en los turnos de: 1º turno: de 06:00 a.m. a 02:00; 2do turno de 02:00 pm a 10:00 pm; 3er turno: de 10:00pm a 06:00 a.m., jornada que cumplió desde el mes de enero de 2005 hasta la fecha en un promedio de 03:00 pm hasta la 10:00pm esto es, en jornadas de 06 horas extras diarias, pues tenía muchos destinos asignados para el traslado de personal de Alta Dirección.</p> <p>27. A ello debe precisarse que, conforme al artículo 5º del Decreto Supremo N° 007-2002-TR existe un grupo de trabajadores que no se encuentran comprendidos en la jornada máxima u ordinaria de trabajo, ende los que podemos mencionar: i) los trabajadores de dirección; aquellos que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia; supuesto este último, que corresponde ser resaltado, por ser relevante y pertinente para la solución de la controversia. En ese sentido debe señalarse que el inciso b) del artículo 10º del Decreto Supremo N° 008-2002-TR que reglamenta el Decreto Supremo N° 007-2002-TR prescribe que: <i>para efectos del artículo 5º de la Ley, considera como: (...) b) trabajadores que prestan <u>servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia, a aquellos que regularmente cumplan sus obligaciones de manera alternada con lapsos de inactividad</u> (el subrayado es nuestro). Bajo dicho contesto legal, se ha previsto - entre otros supuestos- que los trabajadores que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia no se encuentran comprendidos en la jornada máxima, debiendo entender como trabajo intermitente aquel en el cual regularmente el servicio efectivo se presta de manera alternada con lapsos de inactividad, tal como ha sido prescrito en el artículo 10º literal b) del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario de Trabajo en Sobre tiempo aprobado por Decreto Supremo N° 008-2002-TR.</i></p> <p>28. En ese sentido el sustento para excluir de la jornada máxima de trabajo a los trabajadores que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia, radica en que sus labores se desarrollan de manera alternada con lapsos de inactividad, en los cuales no se realiza un trabajo activo de manera permanente sino que el esfuerzo e intensidad para el desarrollo de su labor es menor en comparación con otras labores, lo que supone una disponibilidad de tiempo diferente que no son asimilables a las desplegadas en otros ámbitos de trabajo. Es así que en el presente caso, conforme lo ha indicado el demandante, las labores realizadas eran las de chofer, labor que desempeñaba a favor del personal de la Gerencia General de la demandada, a quienes trasladaba, quedándose en "Planta" a la espera de las órdenes de estos para iniciar un nuevo recorrido, afirma que en los lapsos de tiempo en _que no tenía que trasladar al Gerente, realizaba otras funciones, pues este funcionario ofrecía la camioneta para el traslado de personal de otras dependencias, pero que generalmente (escúchese minuto 15:5 2 15:3)</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). <b>Si cumple</b></p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) <b>Si cumple</b></p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). <b>Si cumple</b></p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). <b>Si cumple</b></p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). <b>Si cumple.</b></p>					X					
------------------------	---	---	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--

permanecía en planta esperando al Gerente. De los hechos expuesto se concluye que las labores efectuadas por el actor, fueron de naturaleza intermitente, con lapsos de inactividad, por lo que no le es aplicable la jornada máxima conforme al artículo 5° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, por lo que corresponde desestimar la pretensión del actor de pago de horas extras.

**(vi) Del trabajo en días Domingos y Feriados:**

29. En cuanto a la pretensión de pago por Feriados trabajados, debe señalarse que de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 5° del Decreto Legislativo N° 713, los trabajadores tienen derecho a descanso remunerado en los días feriados señalados en esta ley, así como en los que se determinen por dispositivo legal específico, determinándose en el Artículo 6, los días que son considerados día feriados, como son los siguientes: Año Nuevo (01 de Enero), jueves Santo y Viernes Santo (movibles), Día del Trabajo (01 de Mayo), San Pedro y San Pablo (29 de Junio), Fiestas Patrias (28 y 29 de Julio), Santa Rosa de Lima (30 de Agosto), Combate de Angamos (8 de Octubre), Todos los Santos (01 de Noviembre), Inmaculada Concepción (08 de Diciembre) y Navidad del Señor (25 de Diciembre). Por último, el Artículo 9° de la referida norma, señala que: “El trabajo efectuado en los días feriados no laborables sin descanso sustitutorio dará lugar al pago de la retribución correspondiente por la labor efectuada con su sobre tasa de 100%”.

30. En torno al pago por trabajo en días de descanso obligatorio y al pago de Feriados, debe señalarse que en la demanda no se ha cumplido con precisar o identificar los días feriados en que habría laborado el demandante, ni tampoco - *tomando en cuenta su carácter extraordinario*— se acompaña medio probatorio dirigido a demostrar el trabajo realizado en días festivos, o que, en su conjunto, aporten al menos indicios sobre su real realización. En tal sentido, no habiendo el actor dado cumplimiento a la carga probatoria que impone el Artículo 23.1° de la Ley 29497, este extremo de la demanda deviene en infundado por improbad.

**(vii) De la Bonificación Extraordinaria al Cargo.**

31. Ante la labor prestada en calidad de Chofer de la Gerencia General de B, el demandante señala le asiste el derecho al pago de una Bonificación Especial al cargo en el monto del 25% de la remuneración básica cuya existencia, por ser un beneficio económico de origen distinto al legal y/ o constitucional y conforme a la distribución de la carga probatoria contenida en el literal a) del Artículo 23.3 de la NLPT corresponde ser probado por la parte trabajadora. Así, en cumplimiento de la carga probatoria antes referida, el demandante adjunta copia del Memorandum N° 76-87-B1 de fecha 09 de diciembre de

	<p>1987, emitido por el presidente del Directorio de B1. hoy B, donde dispone la aplicación de la nueve escala remunerativa para el personal tales como: secretarias, choferes y conserjes, con carácter retroactivo al 01 de noviembre de 1987.</p> <p>32. Afirma que la demandada inició la ejecución de dicha escala remunerativa a partir del 15 de diciembre de 1997, correspondiéndole la escala del 25% de la remuneración básica por su labor de chofer, puesto que ha laborado bajo la dependencia del área de Servicios, asignado a la Gerencia General; precisa además que a partir de octubre de 2007 la demandada le abona dicha Asignación Extraordinaria al cargo en forma diminuta en un importe mensual de S/ 90.00 Soles, cuando lo real debe ser un importe de S/ 545.00 Soles que equivale al 25% de la remuneración básica, razón por la cual solicita su pago y reintegro. En su defensa la demandada, ha señalado que, la pretensión del actor, debe ser declarada infundada, dado que, a su ingreso en el año 2005, el actor, no tenía la condición de trabajador permanente, por ende, no le es aplicable un convenio a un no sindicalizado y porque además dicho memorándum quedó en desuso al haber sido emitido cuando la denominación de la demandada era B1.</p> <p>33. Así de la revisión de los medios probatorios admitidos en autos, se advierte que, la existencia de la fuente que da origen al derecho invocado en la demanda y el establecimiento de la nueve escala remunerativa en el monto del 25% del haber básico, durante el periodo peticionado por el actor que va del 05 de enero de 2005 al Marzo de 2015 se encuentra debidamente acreditada; que el argumento de la demandada en nada enerva el valor probatorio de dicho documento, tampoco así la alegación de que dicho documento haya quedado en desuso, resulta infundado, pues no obstante, encontrarse la demandada en mejor posición y condiciones técnicas profesionales o fácticas para aportar pruebas (aun cuando dicha parte no sea la que debe asumir determinada carga probatoria), en el caso de autos, no ha aportado medio probatorio alguno que sustente su defensa, tampoco resulta pertinente, señalar que dada su condición de trabajador a plazo fijo, no le correspondía al actor el pago de dicho beneficio, pues tal como se ha determinado en los considerandos precedentes, éste gozaba desde el inicio de sus labores, con la condición de un trabajador a plazo indeterminado. Cabe precisar que, el pago de la aprobación de la nueva escala remunerativa fue reconocida formalmente por la demandada a través de la Resolución G.G 582-87-VC-8201-G.G, la misma que fue ejecutada a través del Memorándum N° 76-87- B1 de fecha 9 de Diciembre de 1987 (<i>ver foja 100 a 101</i>).</p> <p>34. A mayor abundamiento, respecto de la existencia de dicha escala remunerativa, desde enero del año 2005 (<i>fecha de ingreso del actor</i>) se encuentran las planillas de remuneraciones de los trabajadores C2 y C3</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

(véase fojas 149 a 154) donde se verifica que desde dicha data, la demandada ya le reconocía a dichos trabajadores en pago de una Asignación Extraordinaria, si bien no les otorgaba dicha bonificación en el monto del 25% de su haber básico, ello no desvirtúa la alegación del demandante en cuanto a su existencia, sino más bien pone de manifiesto, el incumplimiento de la demandada, de otorgar dicha bonificación en el monto real en el que fue establecido; además, al propio demandante también se le ha pagado dicha bonificación en un monto de S/.90.00 Soles, razón por la cual corresponde a este despacho otorgar su pago en los periodos en que no fue abonado, estos es del 05 de enero de 2005 a Diciembre de 2007 y su reintegro en los periodos de enero de 2009 a Marzo de 2015, en los que este fue abonado en forma diminuta. Así su pago, debe efectuarse conforme al cuadro siguiente: (Ver anexo 1) Consecuentemente, por concepto de Reintegro de Bonificación Extraordinaria al Cargo del periodo del 05 de enero de 2005 a marzo de 2015, la demandada deberá abonar al actor la suma de **S/. 37,929.4 Soles**, más intereses legales a ser liquidados en etapa de ejecución de sentencia conforme al Decreto Ley N° 25920.

**(viii) De los costos Honorarios Profesionales y la Defensa Cautiva del demandante:**

35. Al amparo de lo establecido en el Artículo 16 de la Ley N° 29497 - *Nueva Ley Procesal del Trabajo* - se ha formulado como pretensión el reconocimiento de los honorarios profesionales del letrado que asume su defensa en función al 20% del total de lo ordenado a pagar en ejecución de sentencia. Al respecto, debe considerarse que el pago de honorarios profesionales está relacionado con el cobro de los costos del proceso, que conforme al artículo 414° del Código Procesal Civil se regula en atención a las incidencias del proceso tales como: *la naturaleza de la causa, duración del proceso, el esfuerzo procedimental de la defensa, el grado participación del abogado en el estudio, planeamiento y desarrollo del asunto, la cuantía del asunto*, entre otros; debiendo precisarse que sobre este tema el Tribunal Constitucional ha señalado que “... *debe tenerse en cuenta otros criterios relevantes, tales como: a) el éxito obtenido y su trascendencia, b) la novedad o dificultad de la cuestión debatida, y c) si los servicios profesionales fueron aislados, fijos o constantes*”<sup>6</sup> En ese contexto, al evaluarse el presente proceso con la finalidad aludida, se advierte que: **i)** La participación del letrado en el presente proceso es desde su inicio, esto es, desde la presentación de la demanda que contiene pretensiones claramente definidas y una correcta exposición de los hechos que la sustentan; **ii)** Debe

<sup>6</sup> Exp. N° 0052-2010-PA/TC, fundamento 5.

	<p>considerarse también, que la defensa del demandante ha participado activamente en la Audiencia de Conciliación, en la Audiencia de juzgamiento; Del mismo modo debe resaltarse que las pretensiones contenidas en la demanda se refiere a un petitorio que habitualmente es invocado en el fuero laboral; sin embargo, no por ello debe destacarse la profusa defensa realizada por la defensa técnica del demandante que ante el debate propiciado por el juzgador en torno a la viabilidad del derecho invocado en la demanda, expuso argumentos diáfanos y concretos que permitieron tener una perspectiva distinta sobre los hechos y que en definitiva coadyuvó a obtener una sentencia estimatoria, pese a tratarse de una pretensión que no reviste mucha complejidad; iv) El monto ordenado a pagar en la sentencia asciende a S/108,218.37 Nuevos Soles, lo que constituye un parámetro de referencia en la regulación de los honorarios profesionales de la parte vencedora.</p> <p>36. A mayor abundamiento, debe señalarse que la determinación de los costos procesales por el juzgador, no está sujeta únicamente al monto de los honorarios profesionales pactados en cada caso concreto, sino que, además, en el señalamiento del monto, deberá tenerse en cuenta las circunstancias objetiva propias de cada proceso, de allí que resulte perfectamente posible que el monto por costos procesales puede ser fijado por el juez en cantidad igual a la abonada al abogado de la parte vencedora o en una cantidad menor, pero no en monto superior al solicitado por el actor. Siendo ello así, resulta amparable tal pretensión en atención a la actividad profesional desarrollada por el letrado Abel González Sánchez, que de conformidad con el Artículo 412 del Código Procesal Civil, deberá ser fijada en atención a su participación en esta instancia, sin perjuicio de que en ejecución de sentencia se amplíen sus honorarios profesionales en razón a la intervención y defensa cautiva desplegada hasta dicho estadio procesal. Por tal razón, con criterio prudencial y equitativo, deben ser fijados en la suma de S/.4,000.00 Soles.</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro diseñado por la Abog. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH

Católica Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 01797-2015-0-1706-JR-LA-01, Distrito Judicial de Lambayeque – Lima, 2021.

Nota1. La búsqueda e identificación de los parámetros de la motivación de los hechos y la motivación del derecho, se realizó en el texto completo de la parte considerativa.

Nota 2. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

**LECTURA.** El cuadro 2, revela que la **calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente. **En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos:** las razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbados; las razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta; las 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 5 parámetros previstos:** 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; las razones se orientan a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; y la claridad.



	demandada <b>B</b> con <b>PAGAR</b> al accionante la suma de <b>S/.108,218.37 (Ciento Ocho Mil Doscientos Dieciocho con 37/100 Soles)</b> por concepto de Reintegro de Remuneraciones, Reintegro de Vacaciones no Gozadas, Asignación Vacacional, Pago y Reintegro de Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad y pago y reintegro de bonificación extraordinaria al cargo; más el pago de intereses legales conforme al Decreto Ley N° 256920; 4) <b>FJJESE</b> los honorarios profesionales del letrado E en la suma de <b>S/ .4,000.00 Soles (Cuatro Mil Quinientos con 00/100 Soles)</b> por su actuación en ésta instancia.	5. Evidencia claridad ( <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> ) <b>Si cumple</b>											
<b>Descripción de la decisión</b>	Consentida y/o ejecutoriada que sea la presente resolución <b>ARCHIVASE</b> los autos en la forma y modo establecido por ley. <b>HAGASE SABER.</b> -	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple.</b></li> <li>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple.</b></li> <li>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. <b>Si cumple.</b></li> <li>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. <b>Si cumple.</b></li> <li>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> <b>Si cumple.</b></li> </ol>					<b>X</b>						<b>10</b>

Cuadro diseñado por la Abog. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 01797-2015-0-1706-JR-LA-01, Distrito Judicial de Lambayeque – Lima, 2021.

Nota. La búsqueda e identificación de los parámetros de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, se realizó en el texto completo de la parte resolutive.

**LECTURA.** El cuadro 3, revela 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 los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; el pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas; el pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia; el pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente; y la claridad. Finalmente, en la descripción de la decisión se encontraron los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación); el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración si fuera el caso; y la claridad.

**Cuadro 5.4:** Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato y reintegros; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N° 01797-2015-0-1706-JR-LA-01, Distrito Judicial de Lambayeque – Lima, 2021.

Parte expositiva de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
Introducción	<p><b>SEGUNDA SALA LABORAL DE LAMBAYEQUE - NLPT 29497</b></p> <p>EXPEDIENTE : 01797-2015 0-1706-JR-LA-01</p> <p>DEMANDANTE : A</p> <p>DEMANDADO : B</p> <p>MATERIA : DESNATURALIZACION Y REINTEGROS</p> <p>PONENTE : Z</p> <p><b>RESOLUCION NÚMERO: SEIS</b></p> <p>Chiclayo, diecisiete de julio del dos mil diecisiete</p> <p><b>VISTOS</b> los autos en audiencia pública; y,</p> <p><b>CONSIDERANDO:</b></p> <p><b>OBJETO DEL RECURSO</b></p> <p>Viene en apelación ante este órgano jurisdiccional revisor, la sentencia de primera instancia contenida en la resolución número tres, de fecha veintiuno de julio del año dos mil dieciséis, emitida</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple.</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple.</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple.</i></p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple.</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas</i></p>										

por el Primer Juzgado de Trabajo de Chiclayo, que obra de folios doscientos once a doscientos cuarenta, la misma que declaró **fundada la demanda**, interpuesta por A contra B; en consecuencia: **1)** Declara la existencia de vínculo laboral entre el demandante A y la demandada B a plazo indeterminado desde el 05 de enero de 2005, bajo el Régimen Laboral Común de la Actividad Privada; **2)** Ordena que **B** cumpla con reconocer al actor el tiempo de servicios laborados desde el 05 de enero de 2005 conforme al Régimen Laboral Común de la Actividad Privada en su condición de trabajador a plazo indeterminado, con reconocimiento de la fecha de ingreso en planillas de remuneraciones y boletas de pago conforme al Decreto Supremo N° 001- 98-TR; **3)** Cumpla **B** con pagar al demandante la suma de **Ciento Ocho Mil Doscientos Dieciocho Soles con treinta y siete céntimos (S/.108,218.37)** por concepto de reintegro de remuneraciones, reintegro de vacaciones no gozadas, asignación vacacional, pago y reintegro de gratificaciones de fiestas patrias y navidad y pago y reintegro de bonificación extraordinaria al cargo; más el pago de intereses legales conforme al Decreto Ley N° 25920; **4)** Fija los honorarios profesionales del letrado E en la suma de **Cuatro Mil Soles (S/.4,000.00)**.

*extranjerías, 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.*

**X**

	<p><b><u>PRETENSION IMPUGNATORIA Y AGRAVIOS</u></b></p> <p>La parte demandada ha formulado recurso de apelación con el escrito de folios doscientos cuarenta y cinco a doscientos cincuenta y dos, solicitando se revoque la sentencia impugnada. Sostiene como agravios que: <b>i)</b> Los contratos celebrados con el demandante por el periodo 2005 al 2008, son legales por haberse realizado en el marco de la buena fe y libertad contractual; <b>ii)</b> La sentencia recurrida reconoce el pago de beneficios sociales pero en el fondo está declarando una nivelación de remuneraciones con otros trabajadores, nivelación que no ha sido peticionada, ni fue fijada como punto controvertido; <b>iii)</b> El juez <i>A quo</i> reconoce al demandante el pago por bonificación extraordinaria en la suma de S/. 37,929.40 Soles, sin embargo, esa bonificación extraordinaria solo se le daba a los puestos transitorios y era de carácter no remunerativo, siendo incompatible ello con lo resuelto en la misma sentencia al declarar al actor como un trabajador permanente; <b>iv)</b> En el presente caso, no existe ni se ha acreditado afectación al principio de igualdad o no discriminación, ya que los contratos, plazos, formas son distintos, la experiencia y condiciones laborales varían entre el actor y su comparativo a nivelar, existen criterios jurisprudenciales fijados en el Exp. 3679-2013-LAMBAYEQUE de fecha 004 de noviembre del 2013, que no han sido tomados en cuenta.</p>												
<p>Postura de las partes</p>		<p><b>1.</b> Evidencia el objeto de la impugnación/<i>la consulta</i> (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). <b>Si cumple.</b></p> <p><b>2.</b> Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/<i>o la consulta</i>. <b>Si cumple.</b></p> <p><b>3.</b> Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/<i>o de quien ejecuta la consulta</i>. <b>Si cumple.</b></p> <p><b>4.</b> Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/<i>o explicita el silencio o inactividad procesal</i>. <b>Si cumple.</b></p> <p><b>5.</b> Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>. <b>Si cumple.</b></p>					<p>X</p>						<p>10</p>

Cuadro diseñado por la Abog. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 01797-2015-0-1706-JR-LA-01, Distrito Judicial de Lambayeque – Lima, 2021.

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

**LECTURA.** El cuadro 4, revela que la calidad de la **parte expositiva de la sentencia de segunda instancia** 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; evidencia el asunto; evidencia la individualización de las partes; evidencia los aspectos del proceso; y la claridad. De igual forma en, la postura de las partes se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia el objeto de la impugnación; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación; evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; evidencia las pretensiones de la parte contraria al impugnante; y la claridad.



*quantum appellatum, en virtud del cual el tribunal de alzada solamente puede conocer mediante la apelación de los agravios que afectan al impugnante” [2]*

**SEGUNDO:** Bajo la inspiración del sistema de la libre valoración de la prueba o de apreciación razonada, el artículo 197° del Código Procesal Civil –supletorio al proceso laboral- establece que todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta utilizando su apreciación razonada, y su obligación de expresar en la resolución las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión, de manera tal que “ (...)la ley no impone normas generales para acreditar algunos hechos, ni determina abstractamente el valor de las pruebas, sino que deja al juzgador en la libertad para admitir toda prueba que estime útil al esclarecimiento de la verdad y para apreciarla conforme a las reglas de la lógica y de la experiencia común; se trata de un convencimiento lógico y motivado, basado en elementos probatorios objetivos”[3]

**TERCERO:** El presente proceso se rige por las normas contenidas en la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, y el artículo 23° de este cuerpo procesal laboral establece la carga de la prueba y en el artículo 23.1, a nivel de carga probatoria genérica, señala que la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión o a quien los contradice alegando nuevos hechos. También es de señalarse que a nivel de reglas especiales de distribución de la carga probatoria, entre otras, se contempla la presunción legal relativa de existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, en aquellos casos en que quede acreditada la prestación personal de servicios. Asimismo, el artículo 23.4, literal a) prescribe que incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba del pago, del cumplimiento de sus obligaciones contractuales, de su extinción o inexigibilidad.

**LAS PRETENSIONES INTENTADAS POR EL ACTOR EN LA DEMANDA**

**CUARTO:** Las pretensiones del demandante según la demanda que obra de folios ciento tres a ciento treinta y dos, son las siguientes: a) declaración de desnaturalización de su contratación laboral de plazo fijo del 5 de enero

4. Las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). **Si cumple.**

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

de 2005 al 30 de octubre de 2008; b) Como consecuencia de la declaratoria de desnaturalización, se establezca una relación de duración indeterminada desde el 5 de enero de 2005, se le reconozca su tiempo de servicios y se le registre en planillas;

c) nivelación o categorización de remuneraciones con la misma que perciben otros trabajadores que desempeñan la misma labor de Chofer: C1, C2 y C3;

d) reintegro de remuneraciones incluyendo gratificaciones; e) pago de vacaciones no gozadas del periodo 5 de enero de 2005 al 5 de enero de 2008;

e) abono de la asignación vacacional y sus reintegros desde enero de 2005;

f) abono y reintegro de asignación extraordinaria al cargo de Chofer a razón del 25% de la remuneración básica nivelada a partir del 5 de enero de 2005;

g) pago de reintegro de remuneraciones por jornada extraordinaria; h) pago de domingos y feriados laborados desde enero de 2005 a la fecha; i) intereses legales y honorarios profesionales del Abogado en el equivalente al 20% del total de lo ordenado pagar en ejecución de sentencia.

**LA CONTRATACION MODAL Y EL CASO DE AUTOS**

**QUINTO: 5.1.** Es pertinente señalar que, nuestro sistema legislativo establece como esquema general de contratación aquel a plazo indeterminado, así se advierte nítidamente del artículo 4° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante LPCL), cuando establece: *"En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado"*; en contrario sentido, el régimen excepcional de contratación laboral está fijado por los contratos sujetos a modalidad, dentro de los cuales encontramos a los contratos temporales, los que están sujetos a condiciones formales y materiales, previstas en el artículo 72 de la LPCL; en tal sentido, se requiere para estos tipos de contrato: i) que conste por escrito; ii) que se firme por triplicado; iii) que se consigne el plazo de duración, y; iv) se consigne la causa objetiva determinante de la contratación. Asimismo, la propia norma laboral ha previsto diversos supuestos en los que se produce la **desnaturalización de este tipo de contratos**; así el artículo 77 de la LCPL señala que este tipo de contratos se considerarán de tiempo indeterminado cuando: *i) El trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si éstas exceden del límite máximo permitido. ii) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las*

*normas establecidas en la presente ley.* La conclusión de la relación de trabajo de un contrato temporal se produce al vencimiento del mismo, no siendo necesario ninguna comunicación previa al trabajador, siendo ello una causa legal de término de la relación laboral conforme a lo previsto en el artículo 16° literal c) de la Ley de LPCL.

5.2. Como se ha dicho en líneas precedentes, una condición material que determina la validez de los contratos temporales es la denominada causa objetiva, la cual **"garantiza que el vínculo laboral dure tanto como la fuente que le dio origen"**<sup>14</sup>, consecuentemente, la causa objetiva otorga contenido a los contratos de naturaleza temporal. En tal sentido, el Principio de Causalidad está constituida por la justificación objetiva y real que relativiza el principio de estabilidad laboral y debe ser debidamente comprobable en los hechos, conocida y explicada entre las partes al momento de la contratación, como una clara muestra del respeto al principio de la buena fe contractual, de lo contrario nos encontraríamos frente a una contratación que afecta intereses legítimos de los trabajadores, quienes preferirían obviamente encontrarse frente a un esquema de contratación a plazo indeterminado, gozando por ende, de estabilidad laboral. De no cumplirse este presupuesto (causalizar el contrato temporal) estaremos siempre ante una contratación de plazo indeterminado, respecto del cual, existe una presunción legal como lo establece el artículo 4° de la LPCL.

5.3. De los medios probatorios actuados en autos se extrae que el actor inició su relación laboral con la demandada el 5 de enero de 2005, mediante contrato a plazo fijo con vigencias hasta el 3 de abril de 2005, para desempeñarse como Chofer, dicho contrato obra en el folio tres y fue prorrogándose o se suscribieron nuevos contratos para desempeñar las mismas funciones, contratos que y prorrogas que obran de folios tres a diecisiete. La modalidad empleada para la contratación modal ha sido la de contrato por servicio específico prevista en el artículo 63° de la LPCL.

5.4. En el contrato primigenio, en la cláusula tercera se señala como causa objetiva determinante de la contratación, la siguiente: *"... la suscripción del presente contrato obedece a que B requiere los servicios del Contratado para que cumpla funciones mencionadas en la cláusula precedente, las que tienen la calidad de temporales..."*; tal clausula se repite en los sucesivos contratos (folios cuatro a dieciséis) con vigencia hasta el 31 de octubre de 2008. Cabe anotar que según contrato de fecha 2 de noviembre de 2008 (folios diecisiete),

<p>el accionante fue contratado bajo contrato de duración indeterminada, para realizar las mismas labores de Chofer, a partir del 1 de noviembre de 2008.</p> <p>5.5. Como se reitera, los contratos suscritos con el accionante, son contratos para obra determinada o servicio específico, por lo cual es pertinente señalar que dicho tipo de contrato se encuentra regulado en el artículo 63° del Decreto Supremo N° 003-97-TR y el artículo 79° del Decreto Supremo N° 001-96-TR, y son aquellos contratos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada. Esta modalidad contractual tiene como elemento justificante para su celebración la naturaleza temporal, ocasional o transitoria del servicio que se va a prestar, es decir, que para determinar su celebración se deberá tener en cuenta la temporalidad o transitoriedad del servicio para el que fue contratado, puesto que si se contrata a un trabajador mediante esta modalidad contractual, se deberá especificar en el contrato cuáles son los servicios a prestar por parte del trabajador y bajo qué condiciones deberá realizar dichos servicios, por consiguiente, si esto no fuera así, se habría desnaturalizado el referido contrato de trabajo (STC N° 04598-2008-PA/TC).-</p> <p>5.6. Bajo el marco legal hasta aquí señalado, lo resuelto por el A quo se encuentra arreglado al marco legal vigente y a los hechos probados en autos, ya que no se ha cumplido –por parte de la demandada- con precisar en qué consiste el servicio específico para el cual fue contratado el demandante, se ha omitido consignar la causa objetiva que motivó la contratación temporal del actor. La referencia hecha por la demandada (en la cláusula tercera de los contratos) es una imprecisa que no cumple las exigencias previstas en la ley.</p> <p>5.7. La demandada no ha acreditado en autos las razones objetivas que la habilitaban a una contratación temporal, carga probatoria que le era de cumplimiento de conformidad con lo dispuesto en el artículo 23.4, literal a) de la Ley N° 29497; toda vez que atendiendo a la naturaleza de las actividades principales que desarrolla la demandada como es la prestación del servicio de agua potable y desagüe, las labores para las que contrató al actor se vinculan a la actividad que constituye el objeto social de la demandada.</p> <p>5.8. No olvidemos que presente proceso se tramita bajo las prescripciones de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, que en materia probatoria establece la distribución de cargas probatorias bajo</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>el esquema de las desigualdades compensatorias; es decir, que la carga de probar se asigna en función de la mejor posición de cada sujeto al interior de la relación laboral. Así se tiene en cuenta que al empleador se le asignan determinados tópicos de probanza en razón de su posición y así le correspondía a la demandada acreditar que la prestación de servicios de la demandante era una a plazo determinado y de naturaleza temporal pero como se ha señalado en el numeral precedente, no ha cumplido con tal carga.</p> <p>5.9. Se concluye, así que la contratación laboral del demandante iniciada el 5 de enero de 2005 bajo contratos modales, hasta el 31 de octubre de 2008, se encuentra desnaturalizada por haberse incurrido en el supuesto contemplado en el inciso d) del artículo 77° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral; por tanto, entre las partes existió un contrato de trabajo de duración indeterminada conforme al artículo 4° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral [Texto Único Ordenado aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR] establece que: <i>“En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrito y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente ley establece...”</i></p> <p>5.10. Siendo así el escueto agravio de la demandada “que los contratos firmados son legales”, quedan desvirtuados y no tienen sustento ni fáctico ni jurídico.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><b>NIVELACIÓN DE REMUNERACIONES BÁSICAS</b></p> <p><b>SEXTO:</b> Otro de los agravios de la demandada es que se han pagado beneficios sociales, pero en el fondo se ha declarado nivelación de remuneraciones que no ha sido materia de pretensión ni de fijación de puntos controvertidos.</p> <p>6.1 Este agravio de la demandada debe desestimarse por cuanto, tal y como se advierte del acto postulatorio de demanda y se ha precisado en el cuarto considerando de la presente resolución, el actor en forma expresa peticionó nivelación o categorización de remuneraciones con la misma que perciben otros trabajadores que desempeñan la misma labor de Chofer: C1, C2 y C3.</p> <p>6.2 No obstante que el único agravio de la apelante se refería a que la nivelación de remuneraciones no fue materia de pretensión; el Colegiado estima pertinente señalar que la remuneración por su importancia social, económica, alimentaria y por estar destinada a la subsistencia del trabajador y su familia; la Legislación y la Doctrina han instrumentado un conjunto de medidas que aseguren su recepción por el Trabajador; medidas que tienen como fundamento legal el precepto establecido en el artículo 23° de nuestra Constitución Política que consagra que "<i>Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento</i>" y en su artículo 24° señala que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procure para él y su familia, el bienestar material y espiritual. En el plano supranacional lo glosado tiene estrecha relación con el artículo 23° numerales 2 y 3 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos<sup>5</sup> y con el artículo 7° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales<sup>6</sup>. Asimismo el Convenio N° 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Convenio sobre la Igualdad de la Remuneración, que en su artículo 2.1, establece: "<i>Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea</i></p>												
<p><b>Motivación del derecho</b></p>	<p>un conjunto de medidas que aseguren su recepción por el Trabajador; medidas que tienen como fundamento legal el precepto establecido en el artículo 23° de nuestra Constitución Política que consagra que "<i>Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento</i>" y en su artículo 24° señala que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procure para él y su familia, el bienestar material y espiritual. En el plano supranacional lo glosado tiene estrecha relación con el artículo 23° numerales 2 y 3 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos<sup>5</sup> y con el artículo 7° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales<sup>6</sup>. Asimismo el Convenio N° 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Convenio sobre la Igualdad de la Remuneración, que en su artículo 2.1, establece: "<i>Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea</i></p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(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.</i></p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple.</i></p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la</i></p>					<p>X</p>						<p>20</p>

<p><i>compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor</i>?. Permitiendo concluir que en el ordenamiento jurídico nacional como en las normas supranacionales citadas, la remuneración como retribución que percibe el trabajador por el trabajo prestado a su empleador no debe ser materia de acto discriminatorio o de diferenciación como lo constituye el otorgar a algunos trabajadores mayor remuneración que otros por igual trabajo; encontrándose proscrito cualquier trato discriminatorio que afecte el derecho a la remuneración.</p> <p>6.3 Si bien la remuneración es una prestación esencial del contrato de trabajo y la determinación de su monto corresponde, en principio, al acuerdo entre empleador y trabajador, o en defecto de ello el empleador -en uso de su facultad directriz- interviene formulando las estipulaciones del contrato de trabajo, entre ellas el monto de la remuneración; también es cierto que el otorgamiento de la remuneración debe efectuarse respetando el Principio de Igualdad de Trato o Igualdad de Oportunidades sin discriminación, que consagra nuestra Constitución Política en su artículo 26° inciso 1).</p> <p>6.4. Conforme al artículo 23.4 literal a) de la citada ley, al empleador le corresponde acreditar la existencia de motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado. Este apartado contiene la carga probatoria asignada al empleador en condición de demandado de efectuar el aporte probatorio que demuestre la existencia de un motivo razonable que desvirtúe la existencia del hecho lesivo que pueda ser alegado por el trabajador demandante. Consecuentemente, teniendo en cuenta que la pretensión expuesta por el accionante es la de nivelación de remuneraciones, en función de la carga probatoria que le es impuesta a la parte demandada en calidad de empleador, le correspondió acreditar que existían razones objetivas para la diferencia en la remuneración básica del demandante y la de los trabajadores propuesto para el comparativo según lo actuado en el proceso; sin embargo, no cumplió con tal carga. Menos aún ha</p>	<p><i>aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple.</i></p> <p><b>4.</b> Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple.</i></p> <p><b>5.</b> Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</i></p>									
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>formulado agravio alguno respecto del <i>quantum</i> determinado en la recurrida en la nivelación y en el reintegro de remuneraciones y demás beneficios sociales amparados.</p> <p><b>SOBRE LA DENOMINADA BONIFICACION EXTRAORDINARIA AL CARGO</b></p> <p><b>SEPTIMO:</b> La apelante expresa agravio en torno al extremo amparado de pago de bonificación extraordinaria al cargo; sostiene que ese concepto se pagaba a los puestos transitorios y era de carácter no remunerativo; sin embargo, el A quo, no obstante que declara al actor como un trabajador permanente, le otorga el referido concepto.</p> <p>Del propio agravio de la demandada se extrae el reconocimiento de la existencia del referido concepto al interior del centro de trabajo; lo que la demandada sostiene es que se otorgaba sólo a “puestos transitorios”; sin embargo, no ha acreditado con medio probatorio alguno: i) qué debe entenderse por “puestos transitorios”; ii) a qué tipo de trabajadores se consideran como transitorios; iii) por qué dicho concepto no tiene carácter remunerativo. Es decir, la demandada no ha cumplido con la carga probatoria impuesta por el artículo 23.4 literal a) de la Ley N° 29497. Siendo así, los agravios de la demandada deben ser desestimados.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro diseñado por la Abog. Dionea L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica.

Fuente: Sentencia de segunda instancia en el expediente N° 01797-2015-0-1706-JR-LA-01, Distrito Judicial de Lambayeque – Lima. 2021.

Nota 1. La búsqueda e identificación de los parámetros de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, se realizó en el texto completo de la parte considerativa.

Nota 2. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

**LECTURA.** El cuadro 5, revela que la **calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy alta y muy alta; respectivamente. En la motivación de los hechos, se encontraron los 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; las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad. Finalmente, en la motivación del derecho, se encontraron los 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; las razones se orientan a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; y la claridad.

**Cuadro 5.6:** Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato y reintegros; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el expediente N° 01797-2015-0-1706-JR-LA-01, Distrito Judicial de Lambayeque – Lima, 2021.

Parte resolutive de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
Aplicación del Principio de Congruencia	<p><b>SE RESUELVE:</b></p> <p><b>DECISIÓN</b></p> <p>Por las consideraciones anotadas, los Jueces de la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque: <b>CONFIRMARON</b> la sentencia contenida en la resolución número TRES, de fecha veintiuno de julio del año dos mil dieciséis, que obra de folios doscientos once a doscientos cuarenta, la misma que declaró <b>fundada la demanda</b>, interpuesta por A contra B; en consecuencia: <b>1)</b> Declara la existencia de vínculo laboral entre el demandante y demandada B a plazo indeterminado desde el 05 de enero de 2005, bajo el Régimen Laboral Común de la Actividad Privada; <b>2)</b> Ordena que <b>B</b> cumpla con reconocer al actor el tiempo de servicios laborados desde el 05 de enero de 2005 conforme al Régimen Laboral Común de la Actividad Privada en su condición de trabajador a plazo indeterminado, con reconocimiento de la fecha de ingreso en planillas de remuneraciones y boletas de pago conforme al Decreto Supremo N° 001-98-TR;</p>	<p><b>1.</b> El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o los fines de la consulta. <i>(Es completa)</i> <b>Si cumple</b></p> <p><b>2.</b> El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta (No se extralimita) /<i>Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado</i>). <b>Si cumple</b></p> <p><b>3.</b> El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. <b>Si cumple</b></p>				X						

	<p>3) Cumpla <b>B</b> con pagar al demandante la suma de <b>Ciento Ocho Mil Doscientos Dieciocho Soles con treinta y siete céntimos (S/.108,218.37)</b> por concepto de reintegro de remuneraciones, reintegro de vacaciones no gozadas, asignación vacacional, pago y reintegro de gratificaciones de fiestas patrias y navidad y pago y reintegro de bonificación extraordinaria al cargo; más el pago de intereses legales conforme al Decreto Ley N° 25920; <b>4) Fija los honorarios profesionales del letrado E en la suma de Cuatro Mil Soles (S/.4,000.00).</b></p>	<p><b>Cumple</b>  <b>4.</b> El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. <b>Si</b>  <b>5.</b> Evidencian claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>). <b>Si cumple.</b></p>											9
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Descripción de la decisión</p>		<p><b>1.</b> El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple</b>  <b>2.</b> El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple</b>  <b>3.</b> El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. <b>Si cumple</b>  <b>4.</b> El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. <b>Si cumple</b>  <b>5.</b> Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> <b>Si cumple</b></p>				X							

Cuadro diseñado por la Abog. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 01797-2015-0-1706-JR-LA-01, Distrito Judicial de Lambayeque – Lima, 2021.

Nota. La búsqueda e identificación de los parámetros de la aplicación del principio de congruencia, y de la descripción de la decisión se realizó en el texto completo de la parte resolutive.

**LECTURA.** El cuadro 6, revela que la calidad de la **parte resolutive de la sentencia de segunda 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 encontró 4 de los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; el pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia; el pronunciamiento evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa, respectivamente; y la claridad. No se encontró: el pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio.

Finalmente, en la descripción de la decisión, se encontró los 5 parámetros: el pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado); el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración); y la claridad.

**Cuadro 5.7:** Calidad de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato y reintegros del Primer Juzgado de Trabajo de Chiclayo en el expediente N° 01797-2015-0-1706-JR-LA-01, Distrito Judicial de Lambayeque – Lima, 2021.

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: calidad de la sentencia de primera instancia							
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 - 24]	[25 - 32]	[33 - 40]			
Calidad de la sentencia de primera instancia	Parte expositiva	Introducción					X	9	[9 - 10]	Muy alta						39
		Postura de las partes				X			[7 - 8]	Alta						
									[5 - 6]	Mediana						
									[3 - 4]	Baja						
	Parte								[1 - 2]	Muy baja						
			2	4	6	8	10	20	[17 - 20]	Muy alta						
									[13 - 16]	Alta						

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

Cuadro diseñado por la Abog. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Nota. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

Fuente: Anexo 5.1, 5.2, 5.3, de la presente investigación.

El cuadro 1, revela que la **calidad de la sentencia de primera instancia** sobre desnaturalización de contrato y reintegros del Primer Juzgado de Trabajo de Chiclayo en el expediente N° 01797-2015-0-1706-JR-LA-01, Distrito Judicial de Lambayeque – Lima, 2021, fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente.

**Cuadro 5.8:** Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato y reintegros d la Segunda Sala Laboral de Lambayeque en el expediente N° 01797-2015-0-1706-JR-LA-01, Distrito Judicial de Lambayeque – Lima, 2021.

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: calidad de la sentencia de segunda instancia								
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta				
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 - 24]	[25- 32]	[33 - 40]				
Calidad de la sentencia de segunda instancia	Parte expositiva	Introducción					X	10	[9 - 10]	Muy alta						39	
		Postura de las partes					X		[7 - 8]	Alta							
									[5 - 6]	Mediana							
									[3 - 4]	Baja							
									[1 - 2]	Muy baja							
	Parte considerativa	Motivación		2	4	6	8	10	20	[17 - 20]							Muy alta
								X		[13 - 16]							Alta
										[9- 12]							Mediana

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

Cuadro diseñado por la Abog. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Nota. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

Fuente: Anexo 5.4, 5.5, y 5.6 de la presente investigación.

El cuadro 2, revela que la **calidad de la sentencia de segunda instancia** sobre desnaturalización de contrato y reintegros del Primer Juzgado de Trabajo de Chiclayo en el expediente N° 01797-2015-0-1706-JR-LA-01, Distrito Judicial de Lambayeque – Lima 2021, fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutiva que fueron: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente.

## ANEXO 6: DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO

De acuerdo a la presente: *Declaración de compromiso ético* la autora del presente trabajo de investigación titulado: Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato y reintegros en el expediente N° 01797-2015-0-1706-JR-LA-01, Distrito Judicial de Lambayeque – Lima 2021. Declaro conocer el contenido de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual.

La investigación que se presenta es de carácter individual, se deriva de la Línea de Investigación, titulada: “*Derecho público y privado*”; en consecuencia, cualquier aproximación con otros trabajos, serán necesariamente con aquellas que pertenecen a la misma línea de investigación, no obstante es inédito, veraz y personalizado, el estudio revela la perspectiva de su titular respecto del objeto de estudio que fueron las sentencias del expediente judicial N° 01797-2015-0-1706-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Lambayeque – Lima, 2021 sobre Desnaturalización de Contrato y Reintegros. Asimismo, acceder al contenido del proceso judicial permitió conocer los hechos judicializados y la identidad de los operadores de justicia, personal jurisdiccional, partes del proceso, testigos, peritos, etc., al respecto mi compromiso ético es: no difundir por ningún medio escrito y hablado, ni expresarme en términos agraviantes ni difamatorios; sino, netamente académicos. Finalmente, el trabajo se elaboró bajo los principios de la buena fe, principio de veracidad, de reserva y respeto a la dignidad humana, lo que declaro y suscribo, caso contrario asumiré exclusivamente mi responsabilidad.

Lima, 1 de diciembre del 2021.



-----  
Nancy Quintana Campos  
DNI N° 16783253

## ANEXO 7: CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																	
N o	Actividades	Año 2021								Año 2021							
		Semestre I				Semestre II				Semestre III				Semestre IV			
		Mes				Mes				Mes				Mes			
		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														
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación			X													
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación				X												
5	Mejora del marco teórico					X											
6	Redacción de la revisión de la literatura.						X										
7	Elaboración del consentimiento informado (*)							X									
8	Ejecución de la metodología								X								
9	Resultados de la investigación									X							
10	Conclusiones y Recomendaciones										X						
11	Redacción del informe final y del artículo científico											X					
12	PRE - BANCA.													X			
13	Levantamiento de observaciones														X		
14	Aprobación del informe final por el Jurado de Investigación															X	
15	Sustentación de la Tesis ante Jurado Evaluador																X

## ANEXO 8: PRESUPUESTO

Presupuesto desembolsable (Estudiante)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
<b>Suministros (*)</b>			
• Impresiones	0.50	150	75.00
• Fotocopias	0.10	100	10.00
• Empastado	0.30	130	39.00
• Papel bond A-4 (500hojas)		500	15.00
• Lapiceros	1.50	02	3.00
<b>Servicios</b>			
• Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
<b>Sub total</b>			
<b>Gastos de viaje</b>			
• Pasajes para recolectar información			
<b>Sub total</b>			
<b>Total de presupuesto desembolsable</b>			<b>142.00</b>
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% ó Número	Total (S/.)
<b>Servicios</b>			
• Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital -LAD)	30.00	4	120.00
• Búsqueda de información en base de Datos	35.00	2	70.00
• Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University - MOIC)	40.00	4	160.00
• Publicación de artículo en repositorio institucional	50.00	1	50.00
<b>Sub total</b>			
<b>Recurso humano</b>			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	50.00	5	250.00
<b>Sub total</b>			
<b>Total, de presupuesto no Desembolsable</b>			<b>650.00</b>
<b>Total (S/.)</b>			<b>792.00</b>

(\*) se pueden agregar otros suministros que se utiliza para el desarrollo del proyecto.