



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE
CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS Y
RECONOCIMIENTO DE VÍNCULO LABORAL;
EXPEDIENTE N° 0843-2015-0-1601-JR-LA-04; DISTRITO
JUDICIAL DE LA LIBERTAD – TRUJILLO. 2022**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTOR

MIRANDA ALVA, RAY SERAPIO

ORCID: 0000-0002-6490-7336

ASESORA

MUÑOZ ROSAS DIONEE LOAYZA

ORCID: 0000-0002-9773-1322

CHIMBOTE – PERÚ

2022

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Miranda Alva, Ray Serapio
ORCID: 0000-0002-6490-7336
Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado,
Chimbote, Perú

ASESORA

Muñoz Rosas Dionea Loayza
ORCID: 0000-0002-9773-1322
Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho y
Ciencia Política, Escuela Profesional de Derecho, Chimbote, Perú

JURADO

Ramos Herrera Walter
ORCID: 0000-0003-0523-8635

Centeno Caffo Manuel Raymundo
ORCID: 0000-0002-2592-0722

Gutiérrez Cruz Milagritos Elizabeth
ORCID: 0000-0002-7759-3209

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESORA

Dr. RAMOS HERRERA WALTER
Presidente

Dr. CENTENO CAFFO MANUEL RAYMUNDO
Miembro

Mgtr. GUTIÉRREZ CRUZ MILAGRITOS ELIZABETH
Miembro

Mgtr. MUÑOZ ROSAS DIONEE LOAYZA
Asesora

AGRADECIMIENTO

A Dios por permitir que se cumplan
mis sueños anhelados.

A mi familia por estar presentes en mi
vida.

Ray Serapio Miranda Alva

DEDICATORIA

A Dios, porque me llena de bendiciones.

A mi familia, quienes son el pilar fundamental de mi vida.

Ray Serapio Miranda Alva

RESUMEN

La investigación tuvo como problema ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contratos administrativos, reconocimiento de vínculo laboral, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 0843-2015-0-1601-JR-LA-04, del Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo. 2022? El objetivo fue determinar la calidad de las sentencias en estudio. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial seleccionado mediante muestreo por conveniencia, para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido, y como instrumento una lista de cotejo validada mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fueron de rango: muy alta, muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: muy alta, muy alta y muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

Palabras clave: calidad, desnaturalización de contrato, motivación y sentencia

ABSTRACT

The problem of the investigation was: What is the quality of the judgments of first and second instance on denaturing administrative contracts, recognition of employment relationship, according to the pertinent normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in file No. 0843-2015- 0-1601-JR-LA-04, of the Judicial District of La Libertad - Trujillo. 2022? The objective was to determine the quality of the sentences under study. It is of type, qualitative quantitative, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and cross-sectional design. The unit of analysis was a judicial file selected by convenience sampling, to collect the data were used in the techniques of observation and content analysis, and as an instrument a checklist validated by expert judgment. The results revealed that the quality of the expository, considerative and decisive part, belonging to: the first instance sentence was of rank: very high, very high and very high; and of the second instance sentence: very high, very high and very high. It was concluded that the quality of the first and second instance sentences were very high and very high, respectively.

Keywords: quality, contract denaturalization, motivation and sentence

CONTENIDO

Equipo de trabajo.....	ii
Jurado evaluador de tesis y asesora	iii
Agradecimiento	iv
Dedicatoria.....	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
Contenido.....	viii
Indice de resultado.....	xii
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Descripción de la realidad problemática	1
1.2. Enunciado del problema	2
1.3. Objetivos de la investigación.....	2
1.3.1. Objetivo general	2
1.3.2. Objetivos específicos.....	3
1.4. Justificación de la investigación	3
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	4
2.1. Antecedentes.....	4
2.1.1 Investigaciones derivadas de la misma línea de investigación	4
2.1.2. Investigaciones libres	5
2.2 Bases teóricas de la investigación	8
2.2.1. Proceso laboral ordinario.....	8
2.2.1.1. Concepto.....	8
2.2.1.2. Principios aplicables	8
2.2.1.2.1. Principio de oralidad.....	8
2.2.1.2.2. Principio de intermediación	9
2.2.1.2.3. Principio de concentración	9

2.2.1.2.4. Principio de celeridad procesal.....	10
2.2.1.2.5. Principio de economía procesal.....	10
2.2.1.2.6. Principio de veracidad	11
2.2.1.3. Etapas.....	11
2.2.1.3.1. Traslado y citación a la audiencia de conciliación	11
2.2.1.3.2. Audiencia de conciliación	12
2.2.1.3.3. Audiencia de juzgamiento	12
2.2.1.3.4. Alegatos y sentencias.....	12
2.2.2. La prueba	13
2.2.2.1. Concepto.....	13
2.2.2.2. Objeto de la prueba.....	13
2.2.2.3. Valoración de la prueba.....	13
2.2.2.4. Clases de prueba	14
2.2.2.4.1. Declaración de parte	14
2.2.2.4.2. Documentales	14
2.2.2.4.3. Exhibición de planillas	14
2.2.3. La sentencia	14
2.2.3.1. Concepto.....	14
2.2.3.2. Estructura de la sentencia	15
2.2.3.2.1. Parte expositiva.....	15
2.2.3.2.2. Parte considerativa.....	15
2.2.3.2.3. Parte resolutive	15
2.2.4. El principio de motivación en la sentencia	15
2.2.5. El principio de congruencia en la sentencia	16
2.2.6. Medios impugnatorios	16
2.2.6.1. Concepto.....	16
2.2.7. El contrato de trabajo.....	16
2.2.7.1. Concepto.....	16
2.2.7.2. Elementos esenciales del contrato de trabajo	16
2.2.7.2.1. La prestación personal de servicio	16
2.2.7.2.2. La remuneración.....	17

2.2.7.2.3. La subordinación	17
2.2.7.3. Clases de contratos	18
2.2.7.3.1. Contrato de trabajo a plazo indeterminado.....	18
2.2.7.3.2. Contrato de trabajo a plazo determinado o sujetos a modalidad	18
2.2.7.3.3. Contrato de locación de servicios.....	18
2.2.7.3.4. Contratos administrativos de servicios – CAS	19
2.2.7.4. La extinción del contrato de trabajo	19
2.2.7.4.1. Concepto.....	19
2.2.7.4.2. Causas de la extinción del contrato de trabajo	19
A. Despido por incumplimiento grave y culpa del trabajador.....	19
B. Despidos por circunstancias objetivas	19
C. Despido colectivo.....	20
D. Despido por fuerza mayor	20
2.2.7.5. Sujetos	20
2.2.7.5.1. El trabajador	20
2.2.7.5.2. El empleador.....	21
2.2.8. La desnaturalización.....	21
2.2.8.1. Concepto.....	21
2.2.9. Los beneficios sociales	22
2.3. MARCO CONCEPTUAL	23
III.- HIPÓTESIS.....	23
IV. METODOLOGÍA.....	24
4.1. Tipo y nivel de la investigación.....	24
4.2. Diseño de la investigación.....	26
4.3. Unidad de análisis.....	27
4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores	28
4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	29
4.6. Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis de datos.....	30
4.7. Matriz de consistencia lógica	32
4.8. Principios éticos.....	34
V. RESULTADOS	34

5.2. Análisis de los resultados	38
VI. CONCLUSIONES.....	42
Referencias bibliográficas	44
ANEXO 1:_Sentencia de primera instancia	50
ANEXO 2: Definición y operacionalización de la variable e indicadores	76
ANEXO 3: Instrumento de recojo de datos.....	78
ANEXO 4: Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable.....	83
ANEXO 5. Cuadros descriptivos de la obtención de resultados de la calidad de las sentencias.....	93
ANEXO 6. Declaración de compromiso ético y no plagio	133
ANEXO 7: Cronograma de actividades	134
ANEXO 8: Presupuesto.....	136

INDICE DE RESULTADO

	Pág.
Cuadro 1: Calidad de sentencia de primera instancia. Cuarto Juzgado Laboral – Trujillo.....	34
Cuadro 2: Calidad de sentencia de segunda instancia. Segunda Sala Especializada Laboral – La Libertad.....	36

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Descripción de la realidad problemática

La administración de justicia es uno de los servicios que el Estado brinda a la sociedad que representa; por lo tanto, es un componente del orden jurídico social que causa impacto en los usuarios y resulta ser un elemento de interés para los terceros. En el presente estudio, se tiene como principal fuente de información un proceso judicial documentado en un expediente, y de aquel las sentencias fueron tomados como objeto de estudio. Asimismo, a efectos de conocer el contexto del cual surgió el planteamiento del problema, a continuación, se revelan algunos hallazgos:

El Consejo para la reforma del sistema de justicia (2021) refiere que la problemática existente en el país, es que las diferentes instituciones encargadas de administrar justicia no cuentan con un sistema plenamente interoperable, en la que se pueda intercambiar sistemáticamente los datos y el trámite digital de procesos judiciales de forma completa e integral en el ámbito nacional, situación que debe tener presente todo intento de reforma que aspire a generar cambios profundos en los servicios de justicia. En ese sentido, es importante tomar en cuenta que la información en el contexto actual no puede encontrarse desligada de la implementación de las nuevas tecnologías que permitan su interoperabilidad. Cabe señalar que actualmente el Estado peruano cuenta con un marco sobre interoperabilidad, para permitir el acceso e intercambio de información de calidad por parte de las instituciones públicas

La reforma y modernización de la administración de nuestra justicia viene dando pasos importantes y necesarios para la gobernabilidad del país. La presidencia del Poder Judicial dispuso días atrás la conformación de siete equipos de trabajo para que elaboren líneas rectoras y propuestas de políticas públicas sobre diferentes temas en materia de justicia. Estamos pues frente a decisiones destinadas no solo a viabilizar los cambios que la ciudadanía demanda para tener un sistema de justicia honesto y eficiente, sino que también darán viabilidad y sostenibilidad al cambio. (El Peruano, 2019)

La corrupción es percibida como el segundo problema más importante del país con un

porcentaje que ha alcanzado el 62%, con un constante crecimiento; sin embargo, existe una mejora en la expectativa de combatir la corrupción, reduciendo el porcentaje de 49% a 40% de quienes consideran que la corrupción empeorará.; esto aumenta el porcentaje en 12% a 15% de quienes confían en que la situación mejorará identificando claramente a la corrupción como hechos contrarios a la integridad. Se reconoce que hay una mayor preocupación por parte del Estado para luchar contra la corrupción, pero todavía hay una fuerte percepción de prácticas corruptas en instituciones como el Congreso y el Poder Judicial entre otras instituciones; es por ello, que es importante aumentar la confianza de la ciudadanía en la efectividad de las denuncias ya que no se realizan, porque no creen en su efectividad positivamente en el clima de lucha contra la corrupción (Proética, 2019)

El procedimiento de la justicia en el Perú es quizás la pieza fundamental del Estado. Sin un poder judicial apto de regir justicia en forma idónea y aceptable para los elementos económicos sociales y políticos, es casi nula, generar la seguridad en que las normas de juego en estos ámbitos de la vida nacional serán empleadas de manera imparcial y acorde a los méritos de cada caso, esto socava las bases entre personas y organizaciones de todo tipo, con lo que se vuelve arduo añadir esfuerzos y pactar consentimientos para llegar a los objetivos del avance (El peruano, 2019).

1.2. Enunciado del problema

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia sobre desnaturalización de contratos administrativos de servicios y reconocimiento de vínculo laboral, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 0843-2015-0-1601-JR-LA-04, Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo. 2022?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general: Determinar la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia sobre desnaturalización de contratos administrativos de servicios y reconocimiento de vínculo laboral y otros, según los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 0843-2015-0-1601-JR-LA-04, Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo. 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

1.3.2.1. Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato administrativo, reconocimiento de vínculo laboral y otros, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.

1.3.2.2. Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato administrativo, reconocimiento de vínculo laboral y otros, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.

1.4. Justificación de la investigación

El presente trabajo se justifica debido a que la administración de justicia es importante dentro del desarrollo social, motivo por el cual es la línea de investigación a seguir; debe mencionarse que la imagen que actualmente proyecta el poder judicial y las demás instituciones jurídicas encargadas de impartir justicia de forma directa o de apoyo, se han visto perjudicadas debido al mal manejo de la práctica del derecho, así como la poca ética con la que laboran tanto los servidores como también los funcionarios encargados de esta importante labor.

Debido a la proyección de este aspecto negativo sobre la labor realizada por el ente competente, se analizaron las sentencias emitidas de un caso judicial laboral, las mismas que fueron objeto de estudio dentro de la unidad de análisis (expediente judicial) permitiendo observar de manera objetiva la aplicación de la administración de justicia en el distrito judicial de La Libertad.

De esta manera se recabó información de tipo normativo, doctrinal y jurisprudencial (parámetros establecidos para la realización de la investigación) sobre la desnaturalización de contratos administrativos de servicios y reconocimiento de vínculo laboral, para que otros investigadores que tengan interés por realizar estudios e investigaciones referente a la calidad de sentencias judiciales en materia laboral y en relación a la administración de justicia, puedan continuar y perfeccionar este tema colocando esta investigación como antecedente

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

2.1.1 Investigaciones derivadas de la misma línea de investigación

La investigación de Orbegozo (2019) presentó la investigación titulada: “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral en el expediente N° 0619-2018-0-3101-JR-LA-01, del distrito judicial de Sullana – Sullana, 2019”. Donde el objetivo fue: determinar la calidad de las sentencias en estudio. En cuanto a su metodología fue de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La recolección de datos se realizó, de un expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia, utilizando las técnicas de la observación, y el análisis de contenido, y una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fueron de rango: muy alta, muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: mediana, muy alta y muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

En la investigación de Sánchez (2020) realizó la investigación titulada “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato en el expediente N° 00020-2019-0-0210-JM-LA-01, del distrito judicial de Ancash - Pomabamba, 2020”. En el cual el objetivo fue: determinar la calidad de las sentencias en estudio. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad maestra fue un expediente judicial, seleccionado mediante muestreo por conveniencia; para recolectar los datos se utilizó las técnicas de la observación, y el análisis de contenido; y como instrumento una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fue de rango: alta, muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: muy alta, muy alta y muy alta. En conclusión, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, fueron de rango alta y muy alta respectivamente.

Así mismo, la investigación que realizó Valentin (2020) se tituló “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contratos y otros, en el expediente N° 02391-2016-0-1801-JR-LA-07, del distrito judicial de Lima- Lima. 2020”; cuyo objetivo fue: determinar la calidad de las sentencias en estudio. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad muestral fue un expediente judicial, seleccionado mediante muestreo por conveniencia; para recolectar los datos se utilizó las técnicas de la observación y el análisis de contenido; y como instrumento una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta, muy alta y muy alta; mientras que, de la sentencia de segunda instancia: muy alta, muy alta y muy alta. En conclusión, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

2.1.2. Investigaciones libres

En la investigación realizada por Cahuana (2021) titulada: “Desnaturalización de los contratos por locación de servicios en la UNA – Puno durante el periodo 2018” cuyo objetivo general fue: determinar la existencia de la desnaturalización en los contratos por locación de servicios en la UNA Puno durante el periodo 2018. Indicó que la metodología fue descriptiva, cuantitativa y de corte transversal. Sus conclusiones fueron las siguientes: 1) (...) se pudo comprobar que en la Universidad Nacional del Altiplano se celebran gran cantidad de contratos bajo la modalidad de locación de servicios, asimismo estando al análisis y a los resultados; podemos concluir señalando que con la presente investigación se pudo determinar la existencia de la desnaturalización en los contratos por locación de servicios en la Universidad Nacional del Altiplano. 2) Con la presente investigación se pudo comprobar algunos supuestos de desnaturalización en los contratos por locación de servicios, en función de la presencia del elemento subordinación en la relación de trabajo en la UNA PUNO durante el periodo 2018; como son: a) control en la prestación o la forma en que esta se ejecuta; b) prestación ejecutada dentro de días y horarios determinados; c) prestación de cierta duración y continuidad; d) suministro de herramientas y materiales al trabajador para la prestación

del servicio; e) pago de remuneración mensual al trabajador; f) asignación de funciones y nuevas funciones (verbales/escritas); g) imposición de sanciones (verbales/escritas). 3) Como se señaló en la primera conclusión, gracias a la presente investigación se pudo determinar la existencia de la desnaturalización en los contratos por la modalidad de locación de servicios en la Universidad Nacional del Altiplano, de la cual podemos inferir que las 32 personas que fueron contratadas hasta en 4 oportunidades por la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, por la modalidad de locación de servicios, durante el periodo 2018, constituye un porcentaje de 3.60% del total, porcentaje este que si bien es mínimo, este demuestra que en nuestra primera casa de estudios también nos encontramos ante la existencia de la desnaturalización en los contratos por la modalidad de locación de servicios. 4) (...) en primer lugar, que no fue la única investigación tomada en consideración para poder realizar la presente investigación, segundo que si bien la presente investigación realizada es netamente conforme a lo establecido en el régimen laboral público, se tomó en consideración investigaciones realizadas en el régimen laboral privado, como un aporte general, considerando que sobre el régimen laboral público no se encontraron otras investigaciones concernientes al tema y que pudieran servir de aporte a la presente investigación; además se debe señalar que si se tomó en consideración dichas investigaciones, estas fueron para tener un mayor alcance sobre el tema de desnaturalización en los contratos por locación de servicios; puesto que como se demuestra con la presente investigación, la desnaturalización en los contratos por locación de servicios, puede darse tanto en el régimen laboral privado como en el régimen laboral público.

Según Saavedra (2020) dentro de su investigación titulada: “Principio de primacía de la realidad y la desnaturalización de contratos de locación de servicios, EsSalud - 2018”, donde el objetivo fue analizar de qué manera el Principio de Primacía de la Realidad se aplica en la Desnaturalización de Contratos de Locación de Servicios, de éste objetivo general se establecieron dos objetivos específicos y, su metodología fue un enfoque cualitativo, de modelo básico. En el cual sus conclusiones fueron: 1) el Principio de primacía de la realidad se aplica de manera garantista al preferir los hechos comprobados sobre lo que estipula el contrato civil, otorgándole la tranquilidad al trabajador de que se brindará la tutela

jurisdiccional efectiva por la que recurrió al órgano jurisdiccional; de ésta manera se puede determinar el verdadero vínculo entre ambas partes, si es de naturaleza laboral o meramente contractual. 2) la contratación de personal bajo la modalidad del Contrato de Locación de Servicios en el Seguro Social de salud facilita el encubrimiento del verdadero vínculo existente entre ambas partes, perjudicando a la parte más vulnerable que es el locador de servicios, puesto que al desnaturalizarse su contrato se vulneran sus derechos como trabajador, ya que no percibe ninguna clase de beneficios que le corresponderían por ley. 3) con la aplicación del principio de primacía de la realidad, la preferencia de la verdad material afecta de manera positiva en los procesos de Desnaturalización de contratos de locación de servicios pues al demostrarse un vínculo laboral entre ambos, el Ad quo ordenará a la entidad empleadora que se incluya al trabajador en el libro de planillas de éste y que realice el pago de todos los beneficios dejados de percibir por el trabajador desde la fecha en que ingresó a laborar. Asimismo, el trabajador podrá solicitar de manera accesoria el pago de una indemnización por todos los perjuicios generados a raíz del encubrimiento del vínculo laboral.

Así mismo, en la investigación realizada por Inga (2019) en la que se titula: “Factores que afectan el pago de sentencias judiciales por desnaturalización de contratos laborales en la unidad ejecutora 005 – Proyecto Especial Chavimochic en el periodo 2013 – 2017” se tuvo como objetivo general determinar los factores que afectan el pago de sentencias judiciales del caso en estudio. Su metodología fue descriptiva explicativa no correlacional, transversal retrospectiva, no experimental y cuantitativa. Sus conclusiones fueron: 1) Se determinó como factores que afectan el pago de sentencias judiciales por desnaturalización de contratos laborales (...) al presupuesto, las normas legales, las acciones dilatorias y el nivel de pagos. 2) Se determinó al presupuesto como factor que MAS afecta afectan el pago de sentencias judiciales (...) con un 71.46%. 3) Se determinó a las acciones dilatorias como el factor que MENOS afecta el pago de sentencias judiciales por desnaturalización de contratos laborales (...) en el periodo 2013 – 2017, con un 20.58%. 4) Se determinó que las normas legales junto con el nivel de pagos, son factores que afectan MEDIANAMENTE el pago de sentencias judiciales por desnaturalización de contratos laborales (...) con un

20.58%. Ya que estos alcanzan un 59.60 % y 40.83% respectivamente.

2.2 Bases teóricas de la investigación

2.2.1. Proceso laboral ordinario

2.2.1.1. Concepto

Es el conjunto de actos procesales desarrollados en forma progresiva, sistemática y teleológicamente, realizados por el juez y las partes intervinientes en cumplimiento de las normas procesales, teniendo como objetivo, solucionando un conflicto laboral a través de una sentencia emitida por el órgano jurisdiccional correspondiente (Gamarra, 2011).

Tiene competencia en los conflictos jurídicos estipulados en el artículo II del título preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, presentando una relación no exclusiva de pretensiones; en este tipo de proceso se incorpora la potestad del juez de someter a competencia este tipo de proceso a nuevas materias en función a su especial naturaleza, el cual será sometido a una evaluación realizada a criterio; y las obligaciones referidas a obligaciones de dar siempre que, sean mayores a 50 URP (Academia de la Magistratura, 2014).

2.2.1.2. Principios aplicables

2.2.1.2.1. Principio de oralidad

Se presenta como un instrumento idóneo, teniendo como atributos propios desde la sencillez hasta la exigencia de la concentración y continuación, permitiendo que el sistema sea más eficiente para la aproximación de la verdad en mayor grado, puesto que, en un procedimiento escrito el tiempo se prolonga y se complica con formalismos estériles (Gamarra, 2011).

(...) se convierte en el modelo de procedimiento laboral para la adquisición de la verdad y además de un modelo con el que se pretende la redefinición del conflicto. Es decir, en las dos funciones que cumple el juicio oral, el juez asume un rol importante: en el primero, determinará la verdad procesal al dictar sentencia; en el segundo, la tarea es mucho más compleja, la redefinición del conflicto, que contribuya a la paz social. (Gamarra, 2011, p. 202 y 203)

2.2.1.2.2. Principio de inmediación

Para Bustamante (citado en Gamarra, 2011):

El principio de inmediación implica que el juez que ha presenciado la actuación de los medios probatorios, que ha oído a las partes, y ha apreciado su conducta en el proceso, sea el mismo que dicte la sentencia. (p. 203)

Constituye un límite a la facultad sancionadora del empleador y se sustenta en el principio de seguridad jurídica. En virtud de este principio debe haber siempre un plazo inmediato y razonable entre el momento en que el empleador conoce la existencia de la falta cometida por el trabajador y el momento en que se inicia el procedimiento y se le impone la sanción disciplinaria (Cahuana, 2021)

El magistrado participa de forma personal en las diligencias del proceso; permitiéndole estar en contacto directo con las actuaciones procesales, así como también de las partes, no admitiéndose la delegación de dichas atribuciones a un tercero ni auxiliar jurisdiccional, todo ello bajo sanción de nulidad (Arévalo, 2018).

2.2.1.2.3. Principio de concentración

Según Gamarra (2011) “la concentración está directamente referida a los sujetos del proceso y a la recepción de la prueba, y la continuidad a los actos procesales que deben realizarse en el juicio”. (p. 203)

El objetivo principal es “lograr que el proceso se desarrolle sin solución de continuidad, de ser posible en una sola diligencia, que no solo reúna la mayor cantidad de actos procesales, sino que los mismos sean también objeto de debate rápido” (Arévalo, 2018, p. 259).

2.2.1.2.4. Principio de celeridad procesal

Gamarra (2011) manifiesta:

(...) es uno de los principios básicos ya que, constituye el objetivo principal que se persigue dentro del proceso laboral, buscando rapidez a través de la simplificación de los trámites, limitación de los recursos impugnatorios, brevedad de los plazos, limitación de las instancias, la perentoriedad de los términos, entre otros. (p. 203)

Para Arévalo (2018):

De acuerdo con este principio, los procesos deben diligenciarse en el menor Tiempo posible; expidiendo los jueces sus fallos dentro de los plazos previstos en la ley, contribuyendo de esta manera a eliminar las trabas que perjudiquen el acceso a la tutela judicial, a través de trámites simples, plazos breves, términos perentorios, entre otros (p. 259)

2.2.1.2.5. Principio de economía procesal

Este principio guarda relación directa con el principio de celeridad en dos sentidos: primero, respecto a la disminución del gasto económico; segundo, a la reducción del tiempo y esfuerzo en los actos procesales que se tratan en las actuaciones procesales del capítulo III de la NLPT. La gratuidad procesal debe significar una acción tuitiva por parte del Estado a favor del más débil de la relación laboral, cuando surge un conflicto en el cual la facultad o poder del empleador haría que el trabajador sea siempre el perdedor, para conseguir así la igualdad real y efectiva de trabajadores y empleadores. Esto explica la raíz profunda del derecho a la gratuidad procesal de quienes no tienen los medios económicos suficientes para afrontar los gastos que generan un litigio laboral. (Gamarra, 2011, p. 203)

“La NLPT incluye expresamente este principio en el entendido que el ahorro en el gasto económico, así como la disminución en el tiempo de duración y el esfuerzo

dedicado son fundamentales para que el proceso laboral se desarrolle normalmente”

(Arévalo, 2018, p. 260).

2.2.1.2.6. Principio de veracidad

Gamarra (2011) refiere:

(...) el principio de veracidad como sinónimo de primacía de la realidad es fundamental su incorporación en el proceso laboral con la nueva ley. Se debe tener en cuenta que la finalidad básica de todo proceso, planteado en términos tradicionales, ha sido siempre la búsqueda de la verdad formal o legal. Todavía hoy tiene vital importancia la delimitación de la actividad probatoria en los procesos. Pero desde el punto de vista del proceso laboral, se tiene por objeto averiguar la verdad real o material respecto del hecho conflictivo, ya sea para confirmar su existencia o para descartarla. (p. 205)

El Tribunal Constitucional a través del expediente N° 991-2000-AATC hace referencia en lo siguiente:

El principio de primacía de la realidad es un elemento implícito en nuestro ordenamiento y, concretamente, impuesto en la propia naturaleza tuitiva de nuestra constitución del trabajo, que ha visto este como un deber y un derecho, base del bienestar social, y medio de la realización de la persona (art. 22) y, además, como un objetivo de atención prioritario del Estado (art.23).(Gamarra, 2011, p. 205)

2.2.1.3. Etapas

2.2.1.3.1. Traslado y citación a la audiencia de conciliación

Una vez verificado los requisitos de hecho y derecho de la demanda, el juez mediante el artículo 42° de la NLPT, emite resolución y dispone: Admite la demanda; citar a las partes a audiencia de conciliación, dentro de veinte o treinta días hábiles de calificada la demanda, indicando en la hora y fecha para dicha audiencia; emplazar al demandado para que concurra a la audiencia de conciliación, con la respectiva contestación de la demanda y sus anexos. (Romero, 2012, p. 279)

2.2.1.3.2. Audiencia de conciliación

De acuerdo a la NLPT, en el artículo 43° audiencia de conciliación, prescribe las fases que cumple esta audiencia: La audiencia empieza con la acreditación de las partes o apoderados y sus apoderados; el juez invita a las partes a conciliar sus posiciones y participa activamente; si las partes acuerdan la solución de su conflicto total o parcialmente, el juez, en el acto, aprueba lo acordado con efecto de cosa juzgada; en caso de haberse solucionado parcialmente el conflicto, o no haberse solucionado, el juez precisa las pretensiones que son materia de juicio y requiere al demandado para que presente el escrito de contestación y sus anexos y entrega una copia al demandante. (Romero, 2012, pp. 279-283)

2.2.1.3.3. Audiencia de juzgamiento

Es preciso mencionar que si en la audiencia de conciliación se soluciona el conflicto pues por consiguiente no habrá la audiencia de juzgamiento. Conforme con el artículo 44° de la NLPT, la audiencia de juzgamiento se realiza en acto único y concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación de medios probatorios, alegatos y sobre todo se da la sentencia. Esta audiencia inicia con la acreditación de las partes y sus abogados. Si en el caso que las partes no participen de la audiencia, el juez mediante sus atribuciones podrá declarar concluida el proceso, otorgando según la norma los treinta días hábiles después de dar por concluida para que las partes soliciten fecha para la nueva audiencia. (Romero, 2012, pp. 283-288)

2.2.1.3.4. Alegatos y sentencias

Mediante la NLPT, en su artículo 47°, prescribe la finalización de la actuación probatoria, los abogados presentan sus alegatos oralmente. Al culminar la fase de concluidos los alegatos, el juez de forma inmediato o en un lapso máximo de sesenta minutos da a conocer a las partes el fallo de su sentencia. A su vez da a conocer que dentro de los cinco días hábiles de emitida la sentencia, se notificara respectivamente a las partes. Si fuese un caso complejo, el fallo de su sentencia en casos excepcionales, se realizaría dentro de los cinco días hábiles posteriores a la culminación del proceso, lo cual informa en acto a las partes comparezcan al juzgado para la notificación de la sentencia correspondiente. (Romero, 2012, pp. 288-290)

2.2.2. La prueba

2.2.2.1. Concepto

Es un instrumento a través del cual se ambiciona revelar la certeza o el engaño de un hecho; se identifica con los medios hábiles para hacer constar la realidad o veracidad de unas alegaciones, de tal modo que se produce una identificación entre el concepto genérico y el medio o medios empleados a tal fin. (Hinostroza, 1998)

González (2014) indica que es la actividad procesal, que se realiza teniendo en cuenta los medios previstos por la ley, con la convicción judicial sobre la existencia o inexistencia de los hechos que las partes afirman como fundamento de sus pretensiones o defensas (p. 718).

2.2.2.2. Objeto de la prueba

Se refiere a la constatación y confrontación donde se demuestra la existencia real de acto jurídico. Cuando se transfiere al proceso judicial, el objeto se ajustará a las argumentaciones que las partes afirman o niegan sus respectivas pretensiones (González, 2014, p. 736).

2.2.2.3. Valoración de la prueba

La carga de la prueba se proporciona al juez los elementos necesarios y convincentes para emitir sentencia; lo que conlleva a que el demandante debe acreditar los hechos expuestos en su demanda y el demandado acredita los hechos que sirven para contestar y contradecir la demanda. (Anacleto, 2012)

Para Puntriano (2010):

(...) la carga de la prueba es una manifestación del principio tuitivo propio del proceso laboral, pues apunta a reequilibrar la posición de desigualdad inicial del demandante y garantizar así la paridad de armas. En lo que respecta a la prueba del vínculo laboral, (...) esta se encuentra a cargo del trabajador o ex trabajador demandante. (p. 45 y 46)

2.2.2.4. Clases de prueba

2.2.2.4.1. Declaración de parte

Según Anacleto (2012):

La declaración de parte es la declaración verbal que se hace personalmente ante el juez. Las personas jurídicas presentan su declaración a través de cualquiera de sus representantes, quienes tienen el deber de acudir informados sobre los hechos que motivan el proceso (p. 647).

2.2.2.4.2. Documentales

Es todo objeto que representa un hecho, una conducta humana o su resultado; en ese sentido, es algo más que un impreso; puede ser un video, una foto, o cualquier otro tipo de objeto o soporte electrónico o electromagnético. (Anacleto, 2012)

2.2.2.4.3. Exhibición de planillas

Anacleto (2012) refiere que “como es evidente la NLPT no se refiere a boletas de pago y la exhibición física de las planillas, refiriéndose textualmente a las planillas electrónicas o copias legalizadas de los libros de planilla manuales” (p. 649).

2.2.3. La sentencia

2.2.3.1. Concepto

La sentencia es el acto procesal que emite un órgano jurisdiccional especializado, el cual pone fin a un conflicto judicial, siendo el acto más importante en el transcurrir de todo el proceso, ya que en ella se resuelve la controversia que dio origen al proceso, conteniendo requisitos mínimos que garantizan su validez. (Romero, 2011)

Según Rioja (2013) es una resolución individual y concreta, que sirve para resolver conflictos judiciales, considerada como tutela jurídica, puesto que, la única persona encargada de emitir dicha resolución es el juez. Es una orden judicial de carácter individual, pero a su vez concreto, veraz y apelable, emitida por el juez, quien posee autoridad para administrar justicia, admitiendo total o parcialmente las pretensiones planteadas.

2.2.3.2. Estructura de la sentencia

2.2.3.2.1. Parte expositiva

Cárdenas (2008) indica que esta parte contiene la narración resumida, exacta, posterior y cronológica de los procederes procesales substanciales desde la introducción de la petición escrita hasta el tiempo anterior al veredicto. Es preciso sugerir que no debe incluirse una opinión valorativa, el objeto de esta área es cumplir la disposición judicial referido en el artículo 122 del Código Procesal Civil, a través del cual el magistrado debe encontrar y entender consecuentemente del inconveniente esencial del litigio que debe de solucionar.

2.2.3.2.2. Parte considerativa

Hurtado (2014) refiere que es la parte fundamental, ya que alberga los supuestos que deben tener una sentencia, con ella el juez pretende fundamentar la toma de su decisión. Principalmente, se hace un estudio de las evidencias aportadas y la utilización del derecho que corresponda, comparando con la postura de las partes, aquí se estima o desestima las pretensiones invocadas.

2.2.3.2.3. Parte resolutive

Considerado la tercera y última parte de la sentencia, en donde el juez, resolverá el proceso respecto de las pretensiones dadas por las partes; siendo su finalidad, cumplir con el 3° párrafo del artículo 122 del CPC; logrando que las partes conozcan la decisión final del juez para que así puedan hacer prevalecer su derecho impugnatorio. (Cárdenas, 2008)

2.2.4. El principio de motivación en la sentencia

Tratándose de resoluciones judiciales la motivación importará explicar las razones que se han tenido en consideración para resolver el conflicto de intereses en uno u otro sentido. La argumentación jurídica, que constituye el contenido de la motivación de una resolución judicial explicará y justificará la decisión jurisdiccional que adopte el juez. (Carrión, 2016, p. 719).

2.2.5. El principio de congruencia en la sentencia

Este principio exige que el juez no omita o exceda las peticiones contenidas en el proceso que resuelve, denominándose así la incongruencia *citra petita* a la omisión en el pronunciamiento de alguna de las pretensiones, la incongruencia *extra petita*, ocurre cuando la decisión contiene una pretensión no demandada o está referida a una persona ajena al proceso, y la incongruencia *ultra petita* es aquella que se origina en el hecho que la decisión concede o adjudica más de lo que fue pedido (Vinatea y otros, 2019).

2.2.6. Medios impugnatorios

2.2.6.1. Concepto

Son actos procesales formales y debidamente motivados. Presentan manifestación de voluntad hechas por las partes, enfocadas a denunciar actos irregulares, vicios o errores que perjudican a uno o más actos procesales, solicitando que el ente jurisdiccional realice la revocación o anulación correspondiente, eliminándose los agravios dirigidos al impugnante provenientes de los actos del proceso (Taramona, 1998).

2.2.7. El contrato de trabajo

2.2.7.1. Concepto

El contrato laboral, se considera como la manifestación de voluntad, entre dos sujetos, denominados como el empleado y el empleador, donde el primero se ve obligado a prestar sus servicios de manera personal supeditado a la voluntad del segundo quien es el que lo contrata (Toyama, 2015, p. 25).

Para Toyama “es aquel acto jurídico celebrado entre el trabajador y el empleador, que tiene por objeto establecer un vínculo laboral, mediante el cual el trabajador está obligado a la prestación personal de sus servicios y el empleador a otorgarle una remuneración” (Cahuana, 2021, p. 35)

2.2.7.2. Elementos esenciales del contrato de trabajo

2.2.7.2.1. La prestación personal de servicio

Por prestación personal se entiende que la labor o actividad debe ser realizada por el contratado sin delegación alguna, conforme señala el Art. 5° del D.S. N° 003-97-TR: “Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben

ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural. No inválida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores”. Por lo que, se puede decir que la prestación del servicio es indelegable, ya que el trabajador debe laborar de manera directa, estableciendo así una relación laboral con el empleador (Cahuana, 2021, p.40).

Parra (1999) menciona que la prestación de servicios debe de ser de forma personalísima, directa y concreta.

2.2.7.2.2. La remuneración

Parra (1999) refiere que la remuneración representa un valor económico (dinero), en la cual el empleador se ve obligado a retribuirle al trabajador a cambio de su labor realizada, la cual esta especificada dentro del contrato suscrito.

Es uno de los principales elementos de la relación laboral o del contrato de trabajo, entendida también como la retribución correspondiente al trabajador por los servicios prestados. Además de constituir un elemento esencial en la relación de trabajo, es un derecho fundamental que se encuentra reconocida en la Constitución y en las normas que regulan el derecho laboral (Cahuana, 2021, p. 40).

2.2.7.2.3. La subordinación

(...) Por el contrato de trabajo el empleador adquiere el derecho a dictar al trabajador órdenes, directivas y todas las instrucciones que sean necesarias para lograr los objetivos que espera se cumplan. Por su parte, y como una consecuencia directa de lo señalado, el trabajador debe obedecer aquellas órdenes impartidas por el empleador relacionadas con la labor que va a ejecutar (Cahuana, 2021, p. 41).

Parra (1999) manifiesta que consiste en establecer un horario fijo de jornada laboral para el

trabajador, donde realizará las labores establecidas y suscritas en el contrato de trabajo.

2.2.7.3. Clases de contratos

2.2.7.3.1. Contrato de trabajo a plazo indeterminado

Es el contrato tradicional y ordinario del derecho individual del trabajo que tiene la peculiaridad de no tener plazo, por darse para el cumplimiento del objeto y funciones normales y ordinarias de la empresa, y podrá extenderse en el tiempo desde el ingreso del trabajador hasta la fecha de su jubilación, aun cuando se pueda extinguir por diversas causas. (Díaz y Benavides, 2014).

Es aquel que corresponde al principio de continuidad de la relación laboral pues al ser un contrato de tracto sucesivo, se agota en la ejecución de un determinado acto, sino que tiende a prolongarse en el tiempo. (Delgado, 2019).

2.2.7.3.2. Contrato de trabajo a plazo determinado o sujetos a modalidad

Son aquellos contratos formales y casuales, por cuanto para su suscripción es necesario exigir la formalidad expresa en un documento escrito ya que deben precisar las causas que motivan la contratación con un inicio y un fin de la relación laboral. (Díaz y Benavides, 2014).

Es aquella que determina la celebración del contrato cuando exista una causa objetiva que justifique la contratación temporal para cada modalidad contractual y debe celebrarse por escrito detallando la causa que sustente su celebración. (Delgado, 2019).

2.2.7.3.3. Contrato de locación de servicios

Es aquella que tiene por objeto la realización de un servicio, es decir, de una actividad sin sujetarse a las órdenes de quien la encarga. El ejecutante del servicio debe efectuarlo según sus conocimientos, experiencia, habilidad, pero sin asegurar un resultado, aunque se entiende que debe hacerlo ajustándose a un término medio de eficiencia o a nivel de eficiencia y especialidad que se pacte. (Gómez, 2015, p. 91)

2.2.7.3.4. Contratos administrativos de servicios – CAS

Es aquel que constituye una modalidad especial propia del derecho administrativo y privado del estado que se celebra entre el representante de la entidad del estado y una persona natural quien se compromete a prestar un servicio no autónomo, subordinado y dependiente en las instalaciones de la entidad contratante, la misma que proporciona los medios para que cumpla con las tareas objeto de la contratación. (Díaz y Benavides, 2014, p. 485).

2.2.7.4. La extinción del contrato de trabajo

2.2.7.4.1. Concepto

La extinción lleva consigo la ruptura total de la relación laboral, y con siguiente, la cesación definitiva de sus efectos, sin perjuicio que una obligación pueda quedar vigente o pendiente de cumplimiento (...) siendo así la extinción la terminación definitiva de la relación laboral, esto es terminar las obligaciones recíprocas de trabajo, entre el empleador y el trabajador (siendo ello la del prestador de servicio trabajar subordinadamente y la del empleador pagar la remuneración) quedando subsistente los efectos de las relaciones anteriores (Anacleto, 2015).

2.2.7.4.2. Causas de la extinción del contrato de trabajo

A. Despido por incumplimiento grave y culpa del trabajador

“También se le considera como despido disciplinario, y es la extinción del contrato de trabajo por decisión unilateral del empleador por incumplimiento grave de las obligaciones laborales del trabajo” (Anacleto, 2015, p. 246).

B. Despidos por circunstancias objetivas

Vienen a ser los defectos no culpables de aptitud del trabajador, y necesidades de funcionamiento de la empresa que den lugar a despidos económicos, técnicos, etc. No alcanzando el umbral cuantitativo preciso para ser despedidos colectivos. Esto enervara que el empleador pueda despedir a la persona que se encuentre responsable por la acción que perjudique al empresario (Anacleto, 2015).

C. Despido colectivo

Estas se fundan en causas económicas, técnicas de organización o producción, algunas empresas comienzan a reducir sus actividades laborales por demanda en el mercado y tiene que liquidar a sus trabajadores por que la producción disminuye y tiene la necesidad de cerrar la empresa, ello demandara el despido de muchas personas de manera colectiva (Anacleto, 2015).

D. Despido por fuerza mayor

Es todo acontecimiento o hechos imprevisibles, que pudiendo ser previstos no pueden resistirse ni evitarse, provienen casi siempre de la acción de la persona o de un tercero, esta causa se configura cuando sobreviene un hecho inevitable, imprevisible e irresistible y que haga imposible la prosecución de las labores por un determinado tiempo (Lora, 2016).

2.2.7.5. Sujetos

2.2.7.5.1. El trabajador

Denominado también servidor, dependiente, asalariado, obrero o empleado, el trabajador es la persona física que se obliga frente al empleador a poner a disposición y subordinar su propia y personal energía de trabajo, a cambio de una remuneración. Es el deudor del servicio y el acreedor de la remuneración (Cahuana, 2021, p. 38).

Viene a ser toda persona natural que manifiesta haber prestado sus servicios personales de manera voluntaria, por cuenta ajena y bajo subordinación, a favor de otra persona a la cual se le denomina empleador o empresario (persona natural o jurídica de derecho privado) quien se encargara de retribuirle de forma pecuniaria o según haya sido el pacto en el momento del contrato por el trabajo desempeñado (Vinatea, & otros, 2019).

“Es denominado también servidor, obrero, empleado y es quien presta sus servicios a un empresario o empleador en forma personal, bajo dependencia, subordinación, ajenidad; a cambio de recibir como contraprestación una remuneración” (Anacleto, 2015, p.162)

2.2.7.5.2. El empleador

Cahuana (2021) refiere:

Conocido también como patrono o principal, el empleador es la persona física o jurídica que adquiere el derecho a la prestación de servicios y la potestad de dirigir la actividad laboral del trabajador, que pone a su disposición la propia fuerza de trabajo, obligándose a pagarle una remuneración. Es el deudor de la remuneración y el acreedor del servicio (p. 38).

Es la persona natural o jurídica, parte en el contrato de trabajo que en virtud de este hace suyo originariamente los frutos del trabajo contractualmente prestados, obligándose a remunerarlos, jurídicamente el empresario es, pues, la parte en el contrato de trabajo frente a la que se asume la obligación de trabajar y que a su vez asume la obligación de remunerar (Anacleto, 2015).

2.2.8. La desnaturalización

2.2.8.1. Concepto

Es considerada como la modificación o transformación de un estado o circunstancia, en este caso pertenecería al contrato de trabajo sujeto a modalidad; donde después de su celebración pierde sus propiedades básicas, desvirtuándose y alterando el contrato de plazo determinado a un contrato de plazo indeterminado (De Lama y Gonzales, 2010, p. 28)

Se deriva del verbo "desnaturalizar" implica aquella acción por la que se alteran las propiedades o condiciones de algo, vale decir cuando se desvirtúa. Ello significaría que algo nace siendo "A" pero por diversas razones se convierte o transforma en "B". Luego, la desnaturalización implica que la situación "A" va perdiendo, por distintas circunstancias, la esencia o cualidades que le permitían ser tal, estas se van desgastando y diluyendo hasta que pierde la calidad de "A" desembocando en una situación diferente: "B". Tomando el ejemplo antes mencionado, podría decirse que: si la situación "A" que es el contrato modal se ha desnaturalizado y se ha transformado en una situación "B" que vendría a ser

un contrato de trabajo a plazo indeterminado (Cahuana, 2021, p. 68).

Gómez (2015) indica que no hay menor duda que las empresas que triangulan los contratos de trabajo presentan un doble riesgo para los dependientes que lo ejecutan, ya que los elementos del contrato no están integrados, sino que parte de ellos son tomados en cuenta, por lo que, el legislador se ha colocado en dos hipótesis. La reconducción tacita del contrato, que surge cuando el contrato supera el plazo contractual fijado de antemano por las partes; que habiendo concluido el servicio o la obra por la cual fue contratado prosigue con las mismas u otras labores.

2.2.9. Los beneficios sociales

Son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores con ocasión de sus labores prestadas de manera dependiente. No importa su carácter remunerativo, el monto o la periodicidad del pago, pues lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición de tal y por mandato legal. (Toyama Miyagusuku & Vinatea Recoba, 2017, pág. 189).

Son aquellos conceptos que perciben los trabajadores por o con ocasión del trabajo dependiente. No importa su origen (legal o convencional); el monto o la oportunidad de pago; la naturaleza remunerativa del beneficio; la relación de género-especie; la obligatoriedad o voluntariedad; etc., lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición de tal. (Toyama, 2015, p. 202).

Son todos aquellos percibidos por los trabajadores por o con ocasión del trabajo dependiente, no importando su origen ya sea legal o convencional, el monto o la oportunidad de pago; la naturaleza remunerativa del beneficio; la relación de géneroespecie; la obligatoriedad o voluntariedad; etc. Lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición de tal, teniendo que apreciarse con independencia del origen, el monto, tiempo el número de trabajadores compartidos y siempre que tengan un contenido patrimonial claro, ya sea en dinero o en especie (Bueno, 2005).

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Calidad. Conjunto de propiedades y características de un producto o servicio, que confiere su aptitud para satisfacer las necesidades dadas. (Instituto Alemán para la Normalización, DIN 55 350-11, 1979, citado en: ISO 9001 calidad. Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000)

Sentencia de calidad de rango muy alta

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

Sentencia de calidad de rango alta

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

Sentencia de calidad de rango mediana

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

Sentencia de calidad de rango baja

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

Sentencia de calidad de rango muy baja

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

III.- HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general

De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y

jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contratos administrativos, reconocimiento de vínculo laboral, en el expediente N° 0843-2015-0-1601-JR-LA-04, del Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo, ambas son de rango muy alta, respectivamente.

3.2. Hipótesis específicas

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

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

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de la investigación

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

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

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

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

El perfil cualitativo, del estudio, se evidenció en la recolección de datos; porque, la identificación de los indicadores de la variable existentes en el objeto de estudio (sentencia); fue viable aplicando a su vez, el análisis, además dicho objeto es un fenómeno, producto del accionar humano, quien opera al interior del proceso judicial en representación del Estado.

Por lo tanto, la extracción de datos implicó interpretar las sentencias a efectos de alcanzar los resultados. Dicho logro, se evidenció en la realización de acciones sistemáticas: a) sumergirse en el contexto perteneciente a la sentencia (el proceso); para asegurar su revisión sistemática y exhaustiva, con el propósito de comprender su origen b) volver a sumergirse; en cada uno de los componentes del propio objeto de estudio (sentencia); ingresando a cada uno de sus compartimentos, recorrerlos palmariamente para identificar los datos (indicadores de la variable).

El perfil mixto, del estudio, se evidenció en la simultaneidad del recojo y análisis de los datos; porque necesariamente fueron simultáneas, y no, uno después del otro; a ésta experiencia se sumó el uso intenso de las bases teóricas (procesales y sustantivas); a efectos de asegurar la interpretación y comprensión del contenido de las sentencias.

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

Exploratoria. Se trata de un estudio que se aproximó y exploró contextos poco estudiados; dado que la revisión de la literatura reveló pocos estudios respecto del fenómeno propuesto; por lo tanto, la intención fue indagar nuevas perspectivas. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

El nivel exploratorio del estudio, se evidenció en varios aspectos de la investigación: en la búsqueda de antecedentes; estudios con metodología similares; líneas de investigación; siendo las más próximas los que se derivaron de la misma línea.

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

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

El nivel descriptivo, del estudio, se evidenció en las siguientes etapas del trabajo: 1) en la selección de la unidad de análisis (expediente judicial); (Ver 4.3. de la metodología); y 2) en la recolección y análisis de los datos, establecidos en el instrumento; porque, está direccionado al hallazgo de características o propiedades existentes en el contenido de la sentencia, cuyos referentes son las exigencias para la elaboración de las sentencias, siendo las fuentes de naturaleza doctrinaria, normativa o jurisprudencial.

4.2. Diseño de la investigación

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

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

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

En el presente estudio, no hubo manipulación de la variable; las técnicas de la observación y análisis de contenido se aplicaron al fenómeno (sentencia) en su estado normal; conforme se manifestó en la realidad. La única situación, protegida fue la identidad de los sujetos mencionados en el texto de la sentencia a quienes se les asignó un código de identificación

para reservar y proteger la identidad (Ver punto 4.8 de la metodología). Asimismo, el perfil retrospectivo, se evidenció en las sentencias; porque, pertenecen a un contexto pasado. Finalmente, el aspecto transversal, se evidenció en la recolección de datos; porque, los datos son extraídos de una única versión del objeto de estudio, por su propia naturaleza se manifiesta solo por única vez en el transcurso del tiempo.

4.3. Unidad de análisis

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

La selección puede ser aplicando los procedimientos probabilísticos y los no probabilísticos. En el presente estudio se utilizó el procedimiento no probabilístico; es decir, “(...) no utilizan la ley del azar ni el cálculo de probabilidades (...). El muestreo no probabilístico asume varias formas: el muestreo por juicio o criterio del investigador, el muestreo por cuota y muestreo accidental (Arista, 1984; citado por Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez, 2013; p. 211).

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

En el presente estudio, la unidad de análisis está representada por un expediente judicial N° 0843-2015-0-1601-JR-LA-04, que trata sobre desnaturalización de contratos administrativos, reconocimiento de vínculo laboral.

La evidencia empírica del objeto de estudio; son las sentencias que se insertan como **anexo 1**; su contenido no fue alterado en esencia, los únicos datos sustituidos son los que identifican a los sujetos mencionados en el texto de las sentencias, se les asignó un código para proteger su identidad y respetar el principio de reserva y protección a la intimidad

(sean personas naturales y jurídicas mencionadas en el texto) los códigos son: A, B, C, etc., se aplican por cuestiones éticas y respeto a la dignidad.

4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

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

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

El presente trabajo tiene una sola variable (univariado) y la variable fue: la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia. La calidad fue definida como: un conjunto de propiedades y características de un producto o servicio, que confiere su aptitud para satisfacer las necesidades dadas. (Instituto Alemán para la Normalización, DIN 55 350-11, 1979, citado en: ISO 9001 calidad. Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000).

En términos judiciales, una sentencia de calidad es aquella que evidencia poseer un conjunto de características o indicadores establecidos en fuentes que desarrollan su contenido. En el presente estudio, las fuentes de los cuales se extrajeron los criterios (llamados, también: indicadores o parámetros) están el instrumento de recolección de datos que se denomina: lista de cotejo, fueron extraídos de fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial.

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

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

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

En el presente trabajo, los indicadores son aspectos reconocibles en el contenido de las sentencias; específicamente exigencias o condiciones establecidas en la ley y la Constitución; los cuales son aspectos puntuales en los cuales las fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial, consultados; coincidieron o tienen una estrecha aproximación.

Asimismo; el número de indicadores para cada una de las sub dimensiones de la variable solo fueron cinco, esto fue, para facilitar el manejo de la metodología diseñada para el presente estudio; además, dicha condición contribuyó a delimitar en cinco niveles o rangos la calidad prevista, estos fueron: muy alta, alta, mediana, baja y muy baja (ver anexo 4).

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

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

4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos

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

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

Respecto al instrumento de recolección de datos: se trata de un medio en el cual se registran los hallazgos de los indicadores de la variable en estudio. En este trabajo se llama: lista de cotejo; se trata de un instrumento estructurado que registra la ausencia o presencia de un determinado rasgo, conducta o secuencia de acciones. La lista de cotejo se caracteriza por

ser dicotómica, es decir, que acepta solo dos alternativas: si, no; lo logra, o no lo logra, presente o ausente; entre otros (SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2do y 4to párrafo)

En la presente investigación se utiliza un instrumento denominado lista de cotejo (**anexo 3**), éste se elaboró en base a la revisión de la literatura; fue validado mediante juicio de expertos (Valderrama, s.f) dicha actividad consiste en la revisión del contenido y forma (del instrumento) efectuada por profesionales expertos en un determinado tema. El instrumento presenta los indicadores de la variable; es decir, los criterios o ítems a recolectar en el texto de las sentencias; se trata de un conjunto de parámetros de calidad, preestablecidos en la línea de investigación, para ser aplicados a nivel pre grado.

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

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

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

4.6.1. De la recolección de datos

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

4.6.2. Del plan de análisis de datos

4.6.2.1. La primera etapa. Será actividad abierta y exploratoria, que consistió en una aproximación gradual y reflexiva al fenómeno, orientada por los objetivos de la

investigación; donde cada momento de revisión y comprensión fue una conquista; es decir, un logro basado en la observación y el análisis. En esta fase se concretó, el contacto inicial con la recolección de datos.

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

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

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

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

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

4.7. Matriz de consistencia lógica

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

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

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

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

A continuación, la matriz de consistencia de la presente investigación.

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS Y RECONOCIMIENTO DE VÍNCULO LABORAL Y OTROS, EN EL EXPEDIENTE N° 0843- 2015-0-1601-JR-LA-04; DISTRITO JUDICIAL DE LA LIBERTAD - TRUJILLO. 2022

G/ E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
General	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contratos administrativos, reconocimiento de vínculo laboral, en el expediente N° 0843-2015-0-1601-JR-LA-04, del Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo. 2022?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contratos administrativos, reconocimiento de vínculo laboral, en el expediente N° 0843-2015-0-1601-JR-LA-04, del Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo. 2022.	De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contratos administrativos, reconocimiento de vínculo laboral, en el expediente N° 0843-2015-0-1601-JR-LA-04, del Distrito Judicial de La Libertad –Trujillo, ambas son de rango muy alta, respectivamente.
Específicos	¿Cuál es la calidad de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contratos administrativos, reconocimiento de vínculo laboral, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	1. Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contratos administrativos, reconocimiento de vínculo laboral, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado..	1. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contratos administrativos, reconocimiento de vínculo laboral del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta
	¿Cuál es la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contratos administrativos, reconocimiento de vínculo laboral, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y	2. Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contratos administrativos, reconocimiento de vínculo laboral, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y	2. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contratos administrativos, reconocimiento de vínculo laboral del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y

	jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	resolutiva, es de rango muy alta
--	---	---	----------------------------------

4.8. Principios éticos

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

En el presente estudio, los principios éticos a respetar se evidencian en el documento denominado: Declaración de compromiso ético y no plagio, en el cual el investigador asume la obligación de no difundir hechos e identidades existentes en la unidad de análisis, éste se inserta como **anexo 6**. Asimismo, en todo el trabajo de investigación no se revela los datos de identidad de las personas naturales y jurídicas que fueron protagonistas en el proceso judicial.

V. RESULTADOS

Cuadro 1: Calidad de la sentencia de primera instancia. Cuarto Juzgado Laboral - Trujillo

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

		Motivación del derecho					X	20	[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				

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

El cuadro 1 evidencia que la calidad de la sentencia de primera instancia es de rango muy alta; porque, su parte expositiva, considerativa y resolutive fueron de calidad: muy alta, muy alta y muy alta; respectivamente.

Cuadro 2: Calidad de la sentencia de segunda instancia. Segunda Sala Especializada Laboral – Distrito Judicial de La Libertad

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	Medi	Alta	Muy			
			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						
		Postura de las partes					X		[7 - 8]	Alta						
							X		[5 - 6]	Mediana						
							X		[3 - 4]	Baja						
	Parte considerativa	Motivación de los hechos					X	20	[1 - 2]	Muy baja						
			2	4	6	8	10		[17 - 20]	Muy alta						
							X		[13 - 16]	Alta						
					X		[9- 12]	Mediana	40							

		Motivación del derecho					X		[5 - 8]	Baja						
									[1 - 4]	Muy baja						
Parte resolutiva	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						

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

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

5.2. Análisis de los resultados

Conforme a los resultados se determinó que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contratos administrativos, reconocimiento de vínculo laboral y otros, del expediente N° 0843-2015-0-1601-JR-LA-04; distrito judicial de La Libertad, ambas fueron de **rango muy alta** respectivamente, esto es de conformidad con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, planteados en el presente estudio, respectivamente (Cuadros 1 y 2); los mismos que se detallan a continuación:

Con referencia a los resultados de la sentencia de primera instancia

Fue expedida por el 4° Juzgado Laboral de Trujillo, revela que la calidad de la sentencia fue de rango **muy alta**, de conformidad con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes (Cuadro 1), esta calificación deriva de la evaluación de la parte expositiva, considerativa y resolutive de dicha sentencia, los mismos que a continuación se detallan:

En cuanto a la parte expositiva se determinó que su calidad fue de rango muy alta: Ello se determinó debido a que se evidencia e identifica claramente a la parte demandada y demandante, siendo el contenido de la resolución explícito en cuanto a los aspectos del proceso. Además, en la postura de las partes existe la descripción de la pretensiones principales el cual fue la declaratoria de desnaturalización de los contratos administrativos de servicios y el reconocimiento del vínculo laboral, determinando la existencia de despido incausado solicitando la reposición del demandante, siendo el régimen legal que corresponde al accionante el de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N° 728 y no el régimen del Contrato Administrativo de Servicios (CAS); así mismo se reconozca el vínculo laboral y al haber superado el periodo de prueba de tres meses, se considere la contratación como una de duración indeterminada; como pretensiones accesorias la homologación de las remuneraciones percibidas y el reintegro correspondiente con las de un trabajador estable, el pago de beneficios sociales que corresponden a la condición laboral con los intereses legales generados desde la fecha que corresponde su otorgamiento y se

indemnice al actor por el daño causado como consecuencia de la ruptura unilateral considerándose el lucro cesante, daño moral y daño al proyecto de vida, finalmente el pago de honorarios profesionales. Se evidenció congruencia en los fundamentos fácticos expuestas por las partes, así como los puntos controvertidos de forma clara y precisa.

En cuanto a la parte considerativa se determinó que su calidad fue de rango muy alta: Debido a que en la motivación de los hechos, se evidencia la existencia de la relación laboral existente entre la parte demandada y demandante a través del Contrato Administrativo de Servicios suscrito desde el mes de marzo del año 2014 hasta el mes de enero del año 2015 desempeñando el cargo de policía de seguridad ciudadana en el área de la Gerencia de Seguridad Ciudadana y Defensa Civil de la Municipalidad de Trujillo, presentando además otros medios probatorios de tipo documental como: addendas con lo que se corrobora la necesidad de servicio, recibo de pago de honorarios corroborando la indudable existencia contractual y que la parte demandada quiere eludir intencionalmente afectando el correcto encuadramiento legal de la situación laboral el quantum remunerativo mensual percibido, libreta de control de asistencia y servicio con lo se evidencia que el demandante acudía de forma puntual y responsable a sus actividades laborales, copia de acta de constatación documento con el cual se acredita el despido incausado del que fue objeto el accionante, acta de nacimiento y DNI de su menor hijo con lo que acredita la carga familiar existente y el derecho a percibir la asignación familiar.

Respecto a la motivación del derecho se tuvo en cuenta la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, el artículo 1985 del Código Civil para el concepto del pago de indemnización, el artículo I del Título Preliminar del Código Procesal Civil en el cual se señala el derecho que tiene toda persona a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos e intereses, con sujeción a un debido proceso, también se tuvo en cuenta el Reglamento de la Ley N° 25129 ley que regula la asignación familiar, para el concepto de gratificaciones legales se consideró la Ley N° 27735 y en cuanto al pago de honorarios profesionales se determinó conforme al artículo 411 del Código Procesal Civil, Decreto Legislativo 728. Se debe considerar

que un contrato se desnaturaliza cuando el trabajador continúa con sus funciones laborales posterior a la fecha de vencimiento del plazo o prórrogas pactadas. El aquo también consideró el expediente N° 05057-2013-PA/TC como precedente vinculante y la Sentencia Casatoria Laboral N° 12475-2014-MOQUEGUA.

En cuanto a la parte resolutive se determinó que su calidad fue de rango muy alta: Se evidencia la correcta aplicación del principio de congruencia teniendo en cuenta el pronunciamiento de las pretensiones ejercitadas sin extralimitarse o pronunciarse más allá de lo solicitado; se evidencia relación recíproca entre las dos primeras partes de la sentencia (expositiva y considerativa) aplicando las máximas de la experiencia, siendo el fallo fundado en parte, ordenando el pago de S/. 5,164.21 soles por el concepto de indemnización por daños y perjuicios, lucro cesante, asignación familiar, gratificaciones y compensación por tiempo de servicios, más intereses legales y costas del proceso más el pago de honorarios profesionales en la suma de S/. 1,000.00.

Con referencia a los resultados de la Sentencia de Segunda Instancia

En cuanto a la Sentencia de Segunda Instancia expedida por la Segunda Sala Especializada del distrito judicial de La libertad, nos revela que la calidad de la sentencia fue de rango **muy alta**, de conformidad con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes (Cuadro 2), esta calificación deriva de la evaluación de la parte expositiva, considerativa y resolutive de dicha sentencia, los mismos que se detallan de la siguiente manera:

En cuanto a la parte expositiva se determinó que su calidad fue de rango muy alta: Se evidencia el objeto de apelación del contenido de la sentencia de primera instancia, la cual fue interpuesta por la parte demandada (quien apela en todos sus extremos) y la parte demandante (quien apela el monto total que debe de pagar la demandada) siendo congruentes los fundamentos fácticos y jurídicos que sustentan dichos recursos de apelación. También se evidencia el juzgado de procedencia, así como la individualización de las partes y el número de resolución correspondiente a la sentencia de vista.

En cuanto a la parte considerativa se determinó que su calidad fue de rango muy alta: Teniendo en cuenta que la Sala aplicó el artículo 139 de la Constitución Política del Estado donde se establece la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional; se observó la aplicación de la norma procesal civil, la Ley 29497 NLPT, el Decreto Legislativo 728 y D.L. 1057. La Sala refirió que el juzgador resolvió la causa dentro de los términos del debate y las pretensiones de las partes sin alterarlas ni otorgar cosa distinta de lo pretendido, además el juez no hizo únicamente una acumulación de las normas jurídicas, sino que existió un estudio de los hechos desarrollados y argumentados por ambas partes procesales, se realizó una correcta interpretación de la normatividad jurídica y un análisis de los medios probatorios, conllevando al juzgador a un raciocinio adecuado para el fallo de la sentencia en primera instancia

En cuanto a la parte resolutive se determinó que su calidad fue de rango muy alta: Esto debido a que existió congruencia de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio, confirmando la sentencia apelada en cuanto a la responsabilidad de la parte demandada en cumplir todo lo que se le ordenó en sentencia de primera instancia y modificando la suma de abono de la sentencia, en consecuencia, la demandada tendrá que pagar S/. 36,164.21 por indemnización por daños y perjuicios, lucro cesante, daño moral, asignación familiar, gratificación y compensación por tiempo de servicio; también se modificó la suma de los honorarios profesionales, teniendo que cancelar S/. 3,000.00.

VI. CONCLUSIONES

Tomando como referente los resultados de las sentencias examinadas, estos fueron sobre desnaturalización de contratos administrativos, reconocimiento de vínculo laboral; expediente N° 0843-2015-0-1601-JR-LA-04, emitidas por órganos jurisdiccionales del Distrito Judicial de La Libertad. De acuerdo a los criterios y procedimientos establecidos en el presente estudio se formulan las siguientes conclusiones:

La primera sentencia, ante la pretensión planteada, el juzgado en base a: 1) la existencia del vínculo laboral entre las partes, reconocida por la demandada en la audiencia de conciliación, y en su escrito de contestación, 2) el reconocimiento de la real fecha de ingreso del actor, 3) el principio de igualdad de en las relaciones laborales, el cual prohíbe que exista cualquier tipo de discriminación, 4) la remuneración menor percibida por el actor, sin haber logrado la demandada sustentar ni fundamentar objetivamente la diferencia del trato remunerativo. Es en razón de ello que el órgano jurisdiccional decidió declarar fundada en parte la demanda interpuesta, sobre el caso en estudio. De lo que se concluye que su calidad fue muy alta.

La segunda sentencia, ante el petitorio expuesto en el recurso de apelación, interpuesto por la parte demandante, solicitando se declare nula y que se revoque la sentencia de primera instancia. Por lo que, el órgano revisor, en este caso: Segunda Sala Especializada Laboral, en base a los siguientes fundamentos: 1) la carga de la prueba respecto al cumplimiento de las normas legales recae en el demandado al que se le atribuye la calidad de empleador, por lo que es la parte apelante la que debió aportar la planilla o cualquier otra información complementaria que permita probar su tesis de falta de continuidad laboral, 2) independientemente de la autorización legal de destrucción de la información, el proceder diligente, razonables y compatible con la naturaleza social del proceso laboral y atendiendo además a la asimetría probatoria que lo caracteriza, es el empleador demandado el llamado a aportar la información que permita resolver con objetividad y veracidad la controversia, 4)

atendiendo al derecho de igualdad y al derecho fundamental a una remuneración equitativa. Es en razón de ello que el órgano jurisdiccional decidió confirmar la sentencia emitida en primera instancia. De lo que se concluye que su calidad fue muy alta. Se precisa que tanto la parte expositiva, considerativa, y resolutive, se encontraron en el rango de muy alta.

Asimismo, comparando ambas sentencias; en cuanto a sus respectivas partes se puede decir entre las partes expositivas, de la primera y segunda instancia, presenta las siguientes características: es conciso, evidencia la individualización de la sentencia, usa un contenido claro en lo que se refiere al lenguaje. En cuanto a las partes considerativas, en ambas sentencias se percibe la aplicación del principio de motivación, lo cual es una garantía para los justiciables; las razones se orientan a establecer conexiones entre los hechos y las normas que justifican la decisión, las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas, de igual forma evidencia claridad. Finalmente, en las partes resolutivas; la que corresponde a la primera sentencia, se resolvió fundando en parte la pretensión planteada. Por su parte, la segunda sentencia se confirma la sentencia emitida en primera instancia, ordenando que el demandante sea repuesto de forma inmediata a su puesto de trabajo con todos los beneficios que la ley le asiste. Se precisa que las sentencias examinadas provienen de un proceso laboral tramitado en la vía del proceso ordinario laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, S. y Morales, J. (2005). *El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar. En: Gaceta Jurídica. La Constitución Comentada. Análisis artículo por artículo. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País.* (pp.81-116). T-I. Primera edición. Lima, Perú: Gaceta Jurídica
- Allende, H. (2018). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral a plazo indeterminado por desnaturalización de contrato en el expediente N° 564-2016-0-11501-JR-LA-03, del distrito judicial de Junín-Lima, 2018. (Tesis de pregrado). Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Lima, Perú. Recuperado de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/10670/RECONOCIMIENTO_DE_CONTRATO_HENDRIX_NORMAN_ALLENDE_CONTRERAS%20%20%20%20%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Almestra, C. (2016). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre proceso de amparo por vulneración al derecho de trabajo, en el expediente N° 03102-2013-0-2001-JR-CI-01, del distrito judicial de Piura –Piura. 2016. (Tesis de pregrado). Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Piura, Perú. Recuperado de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/67/AMPARO_CALIDAD_ALMESTAR_PALACIOS_CARLOS.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Anacleto, V. (2015). *Manual del Derecho del Trabajo-Derecho individual, derecho colectivo, nueva ley procesal del trabajo.* Lima, Perú: Lex & Iuris
- Arévalo, J. (2018). *Los principios del derecho procesal laboral.* Lima, Perú: LEX. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.21503/lex.v16i22.1657>
- Bueno, R. (2005). *Hacia una definición de los benéficos sociales como gastos deducibles del impuesto a la renta,* recuperado de: https://www.ipdt.org/uploads/docs/02_Rev43_RJBTV.pdf
- Cahuana, L. (2021). *Desnaturalización de los contratos por locación de servicios en la* UNA – Puno durante el periodo 2018. (Tesis de pregrado). Universidad

Nacional del Antiplano de Puno. Puno, Perú. Recuperado de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/15531/Cahuana_Coaguira_Liz_Vanessa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Campos, W. (2010). *Apuntes de Metodología de la Investigación Científica*. Magister SAC. Consultores Asociados. Recuperado de: <http://erp.uladech.edu.pe/archivos/03/03012/archivo/001287/2822/00128720130424050221.pdf>

Cárdenas J. (2008). *Actos Procesales y Sentencia*. Arequipa, Perú. Recuperado de <http://josecardenas.blogspot.pe/2008/01/actos-procesales-y-sentencia.html>

Carrión, J. (2016). *Manual del derecho procesal civil*. Lima, Perú: Ediciones Jurídicas.

Casal, J. y Mateu, E. (2003). *En Rev. Epidem. Med. Prev. 1: 3-7. Tipos de Muestreo*. CReSA. Centre de Recerca en Sanitat Animal / Dep. Sanitat i Anatomia Animals, Universitat Autònoma de Barcelona, 08193-Bellaterra, Barcelona. Recuperado en: <http://minnie.uab.es/~veteri/21216/TiposMuestreo1.pdf>

Centty, D. (2006). *Manual Metodológico para el Investigador Científico*. Facultad de Economía de la U.N.S.A. (s. edición.). Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores & Consulto 25. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/UNIDAI%20ANALISIS.htm>

Consejo de reforma del sistema de justicia (2021). *Política pública de reforma del sistema de justicia. La reforma del sistema de justicia de cara al bicentenario*. Lima, Perú: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

De Lama, M y Gonzales, L. (2010) *Desnaturalización en las relaciones laborales*. Lima- Perú: Editorial Gaceta Jurídica.

Delgado, V. (2019). *Derecho individual del trabajo*. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.

Díaz, T., y Benavides, C. (2014). *Derecho individual del trabajo*. Lima, Perú: Grijley.

El Peruano. (2019). “Una justicia más eficiente”. Recuperado de: <https://elperuano.pe/noticia-una-justicia-mas-eficiente-80590.aspx>

Expediente N° 0843-2015-0-1601-JR-LA-04; *Distrito Judicial de La Libertad-Trujillo*. 2019

Gamarra, L. (s/f). *La Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497*. Derecho & Sociedad Asociación Civil (37), 211. Recuperado de <file:///C:/Users/USER/Downloads/13173->

- Gómez, F. (2015). *Derecho de trabajo individual*. Cuarta edición. Lima, Perú: San Marcos.
- González, N. (2014). *Lecciones de Derecho Procesal Civil. El proceso civil peruano*. Lima, Perú: Jurista Editores E.I.R.L.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. Quinta edición. México: Mc Graw Hill
- Hurtado, M. (2014). *Estudios de Derecho Procesal Civil Tomo I y II (2° Ed.)*. Lima, Perú: Idemsa.
- Inga, L. (2019). Factores que afectan el pago de sentencias judiciales por desnaturalización de contratos laborales en la unidad ejecutora 005 – Proyecto Especial Chavimochic en el periodo 2013 – 2017. (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/34292/inga_sl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lenise, M., Quelopana, A., Compean, L. y Reséndiz, E. (2008). *El diseño en la investigación cualitativa*. En: Lenise Do Prado, M., De Souza, M. y Carraro, T. *Investigación cualitativa en enfermería: contexto y bases conceptuales. Serie PALTEX Salud y Sociedad 2000 N° 9*. Washington: Organización Panamericana de la Salud
- Lora, G. (2016). La Suspensión de labores por Caso Fortuito Y Fuerza Mayor: análisis legal y casuístico. Lima, Perú, recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16385/16789>
- Mejía, J. (2004). *Sobre la Investigación Cualitativa. Nuevos Conceptos y campos de desarrollo*. Recuperado de: http://www.sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/publicaciones/inv_sociales/N13_2004/a15.pdf
- Muñoz, D. (2014). *Constructos propuestos por la asesora del trabajo de investigación en el IV Taller de Investigación-Grupo-B-Sede-Central*. Chimbote, Perú: ULADECH Católica.
- Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis*. Tercera edición. Lima, Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad

Nacional Mayor de San Marcos

- Orbegozo, P. (2019). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral en el expediente N° 0619-2018-0-3101-JR-LA-01, del distrito judicial de Sullana – Sullana, 2019. (Tesis de pregrado). Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Sullana, Perú. Recuperado de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/13394/CALIDAD_MOTIVACION_ORBEGOZO_CARRASCO_PIERINA_FRANCE_SCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Parra, L. (1999). *Los límites jurídicos e los poderes empresariales en la relación laboral*. España: Editorial Bosch.
- Proética (2019). XI Encuesta nacional anual sobre percepciones de corrupción. Recuperado de <https://www.proetica.org.pe/contenido/xi-encuesta-nacional-sobre-percepciones-de-la-corrupcion-en-el-peru-2019/>
- Saavedra, L. (2020). Principio de primacia de la realidad y la desnaturalización de contratos de locación de servicios, EsSalud – 2018. (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo. Lima, Perú. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56275/Saavedra_ALJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez, C. (2020). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato en el expediente N° 00020-2019-0-0210-JM-LA-01, del distrito judicial de Ancash - Pomabamba, 2020. (Tesis de pregrado). Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Huaraz, Perú. Recuperado de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/20164/CALIDAD_DE_SENTENCIA_DESNATURALIZACION_DEI-CONTRATO_SANCHEZ_OLIVA_CESAR_AUGUSTO.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social (s.a). *Instrumentos de evaluación*. Gobierno de Chile. Recuperado de: http://www.sence.cl/601/articles-4777_recurso_10.pdf
- Supo, J. (2012). *Seminarios de investigación científica. Tipos de investigación*. Recuperado de <http://seminariosdeinvestigacion.com/tipos-de-investigacion/>
- Taramona, J. (1998). *Teoría General de la Prueba Civil*. Lima: Grijley.

- Terrerros, W. (2017). Desnaturalización de Contratos de Trabajo a Plazo Determinado en las Empresas Ransa Comercial S.A. y Neptunia S.A. en el Callao, Periodo mayo 2016- mayo 2017. (Tesis de pregrado). Universidad Peruana Los Andes. Huancayo, Perú. Recuperado de <file:///C:/Users/USER/Downloads/TESIS%20DE%20WALTER%20ROBINSON%20TERREROS%20CUBA.pdf>
- Toyama, J. (2015). *El Derecho Individual del Trabajo en el Perú*. Lima-Perú: El Búho
- Toyama Miyagusuku, J., & Vinatea Recoba, L. (2017). *Guía Laboral* (Octava ed.). Lima: Gaceta Jurídica.
- Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. (2019). *Línea de Investigación de la Carrera Profesional de Derecho. Administración de Justicia en el Perú*. Aprobada por Resolución N° 011-2019- CU-ULADECH Católica. Registrado en el Vicerrectorado de Investigación (VI)
- Universidad Nacional Abierta y a Distancia (s.a). 301404 - *Ingeniería de Software. Material Didáctico. Por la Calidad Educativa y la Equidad Social. Lección 31. Conceptos de calidad*. Recuperado de: http://datateca.unad.edu.co/contenidos/301404/301404_ContentadoEnLinea/1eccin_31__conceptos_de_calidad.html
- Valderrama, S. (s.f.). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. Primera edición. Lima: San Marcos.
- Valentín, N. (2020). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contratos y otros, en el expediente N° 02391-2016-0-1801-JR-LA-07, del distrito judicial de Lima- Lima. 2020. (Tesis de pregrado). Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Lima, Perú. Recuperado de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/20154/CALIDAD_EXPEDIENTE_VALENTIN_COCHACHIN_NILSA_BETTY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vargas, R. (2017). Desnaturalización del contrato laboral de exportación no tradicional de los trabajadores textiles de San Juan de Lurigancho-2017. (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo. Lima, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/35299/VARGAS_GR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vinatea, L., Toyama, J., Alarcón, M., Alva, A., Campos, S., Castañeda, E., ... Zuta, K. (2019). *Nueva Ley Procesal del Trabajo, Análisis y comentarios*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica

ANEXOS

ANEXO 1

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

SENTENCIA N° : -2016
EXPEDIENTE : 0843-2015-0-1601-JR-LA-04
MATERIA :DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS Y RECONOCIMIENTO DE VINCULO LABORAL Y OTROS
DEMANDANTE : X
DEMANDADA : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TRUJILLO Y PROCURADOR PÚBLICO A CARGO DE LOS ASUNTOS JUDICIALES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TRUJILLO
JUEZ : Y
ESPECIALISTA : A

RESOLUCIÓN NÚMERO: CUATRO

Trujillo, doce de Agosto

Año dos mil dieciséis.-

I.- PARTE EXPOSITIVA

PRETENSIÓN

Resulta que mediante escrito postulatorio de demandada de folios 34-54, subsanado a folios 59-62, reformulado a folios 70-76, C, interpone demanda contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TRUJILLO Y EL PROCURADOR PÚBLICO A CARGOS DE LOS ASUNTOS JUDICIALES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TRUJILLO, sobre desnaturalización de los contratos administrativos de servicios y reconocimiento de vínculo laboral, existencia de despido incausado y consecuentemente se declare sin efecto ni consecuencia legal el acto de impedimento de ingreso a laborar y retiro de tarjetas de control de asistencia que da por concluido el vínculo laboral de manera unilateral y sin causa justificada, reposición, homologación (nivelación) de remuneraciones y consecuente reintegro de remuneraciones, así como el pago de beneficios sociales, indemnización por daños y perjuicios, intereses legales y pago de honorarios profesionales.

SÍNTESIS DE LA ETAPA POSTULATORIA

ARGUMENTOS DEL DEMANDANTE:

Manifiesta el demandante que ingresó a laborar el 06 de marzo del 2014 para la demandada hasta el 31 de enero del 2015, desempeñando el cargo de policía de seguridad ciudadana en el área de la Gerencia de Seguridad Ciudadana y Defensa Civil, mediante Contrato Administrativo de Servicios, prolongándose mediante sucesivas adendas, el carácter de la contratación fue para que prestara sus servicios de carácter no autónomo en la Gerencia de Seguridad Ciudadana y Defensa Civil. Que, el 01 de febrero del 2015 se apersonó a la Gerencia de Seguridad Ciudadana donde se le informó que su contrato había vencido el 31 de enero del 2015, razón por la cual su tarjeta de control de asistencia había sido retirada, considerando que dicha comunicación del día 01 de febrero constituye un despido sin causa justa (despido incausado). Que, ha venido percibiendo menores ingresos a los que percibe un trabajador que desarrolla la misma labor de Policía Municipal adscrito al régimen del D.L. N° 728, que el servidor D y E, se encuentran bajo el régimen del D.L. N° 728 y perciben mensualmente la cantidad de S/. 1,800.00 en tanto que el demandante solo percibe S/. 1,000.00, y que ésta diferencia no se basa en causas objetivas sino únicamente en la pertenencia o no a un determinado régimen laboral; adeudándole sus beneficios sociales consistentes en gratificaciones, compensación por tiempo de servicios y asignación familiar, asimismo, los demás beneficios que la ley otorga a los trabajadores municipales como son: bonificación vacacional, escolaridad, uniforme, y una doble gratificación julio y diciembre. Que, la ruptura de la relación laboral con la demandada lo ha afectado seriamente y ello ha incidido negativamente en el ámbito familiar ya que la súbita interrupción de un hecho inesperado sin duda ha lesionado el flujo normal de recursos que servían para sustentar o apoyar la economía familiar, y que al verse desempleado de un momento a otro padeció aflicción, angustia y sufrimiento moral. Fundamenta fáctica y jurídicamente, ofrece los medios probatorios que estima necesarios y pertinentes para sustentar sus alegaciones.

A través de la resolución número dos, obrante a folios 63-64 se admitió a trámite la demanda en la vía del proceso ordinario laboral, confiriéndose traslado de la misma a la entidad demandada, fijándose fecha para la realización de la audiencia de conciliación.

AUDIENCIA DE CONCILIACION

Según acta de registro de Audiencia de Conciliación de folios 94 y 95, y del audio y video que se encuentra registrado en el sistema informático judicial en el presente expediente en el día y hora señalados, efectuando, en este caso en particular, luego de acreditadas las partes asistentes, la enunciación formal de la etapa de conciliación la misma que se vio frustrada por ratificarse ambas partes en sus posiciones iniciales; pasándose a enunciar las pretensiones materia de juicio:

Determinar si le corresponde:

1. Declarar si corresponde al actor la desnaturalización de los contratos administrativos de servicios y el reconocimiento de un vínculo laboral.
2. Determinar si corresponde declarar la existencia de un despido incausado.
3. Determinar si corresponde declarar sin efecto ni consecuencia legal alguna, el actor de impedimento de ingreso a laborar y retiro de tarjetas de control de asistencias por los cuales se dio por finalizado el vínculo laboral y sin causa justificada.
4. Determinar si corresponde la reposición de demandante.
5. Determinar si corresponde la homologación de remuneración, nivelación y consecuente reintegro de remuneraciones.
6. Determinar si corresponde el pago de beneficios sociales con los intereses legales generados.
7. Determinar si corresponde al demandante el pago de la indemnización por daños y perjuicios ocasionados como consecuencia del despido: lucro cesante, daño moral y daño al proyecto de vida.

8. Determinar si corresponde declarar la indemnización por despido arbitrario (pretensión precisada en audiencia de conciliación).
9. Determinar si corresponde el pago de honorarios profesionales.

Se corre traslado de la contestación de la demanda y sus anexos al actor. Señalándose en este acto día y hora para la audiencia de juzgamiento, quedando citadas las partes.

ARGUMENTOS DE LA DEMANDADA:

A folios ciento ochenta y siete el Procurador Público de la Municipalidad Provincial de Trujillo se apersona al presente proceso y contesta la demanda, señalando que en el Contrato Administrativo de Servicios la prestación de servicios puede darse de manera personal, sin necesidad de implicar ello un vínculo laboral bajo el régimen del D.L. N° 728, es por ello que al suscribir estos contratos con el actor, es obvio que debió percibir una remuneración que se condiga con la labor desempeñada y haya mantenido un horario laboral. Que, al pertenecer el demandante al régimen especial CAS no es posible ni se condice con la legalidad de cancelar algún tipo de beneficios social que este tipo especial no contemple. Que, no existe asidero legal en lo solicitado por el actor, pues no le corresponde ningún beneficio de un trabajador perteneciente a la actividad privada y por ende resultaría contrario a la desnaturalización de la contratación de la actividad privada, máxime si desde un inicio de su vinculación lo realizó al amparo del régimen especial antes mencionado. Que, no toda diferencia remunerativa implica una discriminación, más aún si los trabajadores con los que se pretende homologar reúnen características personales distintas a las del demandante y cuyas labores no son necesariamente similares pese a desempeñar el mismo cargo en apariencia. Que, en caso se declare fundada la desnaturalización del contrato administrativo de servicios se debe tener presente el precedente vinculante establecido por el Tribunal Constitucional en la Sentencia EXP. N° 05057-2013-PA/TC referido a la reposición laboral en las entidades públicas que establece que la reposición solo será factible cuando haya ganado un concurso público de méritos respecto de una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada, es decir, que para el presente caso ninguno de dichos supuestos ha sido concretizado, motivo por el cual la reposición debe ser desestimada.

AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO

Ésta se llevó a cabo el día 05 de agosto del 2016 según acta de registro de audiencia de juzgamiento de folios 129 y 130, y según audio y video que se encuentra registrado en el sistema informático judicial en el número de expediente en el día y hora señalados.

La audiencia se llevó a cabo con la participación de ambas partes procesales debidamente representados por sus abogados; se señalaron que todos los hechos son necesitados de prueba, se enunciaron las pruebas, se actuaron las mismas, se concedieron los alegatos, es este estado se da por cerrado el debate y el señor Juez procede a reservar su fallo, citando a las partes para que concurran al local del juzgado a fin de que sean notificadas con la sentencia.

II. PARTE CONSIDERATIVA:

PRIMERO: Conforme lo prescribe el Artículo I del Título Preliminar del Código Procesal Civil: “Toda persona tiene derecho a la Tutela Jurisdiccional Efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a un debido proceso”. En atención a este derecho reconocido a su vez por nuestra Constitución, se garantiza el libre acceso a los Órganos Jurisdiccionales a fin que a través de un debido proceso los conflictos de intereses y las incertidumbres jurídicas sean resueltos mediante una decisión motivada, definitiva y ejecutable, asimismo de conformidad con lo expresamente establecido por el artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497: “Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley.”; corresponde en dicho contexto normativo resolver la presente litis.

SEGUNDO: Que, conforme al artículo 23 de la Ley 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo: “23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión,

o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales. 23.2 Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”. Bajo estos lineamientos, corresponde analizar la controversia.

TERCERO: Respecto a la **desnaturalización de los contratos administrativos de servicios y el reconocimiento de un vínculo laboral**; el actor alega que ingresó a laborar el 06 de marzo del 2014 para la demandada hasta el 31 de enero del 2015, desempeñando el cargo de policía de seguridad ciudadana en el área de la Gerencia de Seguridad Ciudadana y Defensa Civil, mediante Contrato Administrativo de Servicios (CAS), prolongándose mediante sucesivas adendas, encontrándose los referidos contratos desnaturalizados, siendo este tipo de modalidad contractual previsto en el **Decreto Legislativo N° 1057**, el cual está referido a un **régimen especial** de contratación de personal dentro de la administración pública, así su artículo 3° prescribe que: “El contrato administrativo de servicios constituye una modalidad especial propia del derecho administrativo y privativa del Estado. Se regula por la presente norma, no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, al régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales”. Asimismo, mediante la sentencia recaída en el **Exp. N° 00002-2010-PI/TC**, el Tribunal Constitucional declaró constitucional la vigencia del denominado Contrato Administrativo de Servicios por considerarlo un “régimen especial” de contratación para el Sector Público, el que resulta compatible con el marco constitucional. De esa manera, dicho Tribunal declaró infundada la demanda de inconstitucionalidad recaída contra el Decreto Legislativo N° 1057.

CUARTO: Cabe agregar que, en la sentencia de fecha 12 de octubre del 2010, emitida por el Tribunal Constitucional en el **Exp. N° 03818-2009-PA/TC**, expresó en su fundamento 5 que: “debe enfatizarse que a partir del 21 de setiembre del 2010, ningún juez del Poder Judicial o Tribunal Administrativo de carácter nacional adscrito al Poder Ejecutivo puede inaplicar el Decreto Legislativo N° 1057, porque su constitucionalidad ha sido confirmada a través de la sentencia recaída en el Exp. N.° 00002-2010-PI/TC. Ello porque así lo disponen el segundo párrafo del artículo VI del Título Preliminar y el artículo 82° del Código Procesal Constitucional, así como la Primera Disposición general de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional”. De igual manera, el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional prescribe que: “Los Jueces no pueden dejar de aplicar una norma cuya constitucionalidad haya sido confirmada en un proceso de inconstitucionalidad (...)”; en esa perspectiva, se debe respetar el Principio de Constitucionalidad de las Leyes. No obstante ello, no se prohíbe que se pueda declarar la invalidez de la contratación C.A.S., en caso que se haya suscrito en contravención con la normatividad jurídica vigente.

QUINTO: Que, a efecto de resolver la presente Litis, resulta necesario resaltar la **fuerza vinculante de la jurisprudencia constitucional** emitida por el Tribunal Constitucional como por la Corte Suprema quien exige, que tanto los poderes públicos en los que se incluye a los tribunales inferiores y superiores, así como los ciudadanos en general se encuentren vinculados con los criterios, orientaciones y principios establecidos por los altos tribunales de justicia (doctrina jurisprudencial), y además, que ante casos iguales, estos tribunales de justicia se encuentren vinculados por sus decisiones anteriores (precedente vinculante horizontal), y que los tribunales inferiores se encuentren vinculados a las decisiones de los aludidos tribunales supremos (precedente vinculante vertical). El fundamento jurídico del precedente vinculante se encuentra en el principio de seguridad jurídica, en cuanto a la predictibilidad de las resoluciones, del principio de igualdad en la aplicación de la ley, de la propia potestad de administrar justicia artículo 139°, así como del mismo artículo 201° de la Constitución Política del Estado, que establece que el Tribunal Constitucional es el órgano de control de la Constitución.

SEXTO: A manera de reseña histórica de las leyes aplicables al caso en concreto, tenemos

que con fecha 5 de junio del 2015 se publica en el Diario Oficial El Peruano, la sentencia expedida en el **Expediente 05057-2013-PA/TC** (Zversus Poder Judicial); sentencia en la que se ha establecido como **precedente vinculante** (Fundamento 18 de la referida sentencia) y establece que si un trabajador de entidad pública sujeta al régimen laboral privado es despedido sin causa justa y acredita la desnaturalización de sus contratos temporales (por ejemplo: contratos modales regulados en el Decreto Legislativo 728, o contratos CAS regulados por el Decreto Legislativo 1057) o de sus contratos civiles (es decir locación de servicios, servicios no personales, servicios por terceros, etc.), no podrá ser repuesto porque para ello se requiere que hubiera ingresado mediante concurso público a una plaza vacante y presupuestada bajo contratación a plazo indeterminado. Interpretado a contrario, el precedente implica que **sólo aquel trabajador estatal que hubiere sido contratado expresamente a plazo indeterminado bajo régimen laboral privado previo concurso público de méritos, respecto de una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada, tendrá derecho a ser repuesto** en caso fuere despedido sin justa causa, quedando vedada la reposición para los trabajadores públicos que vienen laborando en entidades bajo régimen privado mediante contratos fraudulentos impuestos por sus empleadoras para negarles los derechos laborales que les corresponden.

SÉTIMO: Asimismo, debemos mencionar la **Sentencia Casatoria Laboral N° 12475-2014-MOQUEGUA**, expedida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República, la cual establece como criterio jurisdiccional de “obligatorio cumplimiento”, que el citado caso Z no es aplicable: **“Cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada”**; esto quiere decir, que los obreros municipales por no hacer carrera administrativa en las Municipalidades no se encuentran obligados a entrar a laborar por concurso de méritos respecto a una plaza presupuestada y vacante, no siéndoles aplicables el precedente Z. Luego, de la sentencia suprema, se expide la Sentencia del Tribunal Constitucional emitida el 26 de abril del año 2016, recaída en los Exps. N° 00025-2013-PI/TC; 0003-2014-PI/TC; 0008-2014-PI/TC y **0017-2014-PI/TC – CASO LEY DEL SERVICIO CIVIL** – publicada en el Diario Oficial “El Peruano” con fecha 04 de mayo del año 2016, la cual esgrime algunas pautas respecto de los alcances normativos de la Ley del Servicio Civil, en el caso concreto de los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales, dentro de los cuales encontramos a los Obreros Municipales, tal y como se aprecia de sus fundamentos 71 a 77, de lo cual citaremos los siguientes: **“71.-** En el caso de “los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales” cabe señalar que éstos realizan función pública, en la medida que se encuentran al servicio del Estado, aún cuando en realidad **no realizan una “carrera administrativa”**. **74.-** Es así que no toda persona que realiza función pública (lo que se pretendía englobar mediante el concepto de empleo público, ahora servicio civil), se encuentra en la carrera administrativa. Tanto las normas citadas como la Ley de Servicio Civil tiene un carácter general que pretenden incluir a toda persona que realiza función pública, sin embargo no todas sus disposiciones son relativas a la carrera administrativa. Estas últimas constituirían en rigor las del Capítulo III del Título IV, normas específicas para los servidores en carrera, distintos a los funcionarios, los directivos públicos, los servidores de confianza, los servidores de servicios complementarios o los contratados temporalmente que se encuentran excluidos de la misma por expreso mandato del párrafo *in fine* del artículo 65 de la ley. **75.-** En consecuencia, corresponde tener en cuenta que no toda persona que se vincula a la función pública, necesariamente realiza carrera administrativa. De hecho el artículo 39° de la Constitución señala que “Todos los funcionarios y trabajadores públicos están al servicio de la Nación” pero no señala que todos estos realicen carrera administrativa. **77.-** Podría decirse entonces que los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales deben encontrarse adscritos en el régimen del Servicio Civil (aun cuando corresponda poner de relieve que no realizan, en puridad, carrera administrativa como se manifestara supra), por cuanto se debe tender a mantener un régimen uniforme para la función pública sin exclusiones arbitrarias y

atendiendo además a que no pueden ser considerados parte de una carrera especial (...)”. A su vez dicha sentencia resuelve declarando INCONSTITUCIONAL el primer párrafo de la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley 30057, en el extremo que dispone: "(...) así como los servidores civiles del Banco Central de Reserva del Perú, el Congreso de la República, la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, y la Contraloría General de la República (...)" y "**(...) Tampoco se encuentran comprendidos los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales (...)**".

OCTAVO: En el mismo sentido, tenemos la **Sentencia Casatoria Laboral N° 15100-2014-CUSCO** de fecha *16 de junio del 2016*, expedida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, la cual establece en su considerando sexto que para el caso de los obreros municipales al existir una norma propia que establece que su régimen laboral es el de la actividad privada, el cual les reconoce mayores derechos y beneficios que los dispuestos para los trabajadores bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS) se debe aplicar la norma del régimen laboral de la actividad privada, asimismo establece que las Municipales no tienen la facultad para cambiar o modificar el régimen laboral impuesto por ley, por lo *que los obreros municipales no podían ser contratados por locación de servicios, contratos administrativos de servicios u otro régimen laboral especial, sino solo bajo el régimen que regula el Decreto Legislativo N° 728*. Por otro lado, el Tribunal Constitucional mediante la sentencia de fecha 26 de abril del 2016, establece que los obreros municipales se encuentran comprendidos en la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, por lo que les corresponde acogerse a dicho sistema en la época en que el mismo se empiece a aplicar en las Municipalidades; de acuerdo a lo expuesto, le correspondería al demandante se le aplique esta norma a partir de la incorporación de su entidad al régimen de la Ley N° 30057.

NOVENO: Finalmente, hacemos mención a la reciente Sentencia del Tribunal Constitucional recaído en el **Exp. N° 06681-2013-PA/TC LAMBAYEQUE** (XXXX versus Municipalidad Distrital de Pátapo) de fecha 23 de junio del 2016, en la cual se establece que el precedente *Z solo resulta de aplicación cuando se trate de pedidos de reincorporación en plazas que forman parte de la carrera administrativa, y no frente a otras modalidades de función pública*, realizando la distinción entre los regímenes legales que sí forman parte de la carrera pública (los trabajadores sujetos al Decreto Legislativo N° 276 y a la Ley N° 30057) y los que no forman parte de ella (obreros municipales sujetos a la actividad privada, los trabajadores del régimen de la Contratación Administrativa de Servicios, los funcionarios de confianza o los trabajadores de las empresas del Estado); por lo cual, lo establecido en el precedente Z no es aplicable para el demandante por haber suscrito contratos administrativos de servicios, siendo así, esta sentencia corrobora lo dispuesto en la Sentencia Casatoria Laboral N° 12475-2014-MOQUEGUA.

DÉCIMO: De todo lo anteriormente expuesto, podemos concluir que el demandante se encuentra sujeto al régimen laboral de la actividad privada en aplicación del Principio de Irrenunciabilidad de Derechos, por tener la calidad de obrero y por no formar parte de la carrera administrativa, pues si bien ha firmado contratados CAS con la demandada, ésta no respetó la forma establecida por ley para la contratación de los obreros municipales, y siendo que si el actor no se encuentra bajo los alcances de la Ley del Servicio Civil, mucho menos estaría dentro del régimen especial del CAS¹ cuya finalidad de dicha contratación no se condice con las labores propias de un obrero, sino de empleado; por lo que, el Juzgador

¹ Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios: DECRETO LEGISLATIVO N° 1057 Artículo 1.- Finalidad: **La presente norma regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, y tiene por objeto garantizar los principios de méritos y capacidad**, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública.

determina que el actor se encuentra bajo el régimen laboral de la actividad privada por reconocerle mejores derechos, consecuentemente, **se determina su vínculo laboral a plazo indeterminado con la demandada desde su fecha de ingreso el 06 de marzo del 2014.**

DÉCIMO PRIMERO: Una vez determinada la invalidez de los contratos administrativos de servicios, corresponde evaluar la pretensión del trabajador sobre su **reposición** a su centro de labores. Al momento de analizar un despido, es muy usual estudiar qué papel juega el bloque de derechos procesales constitucionales en la obligación empresarial de expresar y motivar la causa de extinción. El derecho de defensa (inciso 14 del artículo 139) y, por ende, el debido proceso (inciso 3 del artículo 139), en tanto son principios constitucionales que inspiran la función jurisdiccional, serían afectados si es que el trabajador impugna judicialmente su despido sin conocer los motivos del mismo. Bajo esta misma directriz, afirmamos que la aplicación de estos principios y derechos constitucionales no solo se limita a procesos judiciales; la interpretación de la norma constitucional exige un análisis más extensivo. En el caso de un procedimiento de despido, existen ciertos parámetros a considerar como el derecho que tiene el trabajador de conocer cuál es la causa de imputación de despido que se comunica mediante una carta de pre aviso de despido. Posteriormente, dentro del plazo estimado en la norma aplicable, tiene las facultades de presentar sus descargos a fin de desvirtuar las acciones u omisiones que generaron la tipicidad del cese. Acto seguido, en caso de que la empresa desestime la defensa del trabajador, está facultado para remitirle la carta de despido. En el caso de análisis, la demandada alega que no se le ha renovado el contrato al actor, lo cual no configura una actitud abusiva, debiendo entenderse como el vencimiento del contrato ante el cual no opera la reposición; por su parte, el demandante refiere que el hecho que configura el despido incausado se traduce en que el día 01 de febrero del 2015 se apersonó a la Gerencia de Seguridad Ciudadana donde se le informó que su contrato había vencido el 31 de enero, razón por la cual su tarjeta de control de asistencia había sido retirada, considerando que dicha comunicación del día 01 de febrero constituye un despido sin causa justa, sin que exista algún procedimiento de despido previo y sin que haya gozado de las garantías constitucionales advertidas líneas supra; al respecto, habiendo dilucidado en el considerando anterior que el actor estuvo sujeto a un contrato de trabajo a plazo indeterminado con la demandada y no haberse seguido el procedimiento respectivo para el despido, así como que el cargo para el que fue contratado el demandante era para desempeñarse como policía de seguridad ciudadana, realizando labores propias de la entidad edil por ser labores de carácter permanente, el Juzgador considera que debe declararse **fundada la pretensión de reposición por despido incausado**, habiéndose acreditado las afirmaciones del demandante con el Acta de Constatación Policial de folios 18-19.

DÉCIMO SEGUNDO: Asimismo, como consecuencia de haberse amparado la reposición, se estima también la **pretensión de indemnización por daños y perjuicios**, la cual ha sido solicitada por el actor como **lucro cesante², daño moral y daño al proyecto de vida**, desde la fecha en que se produjo el despido hasta la fecha efectiva de su reposición, debiendo analizarse la concurrencia de los elementos de la responsabilidad civil, esto es: **1) el daño; 2) la antijuricidad; 3) la relación causal; 4) el factor atributivo de la responsabilidad civil; 5) la imputabilidad; 6) el valor del resarcimiento:**

- Con respecto al **DAÑO**, que es el menoscabo, el detrimento, la afectación que un sujeto sufre en su interés jurídico tutelado; un interés jurídico. En el presente caso, se aprecia que el demandante fue objeto de un despido lesivo a sus derechos constitucionales, siendo privado injustificadamente de percibir sus remuneraciones y derechos laborales, siendo objeto de un daño de carácter patrimonial, específicamente de lucro cesante.

² Pretensión aclarada en la Audiencia de Juzgamiento suspendida de fecha 21-08-2014, conforme se aprecia del registro de audio (minuto 00:08:24)

- Con respecto a la **ANTIJDICIDAD**; en la presente causa, el comportamiento antijurídico de la demandada, que surge como resultado del incumplimiento total de una obligación o su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso con arreglo a lo dispuesto por el artículo 1321°, segundo párrafo del Código Civil, el mismo que se encuentra debidamente acreditado, toda vez que se ha determinado que el actor ha sido objeto de despido incausado, es decir se encuentra acreditada la antijuridicidad de la conducta de la entidad emplazada, al disponer un despido ilegal del actor trasgrediendo sus derechos constitucionales al trabajo.
- En cuanto a la **RELACION DE CAUSALIDAD**; este elemento es el nexo que existe entre el hecho que genera un daño y el daño producido, este nexo es fundamental porque a partir de aquí se determinará el factor atributivo de responsabilidad, sobre quien es el que va a responder, la imputabilidad entendida como la capacidad que tiene el sujeto para hacerse responsable civilmente por los daños que ocasiona. Concorre plenamente este elemento, por cuanto ha quedado probada la conducta antijurídica de la empresa demandada, en su condición de empleadora del actor, al haber incurrido en despido ilegal del actor trasgrediendo sus derechos constitucionales al trabajo, habiéndose ocasionado que el actor haya estado privado del cobro de remuneraciones y beneficios sociales. En cuanto a los factores de atribución, son aquellos que determinan finalmente la existencia de la responsabilidad civil, cabe señalar que en el campo contractual, de acuerdo al código actual son dos los factores de atribución: el dolo y la culpa inexcusable o culpa leve, debiendo destacar que nuestro Código Civil ha señalado en el Artículo 1371° que “Queda sujeto a la indemnización de daños y perjuicios quien no ejecuta sus obligaciones por dolo, culpa inexcusable o culpa leve”. Que, en relación a la culpa inexcusable, cabe precisar que el Artículo 1319° precisa que “Incorre en culpa inexcusable quien por negligencia grave no ejecuta la obligación”. En relación al presente caso, considerando que la entidad demandada decidió en forma unilateral finalizar el contrato de trabajo celebrado con el demandante, acto jurídico bilateral y consensual, decisión infractora de los derechos constitucionales al trabajo de la demandante, traen como consecuencia determinar dicha conducta como una infracción dolosa.
- En cuanto a la **IMPUTABILIDAD** entendida como la capacidad que tiene el sujeto para hacerse responsable civilmente por los daños que ocasiona, en el presente caso también concurre, debiendo la demandada a través de sus representantes responder por los daños producidos al actor.

DÉCIMO TERCERO: Que, habiéndose determinado que la demandada está obligada a reparar el daño sufrido por el demandante, respecto a la cuantificación del daño producido, en aplicación de lo dispuesto por el Artículo 1985° del Código Civil debe disponerse el pago de indemnización a favor del actor que comprenda el lucro cesante, correspondiendo ahora determinar a criterio del juzgador, el monto de la indemnización de conformidad con el principio de equidad, principio fundamental del derecho, para lograr hacer justicia en este caso concreto.

DÉCIMO CUARTO: En cuanto a la valorización del monto indemnizatorio, se debe tener en cuenta aspectos relacionados con: 1) El perjuicio económico sufrido, como frustración de las ventajas económicas esperadas, vale decir, lo que implica la pérdida del enriquecimiento patrimonial previsto; en cuanto al **quantum indemnizatorio por el lucro cesante**, es a lo que se equiparan las remuneraciones mensuales básicas, conforme lo peticionado por el actor a folio 46, desde la fecha de cese el 31 de enero del 2015, la cual se le otorgará solo por el mes de febrero del 2015, pues no existe la certeza de la existencia de las remuneraciones mensuales, ya que el actor bien puede estar laborando en otra entidad en similares condiciones; por ello, el quantum indemnizatorio por el lucro cesante por el mes de febrero del 2015 es de **S/. 1,000.00 soles**.

DÉCIMO QUINTO: Respecto al **daño moral**, se debe tener en cuenta la afectación emocional del demandante sufrida como consecuencia del despido del que fue objeto, y ante la dificultad de probanza por la subjetividad del sentimiento íntimo de dolor y sufrimiento, debe considerarse como tal al hecho mismo de haber sido objeto de un despido arbitrario³, por cuanto, la reacción natural del ser humano ante una decisión que la afecta directamente y la considera injusta causa dolor y sufrimiento a cualquier persona normal y regular, toda vez que sí es posible que cause deterioro de su imagen ante familiares, amigos y la sociedad en general; razón por la cual de conformidad con el principio de equidad, principio fundamental del derecho, este Juzgador considera que corresponde indemnizar al demandante por éste daño en el monto de **S/. 500.00 soles**, teniendo en cuenta que fue despedido el 31 de enero del 2014, encontrándose en esa situación hasta la expedición de la presente sentencia y siendo incierta la fecha efectiva de su reposición.

DÉCIMO SEXTO: En cuanto al **daño al proyecto de vida**, considerando que el artículo 1984° del Código Civil, de aplicación también al ámbito de la responsabilidad contractual, establece: “El daño moral es indemnizado considerando su magnitud y el menoscabo producido a la víctima o a su familia.”, en ese sentido considerando la edad que tenía el demandante en el momento de efectuado el despido, 32 años, según se verifica de la copia de su DNI de folios 02, siendo una persona joven que bien pudo conseguir otro trabajo durante el tiempo que se encontró despedido, no habiéndose probado que adolezca de alguna enfermedad degenerativa, , esto es, que si bien se le ha generado un daño al demandante, este se encuentra en las posibilidades de buscar el sustento de su familia realizando otras actividades que no sean las de policía de seguridad ciudadana; por lo que, el Juzgador considera que se debe declarar **infundado** este extremo.

DÉCIMO SÉTIMO: Respecto a la **homologación o nivelación remunerativa** y consecuentemente el **reintegro de remuneraciones**; el actor solicita la homologación o nivelación remunerativa a un trabajador permanente con los respectivos reintegros remunerativos, alegando que hay una diferenciación respecto a las remuneraciones que perciben los trabajadores permanentes A y S, quienes perciben remuneraciones mayores en comparación de las que percibe el actor. Debiendo tener en cuenta, el Principio de Igual Trabajo a Igual Derecho, el cual se encuentra consagrado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el cual prescribe en su artículo 23° inciso 2 que: “Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual”, el que se debe concordar con el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el mismo que indica en su artículo 7° inciso i) que: “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: (...) i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie (...)”; asimismo, uno de los derechos fundamentales de la persona humana es el de la **igualdad ante la ley y la no discriminación**, derecho que se encuentra regulado en el artículo 2° de la Constitución Política, en estricta congruencia con lo previsto en el artículo 1° referido a que **el fin supremo de la sociedad y el Estado es la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad**; derecho que a criterio de *Sanguinety Raymond*, dentro de nuestra Constitución vigente en términos del Derecho Laboral engloba dos aspectos materiales:⁴ “a) La denominada igualdad ante la ley, entendida como el derecho de los sujetos que intervienen en las relaciones de trabajo a obtener un trato igual de los poderes públicos en la formulación

³ Casación Laboral N° 699-2015 LIMA

⁴ **SANGUINETY RAYMOND, Wilfredo**, “Derecho Constitucional del Trabajo – Relaciones de Trabajo en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional”, publicada en la Revista Diálogo con la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional”, 1ª Edición Gaceta Jurídica, Julio 2007, Lima-Perú, Pág. 150.

y la interpretación y aplicación de las normas laborales; y b) El derecho de los trabajadores a no ser discriminados por el empleador en la fase de la constitución y en el desarrollo de la relación de trabajo”, lo cual permite concluir que se encuentran proscritas en el ámbito laboral las discriminaciones de todo tipo, sin importar el momento en que se hayan producido, las materias a las que se afecten, su sentido u orientación, su carácter o las circunstancias que la motiven, con ello se advierte además que los posibles actos de discriminación, encubiertos muchas veces en la potestad del IUS VARIANDI de la que goza el empleador sean debidamente sancionados, propugnando con ello la observancia de la igualdad de trato para los trabajadores que se encuentren en una misma situación e identidad de las condiciones, salvo que exista una justificación objetiva y razonable, lo que debe observarse en la posición o cargo que se ocupe y la remuneración que se perciba, de acuerdo al grado de preparación y/o instrucción y de la capacidad para desempeñar la labor encomendada. También se debe señalar que el trabajo es un deber y un derecho, reconocido en el artículo 22° de la Constitución Política y en su artículo 23° refiere que: “ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”, siendo una de las formas de limitación y desconocimiento de los derechos constitucionales del trabajador que la Constitución proscribiera, los actos de discriminación producidos en el ambiente laboral, los cuales a la luz del artículo 1 del **Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo**, comprenden en sentido estricto, a “cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades de trato en el empleo y la ocupación, así como las condiciones de trabajo que ella importe”; los cuales afectan de manera particular a un trabajador o grupo de ellos en relación a los demás compañeros del centro de trabajo.

DÉCIMO OCTAVO: También se debe tener en cuenta, la Sentencia en **Casación N° 601-2006-SANTA** de fecha 05 de setiembre del 2006, expedida por la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de La República (proceso seguido por Q contra la Empresa de Transmisión Eléctrica Centro Norte Sociedad Anónima, sobre Reintegro de Remuneraciones y otro), la misma que tiene calidad de ser *precedente de observancia obligatoria*, y que en su considerando séptimo expresó lo siguiente: “Que, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos ratificado por el Perú el veintinueve de abril de mil novecientos setenta y ocho, reconoce en su artículo siete, el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial, entre otros derechos, una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie (literal a.i). Así, esta norma es la plasmación del principio de igualdad en el desenvolvimiento de la relación laboral”. Asimismo, en el considerando undécimo de la Sentencia antes citada expresa: “Que, bajo este marco jurídico, la norma denunciada determina en el ámbito de la relación laboral, el otorgamiento de iguales derechos y oportunidades para todos los trabajadores, razón por la que ante igual labor asiste el derecho a un trabajador a percibir igual remuneración, con excepción en los casos en que la percepción diferenciada de remuneración responda a circunstancias objetivas y subjetivas - evaluación de tareas, antigüedad, categoría, experiencia, méritos entre otros- e inclusive a actos de liberalidad del propio empleador”. De igual forma, resulta básico y esencial remitirnos a la Sentencia de fecha 31 de marzo del 2004 expedida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 2510-2002-AA/TC, en cuanto expresa: “que la igualdad se encuentra resguardada cuando se acredita la existencia de los dos requisitos siguientes: a) paridad, uniformidad y exactitud de otorgamiento o reconocimiento de derechos ante hechos, supuestos o acontecimientos semejantes, y b) paridad, uniformidad y exactitud de trato o relación intersubjetiva para las personas sujetas a idénticas circunstancias y condiciones”.

DÉCIMO NOVENO: En relación al primer requisito que exige el Tribunal Constitucional: “**paridad, uniformidad y exactitud de otorgamiento o reconocimiento de derechos ante**

hechos, supuestos o acontecimientos semejantes”, razón por lo cual se debe ponderar los criterios de la funcionalidad, la antigüedad y la experiencia, así veamos el siguiente análisis jurídico:

VIGÉSIMO: En esa coyuntura, se debe tener en cuenta el criterio de **antigüedad**, el cual tiene una connotación que se refiere al período de tiempo que una persona ha permanecido en un empleo, un cargo o trabajo. Así, el accionante prestó servicios directamente a favor de la demandada como policía de seguridad ciudadana desde el 06 de marzo del 2014 hasta el 31 de enero del 2015 conforme se aprecia del contratado administrativo de servicios de folios 3-4, y de las Addendas al contrato administrativo de servicios de folios 05-10, y según la propia declaración del actor que fue aceptado por la demandada; mientras que, los trabajadores comparativos, V y B, prestan servicios en el cargo de obreros desde el 01 de mayo de 1991 según se verifica de las boletas de pago obrantes de folios 22 a 29; respecto a ello, se ha logrado verificar que los trabajadores comparativos ingresaron a laborar (01 de mayo de 1991) para la entidad cuando estuvo vigente la Antigua Ley Orgánica de Municipalidades, cuerpo normativo que fue derogado por la Vigésima Quinta Disposición Complementaria de la **Ley N° 27972**, publicada el 27 de mayo del 2003, que en su artículo 52° señalaba lo siguiente: “Los funcionarios, empleados y **obrer**os, así como el personal de vigilancia **de las Municipalidades son servidores públicos sujetos exclusivamente al régimen laboral de la actividad pública** y tienen los mismos deberes y derechos de los del Gobierno Central de la categoría correspondiente”. Siendo así, se logra determinar que el actor y los comparativos, cuentan con regímenes laborales distintos. Además, se permite apreciar que el demandante tiene un vínculo laboral menos antiguo con la demandada, a diferencia de los citados trabajadores comparativos. Vale decir, por el periodo que laboró el demandante, tiene **10 meses y 25 días**, mientras que los trabajadores comparativos F y G tienen a la fecha del cese del actor, el periodo de **23 años y 09 meses**.

VIGÉSIMO PRIMERO: Asimismo, se debe tener en cuenta el criterio de la **experiencia**, el cual se puede considerar como la forma de conocimiento o habilidad derivados de la observación, de la vivencia de un evento o proveniente de las cosas que suceden en la vida. Al respecto, de las documentales antes indicadas se aprecia que el actor trabaja para la parte demandada desde el 06 de marzo del 2014 hasta el 31 de enero del 2015, esto es tiene 10 meses y 25 días de experiencia. Mientras que, como ya se mencionó en el considerando anterior, los trabajadores comparativos H y M prestan servicios desde el 01 de mayo del 1991, esto es tienen a la fecha de cese del actor, el tiempo de 23 años y 09 meses de experiencia.

VIGÉSIMO SEGUNDO: También se debe tener en cuenta el criterio de **funcionalidad**, para lo cual resulta fundamental indicar que, con respecto a este punto y como en los anteriores, el demandante tiene en el proceso la carga de la prueba de acreditar que realizó las mismas funciones que los homólogos, esto de acuerdo a lo dispuesto el artículo 196° del Código Procesal Civil, aplicado supletoriamente en el proceso laboral. Se obtiene de lo alegado por el demandante (hecho no cuestionado por la demandada) que éste desempeñó el cargo Policía de Seguridad Ciudadana y de lo verificado en la demanda y en autos se constata que el demandante no especifica y tampoco acredita que las funciones que realizó durante su record laboral fueron las mismas funciones de los homólogos, haciendo sola mención a la naturaleza de trabajadores permanentes que ostentan el mismo cargo, siendo este argumento insuficiente para concluir que existe discriminación salarial. A mayor abundamiento, en Audiencia de Juzgamiento (a partir del minuto 25:35) la demandada hizo mención que los mencionados trabajadores homólogos desempeñaron las labores de “Chofer de la Gerencia de Obras” en alusión al R y “Chofer del área de Seguridad Ciudadana” en alusión al F, igualmente, dichos comparativos no pertenecen al régimen de la contratación C.A.S, debido a la fecha de ingreso cuando estuvo vigente la Antigua Ley Orgánica de Municipalidades. Vale decir entonces, el actor no acreditó haber realizado las mismas funciones que los trabajadores comparativos.

VIGÉSIMO TERCERO: En relación al segundo requisito: “**paridad, uniformidad y exactitud de trato o relación intersubjetiva para las personas sujetas a idénticas circunstancias y condiciones**”. Se debe tener presente que, en la citada Sentencia en Casación N° 601-2006-SANTA, se manifestó que la quiebra de la noción de igualdad se produce cuando a través del proceso de formulación o interpretación-aplicación de la ley, ésta genera consecuencias jurídicas diferentes entre una persona y otra, por el mero hecho de tales. En síntesis, se consuma a través del establecimiento de derechos, facultades, atribuciones, deberes, responsabilidades o sanciones disímiles, a pesar de ser idénticas las conductas o situaciones de las personas involucradas en dicho proceso. En el presente caso, se verifica que el actor tiene menor antigüedad, menor experiencia y no realiza las mismas funciones respecto a los trabajadores comparativos Sres. Y y L, pues el demandante era un agente de seguridad mientras que los referidos trabajadores comparativos eran choferes. Vale decir, no ha existido un trato diferenciado irrazonable, ni discriminatorio.

VIGÉSIMO CUARTO: En ese panorama, de los argumentos antes expuestos, se encuentra acreditado que no ha existido un trato discriminatorio que perjudique a la parte demandante, esto es no existe un tratamiento injustificado e irrazonable. Así las cosas, se debe declarar **infundada la pretensión de la homologación o nivelación remunerativa** a un trabajador permanente, consecuentemente carece de fundamento pronunciarse respecto al reintegro de remuneraciones, por cuanto ha sido desestimada la pretensión de homologación.

VIGÉSIMO QUINTO: Respecto a la pretensión de **pago de beneficios sociales**, al haberse determinado que el actor estuvo sujeto a un contrato de trabajo a plazo indeterminado desde su fecha de ingreso el 06 de marzo del 2014, le corresponde el pago de los beneficios sociales peticionados y liquidados por el actor a folios 43 y 44, los cuales serán desarrollados en los considerandos siguientes:

VIGÉSIMO SEXTO: Respecto al **pago de la asignación familiar**, debe precisarse que está considerada como un concepto de carácter y naturaleza remunerativa, esto en virtud del artículo 3° del Decreto Supremo N° 035-90-TR, Reglamento de la Ley N° 25129, ley que regula la asignación familiar, siendo que en su artículo 2° y 6° establecen los requisitos de su percepción⁵, entre los cuales están tener la condición de trabajador bajo el régimen de la actividad privada y tener hijos menores de edad. Asimismo, el artículo 1° de la Ley 25129 prescribe que esta asignación será fijada en el 10% del ingreso mínimo legal. Tal es así que en el presente caso, ya se ha establecido que el actor pertenece al régimen laboral de la actividad privada, habiendo probado que por el periodo que petitiona, esto es desde el 06 de marzo del 2014 hasta el 31 de enero del 2015, ha contado con carga de familiar correspondiente a una menor hija, conforme lo acredita con el documento de identidad adjunto a la demanda obrante a folios 21; siendo así, al actor le asiste el derecho en mención, pues ha satisfecho su carga probatoria, y siendo que no obra en autos pago alguno por este concepto, es que debe liquidarse este beneficio teniendo en cuenta el 10% de las remuneraciones mínimas vitales vigentes durante el periodo antes señalado, conforme se detalla del siguiente el siguiente esquema:

PERÍODO	N. MESES	ASIG FAMILIAR MENSUAL	IMPORTE ASIGNACIÓN FAMILIAR
06 marzo 14 - dic 14	9.83	75.00	737.48

⁵Decreto Supremo N° 035-90-TR:

Artículo 2: “Se encuentran comprendidos en los alcances del beneficio que se contrae la Ley 25129, los trabajadores sujetos al Régimen laboral de la actividad privada, cuyas remuneraciones no se regulen por negociación colectiva, cualquiera que fuere su fecha de ingreso”

Artículo 6°: Los trabajadores tendrán derecho a percibir dicha asignación familiar hasta que los hijos cumplan dieciocho años de edad, salvo que éstos se encuentren efectuando estudios superiores universitarios, en cuyo caso se extenderá este beneficio hasta la culminación de los mismos, por un máximo de seis años posteriores al cumplimiento de dicha mayoría de edad.

ene-15	1	75.00	75.00
TOTAL			812.48

VIGÉSIMO SÉTIMO: Respecto al **pago de gratificaciones legales**, 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 a todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea su origen o la denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. Por su parte, el último párrafo del artículo 6° de la Ley antes mencionada establece que: “En caso que el trabajador cuente con menos de seis meses, percibirá la gratificación en forma proporcional a los meses laborados (...)”. En el caso de autos, el actor pretende el pago de este concepto por todo su récord laboral al haberlo mantenido la demandada bajo un supuesto contrato administrativo de servicios; sin embargo, al haberse determinado que el actor estuvo sujeto a un contrato de trabajo a plazo indeterminado desde su fecha de ingreso el 06 de marzo del 2014, este concepto debe liquidarse conforme se aprecia del siguiente cuadro:

PERIODO	GRATIFICAC.
FFPP 14	537.50
Navidad 14	1,075.00
FFPP 15 (trunca)	179.17
TOTAL	1,791.67

VIGÉSIMO OCTAVO: Respecto al **pago de la Compensación por Tiempo de Servicios**, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 1 del D.S. N° 001-97-TR que contiene el TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios: “La compensación por tiempo de servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia”; y, por su parte el artículo 21° del mismo Texto Legal precisa que: “Los empleadores depositarán en los meses de mayo y noviembre de cada año tantos dozavos de la remuneración computable percibida por el trabajador en los meses de abril y octubre respectivamente, como meses completos haya laborado en el semestre respectivo. La fracción de mes se computará por treintavos”. En el caso de autos, el actor pretende el pago de este concepto por todo su récord laboral al haberlo mantenido la demandada bajo un supuesto contrato administrativo de servicios; sin embargo, al haberse determinado que el actor estuvo sujeto a un contrato de trabajo a plazo indeterminado desde su fecha de ingreso el 06 de marzo del 2014, este concepto debe liquidarse conforme se aprecia del siguiente cuadro:

Período	REM	1/6 Grati	Rem Comp	Importe CTS
06 marz 14-abr 14	1,075.00	-	1,075.00	164.24
may 14-oct 14	1,075.00	89.58	1,164.58	582.29
nov 14-ene 15	1,075.00	179.17	1,254.17	313.54
TOTAL				1,060.07

VIGÉSIMO NOVENO: Que, el monto a cancelar a favor del actor asciende a la suma de **S/. 5,164.21 soles**, por los conceptos siguientes: indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante y daño moral, pago de asignación familiar, gratificaciones y compensación por tiempo de servicios, se adjunta el cuadro siguiente con el detalle respectivo:

RESUMEN	IMPORTE
Asignación Familiar	812.48
Gratificaciones	1,791.67
CTS	1,060.07
Daño Moral	500.00
Lucro cesante	1,000.00
TOTAL A PAGAR	5,164.21

TRIGÉSIMO: Al haberse amparado la pretensión de reposición, carece de objeto pronunciamiento alguno sobre la pretensión subordinada referida a la indemnización por despido arbitrario.

TRIGESIMO PRIMERO: Respecto a los **intereses legales**, éstos se calcularán en ejecución de sentencia, de acuerdo a los artículos 1 y 3 del Decreto Ley N° 25920 y el artículo 1244° del Código Civil; se devengan a partir día siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo; aplicando la tasa de interés legal, establecido periódicamente por el Banco Central de Reserva. Los **honorarios profesionales**, se determinan conforme al artículo 411 del Código Procesal Civil, en **S/. 4,000.00 soles**, por todo el proceso hasta la ejecución íntegra de la sentencia; teniendo en cuenta básicamente la labor desplegada por el abogado del actor tanto en el escrito de demanda y por la labor desplegada durante la audiencia de juzgamiento, que ha satisfecho **regularmente** los estándares básicos de diligencia y preparación que exige el nuevo proceso laboral en la defensa de los trabajadores. Más el pago de 5% de los honorarios para el Colegio de Abogados de La Libertad.

III. PARTE RESOLUTIVA

Por estas consideraciones y al amparo de la Constitución Política del Perú y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 51 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y la Ley N° 29497, administrando Justicia a nombre de la Nación:

FALLO:

- 1. DECLÁRESE FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por don **L** contra la **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TRUJILLO** y el **PROCURADOR PÚBLICO A CARGO DE LOS ASUNTOS JUDICIALES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TRUJILLO**, sobre reposición y desnaturalización de contratos administrativos de servicios y reconocimiento de vínculo laboral y otros; en consecuencia, que el actor estuvo sujeto a un contrato de trabajo a plazo indeterminado desde su fecha de ingreso el 06 de marzo del 2014; **ORDENO** que la demandada **REPONGA** al actor en su mismo cargo y con la misma remuneración que venía percibiendo antes del cese, **PAQUE** a favor del actor la suma se **S/. 5,164.21 soles (CINCO MIL CIENTO SESENTA Y CUATRO Y 21/100 SOLES)**, por los siguientes conceptos: indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante y daño moral, pago de asignación familiar, gratificaciones y compensación por tiempo de servicios; más intereses legales y costas del proceso.
- 2. INFUNDADAS** las pretensiones de homologación (nivelación) y reintegro de remuneraciones; y daño al proyecto de vida.
- 3. CARECE** de objeto pronunciamiento jurisdiccional sobre la pretensión de indemnización por despido arbitrario.
- 4. FIJA** el pago de **honorarios profesionales** en la suma de **S/. 4,000.00 soles**, y el 5% para el Colegio de Abogados de La Libertad. **CONSENTIDA** que sea la presente sentencia, procédase a su cumplimiento y posteriormente archívese en el modo y forma de ley.- **NOTIFIQUESE.-**

EXPEDIENTE N° : 00843-2015-0-1601-JR-LA-04
DEMANDANTE : K
DEMANDADA : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TRUJILLO
MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO Y OTROS
RESOLUCIÓN NÚMERO SIETE

Trujillo, diecinueve de setiembre del año dos mil diecisiete.-

VISTOS.- La Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, en los seguidos por don Ñ contra la **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TRUJILLO**, sobre **DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS Y OTROS**, en Audiencia Pública, expidió la siguiente **SENTENCIA DE VISTA:**

I. PRETENSIÓN IMPUGNATORIA.-

1.1. Es objeto de apelación la **sentencia** contenida en la resolución número cuatro de folios 131-145, su fecha 12 de agosto de 2016, que declaró fundada en parte la demanda interpuesta; en consecuencia, que el actor estuvo sujeto a un contrato de trabajo a plazo

indeterminado desde su fecha de ingreso el 06 de marzo del 2014; ordenó que la demandada pague a favor del actor la suma de **S/. 5,164.21** por indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante y daño moral, pago de asignación familiar, gratificaciones y compensación por tiempo de servicios; más intereses legales y costas del proceso. Infundadas las pretensiones de homologación (nivelación) y reintegro de remuneraciones; y daño al proyecto de vida. Fijó el pago de honorarios profesionales en **S/. 1,000.00** más el 5% para el Colegio de Abogados de La Libertad.

1.2. La Municipalidad Provincial de Trujillo a través del escrito impugnatorio de folios 148-158, solicita la nulidad o revocatoria de la recurrida basado en los siguientes fundamentos: *i)* respecto a la motivación de la sentencia, existe motivación aparente contenida en la sentencia, pues una resolución judicial consiste en efectuar un razonamiento lógico, explicar los hechos y el derecho que se aplica al caso en concreto; *ii)* respecto a la desnaturalización de los contratos administrativos de servicios (CAS) alegó que: *ii.1)* los CAS según el artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1057 establece que es una modalidad especial de contratación laboral que se regula por su normatividad especial; siendo así que la demandada suscribió con el demandante CAS con fecha 10 de abril de 2014 al 01 de setiembre de 2014; *ii.2)* el juzgador no tomó en cuenta las causales de desnaturalización del CAS precisadas en el Segundo Pleno Casatorio y en el Cuarto Pleno Casatorio Laboral, las mismas que no fueron acreditadas por el demandante; *iii)* respecto a la reposición del actor, de conformidad de la STC N° 3818-2009-PA/TC, resolución N° 01086-2013-SERVIR-TSC-Primera Sala y CAS. LAB. N° 44-2012-La Libertad, queda acreditado que la demandada actuó dentro del marco normativo del Decreto Legislativo 1057; en consecuencia, operó la finalización del vínculo contractual por vencimiento del contrato, y la no renovación del contrato no puede equipararse con un despido arbitrario o incausado, por lo que la demandada no tiene el deber de reponer al demandante en su puesto de trabajo que detentó antes del vencimiento del CAS; *iv)* respecto a la vía procedimental, pese a no haber sido objetado en su oportunidad, no enerva que el Ad quo pueda pronunciarse sobre ello (como en sentencia del expediente N° 4545-2014) y sólo resolver sobre el fondo; siendo además que según el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral la vía procedimental correspondiente es la del proceso contencioso administrativo, pues no existió desnaturalización toda vez que se cumplieron con los requisitos establecidos por ley para la suscripción de CAS; *v)* respecto a la suma ordenada a pagar por los conceptos de indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante y daño moral, pago de asignación familiar, gratificaciones y otros; al no haberse desnaturalizado los CAS, tampoco es procedente amparar dichos conceptos; *vi)* respecto a los honorarios profesionales; no cabe fijar el pago de dicho concepto al desampararse las demás pretensiones, además que resulta excesiva debiendo ser de análisis al momento del reexamen de la recurrida.

1.3. O a través del escrito impugnatorio de folios 160-168, apeló la recurrida basado en los siguientes fundamentos: *i)* respecto a la homologación, no resulta válido para denegar la nivelación el criterio de antigüedad, asimismo que el criterio de experiencia debe ser objetivo y razonable, en cuanto al criterio de funcionalidad, le corresponde al empleador la carga probatoria de la modalidad de prestación personal, cumplimiento, extinción o inexigibilidad de obligaciones legales y contractuales, así como el estado de vínculo

laboral; por tanto la demandada debió demostrar que los trabajadores homólogos no tenían las mismas condiciones que el demandante e incluso que la demandada tiene un tratamiento o política remunerativa distinta tratándose del grupo de trabajadores al que pertenecen los homólogos; *ii*) respecto a la determinación del lucro cesante, el quantum establecido se fundamenta en que “no existe la certeza de la existencia de las remuneraciones mensuales, ya que el actor puede estar laborando en otra entidad en similares condiciones”, siendo esta una conjetura inadmisibles dentro de un proceso judicial; *iii*) respecto al daño moral que se calculó en S/. 500.00 cabe indicar que el Juzgador tuvo un criterio totalmente diferente al asumido en procesos similares; *iv*) respecto al pago de honorarios profesionales, la fijación del monto no es coincidente ni congruente con la estimación total de las pretensiones reclamadas.

II. CONSIDERANDOS.-

PRIMERO.- En aplicación del principio de limitación del recurso que se expresa en el aforismo “*tantum devolutum quantum appellatum*”, según el cual circunscribe los límites de acción de la revisión sobre la base de existir un elemento condicionante: el agravio, sin éste último no se abre la instancia recursiva; es decir, el Colegiado, sólo puede pronunciarse sobre las cuestiones delimitadas por el apelante; en este contexto, el Ad quem deberá resolver el grado en función a los agravios, errores de hecho y de derecho, así como, al sustento de las pretensiones impugnatorias expuestas por las partes apelantes.

SEGUNDO.- *Respecto a la motivación de la sentencia, el deber de motivar las resoluciones judiciales* es una obligación constitucional y legal, conforme así lo ha previsto el artículo 139 de la Constitución Política del Estado, cuando establece que: “*Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. (...) 5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan. (...)*”; a su vez, el CPC prescribe en su artículo 50: “*Son deberes de los Jueces en el proceso: (...) 6. Fundamentar los autos y las sentencias, bajo sanción de nulidad, respetando los principios de jerarquía de las normas y el de congruencia.*”; en su artículo VII del Título Preliminar del mismo cuerpo normativo se establece que: “*El Juez debe aplicar el derecho que corresponda al proceso, aunque no haya sido invocado por las partes o lo haya sido erróneamente. Sin embargo, no puede ir más allá del petitorio ni fundar su decisión en hechos diversos de los que han sido alegados por las partes.*”; en su artículo 122 numeral 3 y 4 del mismo cuerpo de leyes, modificado por el artículo 1 de la Ley N° 27524 se establece que: “*Las resoluciones contienen: (...) 3. La mención sucesiva de los puntos sobre los que versa la resolución con las consideraciones en orden numérico correlativo, de los fundamentos de hecho que sustentan la decisión, y los respectivos de derecho con la cita de la norma o normas aplicables en cada punto, según el mérito de lo actuado; 4. La expresión clara y precisa de lo que se decide u ordena, respecto de todos los puntos controvertidos. Si el Juez denegase una petición por falta de algún requisito o por una cita errónea de la norma aplicable a su criterio, deberá en forma expresa indicar el requisito faltante y la norma correspondiente; (...)*”; precepto que debe concordarse con lo previsto en el artículo 31 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley

número 29497 -en adelante NLPT⁶-, que establece con claridad que la sentencia se pronuncia sobre todas las articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes.

TERCERO.- En el caso de autos, se aprecia que la Municipalidad presentó una fundamentación genérica de la existencia de una motivación aparente, mas no presentó argumentos relacionados al caso en concreto para plantear su pretensión, aun así el Colegiado emitirá pronunciamiento.

CUARTO.- En la sentencia se verifica que el juzgador resolvió la causa dentro de los términos del debate y las pretensiones de las partes sin alterarlas ni otorgar cosa distinta de lo pretendido. El juez no hizo únicamente una acumulación de las normas jurídicas, sino que existió un estudio de los hechos desarrollados y argumentados por ambas partes procesales, una correcta interpretación de normatividad jurídica y un análisis de los medios probatorios. Lo antes expuesto conllevó al juzgador a un raciocinio adecuado para la resolución del presente caso, esto es, expresó las razones por las cuales los CAS se desnaturalizaron. Por ende, este Sala estimó que la sentencia apelada está adecuadamente motivada, por lo cual rechaza el argumento impugnatorio de la Municipalidad.

QUINTO.- *Respecto a la vía procedimental*, el demandante señala haber laborado como seguridad ciudadana, lo cual fue aceptado por la demandada; por lo que, el actor es considerado como un obrero municipal; por tanto, la vía ordinaria laboral es la idónea para interponer una demanda por la cual se le reconozca una relación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen laboral privado conforme lo determina el Decreto Legislativo 728, atendiendo – sin implicar un pronunciamiento de fondo sobre dicha pretensión - a la postura del Tribunal Constitucional que establece que un obrero municipal de la actividad privada no puede ser contratado en el régimen CAS por exigirse el ingreso a través de concurso público, requisito que no puede ser requerido a los obreros municipales; siendo así, y al ser un pronunciamiento de fondo se desarrollará en los considerandos posteriores.

SEXTO.- *Respecto a la desnaturalización de los CAS*; el señor U estuvo vinculado con la Municipalidad del 06 de marzo del 2014 al 31 de enero del 2015 bajo la modalidad de CAS como policía de seguridad ciudadana. Cabe mencionar que las labores de agente de seguridad ciudadana para las cuales fue contratado el señor U, son propias y permanentes de los gobiernos locales conforme al artículo 73 numeral 2.5. y artículo 85 numeral 3.1. de la Ley Orgánica de Municipalidades - Ley 27972⁷; por tanto, la seguridad ciudadana es una labor permanente de la Municipalidad y no transitoria, ocasional o temporal. De los fundamentos 9 y 11 de la STC 06681-2013-PA/TC⁹¹⁰, se puede extraer como *ratio decidendi*

⁶ **Artículo 31 de la NLPT.-** “(...) La sentencia se pronuncia sobre todas las articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes y sobre la demanda, en caso de que la declare fundada total o parcialmente, indicando los derechos reconocidos, así como las prestaciones que debe cumplir el demandado. Si la prestación ordenada es de dar una suma de dinero, la misma debe estar indicada en monto líquido. El juez puede disponer el pago de sumas mayores a las demandadas si apareciere error en el cálculo de los derechos demandados o error en la invocación de las normas aplicables. (...)”

⁷ **Artículo 73° numeral 2.5.-** Las municipalidades, tomando en cuenta su condición de municipalidad provincial o distrital, asumen las competencias y ejercen las funciones específicas señaladas en el Capítulo II del presente Título, con carácter exclusivo o compartido, en las materias siguientes: Seguridad ciudadana.

⁸ **Artículo 85° numeral 3.1.-** establece como funciones específicas exclusivas de las municipalidades distritales: “Organizar un servicio de serenazgo o vigilancia municipal cuando lo crea conveniente, de acuerdo a las normas establecidas por la municipalidad provincial respectiva”.

⁹ **Fundamento 9.-** “(e)l bien que busca proteger el “precedente Huatuco” es el de la carrera administrativa. Esto es, pues, lo que justifica que se haga referencia a la necesidad de todo pedido

que, para el Tribunal Constitucional, las exigencias de concurso público, plaza presupuestada y a plazo indeterminado, establecidas como requisitos para la reinstalación en el puesto de los trabajadores del Estado del régimen laboral privado, no aplican para los obreros, sino únicamente para los empleados; pues están pensados en los trabajadores con posibilidad de hacer carrera administrativa, lo cual excluye a los obreros, quienes por la naturaleza de sus funciones, no se encuentran dentro de la esfera de tal exigencia.

SÉPTIMO.- Del análisis de la estructura normativa del CAS encontramos que el mismo exige concurso público de méritos, así como el sometimiento a fases como el requerimiento, convocatoria y el concurso propiamente dicho, según el artículo 3 del Decreto Legislativo 1057 aprobado por Decreto Supremo 075-2008-PCM, todo lo cual denota que la *ratio* de la norma que consagra este contrato especial es regular el acceso a este tipo de contratación a los trabajadores empleados y no obreros; siendo esto reiterado por el Tribunal Constitucional en el fundamento 8 de la STC 06681-2013-PA/TC¹¹. Esta interpretación debe extenderse a los obreros de todas las entidades estatales, en tanto las condiciones de su contratación son las mismas, por lo que en virtud del principio constitucional de igualdad deben ser tratados de igual modo, teniendo en cuenta lo establecido por el Tribunal Constitucional en el fundamento 17 de la sentencia recaída en el expediente 5652-2007-PA/TC¹².

OCTAVO.- De lo anterior se concluye que: *i*) según la doctrina jurisprudencial del Tribunal Constitucional¹³, los obreros municipales, aun cuando hacen función pública, no hacen carrera administrativa, por lo que no le son exigibles los requisitos de concurso público de méritos; y, *ii*) la normativa del CAS consagra un contrato especial de trabajo, exclusivamente para empleados, en tanto introduce como requisitos de validez de la contratación CAS, un procedimiento administrativo cuyo colofón es la exigencia de concurso público de méritos, la cual, según la interpretación hecha por el Tribunal

de reposición requiere que el demandante haya accedido previamente a la plaza a través de un concurso público de méritos, requisito que no se exige para todos los funcionarios públicos”

¹⁰ **Fundamento 11.-** “(e)l precedente Huatuco solo resulta de aplicación cuando se trata de pedidos de reincorporación en plazas que forman parte de la carrera administrativa, y no frente a otras modalidades de función pública. Esto es especialmente relevante, pues implica tener en cuenta que hay distintos regímenes legales que sí forman parte de la carrera pública (por ejemplo, y sin ánimo taxativo, los trabajadores sujetos al Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y a la ley 30057, Ley de Servicio Civil), y otros que claramente no forman parte de ella (como es el caso, también sin ánimo exhaustivo, de los obreros municipales sujetos a la actividad privada...)”

¹¹ **Fundamento 8.-** ha establecido que no toda persona que se vincula a la función pública, necesariamente está realizando carrera administrativa, haciendo una clara distinción entre estas dos categorías (función pública y carrera administrativa), para luego concluir que “aunque este párrafo hace mención expresa al “ingreso a la administración pública”, de modo general, dicha afirmación debe interpretarse en un sentido estricto, vinculado al inicio o la promoción de la carrera administrativa, en el contexto de lo argumentado y dispuesto en la propia sentencia, y atendiendo a los valores y principios que la sustentan” (fundamento 8 de la pre citada sentencia constitucional).

¹² **Fundamento 17.-** “La igualdad, en tanto principio, es uno de los pilares del orden constitucional que permite la convivencia armónica en sociedad y es también un principio rector de la organización del Estado Social y Democrático de Derecho y de la actuación de los poderes públicos y de los particulares. En tanto derecho implica una exigencia de ser tratado de igual modo respecto a quienes se encuentran en una idéntica situación, debido a que los derechos a la igualdad y a la no discriminación se desprenden de la dignidad y naturaleza de la persona humana”.

¹³ Conforme al artículo VI del código procesal constitucional.

Constitucional, solo aplica para los trabajadores que hacen carrera administrativa (es decir para los empleados) y no para los obreros.

NOVENO.- En consecuencia, las interpretaciones del Tribunal Constitucional en la STC 06681-2013-PA/TC crearon un estado de cosas inconstitucional que sólo puede corregirse interpretando el artículo 2 del Decreto Legislativo 1057¹⁴, en el sentido que cuando regula su ámbito de aplicación, señala que el contrato administrativo de servicios puede ser aplicado tanto a entidades públicas donde rige el régimen laboral privado como donde rige el régimen laboral público. Tal ámbito de aplicación, tratándose de los obreros municipales, debe interpretarse que solo alcanza a los trabajadores de las municipalidades con calidad de empleados, más no a los trabajadores obreros de la entidades del Estado, pues el Tribunal Constitucional estableció que las exigencias de concurso público de méritos, (exigencias contenidas en los artículos 8 del Decreto Legislativo 1057 y artículo 3 del Decreto Supremo 075-2008-PCM) se constriñen a los trabajadores empleados, y no a los obreros, calidad esta última que sin lugar a dudas tiene el demandante.

DÉCIMO.- Siendo así, el contrato CAS suscrito entre la Municipalidad y el señor Silva es inválido, pues el artículo 2 del Decreto Legislativo 1057, en concordancia con las interpretaciones del Tribunal Constitucional, es nula la contratación CAS de trabajadores obreros de entidades públicas en que rige el régimen laboral de la actividad privada, pues dicha modalidad contractual (CAS) sólo está referida a trabajadores empleados y no obreros. Por lo que se establece que el señor Ríos estuvo sujeto a un contrato de trabajo de duración indeterminada dentro del régimen laboral de la actividad privada. Se debe **confirmar** la resolución recurrida en este extremo.

UNDÉCIMO.- *Respecto a la homologación de remuneraciones;* se alegó la existencia de trabajadores de comparación que realizan la misma prestación del servicio, que a diferencia del actor ganan una remuneración básica superior, supuesto ante el cual nos encontramos como pretensión de *homologación de remuneraciones*, sin que ello afecte el derecho de defensa de la demandada y las garantías del debido proceso en tanto está orientado a resolver la incertidumbre jurídica propuesta fácticamente ante el órgano jurisdiccional, y que da la posibilidad que los operadores del derecho califiquen jurídicamente los hechos expuestos en la demanda, referidos a reintegros de remuneraciones por trato remunerativo discriminatorio, en virtud de la aplicación de los principios de suplencia de queja deficiente, iura novit curia y prevalencia del fondo sobre la forma que tienen su reconocimiento normativo en los artículos III y IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal de Trabajo.

DUODÉCIMO.- El señor Silva pretende la homologación de remuneración del periodo 06 de marzo del 2014 al 31 de enero del 2015 en mérito a un trato remunerativo diferenciado que se comete contra su persona; siendo así, presenta como trabajadores comparativos a F (en adelante señor Herrera), J (en adelante señor Ñ).

DÉCIMO TERCERO.- Para ello, debe tenerse en cuenta lo establecido en el expediente 0008-2005-PI, que establece: “*la igualdad de oportunidades – en estricto, igualdad de trato obliga a que la conducta ya sea del Estado o los particulares, en relación a las actividades laborales, no genere una diferenciación no razonable y, por ende arbitraria*”; asimismo, la Casación expedida en el Expediente 100-2004-Lima al establecer: “*constituye*

¹⁴ **Artículo 2.-** “El régimen especial de contratación administrativa de servicios es aplicable a toda entidad pública sujeta al Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del sector Público, y a otras normas que regulan carreras administrativas especiales; asimismo, a las entidades públicas sujetas al régimen laboral de la actividad privada, con excepción de las empresas del Estado”.

discriminación laboral el hecho de otorgar remuneraciones diferentes a trabajadores que desempeñan la misma función, sin una justificación objetiva y razonable". Asimismo la Corte Suprema fijó como precedente vinculante la sentencia en Casación 601-2006-SANTA del 05 de setiembre del 2006, expedida por la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia, que señaló en su Considerando Undécimo lo siguiente: "*Que, bajo este marco jurídico, la norma denunciada determina en el ámbito de la relación laboral, el otorgamiento de iguales derechos y oportunidades para todos los trabajadores, razón por la que ante igual labor asiste el derecho a un trabajador a percibir igual remuneración, con excepción en los casos en que la percepción diferenciada de remuneración responda circunstancias objetivas y subjetivas – evaluación de tareas, antigüedad, categoría, experiencia, méritos, entre otros - e inclusive a actos de liberalidad del propio empleador*".

DÉCIMO CUARTO.- Estando a ello, es necesario analizar los medios probatorios presentados por las partes y determinar la existencia de una discriminación. En primer lugar, y como ya se determinó existe discriminación salarial si el hecho de otorgar remuneraciones distintas a trabajadores que realicen la misma función así pues, de los medios probatorios presentados por las partes debe analizarse si el demandante y los trabajadores homólogos desempeñan el mismo cargo. De los medios probatorios presentados – boletas de pago – no se verifica que los trabajadores comparativos realicen la misma labor o se desempeñen en el mismo cargo – seguridad ciudadana – que el demandante, ya que sus boletas de pago señala únicamente que tienen la condición de “obrero permanente” a diferencia de las boletas de pago del demandante que señalan que éste realiza labores en la dependencia de “Gerencia de Seguridad Ciudadana y Defensa Civil”. Así mismo, de acuerdo a la audiencia de vista (minuto 9:32) el abogado de la parte demandante señaló que los trabajadores comparativos se desempeñaban como choferes. De lo cual se puede determinar que no existiría una similitud en el cargo y en las funciones desempeñadas por lo que, no correspondería otorgar el reintegro de remuneraciones al no existir vulneración al principio de igualdad y por ende no existir discriminación salarial entre dos trabajadores que no desempeñan el mismo cargo. Por los motivos expuestos se debe **confirmar** la recurrida en este extremo.

DÉCIMO QUINTO.- *En cuanto a la reposición laboral*; la demandada apela este extremo de la sentencia y señala que la demandada se encontraba dentro del marco normativo del Decreto Legislativo 1057 por lo que operó la finalización del vínculo contractual por vencimiento de contrato, a lo cual debe tenerse en cuenta lo establecido en los considerandos anteriores, se desnaturalizó los contratos administrativos de servicios y se declaró una relación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen laboral privado según lo establece el Decreto Legislativo 728. Por lo que, conforme lo determina el artículo 22 del Decreto Supremo 003-97-TR para el despido de un trabajador sujeto al régimen de la actividad privada, como es el caso del señor Silva, es indispensable al existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. De acuerdo a lo actuado la Municipalidad no demostró la existencia de la causa justa de despido; por lo que, conforme lo señala el Tribunal Constitucional en su sentencia 976-2001-AA/TC se incurre en un despido incausado cuando “*se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique*”; por tanto, corresponde al trabajador ser repuesto a su puesto de trabajo o similar al que desempeñaba con fecha anterior al despido.

DÉCIMO SEXTO.- De revisada la sentencia se verifica que el A quo en el décimo primer considerando declara fundada la pretensión de reposición por despido incausado; sin embargo, en el fallo de la sentencia recurrida no emite pronunciamiento alguno al respecto. Por lo que, conforme lo establece el artículo 172 del Código Procesal Civil: “*El juez superior puede integrar la resolución recurrida cuando concurran los supuestos del párrafo anterior*”. Siendo así, debe ordenarse la reposición del demandante a su centro de trabajo en el mismo cargo que desempeñó hasta la fecha en que sucedió el cese o en uno similar.

DÉCIMO SÉPTIMO.- *Referente a la indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante*; la responsabilidad civil contractual se encuentra regulada por el artículo 1321 del Código Civil que prescribe, “*Queda sujeto a la indemnización de daños y perjuicios quien no ejecuta sus obligaciones por dolo, culpa inexcusable o culpa leve. El resarcimiento por la inejecución de la obligación o por su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso, comprende tanto el daño emergente como el lucro cesante, en cuanto sean consecuencia inmediata y directa de tal inejecución (...)*”; al respecto el profesor P señala, “*(...) la disciplina de la responsabilidad civil está referida al aspecto fundamental de indemnizar los daños ocasionados en la vida de relación de los particulares, bien se trate de daños producidos como consecuencia de incumplimiento de una obligación voluntaria, principalmente contractual (...)*”¹⁵; indicando además que, “*(...) no basta la producción de un daño, pues es también necesaria la relación de causalidad y la concurrencia de los respectivos factores de atribución. Sin embargo, debe quedar claramente establecido que si no hay daño debidamente acreditado, no existirá ningún tipo de responsabilidad civil*”¹⁶; en ese sentido, resulta importante analizar si en el presente caso existe o no daño que indemnizar, y por supuesto los demás elementos concurrentes de la responsabilidad civil, esto es la antijuricidad, la relación de causalidad y los factores de atribución, y si éstos se encuentran debidamente acreditados por la parte demandante.

DÉCIMO OCTAVO.- En lo referido al elemento **antijuricidad**, se verifica que, el demandante fue despedido sin causa justa establecida por ley, configurándose un despido incausado, hecho por el cual se configura el elemento de la antijuricidad; esto es, aquella conducta que transgrede el sistema jurídico al afectar principios y derechos, y, en el caso en concreto, el derecho establecido en el artículo 2 inciso 15 de la Constitución Política del Perú, que señala “*Toda persona tiene derecho: 15. A trabajar libremente, con sujeción a ley*”; siendo esto así, el elemento antijuricidad se encuentra presente en este caso y debidamente acreditado.

DÉCIMO NOVENO.- En lo concerniente a la **relación de causalidad**, es entendida como la relación jurídica de causa a efecto entre la conducta típica y el daño producido a la víctima, en el presente caso, se verifica este elemento en el hecho mismo por el cual el empleador da por culminado el vínculo laboral por el cual solo debía existir causa justa de despido, lo que no conllevaría a una violación de derechos fundamentales como son el derecho al trabajo y el debido proceso conforme debió tramitarse el despido; hechos que demuestran la existencia la vinculación existente entre el evento lesivo y el daño causado al demandante.

VIGÉSIMO.- En cuanto al **factor de atribución**, debe tenerse en cuenta lo establecido por el Código Civil, en lo que respecta a la responsabilidad contractual, al determinar los diversos grados de culpa, y atendiendo al presente caso, cabe determinar la existencia de

¹⁵ TABOADA CORDOVA, Lizardo. “**Elementos de la Responsabilidad Civil**”. Editorial Grijley. Lima- Perú, 2001, pag. 25.

¹⁶ **Op. Cit.**; pag. 57.

dolo; conforme lo establece el artículo 1318 del cuerpo normativo anteriormente citado “*Procede con dolo quien deliberadamente no ejecuta la obligación*”; siendo así, la demandada no cumplió con sus obligaciones determinadas por ley, esto es, realizar un despido justo y siguiendo el debido proceso, sino por el contrario, de modo unilateral dio por culminado el vínculo laboral bajo el supuesto de vencimiento de contrato. Estando a lo expuesto, este elemento de la responsabilidad civil también se encuentra debidamente acreditado.

VIGÉSIMO PRIMERO.- En lo referido al **daño causado**, siendo éste el aspecto fundamental, aunque no único, de la responsabilidad civil contractual o extracontractual, pues se entiende que en ausencia de daño no hay nada que reparar o indemnizar y por ende no hay ningún problema de responsabilidad civil. El daño puede ser de dos categorías: patrimonial y extrapatrimonial. Estando a ello, se verifica que el demandante pretende el pago de lucro cesante, el cual viene a ser todo monto pecuniario (ganancia o utilidad), que el trabajador dejó de percibir con motivo del daño producido, esto es, los derechos laborales que el actor dejó de percibir por haber sido víctima de un despido lesivo de sus derechos; lo cual sin duda, ha determinado un lucro cesante durante el periodo en el que existió una pérdida de los ingresos económicos como consecuencia del despido. En ese sentido, lo correcto es otorgar al actor como indemnización por el daño sufrido, un importe económico razonable y equitativa a las remuneraciones dejadas de percibir, precisándose que lo que se restituye no son, en puridad, remuneraciones, derechos o beneficios sociales de naturaleza laboral, sino que desde una perspectiva del derecho civil, serían las ganancias que el actor dejó de percibir como consecuencia del despido. Es decir, el despido provocó una pérdida injustificada de ingresos remunerativos, a los que tenía derecho en mérito al contrato de trabajo; no siendo imputable al trabajador la ausencia de prestación efectiva del trabajo, dado que no le es atribuible la decisión del despido. Siendo así, el trabajador tiene derecho a que se le abone como indemnización un importe económico equivalente a los ingresos dejados de abonar como consecuencia del acto dañoso (lucro cesante), pues si no se diera una solución como ésta, se estaría premiando la conducta ilícita - e inconstitucional - de la demandada de resolver el contrato de trabajo vulnerando derechos fundamentales como el derecho al trabajo.

VIGÉSIMO SEGUNDO.- El juez de primer grado determinó el pago de este concepto por el mes de febrero del 2015 sobre la suma de S/.1,000.00 tomando como referencia la remuneración consignada en sus boletas de pago, bajo el supuesto que el demandante puede estar trabajando en otra entidad similar. Sin embargo, a criterio del Colegiado, la prestación de servicios del trabajador hacia otra empresa (distinta de su empleador) durante el periodo en que se encuentra en aras de hacer efectiva la reposición, no es óbice para que no se haga el pago por este concepto, dado que, conforme a lo ya expresado anteriormente, lo que se pretende indemnizar es el daño causado proveniente del despido incausado al cual fue sometido el demandante, a lo cual es indistinto el hecho que el demandante haya conseguido otro trabajo, pues, es propio de la naturaleza del ser humano su subsistencia; por ende, este hecho no puede servir como un argumento válido para negar la pretensión del actor, ya que en autos se acreditó los elementos configuradores de la responsabilidad civil en que ha incurrido la demandada. Por lo que, este Colegiado determina que la Municipalidad deberá pagar por indemnización por lucro cesante la suma de S/.32,000.00 por el periodo desde la fecha del cese (31.01.2015) hasta la fecha de emisión de la sentencia, de acuerdo al cuadro liquidatario siguiente:

PERIODO	MONTO
---------	-------

feb-15	1,000.00
mar-15	1,000.00
abr-15	1,000.00
may-15	1,000.00
jun-15	1,000.00
jul-15	1,000.00
ago-15	1,000.00
sep-15	1,000.00
oct-15	1,000.00
nov-15	1,000.00
dic-15	1,000.00
ene-16	1,000.00
feb-16	1,000.00
mar-16	1,000.00
abr-16	1,000.00
may-16	1,000.00
jun-16	1,000.00
jul-16	1,000.00
ago-16	1,000.00
sep-16	1,000.00
oct-16	1,000.00
nov-16	1,000.00
dic-16	1,000.00
ene-17	1,000.00
feb-17	1,000.00
mar-17	1,000.00
abr-17	1,000.00
may-17	1,000.00
jun-17	1,000.00
jul-17	1,000.00
ago-17	1,000.00
sep-17	1,000.00
TOTAL	32,000.00

VIGÉSIMO TERCERO.- *Respecto a la indemnización por daño moral*; el demandante cuestiona el hecho que el juez de origen en otros procesos haya otorgado una suma mayor a la que otorgó en este proceso; a lo cual debe señalarse que cada caso se evalúa de manera particular en mérito a las características propias de cada proceso. Así las cosas el demandante no puede basar su argumento en el monto otorgado en otros procesos, pese a que se haya tramitado contra la misma persona ya que las circunstancias en las que se desarrollan los hechos pueden varias. Así las cosas, debe desestimarse la pretensión impugnatoria en este extremo y **confirmarse** la recurrida en este extremo.

VIGÉSIMO CUARTO.- *Respecto al pago de beneficios sociales*; la demandada cuestiona este extremo y señala que al no desnaturalizarse los contratos administrativos de servicios no

corresponde el pago de los beneficios sociales pretendidos por el demandante. Sin embargo, conforme se determinó en los considerandos anteriores, se confirmó la existencia de un contrato laboral a plazo indeterminado bajo el régimen laboral privado conforme lo establecido en el Decreto Legislativo 728; por lo que, corresponde también el pago de los beneficios sociales provenientes de la relación laboral a plazo indeterminado. Se **confirma** la recurrida en este extremo.

VIGÉSIMO QUINTO.- *En cuanto al pago de honorarios profesionales;* el pago de los honorarios profesionales encuentra su sustento en la Séptima Disposición Complementaria de la Ley N° 29497, concordante con lo establecido en el artículo 413° del Código Procesal Civil. Son costos del proceso los honorarios profesionales del abogado de la parte vencedora más el 5% destinado al Colegio de Abogados del respectivo distrito judicial; la que se otorgará de modo correspondiente a la labor desplegada por el abogado del actor durante el desarrollo del proceso en la Nueva Ley Procesal Laboral, esto es, las técnicas de litigación oral empleadas durante las audiencias de conciliación y juzgamiento; la naturaleza y complejidad del proceso; la intervención del abogado en este nuevo proceso laboral en que se prioriza la celeridad, economía procesal y concentración. El despliegue profesional de la defensa de la parte demandante ha sido aceptable durante el transcurso del proceso; para lo cual se tomó en cuenta, en el presente caso, que la pretensión del demandante; lo cual determina la escasa complejidad del presente proceso; por lo que se modifica la suma de abono y se ordena que la demandada pague S/. 3,000.00 por este concepto.

VIGÉSIMO SEXTO.- Los fundamentos que preceden otorgan validez plena a lo resuelto por la Juzgadora y al mismo tiempo, una respuesta jurisdiccional plena al recurso de apelación formulados por las partes del proceso, y en lo demás se ha resuelto con arreglo a lo actuado y al derecho, como lo exige el artículo 31 de la nueva ley procesal de trabajo N° 29497, y artículo 122°, inciso tercero, del Código Procesal Civil.

POR ESTOS FUNDAMENTOS, ACTUANDO A NOMBRE DEL ESTADO:

CONFIRMARON la **sentencia** contenida en la resolución número cuatro de folios 131-145, su fecha 12 de agosto de 2016, que declaró fundada en parte la demanda interpuesta por don **G** contra la **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TRUJILLO**, sobre pago de beneficios sociales y otros; **MODIFICARON** la suma de abono de la sentencia; en consecuencia, **ORDENARON** que la demandada pague **S/36,164.21 (TREINTA Y SEIS MIL CIENTO SESENTA Y CUATRO CON 21/100 SOLES)** por indemnización por daños y perjuicio por lucro cesante, daño moral, pago de asignación familiar, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios; **CONFIRMARON** la sentencia en el extremo que declaró **INFUNDADA** la pretensión de pago de homologación (nivelación) y reintegro de remuneraciones y daño al proyecto de vida; **MODIFICARON** la suma de abono por honorarios profesionales; en consecuencia, **ORDENARON** que la demandada cancele **S/ 3,000.00 (TRES MIL CON 00/100 SOLES)** por honorarios profesionales, más el 5% de dicha suma para el Colegio de Abogados de la Libertad. Más intereses legales y costas que se liquidaran en ejecución de sentencia; **INTEGRARON** la sentencia en el extremo de la pretensión de reposición; en consecuencia, **DISPUSIERON** que la demandada **REPONGA** al demandante a su centro de trabajo en el mismo cargo que desempeñó hasta la fecha en que sucedió el cese o en uno similar; con lo demás que contiene, y los devolvieron al Cuarto Juzgado Laboral Permanente de Trujillo. Interviene el Juez Superior Supernumerario P por

licencia del Juez Superior Titular U.- **PONENTE: JUEZ SUPERIOR
SUPERNUMERARIO XXXXX**

ANEXO 2: Definición y operacionalización de la variable e indicadores

Primera Instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
S E N T E N C I A	CALIDAD DE LA SENTENCIA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> Si cumple/No cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?.</i> Si cumple/No cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> Si cumple/No cumple</p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple/No cumple</p>
			Postura de las partes	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple/No cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple/No cumple</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes. Si cumple/No cumple</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple/No cumple</p>
		PARTE CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i> Si cumple/No cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez).</i> Si cumple/No cumple</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).</i> Si cumple/No cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i> Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple/No cumple</p>
				<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> Si cumple/No cumple</p>

		Motivación del derecho	<p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple/No cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).Si cumple/No cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple</p>
	PARTE RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple/No cumple</p> <p>2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado) (Si cumple/No cumple)</p> <p>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple/No cumple</p> <p>4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple.</p>
		Descripción de la decisión	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple/No cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple.</p>

SEGUNDA INSTANCIA

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

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

ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

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

3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple/No cumple

4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple/No cumple

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

1.2. Postura de las partes

1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple/No cumple

2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple/No cumple

3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple

4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto al(os) cuales se resolverá. Si cumple/No cumple

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

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple/No cumple

2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple/No cumple

3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido

evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de la pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple/No cumple

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

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

2.2. Motivación del derecho

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

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

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

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

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

3. Parte resolutive

2.3. Aplicación del principio de congruencia

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa). Si cumple/No cumple

2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado) Si cumple/No cumple

3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple/No cumple

4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple/No cumple

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

2.4. Descripción de la decisión

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

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

1.2. Postura de las partes

1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple/No cumple
2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple/No cumple
3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple/No cumple
4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple/No cumple
5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor

decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple/No cumple

2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple/No cumple

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

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

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

2.2. Motivación del derecho

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

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

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

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

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

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

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

el recurso impugnatorio/ en la adhesión / o los fines de la consulta (según corresponda). (Es completa) Si cumple/No cumple

2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado).

Si cumple/No cumple

3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple/No cumple

4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. No cumple

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

3.2. Descripción de la decisión

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple

2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple

3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada / el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple/No cumple

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

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

ANEXO 4: PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN, ORGANIZACIÓN, CALIFICACIÓN DE DATOS Y DETERMINACIÓN DE LA VARIABLE

1. CUESTIONES PREVIAS

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

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

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

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

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

8. Calificación:

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

9. Recomendaciones:

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

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1. Calificación aplicable a los parámetros

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

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 2. Calificación aplicable a cada sub dimensión

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

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 3. Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutive

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

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

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

Fundamentos:

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

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

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

Fundamentos:

- ✦ Aplicar el procedimiento previsto en el Cuadro 1. Es decir; luego de haber identificado uno por uno, si los parámetros se cumplen o no.
- ✦ El procedimiento para determinar la calidad de las dimensiones identificadas como parte EXPOSITIVA Y RESOLUTIVA, difiere del procedimiento empleado para determinar la calidad la dimensión identificada como parte CONSIDERATIVA. En éste último la ponderación del cumplimiento de los parámetros se duplican.
- ✦ *La calidad de la parte expositiva y resolutive emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones, los cuales a su vez se determinan agrupando los parámetros cumplidos conforme al Cuadro 2.*
- ✦ *La calidad de la parte considerativa; también, emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones; cuya calidad, a diferencia de las anteriores, se*

determina luego de multiplicar por 2, el número de parámetros cumplidos conforme al Cuadro 4. Porque la ponderación no es simple; sino doble.

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

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

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

Cuadro 5. Calificación aplicable a la dimensión: parte considerativa (primera instancia)

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

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

Fundamentos:

- ✦ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), la parte considerativa presenta 2 sub dimensiones que son motivación de los hechos y motivación del derecho.
- ✦ De acuerdo al Cuadro 4, el valor máximo que le corresponde a cada sub

dimensión es 10; asimismo, de acuerdo a la lista de especificaciones (punto 8.3), la calidad de una dimensión se determina en función a la calidad de las sub dimensiones que lo componen.

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

Valores y nivel de calidad:

alta	[17 - 20] = Los valores pueden ser 17, 18, 19 o 20 = Muy
	[13 - 16] = Los valores pueden ser 13, 14, 15 o 16 = Alta
Mediana	[9 - 12] = Los valores pueden ser 9, 10, 11 o 12 =
	[5 - 8] = Los valores pueden ser 5, 6, 7 u 8 = Baja
baja	[1 - 4] = Los valores pueden ser 1, 2, 3 o 4 = Muy

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

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

Fundamento:

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

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

6. PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE LA VARIABLE: CALIDAD DE LA SENTENCIAS. Se realiza por etapas

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

Examinar el cuadro siguiente:

Cuadro 6. Calificación aplicable a la sentencia de primera y segunda instancia

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

		del principio de congruencia						9	[9 - 10]	Muy alta					
					X				[7 - 8]	Alta					
									[5 - 6]	Mediana					
		Descripción de la decisión				X			[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					

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

Fundamentos

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

Determinación de los niveles de calidad.

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

el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 6.

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

Valores y niveles de calidad

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

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

ANEXO 5. Cuadros Descriptivos De La Obtención De Resultados De La Calidad De Las Sentencias

Anexo 5.1: calidad de la parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes - Sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contratos administrativos de servicios y reconocimiento de vínculo laboral y otros.

Parte expositiva de 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]
Introducción	<p>RESOLUCIÓN NÚMERO: CUATRO Trujillo, doce de Agosto Año dos mil dieciséis.- <u>I.- PARTE EXPOSITIVA</u> PRETENSIÓN Resulta que mediante escrito postulatorio de demandada de folios 34-54, subsanado a folios 59-62, reformulado a folios 70-76, C, interpone demanda contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TRUJILLO Y EL PROCURADOR PÚBLICO A CARGOS DE LOS ASUNTOS JUDICIALES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TRUJILLO, sobre desnaturalización de los contratos administrativos de servicios y reconocimiento de vínculo laboral, existencia de despido incausado y consecuentemente se declare sin efecto ni consecuencia legal el acto de impedimento de ingreso a laborar y retiro de tarjetas de control de asistencia que da por concluido el vínculo laboral de manera unilateral y sin causa justificada, reposición, homologación (nivelación) de remuneraciones y consecuente reintegro de remuneraciones, así como el pago de beneficios sociales, indemnización por daños y perjuicios, intereses legales y pago de honorarios profesionales. SÍNTESIS DE LA ETAPA POSTULATORIA ARGUMENTOS DEL DEMANDANTE: Manifiesta el demandante que ingresó a laborar el 06 de marzo del 2014 para la demandada hasta el 31 de enero del</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.</i> Si cumple 2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?.</i> Si cumple 3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> Si cumple 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.</i> Si cumple 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>					X					10

<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>2015, desempeñando el cargo de policía de seguridad ciudadana en el área de la Gerencia de Seguridad Ciudadana y Defensa Civil, mediante Contrato Administrativo de Servicios, prolongándose mediante sucesivas adendas, el carácter de la contratación fue para que prestara sus servicios de carácter no autónomo en la Gerencia de Seguridad Ciudadana y Defensa Civil. Que, el 01 de febrero del 2015 se apersonó a la Gerencia de Seguridad Ciudadana donde se le informó que su contrato había vencido el 31 de enero del 2015, razón por la cual su tarjeta de control de asistencia había sido retirada, considerando que dicha comunicación del día 01 de febrero constituye un despido sin causa justa (despido incausado). Que, ha venido percibiendo menores ingresos a los que percibe un trabajador que desarrolla la misma labor de Policía Municipal adscrito al régimen del D.L. N° 728, que el servidor D y E, se encuentran bajo el régimen del D.L. N° 728 y perciben mensualmente la cantidad de S/. 1,800.00 en tanto que el demandante solo percibe S/. 1,000.00, y que ésta diferencia no se basa en causas objetivas sino únicamente en la pertenencia o no a un determinado régimen laboral; adeudándole sus beneficios sociales consistentes en gratificaciones, compensación por tiempo de servicios y asignación familiar, asimismo, los demás beneficios que la ley otorga a los trabajadores municipales como son: bonificación vacacional, escolaridad, uniforme, y una doble gratificación julio y diciembre. Que, la ruptura de la relación laboral con la demandada lo ha afectado seriamente y ello ha incidido negativamente en el ámbito familiar ya que la súbita interrupción de un hecho inesperado sin duda ha lesionado el flujo normal de recursos que servían para sustentar o apoyar la economía familiar, y que al verse desempleado de un momento a otro padeció aflicción, angustia y sufrimiento moral. Fundamenta fáctica y jurídicamente, ofrece los medios probatorios que estima necesarios y pertinentes para sustentar sus alegaciones.</p> <p>A través de la resolución número dos, obrante a folios 63-64 se admitió a trámite la demanda en la vía del proceso ordinario laboral, confiriéndose traslado de la misma a la entidad demandada, fijándose fecha para la realización de la audiencia de conciliación.</p> <p>AUDIENCIA DE CONCILIACION</p> <p>Según acta de registro de Audiencia de Conciliación de folios 94 y 95, y del audio y video que se encuentra registrado en el sistema informático judicial en el presente expediente en el día y hora señalados, efectuando, en este caso en particular, luego de acreditadas las partes asistentes,</p>	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>					<p style="text-align: center;">X</p>						
--	--	---	--	--	--	--	--------------------------------------	--	--	--	--	--	--

<p>la enunciación formal de la etapa de conciliación la misma que se vio frustrada por ratificarse ambas partes en sus posiciones iniciales; pasándose a enunciar las pretensiones materia de juicio:</p> <p>Determinar si le corresponde:</p> <ol style="list-style-type: none"> 10. Declarar si corresponde al actor la desnaturalización de los contratos administrativos de servicios y el reconocimiento de un vínculo laboral. 11. Determinar si corresponde declarar la existencia de un despido incausado. 12. Determinar si corresponde declarar sin efecto ni consecuencia legal alguna, el actor de impedimento de ingreso a laborar y retiro de tarjetas de control de asistencias por los cuales se dio por finalizado el vínculo laboral y sin causa justificada. 13. Determinar si corresponde la reposición de demandante. 14. Determinar si corresponde la homologación de remuneración, nivelación y consecuente reintegro de remuneraciones. 15. Determinar si corresponde el pago de beneficios sociales con los intereses legales generados. 16. Determinar si corresponde al demandante el pago de la indemnización por daños y perjuicios ocasionados como consecuencia del despido: lucro cesante, daño moral y daño al proyecto de vida. 17. Determinar si corresponde declarar la indemnización por despido arbitrario (pretensión precisada en audiencia de conciliación). 18. Determinar si corresponde el pago de honorarios profesionales. <p>Se corre traslado de la contestación de la demanda y sus anexos al actor. Señalándose en este acto día y hora para la audiencia de juzgamiento, quedando citadas las partes.</p> <p>ARGUMENTOS DE LA DEMANDADA:</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>A folios ciento ochenta y siete el Procurador Público de la Municipalidad Provincial de Trujillo se apersona al presente proceso y contesta la demanda, señalando que en el Contrato Administrativo de Servicios la prestación de servicios puede darse de manera personal, sin necesidad de implicar ello un vínculo laboral bajo el régimen del D.L. N° 728, es por ello que al suscribir estos contratos con el actor, es obvio que debió percibir una remuneración que se condiga con la labor desempeñada y haya mantenido un horario laboral. Que, al pertenecer el demandante al régimen especial CAS no es posible ni se condice con la legalidad de cancelar algún tipo de beneficios social que este tipo especial no contemple. Que, no existe asidero legal en lo solicitado por el actor, pues no le corresponde ningún beneficio de un trabajador perteneciente a la actividad privada y por ende resultaría contrario a la desnaturalización de la contratación de la actividad privada, máxime si desde un inicio de su vinculación lo realizó al amparo del régimen especial antes mencionado. Que, no toda diferencia remunerativa implica una discriminación, más aún si los trabajadores con los que se pretende homologar reúnen características personales distintas a las del demandante y cuyas labores no son necesariamente similares pese a desempeñar el mismo cargo en apariencia. Que, en caso se declare fundada la desnaturalización del contrato administrativo de servicios se debe tener presente el precedente vinculante establecido por el Tribunal Constitucional en la Sentencia EXP. N° 05057-2013-PA/TC referido a la reposición laboral en las entidades públicas que establece que la reposición solo será factible cuando haya ganado un concurso público de méritos respecto de una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada, es decir, que para el presente caso ninguno de dichos supuestos ha sido concretizado, motivo por el cual la reposición debe ser desestimada.</p> <p>AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO</p> <p>Ésta se llevó a cabo el día 05 de agosto del 2016 según acta de registro de audiencia de juzgamiento de folios 129 y 130, y según audio y video que se encuentra registrado en el sistema informático judicial en el número de expediente en el día y hora señalados.</p> <p>La audiencia se llevó a cabo con la participación de ambas partes procesales debidamente representados por sus abogados; se señalaron que todos los hechos son necesitados de prueba, se enunciaron las pruebas, se actuaron las mismas, se concedieron los alegatos, es este estado se da por cerrado el debate y el señor Juez procede a</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

reservar su fallo, citando a las partes para que concurran al local del juzgado a fin de que sean notificadas con la sentencia.													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 0843-2015-0-1601-JR-LA-04

El anexo 5.1 evidencia que la calidad de la parte expositiva es de rango alta; porque, la introducción y postura de las partes, fueron de rango muy alta y mediana calidad, respectivamente.

Anexo 5.2: calidad de la parte considerativa con énfasis en la aplicación del principio de motivación de los hechos y del derecho - Sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contratos administrativos de servicios y reconocimiento de vínculo laboral y otros.

Parte considerativa de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia					
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13-16]	[17-20]	

Motivación de los hechos	<p>II. PARTE CONSIDERATIVA:</p> <p>PRIMERO: Conforme lo prescribe el Artículo I del Título Preliminar del Código Procesal Civil: “ Toda persona tiene derecho a la Tutela Jurisdiccional Efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a un debido proceso”. En atención a este derecho reconocido a su vez por nuestra Constitución, se garantiza el libre acceso a los Órganos Jurisdiccionales a fin que a través de un debido proceso los conflictos de intereses y las incertidumbres jurídicas sean resueltos mediante una decisión motivada, definitiva y ejecutable, asimismo de conformidad con lo expresamente establecido por el artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497: “ Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley.”; corresponde en dicho contexto normativo resolver la presente litis.</p> <p>SEGUNDO: Que, conforme al artículo 23 de la Ley 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo: “ 23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales. 23.2 Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”. Bajo estos lineamientos, corresponde analizar la controversia.</p> <p>TERCERO: Respecto a la desnaturalización de los contratos administrativos de servicios y el reconocimiento de un vínculo laboral; el actor alega que ingresó a laborar el 06 de marzo del 2014 para la demandada hasta el 31 de enero del 2015, desempeñando el cargo de policia de seguridad ciudadana en el área de la Gerencia de Seguridad Ciudadana y Defensa Civil, mediante Contrato Administrativo de Servicios (CAS), prolongándose mediante sucesivas adendas, encontrándose los referidos contratos desnaturalizados, siendo este tipo de modalidad contractual previsto en el Decreto Legislativo N° 1057, el cual está referido a un régimen especial de contratación de personal dentro de la administración pública, así su artículo 3° prescribe que: “ El contrato administrativo de servicios constituye una modalidad especial propia del derecho administrativo y privativa del Estado. Se regula por la presente norma, no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, al régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales”. Asimismo, mediante la sentencia recaída en el Exp. N° 00002-2010-PI/TC, el Tribunal Constitucional declaró constitucional la vigencia del denominado Contrato Administrativo de Servicios por considerarlo un “régimen especial” de contratación para el Sector Público, el que resulta compatible con el marco constitucional. De esa manera, dicho Tribunal declaró infundada la demanda de inconstitucionalidad</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i> Si cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez).</i> Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado).</i> Si cumple/</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i> Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>										20
--------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----

Motivación del derecho	<p>recaída contra el Decreto Legislativo N° 1057.</p> <p>CUARTO: Cabe agregar que, en la sentencia de fecha 12 de octubre del 2010, emitida por el Tribunal Constitucional en el Exp. N° 03818-2009-PA/TC, expresó en su fundamento 5 que: “debe enfatizarse que a partir del 21 de setiembre del 2010, ningún juez del Poder Judicial o Tribunal Administrativo de carácter nacional adscrito al Poder Ejecutivo puede inaplicar el Decreto Legislativo N° 1057, porque su constitucionalidad ha sido confirmada a través de la sentencia recaída en el Exp. N.° 00002-2010-PI/TC. Ello porque así lo disponen el segundo párrafo del artículo VI del Título Preliminar y el artículo 82° del Código Procesal Constitucional, así como la Primera Disposición general de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional”. De igual manera, el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional prescribe que: “Los Jueces no pueden dejar de aplicar una norma cuya constitucionalidad haya sido confirmada en un proceso de inconstitucionalidad (...)”; en esa perspectiva, se debe respetar el Principio de Constitucionalidad de las Leyes. No obstante ello, no se prohíbe que se pueda declarar la invalidez de la contratación C.A.S., en caso que se haya suscrito en contravención con la normatividad jurídica vigente.</p> <p>QUINTO: Que, a efecto de resolver la presente Litis, resulta necesario resaltar la fuerza vinculante de la jurisprudencia constitucional emitida por el Tribunal Constitucional como por la Corte Suprema quien exige, que tanto los poderes públicos en los que se incluye a los tribunales inferiores y superiores, así como los ciudadanos en general se encuentren vinculados con los criterios, orientaciones y principios establecidos por los altos tribunales de justicia (doctrina jurisprudencial), y además, que ante casos iguales, estos tribunales de justicia se encuentren vinculados por sus decisiones anteriores (precedente vinculante horizontal), y que los tribunales inferiores se encuentren vinculados a las decisiones de los aludidos tribunales supremos (precedente vinculante vertical). El fundamento jurídico del precedente vinculante se encuentra en el principio de seguridad jurídica, en cuanto a la predictibilidad de las resoluciones, del principio de igualdad en la aplicación de la ley, de la propia potestad de administrar justicia artículo 139°, así como del mismo artículo 201° de la Constitución Política del Estado, que establece que el Tribunal Constitucional es el órgano de control de la Constitución.</p> <p>SEXTO: A manera de reseña histórica de las leyes aplicables al caso en concreto, tenemos que con fecha 5 de junio del 2015 se publica en el Diario Oficial El Peruano, la sentencia expedida en el Expediente 05057-2013-PA/TC (Zversus Poder Judicial); sentencia en la que se ha establecido como precedente vinculante (Fundamento 18 de la referida sentencia) y establece que si un trabajador de entidad pública sujeta al régimen laboral privado es despedido sin causa justa y acredita la desnaturalización de sus contratos temporales (por</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</i>) (<i>Vigencia en cuánto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente</i>). Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (<i>El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez</i>) Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (<i>La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad</i>). Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (<i>El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo</i>). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>). Si cumple.</p>										
------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

X

<p>ejemplo: contratos modales regulados en el Decreto Legislativo 728, o contratos CAS regulados por el Decreto Legislativo 1057) o de sus contratos civiles (es decir locación de servicios, servicios no personales, servicios por terceros, etc.), no podrá ser repuesto porque para ello se requiere que hubiera ingresado mediante concurso público a una plaza vacante y presupuestada bajo contratación a plazo indeterminado. Interpretado a contrario, el precedente implica que <i>sólo aquel trabajador estatal que hubiere sido contratado expresamente a plazo indeterminado bajo régimen laboral privado previo concurso público de méritos, respecto de una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada, tendrá derecho a ser repuesto</i> en caso fuere despedido sin justa causa, quedando vedada la reposición para los trabajadores públicos que vienen laborando en entidades bajo régimen privado mediante contratos fraudulentos impuestos por sus empleadoras para negarles los derechos laborales que les corresponden.</p> <p>SÉTIMO: Asimismo, debemos mencionar la Sentencia Casatoria Laboral N° 12475-2014-MOQUEGUA, expedida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República, la cual establece como criterio jurisdiccional de “obligatorio cumplimiento”, que el citado caso Z no es aplicable: <i>“Cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada”</i>; esto quiere decir, que los obreros municipales por no hacer carrera administrativa en las Municipalidades no se encuentran obligados a entrar a laborar por concurso de méritos respecto a una plaza presupuestada y vacante, no siéndoles aplicables el precedente Z Luego, de la sentencia suprema, se expide la Sentencia del Tribunal Constitucional emitida el <i>26 de abril del año 2016</i>, recaída en los Exps. N° 00025-2013-PI/TC; 0003-2014-PI/TC; 0008-2014-PI/TC y 0017-2014-PI/TC – CASO LEY DEL SERVICIO CIVIL – publicada en el Diario Oficial “El Peruano” con fecha 04 de mayo del año 2016, la cual esgrime algunas pautas respecto de los alcances normativos de la Ley del Servicio Civil, en el caso concreto de los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales, dentro de los cuales encontramos a los Obreros Municipales, tal y como se aprecia de sus fundamentos 71 a 77, de lo cual citaremos los siguientes: “71.- En el caso de “los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales” cabe señalar que éstos realizan función pública, en la medida que se encuentran al servicio del Estado, aún cuando en realidad no realizan una “carrera administrativa”.” 74.- Es así que no toda persona que realiza función pública (lo que se pretendía englobar mediante el concepto de empleo público, ahora servicio civil), se encuentra en la carrera administrativa. Tanto las normas citadas como la Ley de Servicio Civil tiene un carácter general que pretenden incluir a toda persona que realiza función pública, sin embargo no todas sus disposiciones son relativas a la carrera administrativa. Estas últimas constituirían en</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>rigor las del Capítulo III del Título IV, normas específicas para los servidores en carrera, distintos a los funcionarios, los directivos públicos, los servidores de confianza, los servidores de servicios complementarios o los contratados temporalmente que se encuentran excluidos de la misma por expreso mandato del párrafo <i>in fine</i> del artículo 65 de la ley. 75.- En consecuencia, corresponde tener en cuenta que no toda persona que se vincula a la función pública, necesariamente realiza carrera administrativa. De hecho el artículo 39° de la Constitución señala que "Todos los funcionarios y trabajadores públicos están al servicio de la Nación" pero no señala que todos estos realicen carrera administrativa. 77.- Podría decirse entonces que los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales deben encontrarse adscritos en el régimen del Servicio Civil (aun cuando corresponda poner de relieve que no realizan, en puridad, carrera administrativa como se manifestara supra), por cuanto se debe tender a mantener un régimen uniforme para la función pública sin exclusiones arbitrarias y atendiendo además a que no pueden ser considerados parte de una carrera especial (...)"'. A su vez dicha sentencia resuelve declarando INCONSTITUCIONAL el primer párrafo de la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley 30057, en el extremo que dispone: "(...) así como los servidores civiles del Banco Central de Reserva del Perú, el Congreso de la República, la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, y la Contraloría General de la República (...)" y "(...) Tampoco se encuentran comprendidos los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales (...)".</p> <p>OCTAVO: En el mismo sentido, tenemos la Sentencia Casatoria Laboral N° 15100-2014-CUSCO de fecha <i>16 de junio del 2016</i>, expedida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, la cual establece en su considerando sexto que para el caso de los obreros municipales al existir una norma propia que establece que su régimen laboral es el de la actividad privada, el cual les reconoce mayores derechos y beneficios que los dispuestos para los trabajadores bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS) se debe aplicar la norma del régimen laboral de la actividad privada, asimismo establece que las Municipales no tienen la facultad para cambiar o modificar el régimen laboral impuesto por ley, por lo <i>que los obreros municipales no podían ser contratados por locación de servicios, contratos administrativos de servicios u otro régimen laboral especial, sino solo bajo el régimen que regula el Decreto Legislativo N° 728</i>. Por otro lado, el Tribunal Constitucional mediante la sentencia de fecha 26 de abril del 2016, establece que los obreros municipales se encuentran comprendidos en la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, por lo que les corresponde acogerse a dicho sistema en la época en que el mismo se empieza a aplicar en las</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Municipalidades; de acuerdo a lo expuesto, le correspondería al demandante se le aplique esta norma a partir de la incorporación de su entidad al régimen de la Ley N° 30057.</p> <p>NOVENO: Finalmente, hacemos mención a la reciente Sentencia del Tribunal Constitucional recaído en el Exp. N° 06681-2013-PA/TC LAMBAYEQUE (Richar Nilton Cruz Llamos versus Municipalidad Distrital de Pátapo) de fecha 23 de junio del 2016, en la cual se establece que el precedente <i>Z solo resulta de aplicación cuando se trate de pedidos de reincorporación en plazas que forman parte de la carrera administrativa, y no frente a otras modalidades de función pública</i>, realizando la distinción entre los regímenes legales que sí forman parte de la carrera pública (los trabajadores sujetos al Decreto Legislativo N° 276 y a la Ley N° 30057) y los que no forman parte de ella (obreros municipales sujetos a la actividad privada, los trabajadores del régimen de la Contratación Administrativa de Servicios, los funcionarios de confianza o los trabajadores de las empresas del Estado); por lo cual, lo establecido en el precedente Z no es aplicable para el demandante por haber suscrito contratos administrativos de servicios, siendo así, esta sentencia corrobora lo dispuesto en la Sentencia Casatoria Laboral N° 12475-2014-MOQUEGUA.</p> <p>DÉCIMO: De todo lo anteriormente expuesto, podemos concluir que el demandante se encuentra sujeto al régimen laboral de la actividad privada en aplicación del Principio de Irrenunciabilidad de Derechos, por tener la calidad de obrero y por no formar parte de la carrera administrativa, pues si bien ha firmado contratados CAS con la demandada, ésta no respetó la forma establecida por ley para la contratación de los obreros municipales, y siendo que si el actor no se encuentra bajo los alcances de la Ley del Servicio Civil, mucho menos estaría dentro del régimen especial del CAS¹⁷ cuya finalidad de dicha contratación no se condice con las labores propias de un obrero, sino de empleado; por lo que, el Juzgador determina que el actor se encuentra bajo el régimen laboral de la actividad privada por reconocerle mejores derechos, consecuentemente, se determina su vínculo laboral a plazo indeterminado con la demandada desde su fecha de ingreso el 06 de marzo del 2014.</p> <p>DÉCIMO PRIMERO: Una vez determinada la invalidez de los contratos administrativos de servicios, corresponde evaluar la pretensión del trabajador sobre su reposición a su centro de labores. Al momento de analizar un despido, es muy usual estudiar qué papel juega el bloque de derechos procesales constitucionales en la obligación empresarial de expresar y motivar la causa de extinción. El derecho de defensa (inciso 14 del artículo 139) y, por ende, el debido</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>proceso (inciso 3 del artículo 139), en tanto son principios constitucionales que inspiran la función jurisdiccional, serían afectados si es que el trabajador impugna judicialmente su despido sin conocer los motivos del mismo. Bajo esta misma directriz, afirmamos que la aplicación de estos principios y derechos constitucionales no solo se limita a procesos judiciales; la interpretación de la norma constitucional exige un análisis más extensivo. En el caso de un procedimiento de despido, existen ciertos parámetros a considerar como el derecho que tiene el trabajador de conocer cuál es la causa de imputación de despido que se comunica mediante una carta de pre aviso de despido. Posteriormente, dentro del plazo estimado en la norma aplicable, tiene las facultades de presentar sus descargos a fin de desvirtuar las acciones u omisiones que generaron la tipicidad del cese. Acto seguido, en caso de que la empresa desestime la defensa del trabajador, está facultado para remitirle la carta de despido. En el caso de análisis, la demandada alega que no se le ha renovado el contrato al actor, lo cual no configura una actitud abusiva, debiendo entenderse como el vencimiento del contrato ante el cual no opera la reposición; por su parte, el demandante refiere que el hecho que configura el despido incausado se traduce en que el día 01 de febrero del 2015 se apersonó a la Gerencia de Seguridad Ciudadana donde se le informó que su contrato había vencido el 31 de enero, razón por la cual su tarjeta de control de asistencia había sido retirada, considerando que dicha comunicación del día 01 de febrero constituye un despido sin causa justa, sin que exista algún procedimiento de despido previo y sin que haya gozado de las garantías constitucionales advertidas líneas supra; al respecto, habiendo dilucidado en el considerando anterior que el actor estuvo sujeto a un contrato de trabajo a plazo indeterminado con la demandada y no haberse seguido el procedimiento respectivo para el despido, así como que el cargo para el que fue contratado el demandante era para desempeñarse como policía de seguridad ciudadana, realizando labores propias de la entidad edil por ser labores de carácter permanente, el Juzgador considera que debe declararse fundada la pretensión de reposición por despido incausado, habiéndose acreditado las afirmaciones del demandante con el Acta de Constatación Policial de folios 18-19.</p> <p>DÉCIMO SEGUNDO: Asimismo, como consecuencia de haberse amparado la reposición, se estima también la pretensión de indemnización por daños y perjuicios, la cual ha sido solicitada por el actor como lucro cesante¹⁸, daño moral y daño al proyecto de vida, desde la fecha en que se produjo el despido hasta la fecha efectiva de su reposición, debiendo analizarse la concurrencia de los</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>elementos de la responsabilidad civil, esto es: 1) el daño; 2) la antijuricidad; 3) la relación causal; 4) el factor atributivo de la responsabilidad civil; 5) la imputabilidad; 6) el valor del resarcimiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Con respecto al DAÑO, que es el menoscabo, el detrimento, la afectación que un sujeto sufre en su interés jurídico tutelado; un interés jurídico. En el presente caso, se aprecia que el demandante fue objeto de un despido lesivo a sus derechos constitucionales, siendo privado injustificadamente de percibir sus remuneraciones y derechos laborales, siendo objeto de un daño de carácter patrimonial, específicamente de lucro cesante. ➤ Con respecto a la ANTIJDICIDAD; en la presente causa, el comportamiento antijurídico de la demandada, que surge como resultado del incumplimiento total de una obligación o su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso con arreglo a lo dispuesto por el artículo 1321º, segundo párrafo del Código Civil, el mismo que se encuentra debidamente acreditado, toda vez que se ha determinado que el actor ha sido objeto de despido incausado, es decir se encuentra acreditada la antijuricidad de la conducta de la entidad emplazada, al disponer un despido ilegal del actor trasgrediendo sus derechos constitucionales al trabajo. ➤ En cuanto a la RELACION DE CAUSALIDAD; este elemento es el nexo que existe entre el <u>hecho que genera un daño y el daño producido</u>, este nexo es fundamental porque a partir de aquí se determinará el factor atributivo de responsabilidad, sobre quien es el que va a responder, la imputabilidad entendida como la capacidad que tiene el sujeto para hacerse responsable civilmente por los daños que ocasiona. Concorre plenamente este elemento, por cuanto ha quedado probada la conducta antijurídica de la empresa demandada, en su condición de empleadora del actor, al haber incurrido en despido ilegal del actor trasgrediendo sus derechos constitucionales al trabajo, habiéndose ocasionado que el actor haya estado privado del cobro de remuneraciones y beneficios sociales. En cuanto a los factores de atribución, son aquellos que determinan finalmente la existencia de la responsabilidad civil, cabe señalar que en el campo contractual, de acuerdo al código actual son dos los factores de atribución: el dolo y la culpa inexcusable o culpa leve, debiendo destacar que nuestro Código Civil ha señalado en el Artículo 1371º que “Queda sujeto a la indemnización de daños y perjuicios 											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>quien no ejecuta sus obligaciones por dolo, culpa inexcusable o culpa leve”. Que, en relación a la culpa inexcusable, cabe precisar que el Artículo 1319° precisa que “Incorre en culpa inexcusable quien por negligencia grave no ejecuta la obligación”. En relación al presente caso, considerando que la entidad demandada decidió en forma unilateral finalizar el contrato de trabajo celebrado con el demandante, acto jurídico bilateral y consensual, decisión infractora de los derechos constitucionales al trabajo de la demandante, traen como consecuencia determinar dicha conducta como una infracción dolosa.</p> <p>➤ En cuanto a la IMPUTABILIDAD entendida como la capacidad que tiene el sujeto para hacerse responsable civilmente por los daños que ocasiona, en el presente caso también concurre, debiendo la demandada a través de sus representantes responder por los daños producidos al actor.</p> <p>DÉCIMO TERCERO: Que, habiéndose determinado que la demandada está obligada a reparar el daño sufrido por el demandante, respecto a la cuantificación del daño producido, en aplicación de lo dispuesto por el Artículo 1985° del Código Civil debe disponerse el pago de indemnización a favor del actor que comprenda el lucro cesante, correspondiendo ahora determinar a criterio del juzgador, el monto de la indemnización de conformidad con el principio de equidad, principio fundamental del derecho, para lograr hacer justicia en este caso concreto.</p> <p>DÉCIMO CUARTO: En cuanto a la valorización del monto indemnizatorio, se debe tener en cuenta aspectos relacionados con: 1) El perjuicio económico sufrido, como frustración de las ventajas económicas esperadas, vale decir, lo que implica la pérdida del enriquecimiento patrimonial previsto; en cuanto al quantum indemnizatorio por el lucro cesante, es a lo que se equiparan las remuneraciones mensuales básicas, conforme lo peticionado por el actor a folio 46, desde la fecha de cese el 31 de enero del 2015, la cual se le otorgará solo por el mes de febrero del 2015, pues no existe la certeza de la existencia de las remuneraciones mensuales, ya que el actor bien puede estar laborando en otra entidad en similares condiciones; por ello, el quantum indemnizatorio por el lucro cesante por el mes de febrero del 2015 es de S/. 1,000.00 soles.</p> <p>DÉCIMO QUINTO: Respecto al daño moral, se debe tener en cuenta la afectación emocional del demandante sufrida como consecuencia del despido del que fue objeto, y ante la dificultad de probanza por la subjetividad del sentimiento</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>íntimo de dolor y sufrimiento, debe considerarse como tal al hecho mismo de haber sido objeto de un despido arbitrario¹⁹, por cuanto, la reacción natural del ser humano ante una decisión que la afecta directamente y la considera injusta causa dolor y sufrimiento a cualquier persona normal y regular, toda vez que sí es posible que cause deterioro de su imagen ante familiares, amigos y la sociedad en general; razón por la cual de conformidad con el principio de equidad, principio fundamental del derecho, este Juzgador considera que corresponde indemnizar al demandante por éste daño en el monto de S/. 500.00 soles, teniendo en cuenta que fue despedido el 31 de enero del 2014, encontrándose en esa situación hasta la expedición de la presente sentencia y siendo incierta la fecha efectiva de su reposición.</p> <p>DÉCIMO SEXTO: En cuanto al daño al proyecto de vida, considerando que el artículo 1984° del Código Civil, de aplicación también al ámbito de la responsabilidad contractual, establece: “El daño moral es indemnizado considerando su magnitud y el menoscabo producido a la víctima o a su familia.”, en ese sentido considerando la edad que tenía el demandante en el momento de efectuado el despido, 32 años, según se verifica de la copia de su DNI de folios 02, siendo una persona joven que bien pudo conseguir otro trabajo durante el tiempo que se encontró despedido, no habiéndose probado que adolezca de alguna enfermedad degenerativa, , esto es, que si bien se le ha generado un daño al demandante, este se encuentra en las posibilidades de buscar el sustento de su familia realizando otras actividades que no sean las de policía de seguridad ciudadana; por lo que, el Juzgador considera que se debe declarar infundado este extremo.</p> <p>DÉCIMO SÉTIMO: Respecto a la homologación o nivelación remunerativa y consecuentemente el reintegro de remuneraciones; el actor solicita la homologación o nivelación remunerativa a un trabajador permanente con los respectivos reintegros remunerativos, alegando que hay una diferenciación respecto a las remuneraciones que perciben los trabajadores permanentes A y S, quienes perciben remuneraciones mayores en comparación de las que percibe el actor. Debiendo tener en cuenta, el Principio de Igual Trabajo a Igual Derecho, el cual se encuentra consagrado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el cual prescribe en su artículo 23° inciso 2 que: “Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual”, el que se debe concordar con el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>mismo que indica en su artículo 7º inciso i) que: “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: (...) i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie (...);” asimismo, uno de los derechos fundamentales de la persona humana es el de la igualdad ante la ley y la no discriminación, derecho que se encuentra regulado en el artículo 2º de la Constitución Política, en estricta congruencia con lo previsto en el artículo 1º referido a que el fin supremo de la sociedad y el Estado es la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad; derecho que a criterio de <i>Sanguineti Raymondi</i>, dentro de nuestra Constitución vigente en términos del Derecho Laboral engloba dos aspectos materiales:²⁰ “a) La denominada igualdad ante la ley, entendida como el derecho de los sujetos que intervienen en las relaciones de trabajo a obtener un trato igual de los poderes públicos en la formulación y la interpretación y aplicación de las normas laborales; y b) El derecho de los trabajadores a no ser discriminados por el empleador en la fase de la constitución y en el desarrollo de la relación de trabajo”, lo cual permite concluir que se encuentran proscritas en el ámbito laboral las discriminaciones de todo tipo, sin importar el momento en que se hayan producido, las materias a las que se afecten, su sentido u orientación, su carácter o las circunstancias que la motiven, con ello se advierte además que los posibles actos de discriminación, encubiertos muchas veces en la potestad del IUS VARIANDI de la que goza el empleador sean debidamente sancionados, propugnando con ello la observancia de la igualdad de trato para los trabajadores que se encuentren en una misma situación e identidad de las condiciones, salvo que exista una justificación objetiva y razonable, lo que debe observarse en la posición o cargo que se ocupe y la remuneración que se perciba, de acuerdo al grado de preparación y/o instrucción y de la capacidad para desempeñar la labor encomendada. También se debe señalar que el trabajo es un deber y un derecho, reconocido en el artículo 22º de la Constitución Política y en su artículo 23º refiere que: “ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”, siendo una de las formas de limitación y desconocimiento de los derechos constitucionales del trabajador que la Constitución proscribire, los actos de discriminación producidos en el ambiente laboral, los cuales a la luz del artículo 1 del Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, comprenden en sentido estricto, a “cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades de trato en el</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>empleo y la ocupación, así como las condiciones de trabajo que ella importe”; los cuales afectan de manera particular a un trabajador o grupo de ellos en relación a los demás compañeros del centro de trabajo.</p> <p>DÉCIMO OCTAVO: También se debe tener en cuenta, la Sentencia en Casación N° 601-2006-SANTA de fecha 05 de setiembre del 2006, expedida por la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de La Republica (proceso seguido por Q contra la Empresa de Transmisión Eléctrica Centro Norte Sociedad Anónima, sobre Reintegro de Remuneraciones y otro), la misma que tiene calidad de ser <i>precedente de observancia obligatoria</i>, y que en su considerando sétimo expresó lo siguiente: “Que, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos ratificado por el Perú el veintinueve de abril de mil novecientos setenta y ocho, reconoce en su artículo siete, el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial, entre otros derechos, una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie (literal a.i). Así, esta norma es la plasmación del principio de igualdad en el desenvolvimiento de la relación laboral”. Asimismo, en el considerando undécimo de la Sentencia antes citada expresa: “Que, bajo este marco jurídico, la norma denunciada determina en el ámbito de la relación laboral, el otorgamiento de iguales derechos y oportunidades para todos los trabajadores, razón por la que ante igual labor asiste el derecho a un trabajador a percibir igual remuneración, con excepción en los casos en que la percepción diferenciada de remuneración responda a circunstancias objetivas y subjetivas -evaluación de tareas, antigüedad, categoría, experiencia, méritos entre otros- e inclusive a actos de liberalidad del propio empleador”. De igual forma, resulta básico y esencial remitirnos a la Sentencia de fecha 31 de marzo del 2004 expedida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 2510-2002-AA/TC, en cuanto expresa: “que la igualdad se encuentra resguardada cuando se acredita la existencia de los dos requisitos siguientes: a) paridad, uniformidad y exactitud de otorgamiento o reconocimiento de derechos ante hechos, supuestos o acontecimientos semejantes, y b) paridad, uniformidad y exactitud de trato o relación intersubjetiva para las personas sujetas a idénticas circunstancias y condiciones”.</p> <p>DÉCIMO NOVENO: En relación al primer requisito que exige el Tribunal Constitucional: “paridad, uniformidad y exactitud de otorgamiento o reconocimiento de derechos ante hechos, supuestos o acontecimientos semejantes”, razón por lo cual se debe ponderar los criterios de la funcionalidad, la antigüedad y la experiencia, así veamos el siguiente análisis jurídico:</p> <p>VIGÉSIMO: En esa coyuntura, se debe tener en cuenta el criterio de antigüedad, el cual tiene una connotación que se refiere al período de</p>										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>tiempo que una persona ha permanecido en un empleo, un cargo o trabajo. Así, el accionante prestó servicios directamente a favor de la demandada como policía de seguridad ciudadana desde el 06 de marzo del 2014 hasta el 31 de enero del 2015 conforme se aprecia del contratado administrativo de servicios de folios 3-4, y de las Addendas al contrato administrativo de servicios de folios 05-10, y según la propia declaración del actor que fue aceptado por la demandada; mientras que, los trabajadores comparativos, V y B, prestan servicios en el cargo de obreros desde el 01 de mayo de 1991 según se verifica de las boletas de pago obrantes de folios 22 a 29; respecto a ello, se ha logrado verificar que los trabajadores comparativos ingresaron a laborar (01 de mayo de 1991) para la entidad cuando estuvo vigente la Antigua Ley Orgánica de Municipalidades, cuerpo normativo que fue derogado por la Vigésima Quinta Disposición Complementaria de la Ley N° 27972, publicada el 27 de mayo del 2003, que en su artículo 52° señalaba lo siguiente: “Los funcionarios, empleados y obreros, así como el personal de vigilancia de las Municipalidades son servidores públicos sujetos exclusivamente al régimen laboral de la actividad pública y tienen los mismos deberes y derechos de los del Gobierno Central de la categoría correspondiente”. Siendo así, se logra determinar que el actor y los comparativos, cuentan con regímenes laborales distintos. Además, se permite apreciar que el demandante tiene un vínculo laboral menos antiguo con la demandada, a diferencia de los citados trabajadores comparativos. Vale decir, por el periodo que laboró el demandante, tiene 10 meses y 25 días, mientras que los trabajadores comparativos F y G tienen a la fecha del cese del actor, el periodo de 23 años y 09 meses.</p> <p>VIGÉSIMO PRIMERO: Asimismo, se debe tener en cuenta el criterio de la experiencia, el cual se puede considerar como la forma de conocimiento o habilidad derivados de la observación, de la vivencia de un evento o proveniente de las cosas que suceden en la vida. Al respecto, de las documentales antes indicadas se aprecia que el actor trabaja para la parte demandada desde el 06 de marzo del 2014 hasta el 31 de enero del 2015, esto es tiene 10 meses y 25 días de experiencia. Mientras que, como ya se mencionó en el considerando anterior, los trabajadores comparativos H y M prestan servicios desde el 01 de mayo del 1991, esto es tienen a la fecha de cese del actor, el tiempo de 23 años y 09 meses de experiencia.</p> <p>VIGÉSIMO SEGUNDO: También se debe tener en cuenta el criterio de funcionalidad, para lo cual resulta fundamental indicar que, con respecto a este punto y como en los anteriores, el demandante tiene en el proceso la carga de la prueba de acreditar que realizó las mismas funciones que los homólogos, esto de acuerdo a lo dispuesto el artículo 196° del Código Procesal Civil, aplicado supletoriamente en el proceso laboral. Se obtiene de lo alegado por el demandante (hecho no cuestionado por la demandada) que éste desempeñó el cargo</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Policía de Seguridad Ciudadana y de lo verificado en la demanda y en autos se constata que el demandante no especifica y tampoco acredita que las funciones que realizó durante su record laboral fueron las mismas funciones de los homólogos, haciendo sola mención a la naturaleza de trabajadores permanentes que ostentan el mismo cargo, siendo este argumento insuficiente para concluir que existe discriminación salarial. A mayor abundamiento, en Audiencia de Juzgamiento (a partir del minuto 25:35) la demandada hizo mención que los mencionados trabajadores homólogos desempeñaron las labores de “Chofer de la Gerencia de Obras” en alusión al R y “Chofer del área de Seguridad Ciudadana” en alusión al F, igualmente, dichos comparativos no pertenecen al régimen de la contratación C.A.S, debido a la fecha de ingreso cuando estuvo vigente la Antigua Ley Orgánica de Municipalidades. Vale decir entonces, el actor no acreditó haber realizado las mismas funciones que los trabajadores comparativos.</p> <p>VIGÉSIMO TERCERO: En relación al segundo requisito: “paridad, uniformidad y exactitud de trato o relación intersubjetiva para las personas sujetas a idénticas circunstancias y condiciones”. Se debe tener presente que, en la citada Sentencia en Casación N° 601-2006-SANTA, se manifestó que la quiebra de la noción de igualdad se produce cuando a través del proceso de formulación o interpretación-aplicación de la ley, ésta genera consecuencias jurídicas diferentes entre una persona y otra, por el mero hecho de tales. En síntesis, se consume a través del establecimiento de derechos, facultades, atribuciones, deberes, responsabilidades o sanciones disímiles, a pesar de ser idénticas las conductas o situaciones de las personas involucradas en dicho proceso. En el presente caso, se verifica que el actor tiene menor antigüedad, menor experiencia y no realiza las mismas funciones respecto a los trabajadores comparativos Sres. Y y L, pues el demandante era un agente de seguridad mientras que los referidos trabajadores comparativos eran choferes. Vale decir, no ha existido un trato diferenciado irrazonable, ni discriminatorio.</p> <p>VIGÉSIMO CUARTO: En ese panorama, de los argumentos antes expuestos, se encuentra acreditado que no ha existido un trato discriminatorio que perjudique a la parte demandante, esto es no existe un tratamiento injustificado e irrazonable. Así las cosas, se debe declarar infundada la pretensión de la homologación o nivelación remunerativa a un trabajador permanente, consecuentemente carece de fundamento pronunciarse respecto al reintegro de remuneraciones, por cuanto ha sido desestimada la pretensión de homologación.</p> <p>VIGÉSIMO QUINTO: Respecto a la pretensión de pago de beneficios sociales, al haberse determinado que el actor estuvo sujeto a un contrato de trabajo a plazo indeterminado desde su fecha de ingreso el 06 de marzo del 2014, le corresponde el pago de los beneficios sociales peticionados y liquidados por el actor a folios 43 y</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>44, los cuales serán desarrollados en los considerandos siguientes:</p> <p>VIGÉSIMO SEXTO: Respecto al pago de la asignación familiar, debe precisarse que está considerada como un concepto de carácter y naturaleza remunerativa, esto en virtud del artículo 3° del Decreto Supremo N° 035-90-TR, Reglamento de la Ley N° 25129, ley que regula la asignación familiar, siendo que en su artículo 2° y 6° establecen los requisitos de su percepción²¹, entre los cuales están tener la condición de trabajador bajo el régimen de la actividad privada y tener hijos menores de edad. Asimismo, el artículo 1° de la Ley 25129 prescribe que esta asignación será fijada en el 10% del ingreso mínimo legal. Tal es así que en el presente caso, ya se ha establecido que el actor pertenece al régimen laboral de la actividad privada, habiendo probado que por el periodo que petitiona, esto es desde el 06 de marzo del 2014 hasta el 31 de enero del 2015, ha contado con carga de familiar correspondiente a una menor hija, conforme lo acredita con el documento de identidad adjunto a la demanda obrante a folios 21; siendo así, al actor le asiste el derecho en mención, pues ha satisfecho su carga probatoria, y siendo que no obra en autos pago alguno por este concepto, es que debe liquidarse este beneficio teniendo en cuenta el 10% de las remuneraciones mínimas vitales vigentes durante el periodo antes señalado, conforme se detalla del siguiente el siguiente esquema.</p> <p>VIGÉSIMO SÉTIMO: Respecto al pago de gratificaciones legales, 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 a todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea su origen o la denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. Por su parte, el último párrafo del artículo 6° de la Ley antes mencionada establece que: “En caso que el trabajador cuente con menos de seis meses, percibirá la gratificación en forma proporcional a los meses laborados (...)”. En el caso de autos, el actor pretende el pago de este concepto por todo su récord laboral al haberlo mantenido la demandada bajo un supuesto contrato administrativo de servicios; sin embargo, al haberse determinado que el actor estuvo sujeto a un contrato de trabajo a plazo indeterminado desde su fecha de ingreso el 06 de marzo del 2014, este concepto debe liquidarse conforme se aprecia del siguiente cuadro:</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

PERIODO	GRATIFICAC.
FFPP 14	537.50
Navidad 14	1,075.00
FFPP 15 (trunca)	179.17
TOTAL	1,791.67

VIGÉSIMO OCTAVO: Respecto al pago de la Compensación por Tiempo de Servicios, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 1 del D.S. N° 001-97-TR que contiene el TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios: “La compensación por tiempo de servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia”; y, por su parte el artículo 21° del mismo Texto Legal precisa que: “Los empleadores depositarán en los meses de mayo y noviembre de cada año tantos dozavos de la remuneración computable percibida por el trabajador en los meses de abril y octubre respectivamente, como meses completos haya laborado en el semestre respectivo. La fracción de mes se computará por treintavos”. En el caso de autos, el actor pretende el pago de este concepto por todo su récord laboral al haberlo mantenido la demandada bajo un supuesto contrato administrativo de servicios; sin embargo, al haberse determinado que el actor estuvo sujeto a un contrato de trabajo a plazo indeterminado desde su fecha de ingreso el 06 de marzo del 2014, este concepto debe liquidarse conforme se aprecia del siguiente cuadro:

Período	REM	1/6 Grati	Rem Comp	Importe CTS
06 marz 14-abr 14	1,075.00	-	1,075.00	164.24
may 14-oct 14	1,075.00	89.58	1,164.58	582.29
nov 14-ene 15	1,075.00	179.17	1,254.17	313.54
TOTAL				1,060.07

VIGÉSIMO NOVENO: Que, el monto a cancelar a favor del actor asciende a la suma de **S/. 5,164.21 soles**, por los conceptos siguientes: indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante y daño moral, pago de asignación familiar, gratificaciones y compensación por tiempo de servicios, se adjunta el cuadro siguiente con el detalle respectivo:

RESUMEN	IMPORTE
Asignación Familiar	812.48
Gratificaciones	1,791.67

		CTS	1,060.07																
		Daño Moral	500.00																
		Lucro cesante	1,000.00																
		TOTAL A PAGAR	5,164.21																
	<p>TRIGÉSIMO: Al haberse amparado la pretensión de reposición, carece de objeto pronunciamiento alguno sobre la pretensión subordinada referida a la indemnización por despido arbitrario.</p> <p>TRIGESIMO PRIMERO: Respecto a los intereses legales, éstos se calcularán en ejecución de sentencia, de acuerdo a los artículos 1 y 3 del Decreto Ley N° 25920 y el artículo 1244° del Código Civil; se devengan a partir día siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo; aplicando la tasa de interés legal, establecido periódicamente por el Banco Central de Reserva. Los honorarios profesionales, se determinan conforme al artículo 411 del Código Procesal Civil, en S/. 4,000.00 soles, por todo el proceso hasta la ejecución íntegra de la sentencia; teniendo en cuenta básicamente la labor desplegada por el abogado del actor tanto en el escrito de demanda y por la labor desplegada durante la audiencia de juzgamiento, que ha satisfecho regularmente los estándares básicos de diligencia y preparación que exige el nuevo proceso laboral en la defensa de los trabajadores. Más el pago de 5% de los honorarios para el Colegio de Abogados de La Libertad.</p>																		

Fuente: Expediente N° 0843-2015-0-1601-JR-LA-04.

El anexo 5.2 evidencia que la calidad de la parte considerativa es de rango muy alta; porque, los resultados de la motivación de los hechos y de derecho, fueron de rango muy alta calidad, respectivamente.

Anexo 5.3: calidad de la parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión - Sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contratos administrativos de servicios y reconocimiento de vínculo laboral y otros.

Parte resolutive de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
Aplicación del Principio de Congruencia	<p>III. PARTE RESOLUTIVA Por estas consideraciones y al amparo de la Constitución Política del Perú y de conformidad con los dispuesto por el artículo 51 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y la Ley N° 29497, administrando Justicia a nombre de la Nación:</p> <p>FALLO: 1. DECLÁRESE FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por don L contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TRUJILLO y el PROCURADOR PÚBLICO A CARGO DE LOS ASUNTOS JUDICIALES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TRUJILLO, sobre reposición y desnaturalización de contratos administrativos de servicios y reconocimiento de vínculo laboral y otros; en consecuencia, que el actor estuvo sujeto a un contrato de trabajo a plazo indeterminado desde su fecha de ingreso el 06 de marzo del 2014; ORDENO que la demandada REPONGA al actor en su mismo cargo y con la misma remuneración que venía percibiendo antes del cese, PAQUE a favor del actor la suma se S/. 5,164.21 soles (CINCO MIL CIENTO SESENTA Y CUATRO Y 21/100 SOLES), por los siguientes conceptos: indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante y daño moral, pago de asignación familiar, gratificaciones y compensación por tiempo de servicios; más intereses legales y costas del proceso.</p> <p>5. INFUNDADAS las pretensiones de homologación (nivelación) y reintegro de remuneraciones; y daño al proyecto de vida.</p> <p>6. CARECE de objeto pronunciamiento jurisdiccional sobre la pretensión de indemnización por despido arbitrario.</p> <p>7. FIJA el pago de honorarios profesionales en la suma de S/. 4,000.00 soles, y el 5% para el Colegio de Abogados de La Libertad. CONSENTIDA que sea la presente sentencia, procédase a su cumplimiento y posteriormente archívese en el modo y forma</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i>) Si cumple</p>					X					
	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p>										9	

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

Fuente: Expediente N° 0843-2015-0-1601-JR-LA-04.

El anexo 5.3 evidencia que la calidad de la parte resolutive es de rango muy alta; porque, la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fueron de rango alta, y muy alta calidad, respectivamente.

	<p>1.5. La Municipalidad Provincial de Trujillo a través del escrito impugnatorio de folios 148-158, solicita la nulidad o revocatoria de la recurrida basado en los siguientes fundamentos: <i>i)</i> respecto a la motivación de la sentencia, existe motivación aparente contenida en la sentencia, pues una resolución judicial consiste en efectuar un razonamiento lógico, explicar los hechos y el derecho que se aplica al caso en concreto; <i>ii)</i> respecto a la desnaturalización de los contratos administrativos de servicios (CAS) alegó que: <i>ii.1)</i> los CAS según el artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1057 establece que es una modalidad especial de contratación laboral que se regula por su normatividad especial; siendo así que la demandada suscribió con el demandante CAS con fecha 10 de abril de 2014 al 01 de setiembre de 2014; <i>ii.2)</i> el juzgador no tomó en cuenta las causales de desnaturalización del CAS precisadas en el Segundo Pleno Casatorio y en el Cuarto Pleno Casatorio Laboral, las mismas que no fueron acreditadas por el demandante; <i>iii)</i> respecto a la reposición del actor, de conformidad de la STC N° 3818-2009-PA/TC, resolución N° 01086-2013-SERVIR-TSC-Primera Sala y CAS. LAB. N° 44-2012-La Libertad, queda acreditado que la demandada actuó dentro del marco normativo del Decreto Legislativo 1057; en consecuencia, operó la finalización del vínculo contractual por vencimiento del contrato, y la no renovación del contrato no puede equipararse con un despido arbitrario o incausado, por lo que la demandada no tiene el deber de reponer al demandante en su puesto de trabajo que detentó antes del vencimiento del CAS; <i>iv)</i> respecto a la vía procedimental, pese a no haber sido objetado en su oportunidad, no enerva que el Ad quo pueda pronunciarse sobre ello (como en sentencia del expediente N° 4545-2014) y sólo resolver sobre el fondo; siendo además que según el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral la vía procedimental correspondiente es la del proceso contencioso administrativo, pues no existió desnaturalización toda vez que se cumplieron con los requisitos establecidos por ley para la suscripción de CAS; <i>v)</i> respecto a la suma ordenada a pagar por los conceptos de indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante y daño moral, pago de asignación familiar, gratificaciones y otros; al no haberse desnaturalizado los CAS, tampoco es procedente amparar dichos conceptos; <i>vi)</i> respecto a los honorarios profesionales; no cabe fijar el pago de</p>	<p><i>lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>											
<p>Postura de las partes</p>	<p>explicar los hechos y el derecho que se aplica al caso en concreto; <i>ii)</i> respecto a la desnaturalización de los contratos administrativos de servicios (CAS) alegó que: <i>ii.1)</i> los CAS según el artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1057 establece que es una modalidad especial de contratación laboral que se regula por su normatividad especial; siendo así que la demandada suscribió con el demandante CAS con fecha 10 de abril de 2014 al 01 de setiembre de 2014; <i>ii.2)</i> el juzgador no tomó en cuenta las causales de desnaturalización del CAS precisadas en el Segundo Pleno Casatorio y en el Cuarto Pleno Casatorio Laboral, las mismas que no fueron acreditadas por el demandante; <i>iii)</i> respecto a la reposición del actor, de conformidad de la STC N° 3818-2009-PA/TC, resolución N° 01086-2013-SERVIR-TSC-Primera Sala y CAS. LAB. N° 44-2012-La Libertad, queda acreditado que la demandada actuó dentro del marco normativo del Decreto Legislativo 1057; en consecuencia, operó la finalización del vínculo contractual por vencimiento del contrato, y la no renovación del contrato no puede equipararse con un despido arbitrario o incausado, por lo que la demandada no tiene el deber de reponer al demandante en su puesto de trabajo que detentó antes del vencimiento del CAS; <i>iv)</i> respecto a la vía procedimental, pese a no haber sido objetado en su oportunidad, no enerva que el Ad quo pueda pronunciarse sobre ello (como en sentencia del expediente N° 4545-2014) y sólo resolver sobre el fondo; siendo además que según el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral la vía procedimental correspondiente es la del proceso contencioso administrativo, pues no existió desnaturalización toda vez que se cumplieron con los requisitos establecidos por ley para la suscripción de CAS; <i>v)</i> respecto a la suma ordenada a pagar por los conceptos de indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante y daño moral, pago de asignación familiar, gratificaciones y otros; al no haberse desnaturalizado los CAS, tampoco es procedente amparar dichos conceptos; <i>vi)</i> respecto a los honorarios profesionales; no cabe fijar el pago de</p>	<p><i>lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido explícita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple. 2. Explícita 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 quien 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 explícita el silencio o inactividad procesal. Si cumple. 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i> 					<p>X</p>						

<p>dicho concepto al desampararse las demás pretensiones, además que resulta excesiva debiendo ser de análisis al momento del reexamen de la recurrida.</p> <p>1.6. O a través del escrito impugnatorio de folios 160-168, apeló la recurrida basado en los siguientes fundamentos: <i>i)</i> respecto a la homologación, no resulta válido para denegar la nivelación el criterio de antigüedad, asimismo que el criterio de experiencia debe ser objetivo y razonable, en cuanto al criterio de funcionalidad, le corresponde al empleador la carga probatoria de la modalidad de prestación personal, cumplimiento, extinción o inexigibilidad de obligaciones legales y contractuales, así como el estado de vínculo laboral; por tanto la demandada debió demostrar que los trabajadores homólogos no tenían las misma condiciones que el demandante e incluso que la demandada tiene un tratamiento o política remunerativa distinta tratándose del grupo de trabajadores al que pertenecen los homólogos; <i>ii)</i> respecto a la determinación del lucro cesante, el quantum establecido se fundamenta en que “no existe la certeza de la existencia de las remuneraciones mensuales, ya que el actor puede estar laborando en otra entidad en similares condiciones”, siendo esta una conjetura inadmisibles dentro de un proceso judicial; <i>iii)</i> respecto al daño moral que se calculó en S/. 500.00 cabe indicar que el Juzgador tuvo un criterio totalmente diferente al asumido en procesos similares; <i>iv)</i> respecto al pago de honorarios profesionales, la fijación del monto no es coincidente ni congruente con la estimación total de las pretensiones reclamadas.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 0843-2015-0-1601-JR-LA-04.

El anexo 5.4 evidencia que la calidad de la parte expositiva es de rango muy alta; porque, la introducción y la postura de las partes, fueron de rango muy alta calidad, respectivamente.

Anexo 5.5: calidad de la parte considerativa con énfasis en la aplicación del principio de motivación de los hechos y del derecho - Sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contratos administrativos de servicios y reconocimiento de vínculo laboral y otros.

Parte considerativa de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17-20]
Motivación de los hechos	<p>CONSIDERANDOS.- DECIMOTERCERO.- En aplicación del principio de limitación del recurso que se expresa en el aforismo <i>“tantum devolutum quantum appellatum”</i>, según el cual circunscribe los límites de acción de la revisión sobre la base de existir un elemento condicionante: el agravio, sin éste último no se abre la instancia recursiva; es decir, el Colegiado, sólo puede pronunciarse sobre las cuestiones delimitadas por el apelante; en este contexto, el Ad quem deberá resolver el grado en función a los agravios, errores de hecho y de derecho, así como, al sustento de las pretensiones impugnatorias expuestas por las partes apelantes.</p> <p>DECIMOCUARTO.- <i>Respecto a la motivación de la sentencia, el deber de motivar las resoluciones judiciales</i> es una obligación constitucional y legal, conforme así lo ha previsto el artículo 139 de la Constitución Política del Estado, cuando establece que: <i>“Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. (...) 5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan. (...); a su vez, el CPC prescribe en su artículo 50: “Son deberes de los Jueces en el proceso: (...) 6. Fundamentar los autos y las sentencias, bajo sanción de nulidad, respetando los principios de jerarquía de las normas y el de congruencia.”; en su artículo VII del Título Preliminar del mismo cuerpo normativo se establece que: “El Juez debe aplicar el derecho que corresponda al proceso, aunque no haya sido invocado por las partes o</i></p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).Si cumple.</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez).Si cumple.</i></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple.</i></p> <p>4. Las razones evidencia aplicación</p>					X					

	<p>lo haya sido erróneamente. Sin embargo, no puede ir más allá del petitorio ni fundar su decisión en hechos diversos de los que han sido alegados por las partes.”; en su artículo 122 numeral 3 y 4 del mismo cuerpo de leyes, modificado por el artículo 1 de la Ley N° 27524 se establece que: “Las resoluciones contienen: (...) 3. La mención sucesiva de los puntos sobre los que versa la resolución con las consideraciones en orden numérico correlativo, de los fundamentos de hecho que sustentan la decisión, y los respectivos de derecho con la cita de la norma o normas aplicables en cada punto, según el mérito de lo actuado; 4. La expresión clara y precisa de lo que se decide u ordena, respecto de todos los puntos controvertidos. Si el Juez denegase una petición por falta de algún requisito o por una cita errónea de la norma aplicable a su criterio, deberá en forma expresa indicar el requisito faltante y la norma correspondiente; (...)”; precepto que debe concordarse con lo previsto en el artículo 31 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley número 29497 -en adelante NLPT²²-, que establece con claridad que la sentencia se pronuncia sobre todas las articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes.</p>	<p>de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).Si cumple. 5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>												
<p>Motivación del derecho</p>	<p>DECIMOQUINTO.- En el caso de autos, se aprecia que la Municipalidad presentó una fundamentación genérica de la existencia de una motivación aparente, mas no presentó argumentos relacionados al caso en concreto para plantear su pretensión, aun así el Colegiado emitirá pronunciamiento.</p> <p>DECIMOSEXTO.- En la sentencia se verifica que el juzgador resolvió la causa dentro de los términos del debate y las pretensiones de las partes sin alterarlas ni otorgar cosa distinta de lo pretendido. El juez no hizo únicamente una acumulación de las normas jurídicas, sino que existió un estudio de los hechos desarrollados y argumentados por ambas partes procesales, una correcta interpretación de normatividad jurídica y un análisis de los medios probatorios. Lo antes expuesto conllevó al juzgador a un raciocinio adecuado para la resolución del presente caso, esto es, expresó las razones por las cuales los CAS se desnaturalizaron. Por ende, este Sala estimó que la sentencia apelada está adecuadamente motivada, por lo cual rechaza el argumento impugnatorio de la Municipalidad.</p> <p>DECIMOSÉPTIMO.- <i>Respecto a la vía procedimental,</i> el demandante señala haber laborado como seguridad ciudadana, lo cual fue aceptado por la demandada; por lo que, el actor es considerado como un obrero municipal; por tanto, la vía ordinaria laboral es la idónea para interponer una demanda por la cual se le reconozca una relación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen laboral privado conforme lo determina</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple. 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</p>				<p>X</p>								<p>20</p>

<p>el Decreto Legislativo 728, atendiendo – sin implicar un pronunciamiento de fondo sobre dicha pretensión - a la postura del Tribunal Constitucional que establece que un obrero municipal de la actividad privada no puede ser contratado en el régimen CAS por exigirse el ingreso a través de concurso público, requisito que no puede ser requerido a los obreros municipales; siendo así, y al ser un pronunciamiento de fondo se desarrollará en los considerandos posteriores.</p> <p>DECIMOCTAVO.- <i>Respecto a la desnaturalización de los CAS;</i> el señor U estuvo vinculado con la Municipalidad del 06 de marzo del 2014 al 31 de enero del 2015 bajo la modalidad de CAS como policía de seguridad ciudadana. Cabe mencionar que las labores de agente de seguridad ciudadana para las cuales fue contratado el señor U, son propias y permanentes de los gobiernos locales conforme al artículo 73 numeral 2.5. y artículo 85 numeral 3.1. de la Ley Orgánica de Municipalidades - Ley 27972²³²⁴; por tanto, la seguridad ciudadana es una labor permanente de la Municipalidad y no transitoria, ocasional o temporal. De los fundamentos 9 y 11 de la STC 06681-2013-PA/TC²⁵²⁶, se puede extraer como <i>ratio decidendi</i> que, para el Tribunal Constitucional, las exigencias de concurso público, plaza presupuestada y a plazo indeterminado, establecidas como requisitos para la reinstalación en el puesto de los trabajadores del Estado del régimen laboral privado, no aplican para los obreros, sino únicamente para los empleados; pues están pensados en los trabajadores con posibilidad de hacer carrera administrativa, lo cual excluye a los obreros, quienes por la naturaleza de sus funciones, no se encuentran dentro de la esfera de tal exigencia.</p> <p>DECIMONOVENO.- Del análisis de la estructura normativa del CAS encontramos que el mismo exige concurso público de méritos, así como el sometimiento a fases como el requerimiento, convocatoria y el concurso propiamente dicho, según el artículo 3 del Decreto Legislativo 1057 aprobado por Decreto Supremo 075-2008-PCM, todo lo cual denota</p>	<p>y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i>Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>que la <i>ratio</i> de la norma que consagra este contrato especial es regular el acceso a este tipo de contratación a los trabajadores empleados y no obreros; siendo esto reiterado por el Tribunal Constitucional en el fundamento 8 de la STC 06681-2013-PA/TC²⁷. Esta interpretación debe extenderse a los obreros de todas las entidades estatales, en tanto las condiciones de su contratación son las mismas, por lo que en virtud del principio constitucional de igualdad deben ser tratados de igual modo, teniendo en cuenta lo establecido por el Tribunal Constitucional en el fundamento 17 de la sentencia recaída en el expediente 5652-2007-PA/TC²⁸.</p> <p><u>VIGÉSIMO.-</u> De lo anterior se concluye que: <i>i)</i> según la doctrina jurisprudencial del Tribunal Constitucional²⁹, los obreros municipales, aun cuando hacen función pública, no hacen carrera administrativa, por lo que no le son exigibles los requisitos de concurso público de méritos; y, <i>ii)</i> la normativa del CAS consagra un contrato especial de trabajo, exclusivamente para empleados, en tanto introduce como requisitos de validez de la contratación CAS, un procedimiento administrativo cuyo colofón es la exigencia de concurso público de méritos, la cual, según la interpretación hecha por el Tribunal Constitucional, solo aplica para los trabajadores que hacen carrera administrativa (es decir para los empleados) y no para los obreros.</p> <p><u>VIGÉSIMO PRIMERO.-</u> En consecuencia, las interpretaciones del Tribunal Constitucional en la STC 06681-2013-PA/TC crearon un estado de cosas inconstitucional que sólo puede corregirse interpretando el artículo 2 del Decreto Legislativo 1057³⁰, en el sentido que cuando regula su ámbito de aplicación, señala que el contrato administrativo de servicios puede ser aplicado tanto a entidades públicas donde rige el régimen laboral privado como donde rige el régimen laboral público. Tal ámbito de aplicación, tratándose de los obreros municipales, debe interpretarse que solo alcanza a los trabajadores de las municipalidades con calidad de empleados, más no a los trabajadores obreros de la entidades del Estado, pues el Tribunal</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Constitucional estableció que las exigencias de concurso público de méritos, (exigencias contenidas en los artículos 8 del Decreto Legislativo 1057 y artículo 3 del Decreto Supremo 075-2008-PCM) se constriñen a los trabajadores empleados, y no a los obreros, calidad esta última que sin lugar a dudas tiene el demandante.</p> <p>VIGÉSIMO SEGUNDO.- Siendo así, el contrato CAS suscrito entre la Municipalidad y el señor Silva es inválido, pues el artículo 2 del Decreto Legislativo 1057, en concordancia con las interpretaciones del Tribunal Constitucional, es nula la contratación CAS de trabajadores obreros de entidades públicas en que rige el régimen laboral de la actividad privada, pues dicha modalidad contractual (CAS) sólo está referida a trabajadores empleados y no obreros. Por lo que se establece que el señor Ríos estuvo sujeto a un contrato de trabajo de duración indeterminada dentro del régimen laboral de la actividad privada. Se debe confirmar la resolución recurrida en este extremo.</p> <p>VIGÉSIMO TERCERO.- <i>Respecto a la homologación de remuneraciones;</i> se alegó la existencia de trabajadores de comparación que realizan la misma prestación del servicio, que a diferencia del actor ganan una remuneración básica superior, supuesto ante el cual nos encontramos como pretensión de <i>homologación de remuneraciones</i>, sin que ello afecte el derecho de defensa de la demandada y las garantías del debido proceso en tanto está orientado a resolver la incertidumbre jurídica propuesta fácticamente ante el órgano jurisdiccional, y que da la posibilidad que los operadores del derecho califiquen jurídicamente los hechos expuestos en la demanda, referidos a reintegros de remuneraciones por trato remunerativo discriminatorio, en virtud de la aplicación de los principios de suplencia de queja deficiente, iura novit curia y prevalencia del fondo sobre la forma que tienen su reconocimiento normativo en los artículos III y IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal de Trabajo.</p> <p>VIGÉSIMO CUARTO.- El señor Silva pretende la homologación de remuneración del periodo 06 de marzo del 2014 al 31 de enero del 2015 en mérito a un trato remunerativo diferenciado que se comete contra su persona; siendo así, presenta como trabajadores comparativos a F (en adelante señor Herrera), J (en adelante señor Ñ).</p> <p>DÉCIMO TERCERO.- Para ello, debe tenerse en cuenta lo establecido en el expediente 0008-2005-PI, que establece: “<i>la igualdad de oportunidades – en estricto, igualdad de trato obliga a que la conducta ya sea del Estado o los particulares, en relación a las actividades laborales, no genere una diferenciación no razonable y, por ende arbitraria</i>”; asimismo, la Casación expedida en el Expediente 100-2004-Lima al establecer: “<i>constituye discriminación laboral el hecho de otorgar remuneraciones diferentes a</i></p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>trabajadores que desempeñan la misma función, sin una justificación objetiva y razonable</i>". Asimismo la Corte Suprema fijó como precedente vinculante la sentencia en Casación 601-2006-SANTA del 05 de setiembre del 2006, expedida por la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia, que señaló en su Considerando Undécimo lo siguiente: <i>"Que, bajo este marco jurídico, la norma denunciada determina en el ámbito de la relación laboral, el otorgamiento de iguales derechos y oportunidades para todos los trabajadores, razón por la que ante igual labor asiste el derecho a un trabajador a percibir igual remuneración, con excepción en los casos en que la percepción diferenciada de remuneración responda circunstancias objetivas y subjetivas – evaluación de tareas, antigüedad, categoría, experiencia, méritos, entre otros - e inclusive a actos de liberalidad del propio empleador"</i>.</p> <p>DÉCIMO CUARTO.- Estando a ello, es necesario analizar los medios probatorios presentados por las partes y determinar la existencia de una discriminación. En primer lugar, y como ya se determinó existe discriminación salarial si el hecho de otorgar remuneraciones distintas a trabajadores que realicen la misma función así pues, de los medios probatorios presentados por las partes debe analizarse si el demandante y los trabajadores homólogos desempeñan el mismo cargo. De los medios probatorios presentados – boletas de pago – no se verifica que los trabajadores comparativos realicen la misma labor o se desempeñen en el mismo cargo – seguridad ciudadana – que el demandante, ya que sus boletas de pago señala únicamente que tienen la condición de "obrero permanente" a diferencia de las boletas de pago del demandante que señalan que éste realiza labores en la dependencia de "Gerencia de Seguridad Ciudadana y Defensa Civil". Así mismo, de acuerdo a la audiencia de vista (minuto 9:32) el abogado de la parte demandante señaló que los trabajadores comparativos se desempeñaban como choferes. De lo cual se puede determinar que no existiría una similitud en el cargo y en las funciones desempeñadas por lo que, no correspondería otorgar el reintegro de remuneraciones al no existir vulneración al principio de igualdad y por ende no existir discriminación salarial entre dos trabajadores que no desempeñan el mismo cargo. Por los motivos expuestos se debe confirmar la recurrida en este extremo.</p> <p>DÉCIMO QUINTO.- <i>En cuanto a la reposición laboral</i>; la demandada apela este extremo de la sentencia y señala que la demandada se encontraba dentro del marco normativo del Decreto Legislativo 1057 por lo que operó la finalización del vínculo contractual por vencimiento de contrato, a lo cual debe tenerse en cuenta lo establecido en los considerandos anteriores, se desnaturalizó los contratos administrativos de servicios y se declaró una relación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen laboral privado</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>según lo establece el Decreto Legislativo 728. Por lo que, conforme lo determina el artículo 22 del Decreto Supremo 003-97-TR para el despido de un trabajador sujeto al régimen de la actividad privada, como es el caso del señor Silva, es indispensable al existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. De acuerdo a lo actuado la Municipalidad no demostró la existencia de la causa justa de despido; por lo que, conforme lo señala el Tribunal Constitucional en su sentencia 976-2001-AA/TC se incurre en un despido incausado cuando “<i>se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique</i>”; por tanto, corresponde al trabajador ser repuesto a su puesto de trabajo o similar al que desempeñaba con fecha anterior al despido.</p> <p>DÉCIMO SEXTO.- De revisada la sentencia se verifica que el A quo en el décimo primer considerando declara fundada la pretensión de reposición por despido incausado; sin embargo, en el fallo de la sentencia recurrida no emite pronunciamiento alguno al respecto. Por lo que, conforme lo establece el artículo 172 del Código Procesal Civil: “<i>El juez superior puede integrar la resolución recurrida cuando concurran los supuestos del párrafo anterior</i>”. Siendo así, debe ordenarse la reposición del demandante a su centro de trabajo en el mismo cargo que desempeñó hasta la fecha en que sucedió el cese o en uno similar.</p> <p>DÉCIMO SÉPTIMO.- <i>Referente a la indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante</i>; la responsabilidad civil contractual se encuentra regulada por el artículo 1321 del Código Civil que prescribe, “<i>Queda sujeto a la indemnización de daños y perjuicios quien no ejecuta sus obligaciones por dolo, culpa inexcusable o culpa leve. El resarcimiento por la inexecución de la obligación o por su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso, comprende tanto el daño emergente como el lucro cesante, en cuanto sean consecuencia inmediata y directa de tal inexecución (...)</i>”; al respecto el profesor P señala, “<i>(...) la disciplina de la responsabilidad civil está referida al aspecto fundamental de indemnizar los daños ocasionados en la vida de relación de los particulares, bien se trate de daños producidos como consecuencia de incumplimiento de una obligación voluntaria, principalmente contractual (...)</i>”³¹, indicando además que, “<i>(...) no basta la producción de un daño, pues es también necesaria la relación de causalidad y la concurrencia de los respectivos factores de atribución. Sin embargo, debe quedar claramente establecido que si no hay daño debidamente</i></p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>acreditado, no existirá ningún tipo de responsabilidad civil</i>³²; en ese sentido, resulta importante analizar si en el presente caso existe o no daño que indemnizar, y por supuesto los demás elementos concurrentes de la responsabilidad civil, esto es la antijuricidad, la relación de causalidad y los factores de atribución, y si éstos se encuentran debidamente acreditados por la parte demandante.</p> <p>DÉCIMO OCTAVO.- En lo referido al elemento antijuricidad, se verifica que, el demandante fue despedido sin causa justa establecida por ley, configurándose un despido incausado, hecho por el cual se configura el elemento de la antijuricidad; esto es, aquella conducta que transgrede el sistema jurídico al afectar principios y derechos, y, en el caso en concreto, el derecho establecido en el artículo 2 inciso 15 de la Constitución Política del Perú, que señala <i>“Toda persona tiene derecho: 15. A trabajar libremente, con sujeción a ley”</i>; siendo esto así, el elemento antijuricidad se encuentra presente en este caso y debidamente acreditado.</p> <p>DÉCIMO NOVENO.- En lo concerniente a la relación de causalidad, es entendida como la relación jurídica de causa a efecto entre la conducta típica y el daño producido a la víctima, en el presente caso, se verifica este elemento en el hecho mismo por el cual el empleador da por culminado el vínculo laboral por el cual solo debía existir causa justa de despido, lo que no conllevaría a una violación de derechos fundamentales como son el derecho al trabajo y el debido proceso conforme debió tramitarse el despido; hechos que demuestran la existencia la vinculación existente entre el evento lesivo y el daño causado al demandante.</p> <p>VIGÉSIMO.- En cuanto al factor de atribución, debe tenerse en cuenta lo establecido por el Código Civil, en lo que respecta a la responsabilidad contractual, al determinar los diversos grados de culpa, y atendiendo al presente caso, cabe determinar la existencia de dolo; conforme lo establece el artículo 1318 del cuerpo normativo anteriormente citado <i>“Procede con dolo quien deliberadamente no ejecuta la obligación”</i>; siendo así, la demandada no cumplió con sus obligaciones determinadas por ley, esto es, realizar un despido justo y siguiendo el debido proceso, sino por el contrario, de modo unilateral dio por culminado el vínculo laboral bajo el supuesto de vencimiento de contrato. Estando a lo expuesto, este elemento de la responsabilidad civil también se encuentra debidamente acreditado.</p> <p>VIGÉSIMO PRIMERO.- En lo referido al daño causado, siendo éste el aspecto fundamental, aunque no único, de la responsabilidad civil contractual o extracontractual, pues se entiende que en ausencia de daño no</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>hay nada que reparar o indemnizar y por ende no hay ningún problema de responsabilidad civil. El daño puede ser de dos categorías: patrimonial y extrapatrimonial. Estando a ello, se verifica que el demandante pretende el pago de lucro cesante, el cual viene a ser todo monto pecuniario (ganancia o utilidad), que el trabajador dejó de percibir con motivo del daño producido, esto es, los derechos laborales que el actor dejó de percibir por haber sido víctima de un despido lesivo de sus derechos; lo cual sin duda, ha determinado un lucro cesante durante el periodo en el que existió una pérdida de los ingresos económicos como consecuencia del despido. En ese sentido, lo correcto es otorgar al actor como indemnización por el daño sufrido, un importe económico razonable y equitativa a las remuneraciones dejadas de percibir, precisándose que lo que se restituye no son, en puridad, remuneraciones, derechos o beneficios sociales de naturaleza laboral, sino que desde una perspectiva del derecho civil, serían las ganancias que el actor dejó de percibir como consecuencia del despido. Es decir, el despido provocó una pérdida injustificada de ingresos remunerativos, a los que tenía derecho en mérito al contrato de trabajo; no siendo imputable al trabajador la ausencia de prestación efectiva del trabajo, dado que no le es atribuible la decisión del despido. Siendo así, el trabajador tiene derecho a que se le abone como indemnización un importe económico equivalente a los ingresos dejados de abonar como consecuencia del acto dañoso (lucro cesante), pues si no se diera una solución como ésta, se estaría premiando la conducta ilícita - e inconstitucional - de la demandada de resolver el contrato de trabajo vulnerando derechos fundamentales como el derecho al trabajo.</p> <p><u>VIGÉSIMO SEGUNDO.</u>- El juez de primer grado determinó el pago de este concepto por el mes de febrero del 2015 sobre la suma de S/1,000.00 tomando como referencia la remuneración consignada en sus boletas de pago, bajo el supuesto que el demandante puede estar trabajando en otra entidad similar. Sin embargo, a criterio del Colegiado, la prestación de servicios del trabajador hacia otra empresa (distinta de su empleador) durante el periodo en que se encuentra en aras de hacer efectiva la reposición, no es óbice para que no se haga el pago por este concepto, dado que, conforme a lo ya expresado anteriormente, lo que se pretende indemnizar es el daño causado proveniente del despido incausado al cual fue sometido el demandante, a lo cual es indistinto el hecho que el demandante haya conseguido otro trabajo, pues, es propio de la naturaleza del ser humano su subsistencia; por ende, este hecho no puede servir como un argumento válido para negar la pretensión del actor, ya que en autos se acreditó los elementos configuradores de la responsabilidad civil en que ha incurrido la demandada. Por lo que, este Colegiado determina que la</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Municipalidad deberá pagar por indemnización por lucro cesante la suma de S/32,000.00 por el periodo desde la fecha del cese (31.01.2015) hasta la fecha de emisión de la sentencia, de acuerdo al cuadro liquidatario siguiente:

PERIODO	MONTO
feb-15	1,000.00
mar-15	1,000.00
abr-15	1,000.00
may-15	1,000.00
jun-15	1,000.00
jul-15	1,000.00
ago-15	1,000.00
sep-15	1,000.00
oct-15	1,000.00
nov-15	1,000.00
dic-15	1,000.00
ene-16	1,000.00
feb-16	1,000.00
mar-16	1,000.00
abr-16	1,000.00
may-16	1,000.00
jun-16	1,000.00
jul-16	1,000.00
ago-16	1,000.00
sep-16	1,000.00
oct-16	1,000.00
nov-16	1,000.00
dic-16	1,000.00
ene-17	1,000.00
feb-17	1,000.00

mar-17	1,000.00
abr-17	1,000.00
may-17	1,000.00
jun-17	1,000.00
jul-17	1,000.00
ago-17	1,000.00
sep-17	1,000.00
TOTAL	32,000.00

VIGÉSIMO TERCERO.- *Respecto a la indemnización por daño moral;* el demandante cuestiona el hecho que el juez de origen en otros procesos haya otorgado una suma mayor a la que otorgó en este proceso; a lo cual debe señalarse que cada caso se evalúa de manera particular en mérito a las características propias de cada proceso. Así las cosas el demandante no puede basar su argumento en el monto otorgado en otros procesos, pese a que se haya tramitado contra la misma persona ya que las circunstancias en las que se desarrollan los hechos pueden varias. Así las cosas, debe desestimarse la pretensión impugnatoria en este extremo y **confirmarse** la recurrida en este extremo.

VIGÉSIMO CUARTO.- *Respecto al pago de beneficios sociales;* la demandada cuestiona este extremo y señala que al no desnaturalizarse los contratos administrativos de servicios no corresponde le pago de los beneficios sociales pretendidos pro el demandante. Sin embargo, conforme se determinó en los considerandos anteriores, se confirmó la existencia de un contrato laboral a plazo indeterminado bajo el régimen laboral privado conforme lo establecido en el Decreto Legislativo 728; por lo que, corresponde también el pago de los beneficios sociales provenientes de la relación laboral a plazo indeterminado. Se **confirma** la recurrida en este extremo.

VIGÉSIMO QUINTO.- *En cuanto al pago de honorarios profesionales;* el pago de los honorarios profesionales encuentra su sustento en la Séptima Disposición Complementaria de la Ley N° 29497, concordante con lo establecido en el artículo 413° del Código Procesal Civil. Son costos del proceso los honorarios profesionales del abogado de la parte vencedora más el 5% destinado al Colegio de Abogados del respectivo distrito judicial; la que se otorgará de modo correspondiente a la labor desplegada por el abogado del actor durante el desarrollo del proceso en la Nueva Ley Procesal Laboral, esto es, las técnicas de litigación oral empleadas durante las audiencias de conciliación y juzgamiento; la naturaleza y complejidad del proceso; la intervención del abogado en este nuevo proceso laboral en

<p>que se prioriza la celeridad, economía procesal y concentración. El despliegue profesional de la defensa de la parte demandante ha sido aceptable durante el transcurso del proceso; para lo cual se tomó en cuenta, en el presente caso, que la pretensión del demandante; lo cual determina la escasa complejidad del presente proceso; por lo que se modifica la suma de abono y se ordena que la demandada pague S/. 3,000.00 por este concepto.</p> <p>VIGÉSIMO SEXTO.- Los fundamentos que preceden otorgan validez plena a lo resuelto por la Juzgadora y al mismo tiempo, una respuesta jurisdiccional plena al recurso de apelación formulados por las partes del proceso, y en lo demás se ha resuelto con arreglo a lo actuado y al derecho, como lo exige el artículo 31 de la nueva ley procesal de trabajo N° 29497, y artículo 122°, inciso tercero, del Código Procesal Civil.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 0843-2015-0-1601-JR-LA-04.

El anexo 5.5 evidencia que la calidad de la parte considerativa es de rango muy alta; porque, los resultados de la motivación de los hechos y de derecho, fueron de rango alta y muy alta calidad, respectivamente.

Anexo 5.6: calidad de la parte resolutive con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión - Sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contratos administrativos de servicios y reconocimiento de vínculo laboral y otros.

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]

<p style="text-align: center;">Aplicación del Principio de Congruencia</p>	<p>POR ESTOS FUNDAMENTOS, ACTUANDO A NOMBRE DEL ESTADO: CONFIRMARON la sentencia contenida en la resolución número cuatro de folios 131-145, su fecha 12 de agosto de 2016, que declaró fundada en parte la demanda interpuesta por don G contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TRUJILLO, sobre pago de beneficios sociales y otros; MODIFICARON la suma de abono de la sentencia; en consecuencia, ORDENARON que la demandada pague S/36,164.21 (TREINTA Y SEIS MIL CIENTO SESENTA Y CUATRO CON 21/100 SOLES) por indemnización por daños y perjuicio por lucro cesante, daño moral, pago de asignación familiar, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios; CONFIRMARON la sentencia en el extremo que declaró INFUNDADA la pretensión de pago de homologación (nivelación) y reintegro de remuneraciones y daño al proyecto de vida; MODIFICARON la suma de abono por honorarios profesionales; en consecuencia, ORDENARON que la demandada cancele S/ 3,000.00 (TRES MIL CON 00/100 SOLES) por honorarios profesionales, más el 5% de dicha suma para el Colegio de Abogados de la Libertad. Más intereses legales y costas que se liquidaran en ejecución de sentencia; INTEGRARON la sentencia en el extremo de la pretensión de reposición; en consecuencia, DISPUSIERON que la demandada REPONGA al demandante a su centro de trabajo en el mismo cargo que desempeñó hasta la fecha en que sucedió el cese o en uno similar; con lo demás que contiene, y los devolvieron al Cuarto Juzgado Laboral Permanente de Trujillo. Interviene el Juez Superior Supernumerario P por licencia del Juez Superior Titular U.- PONENTE: JUEZ SUPERIOR SUPERNUMERARIO XXXX</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o los fines de la consulta. <i>(Es completa)</i> Si cumple 2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple 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. 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>. Si cumple.</p>										
<p style="text-align: center;">Descripción de la decisión</p>		<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple 3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. No cumple 5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de</i></p>										9

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

Fuente: Expediente N° 0843-2015-0-1601-JR-LA-04.

El anexo 5.6 evidencia que la calidad de la parte resolutive es de rango muy alta; porque, la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión fueron de rango alta, y muy alta calidad, respectivamente.

ANEXO 6. DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO Y NO PLAGIO

Mediante el presente documento denominado *declaración de compromiso ético y no plagio* el autor(a) del presente trabajo de investigación titulado **CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS Y RECONOCIMIENTO DE VÍNCULO LABORAL; EXPEDIENTE N° 0843-2015-0-1601-JR-LA-04; DISTRITO JUDICIAL DE LA LIBERTAD – TRUJILLO. 2022.** declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumpro con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación dentro del cual se tiene como objeto de estudio las sentencias, se aplicó un diseño metodológico común, por lo tanto, es posible que tenga similitud en ese sentido y se explica, porque forma parte de dicha línea. También se declara que al examinar las sentencias se tuvo acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, a cada uno se les asignó un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales, siendo el único aspecto inserto en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. El análisis aplicado se hizo en ejercicio del derecho establecido en el artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal acorde con la línea de investigación del cual se deriva, trabajado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, de modo *que al utilizar las fuentes para su elaboración no hay copia, ni uso de ideas, apreciaciones, citas parafraseadas o citas textuales, etc. Tomadas de cualquier fuente sean en versión física o digital, sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, por el contrario, en todos los casos se ha incorporado la cita y referencias respectivas conforme orienta las normas APA, previsto en la Universidad. En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor(a) se firma el presente documento. Marzo, del 2022,*-----



RAY SERAPO MIRANDA ALVA

Código de estudiante:

DNI N° 42682631

ANEXO 7: CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

N°	Actividades	Año 2022															
		Semestre I				Semestre II				Semestre I				Semestre II			
		Mes Setiembre				Mes Octubre				Mes Noviembre				Mes Diciembre			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del Proyecto	X															
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación		X	X													
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación			X	X												
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación				X	X											
5	Mejora del marco teórico y metodológico					X	X										
6	Elaboración y validación del instrumento de recolección de datos						X	X									
7	Recolección de datos						X	X	X	X							
8	Presentación de resultados								X	X							
9	Análisis e Interpretación de los resultados									X	X						
10	Redacción del informe preliminar									X	X	X	X				
11	Revisión del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación											X	X				
12	Aprobación del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación											X	X				
13	Presentación de ponencia en jornadas de investigación											X	X				
14	Redacción de artículo científico												X	X			

ANEXO 8: PRESUPUESTO

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

