



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

**CALIDAD DE SENTENCIA SOBRE PAGO DE
BENEFICIOS SOCIALES EXPEDIENTE N° 00513-2011-0-
2402-JR-LA-01DEL DISTRITO JUDICIAL DE UCAYALI-
2018**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL
GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER EN DERECHO
Y CIENCIA POLÍTICA**

AUTORA

**ALVAN FASANANDO, SHEYLA VANESSA
ORCID: 0000-0002-5810-8327**

ASESOR

**DR. VASQUEZ LEIVA, ELVIS SALATIEL
ORCID: 0000-0003-4653-6479**

**PUCALLPA-PERÚ
2020**

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Alvan Fasanando, Sheyla Vanessa

ORCID: 0000-0002-5810-8327

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado,
Chimbote, Perú

ASESOR

Dr. Vasquez Leiva, Elvis Salatiel

ORCID: 0000-0003-4653-6479

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote - Filial Pucallpa,
Facultad de Derecho y Ciencia Política, Escuela Profesional de Derecho,
Pucallpa, Perú

JURADO

Mgtr. Robalino Cárdenas, Sissy Karen

ORCID: 0000-0001-9124-2803

Mgtr. Perez Lora, Lourdes Paola

ORCID: 0000-0002-7097-5925

Mgtr. Condori Sanchez, Anthony Martín

ORCID: 0000-0001-6565-1910

Mgtr. Robalino Cárdenas, Sissy Karen
ORCID: 0000-0001-9124-2803
PRESIDENTE

Mgtr. Perez Lora, Lourdes Paola
ORCID: 0000-0002-7097-5925
MIEMBRO

Mgtr. Condori Sanchez, Anthony Martín
ORCID: 0000-0001-6565-1910
SECRETARIO

Dr. Vasquez Leiva, Elvis Salatiel
ORCID: 0000-0003-4653-6479
ASESOR

Agradecimiento

Un agradecimiento muy especial, a la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote filial Pucallpa docentes de la Escuela Profesional de Derecho, por todo el apoyo brindado día a día en mi formación.

El Autor.

Dedicatoria

A Dios por darme fuerzas para crecer y salir adelante día a día por haberme visto en mis días de lucha, porque me acompaña en mis tiempos difíciles y por los días de esperanza fe y amor

A mi familia por el apoyo constante e incondicional que me brindan día a día, por la fuerza que me da para poder salir adelante y luchar por el en todo momento

El Autor.

RESUMEN

La presente investigación titulado: calidad de sentencias sobre beneficios sociales expediente N° 00513-2011-0-2402-JR-LA-01- Distrito Judicial De Ucayali, 2018. Se determinaron los estándares de calidad de las sentencias en el proceso sobre Beneficios Sociales de contrato. Asimismo, el nivel y diseño de la investigación es descriptivo simple de corte transversal, donde el objetivo determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia en el expediente N° 00513-2011-0-2402-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Ucayali. Para la unidad de análisis, se tomó como fuente de información, un expediente judicial que fue seleccionado mediante muestreo por conveniencia; los datos se recolectaron utilizando una lista de cotejo aplicando las técnicas de observación y el análisis de contenido. Asimismo se arribó a las siguientes conclusiones donde la calidad de la sentencia de primera instancia, fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: muy alta, muy alta y alta, respectivamente. Asimismo la sentencia de segunda instancia sobre fue de rango: alta. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: alta, alta y alta, respectivamente. Cabe señalar que este trabajo de investigación se basa en un enfoque de la realidad de nuestra localidad y de las instituciones que se encuentran en esta provincia de Coronel Portillo.

Palabras claves: beneficios, calidad, derecho, laboral, sociales, sentencia

ABSTRACT

The present investigation entitled: quality of judgments on social benefits file No. 00513-2011-0-2402-JR-LA-01- Judicial District of Ucayali, 2018. The quality standards of the judgments in the process on Social Benefits were determined of contract. Likewise, the level and design of the investigation is a simple descriptive cross-sectional, where the objective is to determine the quality of the first and second instance sentences in file No. 00513-2011-0-2402-JR-LA-01, of the Ucayali Judicial District. For the analysis unit, a judicial file was selected as the source of information, which was selected through convenience sampling; the data was collected using a checklist applying observation techniques and content analysis. Likewise, the following conclusions were reached where the quality of the first instance sentence was of a range: very high. It was derived from the quality of the expository, considering and decisive part that were: very high, very high and high, respectively. Likewise, the second instance sentence on was of rank: high. It was derived from the quality of the expository, considering and decisive part, which were: high, high and high, respectively. It should be noted that this research work is based on an approach to the reality of our town and the institutions found in this province of Coronel Portillo.

.

Keywords: quality, benefits, law, labor, social, judgment

Contenido

Agradecimiento.....	iii
Dedicatoria.....	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT.....	vii
Contenido.....	viii
I.INTRODUCCIÓN.....	13
II.REVISION DE LA LITERATURA.	17
2.1.Antecedentes	17
2.2.Bases teóricas.....	19
2.2.1.Bases teorías procesales	19
2.2.1.1.Justicia Laboral	19
2.2.1.2. Los conflictos jurídicos.....	20
2.2.1.3. Fundamentos del proceso laboral	22
2.2.1.4. Proceso Laboral	23
2.2.1.5. La desigualdad compensada	25
2.2.1.6. El debido proceso laboral	26
2.2.1.7. La discriminación positiva.....	27
2.2.1.8. El rol protagónico del juez.....	28
2.2.1.9. La justicia laboral conforme a la Constitución y la ley	29
2.2.1.10. Interpretación y aplicación de toda norma jurídica.....	30
2.2.2. Bases teóricas sustantivas	31
2.2.2.1. Contratación personal	31
2.2.2.2.1. Contratos de naturaleza temporal	33

2.2.2.2.2. Contratos de naturaleza accidental.....	34
2.2.2.3. Condiciones básicas de toda contratación.....	36
2.2.2.4. El despido	36
2.2.2.5. Despido en la legislación nacional.....	37
2.2.2.5.1. Conceptualización del despido por causa justa y el requisito de causalidad.....	40
2.2.2.5.2. Las causas justas de despido en la legislación laboral peruana	40
2.2.2.5.3. Causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador	41
2.2.2.6. Causa justa de despido por la conducta del trabajador	42
2.2.2.6.1. El despido disciplinario o por la comisión de falta grave	42
2.2.2.6.2. La condena penal por delito doloso	43
2.2.2.6.3. La inhabilitación del trabajador	43
2.3.Marco conceptual.....	44
III. METODOLOGÍA	46
3.1.Tipo y nivel de investigación.	46
3.1.1.Tipo de investigación.....	46
3.1.2.Nivel de investigación.	47
3.1.3.Enfoque de investigación.....	47
3.2.Diseño de investigación	47
3.3.Objeto de estudio y variable de estudio	48
3.4.Fuente de recolección de datos	48
3.5.Procedimiento de recolección, y plan de análisis de datos.	48
3.5.1.La primera etapa.	48
3.5.2.La segunda etapa.....	48

3.5.3.La tercera etapa.....	49
3.6.Población, muestra y unidad de muestra.	49
3.7.Consideraciones éticas.....	49
3.8.Rigor científico.....	50
3.9.Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	50
3.10.Procedimiento de recolección y Plan de análisis.....	50
3.10.1.La primera etapa:.....	50
3.10.2.La segunda etapa:.....	51
3.10.3.La tercera etapa:.....	51
IV.RESULTADOS.....	52
4.1.Resultados de resultados.....	52
4.2.Análisis de los Resultados.	69
V.Conclusiones.....	74
VI. Referencias bibliograficas.....	75

Índice de cuadros

Cuadro 1 de la parte expositiva.....	52
Cuadro 2 de la parte considerativa.....	54
Cuadro 3 de la parte resolutive	57
Cuadro 4 de la parte Expositiva.....	59
Cuadro 5 de la parte Considerativa.....	61
Cuadro 6 de la parte resolutive.	63
Cuadro 7 de la sentencia de primera instancia.....	65
Cuadro 8 de la sentencia de Segunda instancia.	67

Índice de anexos

Anexo 1 Operacionalización de la Variable	79
Anexo 2 Matriz de consistencia.....	86
Anexo 3 Cuadros descriptivos del procedimiento de recolección, organización calificación de los datos y determinación del variable	87
Anexo 4 Carta de compromiso ético.....	98
Anexo 5 Sentencia de primera instancia.....	99
Anexo 6 Sentencia de segunda instancia	121

I. INTRODUCCIÓN

El derecho laboral es el conjunto de normas jurídicas que se establecen en la relación entre los trabajadores y los empleadores. Es una serie de preceptos de orden público y legal, que se basa en la premisa de asegurarle a quien trabaja un pleno desarrollo como persona, y una integración real a la sociedad, asegurando el cumplimiento de las obligaciones de ambas partes. Tiene como premisa asegurarle a quien trabaja un pleno crecimiento e integración real a la sociedad. Mientras se garantiza el cumplimiento de las obligaciones de ambas partes. Además, describe las regulaciones que darán la dirección necesaria para resolver los conflictos en los espacios de trabajo. Con esto las empresas pueden dedicar su atención a la productividad y la rentabilidad en vez de la resolución de problemas.

Campos, D. (2003), está caracterizado por ser un derecho bilateral que reglamenta la relación de patrono y trabajador, así como es un derecho dedicado a la clase obrera que otorga beneficios a los trabajadores y limita las potestades de los patrones así como persigue un mismo fin el de proteger al trabajador y lograr una justicia social por lo que es un derecho unitario, asimismo, es un derecho progresivo ya que evoluciona en conjunto con las necesidades sociales.

En este sentido, de acuerdo a nuestro sistema de relaciones laborales, toda persona que trabaje en relación de subordinación sujeta a fiscalización, que reciba órdenes, que tenga un jefe y que ocupe un puesto en una parte del organigrama- tiene que tener obligatoriamente una relación laboral. Para ello se clasifican los tipos de contratos o relaciones laborales, en el caso del sector privado, existe el Texto Único Ordenado del decreto legislativo 728, y este regula tres modalidades de contratos laborales que pueden definirse por su vigencia.

La primera que es aquella por la cual la norma tiene preferencia es el contrato a plazo indeterminado. Esta relación no necesariamente debe tener un contrato escrito, sino que simplemente si al trabajador se le registra en planilla de la empresa, ya es un contrato laboral. No se sabe cuándo va a terminar ya que está diseñado para durar un largo tiempo

En ese sentido, el trabajador debe contar con beneficios como colaborador después de firmar un contrato laboral.

El segundo gran grupo es de los contratos a plazo fijo. Solamente se va a poder hacer un contrato a plazo fijo en los casos en los que la ley habilite. Hay nueve casos en los que está permitido, además del régimen especial de exportación no tradicional que es como un décimo caso.

Así, estos contratos a plazo fijo se dividen en: Temporal: Inicio de actividad, necesidad de mercado, reconvención empresarial. Ocasional: Ocasionalidad, suplencia y emergencia. Accidental: Específico, temporada e intermitente. Asimismo, no hay obligación de hacer registro ante el Ministerio de Trabajo, pero sí de que el trabajador reciba una copia del contrato, además de contemplar la razón del contrato a plazo fijo. Por último, están los contratos a plazo parcial. Estos se celebran cuando la jornada de trabajo no supera las seis horas diarias. A diferencia de los otros dos tipos, esta relación laboral no cuenta con el beneficio de vacaciones, pago de CTS y/o derecho a la indemnización o reposición por despido arbitrario.

Ahora bien, se debe entender que son los beneficios sociales y se tiene que son una remuneración que reciben los trabajadores, más allá del sueldo, como parte del pago por su trabajo y en forma de beneficios para cubrir aspectos como el transporte, la comida, la guardería de sus hijos o premios por objetivos cumplidos o trabajos bien

hechos.

Son beneficios que ofrece la empresa al trabajador con el objetivo de mejorar su calidad de vida. Son una forma de retribución indirecta que se convierten en una importante herramienta de motivación y compromiso por parte del trabajador.

Se conoce en el ambiente judicial que las demandas más frecuentes contra las empresas se refieren al incumplimiento de derechos laborales o a irregularidades en la forma de contratación de un empleado.

Por lo antes mencionado se determinó el siguiente enunciado:

¿Cuál es la calidad de las sentencias sobre Beneficios Sociales en el expediente N° 00513-2011-0-2402-JR-LA-01-Distrito judicial de Ucayali, 2018?

Y para resolver el problema de investigación se trazaron el siguiente objetivo general:

Determinar la calidad de las sentencias sobre Beneficios Sociales en el expediente N° 00513-2011-0-2402-JR-LA-01- Distrito judicial de Ucayali, 2018

Para alcanzar el objetivo general se plantearon los objetivos específicos vinculado a la sentencia de primera instancia:

Determinar la idoneidad de la parte expositiva, considerando la preponderancia de la introducción y actitud de las partes.

Determinar la idoneidad de la parte considerativa, priorizando la motivación del derecho y los hechos.

Determinar la eficacia de la parte resolutive, resaltando la atención en la descripción de la decisión y el principio de congruencia.

Respecto a la sentencia de segunda instancia:

Determinar la particularidad de la parte expositiva, destacando la postura de las partes y la introducción.

Determinar la idoneidad de la parte considerativa, considerando preferentemente la motivación del derecho y de los hechos.

Determinar la disposición de la parte resolutive, resaltando la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.

Así mismo el presente trabajo se justificada en la medida que permitirá comprender el desarrollo del proceso sobre derechos laborales específicamente beneficios sociales, y como el sistema judicial, reconoce o ampara dicho derecho, siendo asó, la presente investigación es del tipo de investigación es una investigación aplicada, con un nivel de investigación es descriptivo simple, lo que permitió concluir que la calidad de la sentencia de primera instancia, fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: muy alta, muy alta y alta, respectivamente. Asimismo la sentencia de segunda instancia sobre fue de rango: alta. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: alta, alta y alta, respectivamente.

II. REVISION DE LA LITERATURA.

2.1. Antecedentes

Mixan, F. (2016), investigo; La motivación de las resoluciones judiciales, y preciso: esa argumentación constitutiva de la motivación, por prescripción imperativa de la Constitución debe constar siempre por escrito. Aún en el supuesto de la eventual emisión oral de alguna resolución interlocutoria o uno de mero trámite, por ejemplo, durante el juicio oral u otra diligencia, siempre será documentada por escrito, esa documentación comprenderá tanto los fundamentos como el sentido de la resolución expedida. El sujeto obligado a motivar sus resoluciones debe internalizar la idea de que es indispensable el manejo concurrente y convergente de varios requisitos y condiciones ineludibles para la motivación consistente de las decisiones jurisdiccionales.

Ángel, J. y Vallejo, N. (2016) investigo; La motivación de la sentencia, preciso: En primer lugar, cabe destacarse que la motivación de las resoluciones jurisdiccionales debe ser entendida como una justificación que contenga todas las razones de hecho y de derecho que llevaron al juez a la decisión, haciéndola aceptable desde el punto de vista jurídico. Es así, cómo la motivación de las resoluciones judiciales ha de ser una adecuada justificación racional de los motivos que llevan al juez a determinada decisión, y no una mera manifestación de su voluntad o una declaración de conocimiento sobre algunos de los hechos del proceso o simples inferencias sobre su sentir del mismo. Al exigirse una justificación racional de la decisión se le impone al juez la carga de desarrollar argumentaciones que hagan que ésta sea ajustada a derecho y siga estándares y criterios que lleven implícitas razones de justicia.

Morales, F. (2017) investigo; El contenido constitucionalmente protegido según el inciso 1 del artículo 5 del código procesal constitucional, preciso: Como hemos podido comprobar a nivel de la doctrina nacional no hay consenso sobre el concepto de contenido constitucionalmente protegido; para unos es lo mismo que contenido esencial, para otros no. Por ello, a fin de clarificar una definición del contenido de un derecho primero se debería partir por nuestro marco normativo, Cuarta disposición final y transitoria de la Constitución y artículo V del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, que nos impone la obligación de encontrar el perfil y contenido de los derechos a partir de la Constitución, los tratados internacionales de derechos humanos, la jurisprudencia constitucional del TC y las decisiones de los Tribunales Internacionales de derechos humanos de los que el Perú es parte.

Salas, M (2017), investigo; ¿Qué significa fundamentar una sentencia?, preciso: a) No existe, en materia jurídica, una única forma de fundamentar las sentencias, ello puesto que el concepto mismo de “fundamentación” es muy ambiguo. Todo fundamento requiere, a su vez, otro fundamento que lo justifique y así sucesivamente ad infinitum. Lo que el jurista (o el juez) debe hacer, finalmente, es escoger aquellos argumentos que él quiere utilizar para fundamentar jurídicamente sus fallos. Esa elección no es solo una cuestión lógica, sino, y esencialmente, valorativa (política). Esto hace del problema de la fundamentación un problema de carácter moral que involucra la responsabilidad personal y social de los juristas. b) Aunque en nuestra cultura jurídica existe la firme creencia de que es necesario fundamentar científicamente las decisiones judiciales (“Tecno-Totemismo”), lo cierto del caso es que ello no es siempre posible. Puesto que el objeto del Derecho lo constituyen las relaciones y conflictos humanos,

siempre maleables y cambiantes, entonces las razones que se puedan dar para una decisión son también maleables y cambiantes.

Tuesta, W. (2016) desarrollo; la argumentación jurídica, y preciso: Un razonamiento justificativo será correcto desde el punto de vista de la justificación interna cuando su conclusión se infiere, de manera necesaria, de las premisas invocadas en el razonamiento. En resumen, podría decirse que la es correcta la justificación interna cuando dicho razonamiento siga las reglas de la lógica. La corrección del razonamiento en la justificación externa requiere de otras consideraciones, de otros criterios de corrección.

2.2. Bases teóricas.

2.2.1. Bases teorías procesales

2.2.1.1. Justicia Laboral

Campos, D. (2003), en el ámbito del Derecho Procesal en general “se reproducía el desequilibrio existente entre las partes contratantes en el contrato de trabajo, que se intentaba corregir por medio del Derecho sustantivo” Américo Plá Rodríguez señala que “los verdaderos motivos de la autonomía procesal del Derecho del Trabajo los encontramos en los propios litigios que ha de resolver una justicia del trabajo. Algunos de ellos por motivos intrínsecos del propio proceso. El litigio del trabajo debe resolver aplicando principios y normas peculiares, usando una técnica más ágil y amplia en materia de pruebas, de términos y de recursos, y sobre todo, encarándola de acuerdo con un espíritu nuevo. (p. 12).

La NLPT en el artículo II del Título Preliminar precisa el ámbito de la justicia laboral: “resolver los conflictos que se originan con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, formativo, cooperativista o administrativa

(...). Por ello, es importante determinar en qué consiste las prestaciones de servicios de carácter personal y los conflictos jurídicos que pueden ser “individuales, plurales o colectivos.

2.2.1.2. Los conflictos jurídicos

Arevalo, J. (2008), el mundo laboral se caracteriza por un conflicto continuo entre las dos partes de esta relación: empleadores y trabajadores, siendo el conflicto evidente durante toda la relación laboral. Esto se debe a los conflictos esenciales entre los intereses económicos de los dos sujetos y la diferencia en sus posiciones dentro del ámbito laboral. Existe un conflicto de intereses entre ellos, porque, por un lado, la motivación casi absoluta del empleador es obtener los máximos beneficios posibles, principalmente porque desea obtenerlos extendiendo la jornada laboral, trabajo, aumentando la carga de trabajo y reduciendo o fijando salarios y otros derechos sociales; por otro lado, los trabajadores, esperan reducir las horas de trabajo, reducir la tasa de trabajo y aumentar los salarios.

Por lo tanto, observamos que las utilidades se reducen si no se transfieren al precio de los bienes o servicios producidos debido a la mejora de los empleados. Por otro lado, el aumento de las utilidades corporativas solo puede hacerse a expensas de los trabajadores. Del mismo modo, los empleadores y los trabajadores mantienen distintas posiciones que es generada por el contrato de trabajo. En esta estructura contractual, el empleador tiene la potestad de emitir órdenes, inspeccionar y sancionar a los trabajadores, mientras que los trabajadores tienen la obligación de prestar sus servicios, su fuerza de trabajo al empleador. Cada empresa está organizada en base a un centro de poder que se sostiene en el capital, bajo la protección del sistema legal nacional. Como parte de este plan estructurado, es normal que el conflicto persista y

continúe. Como resultado, las relaciones legales se desarrollan en un momento dado, con una variedad de efectos y eventualmente desaparecen. Lo común es que estas relaciones se respetan en la medida en que las partes van cumpliendo con su contenido de acuerdo con las disposiciones legales establecidas para este propósito. No hay necesidad de hablar sobre anormalidades o cambios durante este período. El orden legal individual y colectivo no se ve afectado si estas relaciones se desarrollan de forma normal en cuanto a su contenido y efectividad. Aunque la lucha de los trabajadores y el conflicto resultante aparecen en formas individualizadas, las partes deben admitir que los conceptos tradicionales de capital y trabajo se enfrentan a ellos de tal manera que limitan la autonomía de la voluntad. Finalmente, las posiciones de los trabajadores y empleadores en el conflicto laboral se caracterizan por claras desigualdades legales y económicas. Por lo tanto, una misión social interesante es encontrar la máxima compensación posible por tal desequilibrio.

Hay diferencias intrínsecas y extrínsecas en los conflictos laborales y los conflictos comunes, y en el primero hay dos formas: el objeto de la divergencia y su enfoque legal. Es decir, que el derecho civil es el derecho de las cosas, en lo que corresponde a los contratos, cuando las relaciones laborales se asimilan y rigen por el contrato de locación, claramente no hay diferencia entre ellas. Sin embargo, la realidad fue superada y en las relaciones laborales se reconoce la calidad de los trabajadores como personas y se reconoce que el trabajo es el producto directo, y no una mercancía. El segundo aspecto de las diferencias intrínsecas es la posición funcional de las partes en conflicto que expresan las funciones vitales del capital y el trabajo, pero sin excluir la relación jurídica personal. También hay dos diferencias extrínsecas: la primera, las repercusiones económicas y sociales producidas por el conflicto, que opera no solo

entre las partes interesadas, sino también en la sociedad. La ignorancia o el rechazo de los derechos de los trabajadores da lugar no solo a las acciones de los trabajadores contra su empleador, sino también contra el Estado, de ahí su interés en prevenir y resolver tales conflictos. La acción sindical es la otra diferencia extrínseca que intenta equilibrar el poder empresarial, que ocurre en los conflictos laborales individuales y colectivos. Debido a que el sindicato puede representar legítimamente a sus miembros en su defensa. (pp. 97-102)

2.2.1.3. Fundamentos del proceso laboral

De Trazegnies, F. (2017), la función interpretadora o hermenéutica de los jueces laborales constituye una de las columnas que sustentan sus sentencias en la solución de un conflicto laboral. La interpretación normativa es una actividad creativa del derecho en que la ley escrita toma su propia dinámica al aplicársele a un caso concreto. Es el paso por el que un derecho nominal tiene que ser aplicado a un derecho actuante dentro de un determinado tiempo y lugar. Toda norma siempre tiene que ser interpretada, incluso podemos aceptar que una norma puede tener diversas interpretaciones. Cuando los jueces desarrollan este rol, están dándole vida al derecho, creando un ambiente jurídico para obtener un criterio justo, colocándose en el papel de los actores del conflicto y también analizando el impacto de su decisión en la sociedad.

En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes, privilegian el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y presupuestos procesales en el sentido favorable a la continuidad del proceso, observan el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de

razonabilidad. En particular, acentúan estos deberes frente a la madre gestante, el menor de edad y la persona con discapacidad. Los jueces laborales tienen un rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso. Impiden y sancionan la conducta contraria a los deberes de veracidad, probidad, lealtad y buena fe de las partes, sus representantes, sus abogados y terceros. El proceso laboral es gratuito para el prestador de servicios, en todas las instancias, cuando el monto total de las pretensiones reclamadas no supere las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP)”. Al igual que los principios del proceso laboral se trata de conocer cuáles son los alcances de los fundamentos en la NLPT. En efecto, “desarrollar los fundamentos del Derecho Procesal del Trabajo implica, en buena cuenta, justificar su autonomía, su razón de ser”. Pero, no pretendemos más que exponer algunos de los más evidentes elementos reconocidos y señalados en el artículo mencionado.

2.2.1.4. Proceso Laboral

Gomez, F. (2010), entendemos por conflicto el enfrentamiento de posiciones que surge entre varias personas o grupos de personas, porque el comportamiento de una perjudica el logro de los objetivos que persigue la otra. Dado que la humanidad desarrolla sus actividades en un mundo caracterizado fundamentalmente por la escasez de recursos, esta fuerza orienta la acción humana a satisfacer sus propios deseos y necesidades aun pasando del deseo y necesidades de los otros hombres. Así es como surge el conflicto y también la necesidad de una regulación jurídica de la conducta.

El proceso laboral se concreta en el conjunto de normas, principios e instituciones que constituyen la legislación procesal, por cuyo medio el Estado, ejercitando su función jurisdiccional, administra justicia laboral. Es decir, se entiende “por procesos laborales los concebidos para resolver litigios en que se invocan reglas y normas relativas al

trabajo dependiente”, como un conjunto de actos procesales que se desarrollan en forma progresiva, sistemática y teleológicamente con el objeto de resolver un conflicto laboral.

Esas características del proceso laboral significan contar con principios propios, alteraciones en los conceptos de jurisdicción, competencia, acción, sujetos del proceso, etc. En efecto, los principios y fundamentos del proceso laboral poseen sus propias características y funciones dentro del Derecho Laboral: sustantividad propia en razón de su generalidad y obedecen a la inspiración de justicia social, que es la razón de ser desde su nacimiento; de ahí que busquen favorecer al trabajador. Y se vinculan con cada institución procesal en una determinada realidad social, en donde actúan o deben actuar, ampliando o restringiendo el criterio de su aplicación. Por ello, es importante la necesidad de una autonomía dogmática a través de sus principios propios y autonomía normativa, que permitan construir un sistema del Derecho Procesal del Trabajo. En tanto que un sistema, denota una relación de coherencia entre los principios y las normas que la componen. Por ello, uno de los aspectos más importantes que debe buscar cualquier proceso de reforma de nuestra justicia laboral lo constituye, sin lugar a dudas, la necesidad de que los jueces asuman un mayor protagonismo en relación con la solución de un conflicto laboral. También se debe buscar fortalecer el sistema de la libre convicción o sana crítica del juez, según el cual este es libre de asignarle el valor a los elementos de prueba reproducidos en el juicio, pues el legislador no señala anticipadamente presunciones probatorias. Pero el juez se encuentra en la ineludible tarea de expresar las razones por las cuales asigna un determinado valor a dichas pruebas y forma su convicción.

2.2.1.5. La desigualdad compensada

Arevalo, J. y otros. (2014), cuando un empleado comparece ante un tribunal competente con una demanda por pago de salarios devengados, compensación por lesiones o despido arbitrario, se está completamente en una disputa "individual". En cambio, cuando una cantidad indeterminada de trabajadores reclaman aumento de salario u otras mejoras no previstas con anterioridad en los convenios o contratos de trabajo, el conflicto deviene en "colectivo". La diferencia, como se advierte, es radical y profunda: los conflictos individuales atañen a los intereses de personas concretas y determinadas; los colectivos, a intereses de la profesión o, por mejor decir, de la "categoría profesional". Los conflictos colectivos pueden ser entre una colectividad de trabajadores contra un empleador o contra una colectividad de empleadores, los que generalmente se solucionan a través de la negociación colectiva, la conciliación, la mediación o el arbitraje.

El fundamento que traduce mejor la inspiración primordial del Derecho del Trabajo es la desigualdad compensada. Mientras otras ramas del Derecho se preocupan por establecer una paridad entre las partes involucradas, esta, desde sus inicios históricos, ha tendido a proteger a la parte más débil de la relación laboral; de ahí que históricamente las legislaciones hayan establecido normas protectoras en sus leyes positivas por la diferencia entre el trabajador y el empleador en la relación contractual. Eduardo Couture estimaba que el procedimiento lógico de corregirlas desigualdades es el de crear otras, de forma tal que los privilegios creados por el legislador le permitan al trabajador recuperar, en el campo jurídico, lo que ha perdido en el campo económico. En ese sentido es que, en esta rama del Derecho se introduce la idea de la igualdad jurídica compensada. La dependencia del trabajador al empleador es triple:

facultad de dirección, administrativa y poder disciplinario, que le son inherentes como empleador, por lo tanto tiene una especial incidencia en el surgimiento de este principio. Además, el trabajador se encuentra sometido a una dependencia económica del empleador al poner su fuerza de trabajo, de cualquier índole que esta sea, al servicio de otro a cambio de una remuneración económica. Entonces, la justificación de este principio se centra precisamente en la necesidad de dotar al trabajador, quien se presenta como la parte jurídicamente más débil frente a los poderes del empleador, de los elementos necesarios para que compense su situación.

2.2.1.6. El debido proceso laboral

Arevalo, J. & otros. (2014), el proceso, en su sentido etimológico, viene de procesos que significa avance y progreso encaminados a algo. Procesalmente podemos traducir la noción de avance y progreso como vocablos en estructura de reglas y actos encaminados a la consecuencia de algo: la sentencia. Y en todo proceso laboral intervienen dos partes, y tienen esa calidad quien es actor o demandado y su situación se circunscribe al sometimiento de los dispositivos que rigen los actos procesales. El trabajador como actor pide la protección de un derecho subjetivo por los órganos jurisdiccionales.

Es decir, el proceso en general vendría a ser un conjunto de reglas, formas y actos para la consecución de ciertos fines, fundamentalmente la solución de un conflicto a través del Derecho como categoría de la mediación social.

En general la actividad mediante la cual se desarrolla en concreto la función jurisdiccional se llama proceso. Por ello, hay que diferenciar entre proceso y procedimiento: el proceso es el todo organizado de actos, el procedimiento constituye tan solo la forma externa del fenómeno procesal, los modos con los cuales deben ser

realizados y ordenados los actos que corresponden al proceso. Los actos procesales constituyen el procedimiento, cuyo conjunto recibe el nombre de proceso que tiene como fin resolver el conflicto sometido a la decisión del órgano jurisdiccional mediante un fallo. Y el debido proceso es la garantía de la tutela jurisdiccional efectiva. Este fundamento de índole procesal se encuentra reconocido en la Constitución como parte integrante de los principios y derechos de la función jurisdiccional. Es decir, en el ordenamiento peruano se reconoce, como garantía constitucional, el derecho de todo ciudadano de obtener de los órganos jurisdiccionales, no tan solo una resolución judicial que ponga fin al conflicto de intereses que originó la activación del sistema judicial sino una resolución que se encuentre debidamente sustentada en debido proceso.

La obtención de una resolución debidamente motivada debe tener presente el fundamento del debido proceso, el cual postula que las resoluciones judiciales han de ser congruentes, en otras palabras, deben encontrarse acordes a las peticiones que estas resuelvan. La resolución judicial es el acto procesal mediante el cual el juez decide en el proceso; en tal sentido, lo que decida debe ser congruente; de no serlo, no estaría resolviendo la controversia y, por ende, la referida incongruencia afectaría la esencia misma de los actos resolutorios.

2.2.1.7. La discriminación positiva

Devergottini, G. (2002), el artículo III del Título Preliminar establece que el juez deberá ser más fuerte en aplicar los fundamentos que hemos comentado que involucre una igualdad de oportunidades para la madre gestante, el menor de edad y la persona con discapacidad. En tal sentido, el juez laboral deberá utilizar herramientas legales de acciones afirmativas en la solución de conflictos. Como ejemplo, podemos señalar las

medidas impulsadas en la Ley N° 29973, Ley General de las Personas con Discapacidad. Asimismo, tenemos el Convenio 111 de la OIT del año de 1958, sobre la discriminación. Este se encuentra dentro de la gama de Convenios pertenecientes a los considerados como fundamentales y reconocidos dentro de la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. La pertinencia de que este Convenio se encuentre dentro de esta Declaración, lo sitúa como perteneciente al núcleo duro del derecho a la igualdad y no discriminación en el empleo.

Es por este motivo que este Convenio es de suma importancia no solo para materia de diferencias irrazonables, con respecto a las personas con discapacidad; sino para la discriminación, en general.

2.2.1.8. El rol protagónico del juez Arevalo, J. y otros. (2014)

Lo referido a los tratados internacionales señalados por la norma comentada

De acuerdo a los artículos III del Título Preliminar y 12.1 de la NLPT, el papel del juez en este nuevo proceso es preponderante, no solo porque dirige e impulsa el proceso, sino porque incluso la misma norma les asigna facultades de interrogar a las partes, abogados y terceros en cualquier momento.

El juez, en el proceso en general, es el director, gobierna el proceso y decide la causa. Pero, como servidor del Estado, su función principal es administrar justicia mediante la aplicación de tres funciones: “la investigación de la verdad; búsqueda de la norma y la interpretación de su sentido; y la aplicación del Derecho a los hechos”. Es un criterio aceptado que el juez laboral debe tener dentro del proceso una participación activa y efectiva, un virtual protagonismo que, sin disolver la estructura dispositiva del

mismo, la tñña marcadamente de inquisitividad. Por lo que, sería razonable pensar que, el incremento de las facultades de iniciativa y dirección del proceso asignada al órgano judicial se justifica precisamente por la situación de desequilibrio real entre las partes. Pero esto supone necesariamente la capacitación a los funcionarios jurisdiccionales y especialmente a los jueces sobre la aplicación de la LPT, implementación de los medios logísticos para hacer posible el nuevo proceso laboral: la introducción de nuevas tecnologías como el uso, del correo electrónico para las notificaciones y la grabación en audio y video de las audiencias, como está regulado en el artículo 12 de la NLPT. La implementación “exigirá un entrenamiento especial de jueces y abogados, así como también tomar conciencia de que para que funcione adecuadamente se hace necesaria la existencia de una carga procesal razonable por juzgado y un soporte presupuestal mayor, para dotar un número de jueces suficientes.

2.2.1.9. La justicia laboral conforme a la Constitución y la ley

Arevalo, J. y otros. (2014), debemos superar la tendencia que muchos sostienen que el Derecho Procesal del Trabajo como un conjunto de normas son neutras y aisladas del Derecho sustantivo. En tanto que el proceso laboral nace de la necesidad de garantizar y plasmar los derechos sustantivos de los trabajadores en caso de ser desconocido, incumplido o conculcado. En esto radica su importancia cada vez mayor por los fines que se propone y las consecuencias que trata de evitar. Ambos aspectos requieren la necesidad de adecuar los lineamientos del proceso en general con las normas y principios del Derecho del Trabajo, a las particularidades propias de los conflictos derivados de la relación laboral y las reclamaciones de los trabajadores. Esto condujo, en algunos países, a la constitucionalización del proceso como un conjunto de derechos de la persona y garantías a través de la proclamación programática de principios de

Derecho Procesal). Dicho esto, podemos señalar que en el Perú con la Constitución de 1979 se empezó a regular los principios propios del Derecho del Trabajo: el principio protector (art. 42), el de igualdad de trato (art. 42, segundo párrafo), el de continuidad (art. 48), el de irrenunciabilidad (art. 57, primer párrafo) y el principio in dubio pro operario (art. 57, segundo párrafo). Y se reconocieron derechos fundamentales de los trabajadores, como la estabilidad laboral (art. 48), los derechos colectivos (arts. 51 y 55) el derecho a participar en la gestión y utilidad de la empresa (art. 56).

2.2.1.10. Interpretación y aplicación de toda norma jurídica Devergottini, G. (2002)

La naturaleza de una norma jurídica no depende del cuerpo de disposiciones en que se halle inserto, sino de su contenido propio. Es decir, el fin que tiene, en otras palabras, la regulación de un hecho social. Ahora bien, en este caso nos interesan las normas jurídicas para la decisión de un determinado conflicto laboral. La clave en este caso radica en el contenido de la norma: si tiende a describir ese tipo tan particular de relación continuativa y dinámica que denominamos proceso, si halláramos en una norma jurídica la descripción de cómo se debe realizar u ordenar el cúmulo de actos tendientes a la obtención de una decisión judicial susceptible de ejecución por parte de los órganos del Estado, esa norma será procesal.

Por otro lado, el concepto general de interpretación supone declarar el sentido de algo, especialmente conocido y aplicado en el mundo jurídico en donde existen distintos métodos de interpretación normativa. Por ello, es fundamental la condición normativa específica de los principios que viene dada por su multifuncionalidad. En efecto, el valor jurídico de algunos principios se centra, sobre todo, en la introducción de criterios de interpretación de otras normas. Otros, por el contrario, van más allá y

tienen efectos más directos desplazando la aplicación de determinadas normas o determinando el sentido de la solución a los problemas jurídicos que plantea la práctica cotidiana. Es de destacar además, que un mismo principio puede desarrollar, dependiendo de las circunstancias del caso, esas funciones. Sin embargo, “el rasgo esencial, que define la condición del principio general del Derecho es su carácter de elemento informador del ordenamiento jurídico en un conjunto o de un sector del mismo. Para que podamos hablar de la existencia de un determinado principio, debe poder apreciarse que las reglas existentes en un ámbito jurídico concreto, se encuentran informados por un determinado criterio de justicia que le es común. (p. 856-860)

2.2.2. Bases teóricas sustantivas

2.2.2.1. Contratación personal

(Neves, J. 2007)

El contrato de trabajo es el acuerdo voluntario entre dos partes: el trabajador y el empleador. El trabajador es necesariamente una persona natural que se compromete a prestar sus servicios en forma personal y remunerada. Por su parte, el empleador puede ser una persona natural o jurídica que se obliga a una contraprestación, es decir, se obliga al pago de una remuneración. En tal medida, los frutos o resultados de los servicios que presta el trabajador pertenecen al empleador. Además, en virtud del contrato de trabajo, el empleador se responsabiliza de los riesgos del negocio, y goza de las facultades de dirigir, fiscalizar y sancionar los servicios prestados por el trabajador. Por consiguiente, el contrato de trabajo es un negocio jurídico que da origen a un vínculo laboral, el cual genera y regula un conjunto de derechos y obligaciones para las partes, así como las condiciones dentro de las cuales se desarrollará dicha relación.

Álvaro, M. (2016)

El contrato de trabajo es la institución más importante del Derecho Laboral. Su importancia descansa en que a partir de su configuración nacen los distintos derechos y obligaciones para las partes que lo integran: el trabajador, de un lado; y el empleador, de otro. El contrato de trabajo no es otra cosa que el acuerdo de voluntades por el cual un trabajador se compromete a prestar sus servicios personales en forma subordinada, y el empleador al pago de la remuneración correspondiente.

2.2.2.2. Modalidades de contratación

Gonzales, L. (2013)

Resulta acertado sostener que las modalidades de contratación deberían referirse exclusivamente a formas de vinculación derivadas de motivos temporales, circunstanciales y/o accidentales que no deberían estipular beneficios y condiciones de trabajo por la naturaleza de la actividad; sin embargo, en ocasiones las modalidades de contratación laboral desarrolladas por la legislación interna, según su contenido, dan la impresión de ser más bien regímenes laborales especiales; tal es el caso de la modalidad de contratación de trabajo a domicilio regulada en la LPCL, así como otras que también serán desarrolladas en los siguientes acápite.

El mismo autor señala:

Como se ha indicado en repetidas oportunidades, en el sistema laboral la temporalidad de la contratación se presume indeterminada, siendo la celebración de los contratos sujetos a modalidad, una regla excepcional. En efecto, en beneficio de los trabajadores, el ordenamiento jurídico otorga una posición preferente a los contratos indeterminados sobre aquellos sujetos a un plazo definido.

Toyama, J. (2008)

Los contratos de trabajo sujetos a modalidad son indiscutiblemente actos formales y, por ende, exigen para su validez y/o eficacia el cumplimiento de determinados requisitos; en caso de que tales presupuestos sean inobservados operaría la desnaturalización de la contratación, pasando a ser considerados como contratos de trabajo de duración indeterminada.

2.2.2.2.1. Contratos de naturaleza temporal

Contrato por inicio o incremento de actividad

Dirección de Capacitación y Difusión Laboral (2017), estos contratos se justifican por el inicio o incremento de actividades productivas de la empresa. Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa. Su duración máxima es de tres años.

Contrato por necesidades del mercado

Gonzales, L. (2013), mediante esta modalidad se podrá contratar por un máximo de cinco años a trabajadores para atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado, aun cuando se trate de labores ordinarias que forman parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente. En ese sentido, la causa objetiva que justifique la utilización de esta modalidad de contratación debe sustentarse en un incremento temporal imprevisible del ritmo normal productivo, con exclusión de variaciones de carácter cíclico o de temporada que se produce en actividades estacionales.

Contrato por reconversión empresarial

Dirección de Capacitación y Difusión Laboral (2017)

Estos contratos se justifican en los casos de sustitución, modificación y ampliación de las actividades desarrolladas en la empresa, y en general toda variación de carácter tecnológico en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos. Su duración máxima es de dos años.

2.2.2.2.2. Contratos de naturaleza accidental

Contrato ocasional

Gonzales, L. (2013)

Esta modalidad de contratación corresponde ser utilizada con la finalidad de atender necesidades transitorias distintas de la actividad habitual del centro de trabajo, siendo su duración máxima de seis meses al año. Representa una modalidad que se justifica plenamente en la temporalidad. Lo que determina esta modalidad de contratación es la atención de labores no habituales de la empresa. En este caso, la contratación no está fundada en circunstancias que implican una mayor demanda del mercado. (p. 45)

Contrato de suplencia

El contrato de suplencia es el negocio jurídico que busca sustituir al trabajador estable de una empresa cuya relación laboral se ha suspendido por razones justificadas en relación con la ley aplicable o las disposiciones normales aplicables. Definido como una transacción legal entre un empleador y un trabajador con un propósito de sustituir temporalmente a otro en un puesto de trabajo determinado, por un lado, los empleadores se enfrentan a un mecanismo contractual que puede satisfacer las dobles ventajas de poder contar con personas talentosas ante la ausencia del trabajador y, por un lado, esto le permite al trabajador a cargo mantener su puesto de trabajo y reincorporarse posteriormente.

En este sentido, el objetivo del contrato de suplencia es que el trabajador así contratado reemplace temporalmente al trabajador "estable" (trabajador bajo contrato indeterminado), es decir que a través de este contrato, un trabajador "eventual" (vinculado a un contrato a plazo determinado); Sin embargo, si esto ocurre, la solución más adecuada sería aplicar el Artículo 61 de la LPCL de manera similar o, de no ser así, aplicar la cláusula genérica a que se refiere el Artículo 82 de la LPCL, concluyendo un contrato temporal "innominado".

También debe tenerse en cuenta que esta modalidad contractual solo puede utilizarse en caso de suspensión de una relación laboral (perfecta o imperfecta), conforme a las causales indicadas en el artículo 12 de la LCPL. Al igual de aquella que fueron materia de una negociación colectiva. Las únicas excepciones son: las suspensiones por razones fortuitas o fuerza mayor (artículo 12, letra l) o por razones económicas, tecnológicas, estructurales o similares (artículo 46, letra b), porque tendrían repercusión tanto en ambos trabajadores, es decir, el sustituye y el. Asimismo, se excluye el ejercer el derecho de huelga (artículo 12, letra h), cuyo contenido se vaciaría si se aceptara la contratación de suplentes para reemplazar a los huelguistas. (p. 108).

Pasco, M. (2012), su objeto es sustituir temporalmente a un trabajador estable de la empresa cuyo vínculo se encuentre suspendido o desarrollando temporalmente otras labores dentro de la misma empresa, por razones de orden administrativo. Su duración depende de las circunstancias, pero el empleador deberá reservar el puesto a su titular, quien conserva su derecho de readmisión, con la cual opera la extinción del contrato de suplencia.

2.2.2.3. Condiciones básicas de toda contratación

Rodríguez, F. y Quispe, G. (2009)

Deben tenerse en cuenta las siguientes condiciones:

El objeto del contrato señalado para cada de las modalidades; y,

El plazo máximo según la modalidad de contrato.

El incumplimiento de una de las condiciones conduciría a la desnaturalización del contrato, calificándose este como un contrato "indefinido". .

2.2.2.4. El despido

Rodríguez, F. y Quispe, G. (2009)

En la conceptualización del despido existen dos posiciones sobre su definición y alcances; tenemos una posición amplia o integral, que define al despido como toda forma de extinción de la relación laboral imputable al empleador; así en este supuesto la sola decisión del empleador decide la continuidad de un vínculo laboral y comprende todas las causas en que la voluntad del empleador origine la extinción. De manera que el despido sería un género comprensivo de una diversidad de causas extintivas del contrato de trabajo, y tanto el despido disciplinario como el cese colectivo serían especies de aquel, toda vez que cualquiera de estas hipótesis de terminación del contrato se produce más allá de la causal que se invoque, en última instancia, por decisión unilateral del empleador.

Quispe, G. (2009), existe una segunda posición restringida y limitativa del despido, que lo define como la resolución del contrato por voluntad unilateral del empleador debido a la falta grave imputable al trabajador. En este caso, el despido se circunscribe a la extinción de la relación por incumplimiento del trabajador o medida disciplinaria,

excluyéndose del alcance del despido cualquier otra forma de extinción de la relación laboral que tenga como origen la voluntad del empleador. Nuestra legislación asume esta postura y excluye al cese por causas objetivas como un supuesto de despido, circunscribiendo este último al cese individual y por causa justa determinada por la capacidad o la conducta del trabajador.

2.2.2.5. Despido en la legislación nacional

Quispe, G. (2009)

En nuestro ordenamiento jurídico, el despido está regulado por la LPCL y su reglamento, aprobado por el D.S. N° 001-96-TR. Los tipos de despido allí regulados son los siguientes: a) por causa justa; b) arbitrario; c) nulo, y d) indirecto. El primero de los señalados es el único supuesto de despido permitido por la ley, mientras que los otros tipos normados son los despidos vedados o prohibidos por afectar derechos constitucionales de los trabajadores.

El despido es un acto extintivo de la relación laboral que en nuestra legislación exige la concurrencia de los siguientes requisitos:

Arce, E. (2008)

a. El trabajador debe laborar cuatro o más horas diarias.

Sobre el particular, y con relación a las contingencias que se puede presentar por el despido, el artículo 22 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, señala que solo procede el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labora cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, cuando exista una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. Vale decir, únicamente tienen la protección contra el despido arbitrario los trabajadores que laboren cuatro o más horas diarias para un mismo empleador. En consecuencia, un trabajador a tiempo parcial no

goza de la protección que otorga la ley en estos casos; o sea, el empleador podrá prescindir de sus servicios simplemente cursándole una carta de cese, y pagándole sus beneficios señalados si correspondiera; no existiendo en este supuesto ninguna consecuencia económica negativa que afecte al empleador. Como dato adicional, debe tenerse en cuenta que los trabajadores sujetos a contratos a tiempo parcial, además, pueden percibir una remuneración menor a la remuneración mínima vital, siempre y cuando sea proporcional al número de horas laboradas para el empleador; y a diferencia de lo estipulado para los contratos de trabajo a tiempo indeterminado o sujetos a modalidad, en esta modalidad contractual los empleadores no están obligados al pago de la Compensación por Tiempo de Servicios ni a las vacaciones, pero sí al pago de la asignación familiar, las gratificaciones legales, participación en las utilidades, entre otros beneficios en que no se exija el cumplimiento de una jornada laboral mínima de cuatro horas diarias.

b. El trabajador debe haber superado el periodo de prueba.

Plá, A. (1998), vale decir, antes de que el trabajador supere dicho periodo puede ser despedido sin media razón alguna, y sin ninguna consecuencia negativa para el empleador. En este supuesto (el periodo de prueba) estamos ante un derecho potestativo que tiene como titular al empleador, y que lo faculta para extinguir la relación laboral sin que tal decisión unilateral le acarree responsabilidad pecuniaria o de otro tipo. Esta institución sirve básicamente para que el empleador pueda cerciorarse de la capacidad del trabajador que está contratando; de que se pueda verificar que el trabajador tiene, en efecto, la aptitud que dice tener.

En ese sentido, podemos definir el periodo de prueba como el lapso de tiempo en el cual el empleador evalúa si el trabajador se desempeña de acuerdo a las expectativas

de idoneidad y eficiencia requeridos para el puesto de trabajo para el que fue contratado; y solo a partir de que este se supere se consolida la estabilidad del contrato de trabajo, y los efectos de este se consideran producidos desde el momento inicial de su celebración; así después de cumplido el plazo solo se podrá extinguir la relación laboral por las causales señaladas en el artículo 16 de la LCPL. El plazo de duración del periodo de prueba por lo general es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario; pero este plazo no debe ser tomado como uno de carácter imperativo, ya que esta norma tiene la naturaleza jurídica de ser una de máximo derecho necesario o de topes, es decir, ya sea a través de los contratos individuales, convenios colectivos o la costumbre, existe total libertad para concertar un periodo de prueba por debajo del límite establecido.

Gorelli, J. (2008)

c. La causal de despido debe encontrarse expresamente establecida en la Ley y haber sido comprobada.

La causa del despido debe estar relacionada con la conducta o capacidad del trabajador; y sobre las cuales nos pronunciaremos a lo largo de este estudio. Ahora bien, como se puede apreciar el despido es una institución que ha sido motivo de muchas contradicciones lo que incluso se refleja en la concepción que se tenga de ella; no obstante, por el carácter de esta obra, analizaremos esta institución tomando en cuenta la posición adoptada por la legislación vigente. En ese sentido, solo nos abocaremos a los supuestos que nuestra legislación cataloga como despido, y no analizaremos en este capítulo el cese colectivo, respetando el hecho de que nuestra normativa no le da esta categoría jurídica.

2.2.2.5.1. Conceptualización del despido por causa justa y el requisito de causalidad.

Alonso, M. y Casas, M. (1991)

Se produce cuando el empleador finaliza la relación por una falta grave del trabajador.

La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso judicial incoado por el trabajador a efectos de impugnar el despido.

La exigencia de la causalidad en el despido tiene relación con la necesidad de los estados de salvaguardar la estabilidad laboral en el empleo, restringiéndose de manera progresiva la facultad del empleador de poner fin a la relación de trabajo en cualquier momento. El criterio seguido aquí es que “la estabilidad en el empleo significa la protección del trabajador contra el despido arbitrario, lo que implica que un trabajador tiene derecho a conservar su empleo durante toda su vida de trabajo, sin que pueda privársele de él, a menos que exista una causa que justifique el despido. De esta manera, como se puede apreciar, en materia de despido laboral nuestro sistema es “casualista”, pues el despido siempre debe fundamentarse en una causal legal que habilite al empleador a tomar esa decisión de manera justificada. Esto se complementa con la aplicación de los principios de legalidad y tipicidad, que implican que la causal debe encontrarse prevista expresamente en la ley como tal, con anterioridad a su comisión; y que únicamente será sancionado aquello que está claramente legislado. .

2.2.2.5.2. Las causas justas de despido en la legislación laboral peruana

Quispe, G. 2009)

Solo tenemos dos tipos de causas justas dentro de la legislación peruana:

Causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador.

Implica que dicha capacidad puede sufrir variaciones, afectándose la labor desempeñada, siendo una característica de los supuestos que engloban este detrimento de la capacidad física que ninguno dependa de la voluntad del trabajador.

Causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador.

Son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador: la comisión de falta grave, la condena penal por delito doloso y la inhabilitación del trabajador.

2.2.2.5.3. Causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador

Molero, C. (1998)

El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida, determinante para el desempeño de sus tareas

Nos encontramos ante el supuesto del trabajador que sufre un desmedro de sus facultades mentales y físicas que lo convierten en un inepto laboral. Debe ser una ineptitud sobrevenida, ya que, si se produjo antes de suscribirse el contrato de trabajo, o incluso durante el periodo de prueba, no puede alegarse esta causal de extinción. Se trata de una disminución de la facultad física o mental del trabajador que en principio equivale a los casos de “invalidez parcial permanente”. Se excluyen los supuestos de “invalidez parcial temporal” ya que estos constituyen causal de suspensión del contrato de trabajo, siendo improcedente el despido cuando la relación laboral se encuentre suspendida por enfermedad o accidente del trabajador.

De la puente, M. (2003)

Desempeño deficiente en relación con la capacidad del trabajador y el desempeño promedio en el trabajo y en condiciones similares

El desempeño o rendimiento es bajo en comparación con la capacidad de los otros trabajadores y el desempeño promedio para actividades similares. Está referida a la

disminución en el rendimiento, el volumen o la calidad de la producción, verificada fehacientemente o con el concurso de los servicios inspectivos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) el cual podrá solicitar el apoyo del sector al que pertenece el centro de trabajo.

Por ejemplo, a un vendedor se le ordenan vender 100 libros y solamente vende 20 cada mes. La jurisprudencia indica respecto a esto, que al ser el “bajo rendimiento” invocado tanto una causa injusta relacionada con la capacidad del trabajador (inciso b del artículo 23) como con la conducta del trabajador (inciso b del artículo 25), es necesario que el empleador especifique o detalle la causa justa (capacidad o conducta) por la que se produce el despido, además de comprobarla o demostrarla. Finalmente, a fin de despedir por incapacidad a un trabajador, la jurisprudencia ha señalado, en concordancia con el artículo 31 de la LPCL, que se le deberá conceder al trabajador el plazo de treinta días para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia, vencido el cual, y sin que se haya superado la deficiencia, recién podrá cursársele la comunicación escrita del despido.

2.2.2.6. Causa justa de despido por la conducta del trabajador

2.2.2.6.1. El despido disciplinario o por la comisión de falta grave

Gorelli, J. (2008), en este caso estamos ante el llamado despido disciplinario que la doctrina define como la extinción del vínculo laboral por la voluntad unilateral del empleador, basado en el incumplimiento grave por parte del trabajador de sus obligaciones dentro del contrato de trabajo. Se trata del despido que concierne a “un episodio perteneciente al mundo de los premios y castigos y supone que el empleado haya incurrido en un incumplimiento tan grave de su contrato que faculta al empleador para dar este por terminado justificadamente.

2.2.2.6.2. La condena penal por delito doloso

Gorelli, J. (2008)

En este caso la causa de despido se configura por la condena del trabajador por la comisión de delito doloso, aunque no se produzca la privación efectiva de su libertad en el supuesto de suspensión de la ejecución de la pena. La jurisprudencia señala que en estos casos se requiere que la sentencia haya quedado firme, y no puede ser imputada por el empleador en cualquier momento; razón por la cual debe realizarse el control en mérito del principio de inmediatez. La inmediatez, respecto de supuesto de falta grave, supone un nexo de causalidad entre la conducta que ha sido sancionada penalmente y la decisión del empleador de despedir al trabajador condenado, de modo que si el empleador, pese a haber tomado conocimiento de que su trabajador fue condenado, permanece indiferente, debe entenderse que ha desestimado la opción de despedirlo.

2.2.2.6.3. La inhabilitación del trabajador

Gorelli, J. (2008)

Este supuesto está relacionado con la actividad pública que pueda ejecutar el trabajador, y se configura cuando se le impone la sanción de inhabilitación para el desempeño de su actividad, profesión u oficio. La hipótesis está referida al caso de que se requiera un permiso, una autorización o una licencia para poder desempeñar la tarea y el trabajador se vea privado de ella. Más que frente a una causal relacionada con la conducta del trabajador, estamos aquí ante un hecho externo que impide la continuación del contrato de trabajo; se trata de una imposibilidad sustancialmente jurídica de continuar la relación laboral. Para que proceda el despido, la inhabilitación debe tener una duración igual o superior a los tres meses. Si el plazo es menor, solo

origina la suspensión de la relación laboral. Cabe aclarar que la inhabilitación no extingue por sí misma la relación laboral, pues requiere la decisión del empleador de despedir al trabajador. Asimismo, no puede ser imputada por el empleador en cualquier momento, razón por la cual debe realizarse el control en mérito del principio de inmediatez. Finalmente, un supuesto que podría ser en determinadas circunstancias motivo de despido es de la suspensión o cancelación de licencias de conducir o la inhabilitación temporal o definitiva del conductor para obtener la licencia; por ejemplo, si se suspende para más de tres meses a los choferes de servicio público o privado. Desde nuestro punto de vista, las sanciones señaladas en el artículo 314 del Decreto Supremo N° 033-2001-MTC, al tener una duración mayor de tres meses, pueden configurar una causal legítima de despido justificado.

2.3. Marco conceptual

Calidad.- Es la propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una cosa que permitan apreciarla como igual, mejor o peor que las restantes de su especie. (Real academia de la Lengua Española, 2001)

Expediente.- En derecho procesal, es el conjunto de escritos, actas y resoluciones donde se encuentran consignados todos los actos procesales realizados en un proceso, los cuales son ordenados según la secuencia de su realización en folios debidamente numerados correlativos (Poder Judicial, 2013).

De la carga de la prueba.- Esta Liberación consiste en poner a cargo de un litigante la demostración de la veracidad de sus proposiciones de un hecho en juicio el requerimiento es la Facultad de la parte interesada de probar su proposición obligación procesal a quien afirma o señala.

Normatividad. La normativa se refiere al establecimiento de reglas o leyes, dentro de

cualquier grupo u organización, la moral es la formación que tienes o el conjunto de creencias de una persona o grupo social determinado, y la ética es la forma en la que te comportas en la sociedad, es la que se dedica al estudio de los actos humanos; por lo tanto la normativa en esos campos son las leyes que y reglas que rigen el comportamiento adecuado de las personas en sociedad.

Derechos fundamentales.- Conjunto básico de facultades y libertades garantizadas judicialmente que la Constitución reconoce a los ciudadanos de un país determinado.

Distrito judicial.- Parte de un territorio en donde un juez o tribunal ejerce jurisdicción.

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

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

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.

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

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.

Doctrina.- Conjunto de tesis y opiniones de los tratadistas y estudiosos del derecho que

explican y fijan el sentido de las leyes y sugieren soluciones para cuestiones aún no declaradas tiene importancia como fuente mediata del derecho ya que el prestigio y la autoridad de los destacados juristas influyen a menudo sobre la labor del legislador e incluso en la interpretación judicial de los textos vigentes.

Expresa.- Claro, evidente, específico, detallado, Ex profeso, con intención voluntariamente de propósito.

Evidenciar.- hacer patentes y manifiesta la certeza de algo probar y Mostrar que no sólo es cierto si no claro Real Academia de la lengua española 2001

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y nivel de investigación.

3.1.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación es una investigación aplicada, de acuerdo a Carrasco, S. (2010), esta investigación se realiza con el objetivo de resolver problemas facticos, su

proposito es dar respuesta objetiva a interrogantes que se plantean, en un determinado fragmento de la realidad y del conocimiento, con el objeto de contribuir en la estructuración de las teorías científicas, disponibles para los fines de la investigación tecnológica y aplicada. El ambito donde se desarrolla la investigación sustantiva es la realidad social y natural.

3.1.2. Nivel de investigación.

El nivel de investigación es descriptivo simple tal como lo define Carrasco, S. (2010), quien indica que este nivel se conoce, identifica y describe las características esenciales del fenómeno social en estudio, respondiendo las preguntas (Como es) ¿Cuales es? .

Según, Sánchez, C. Hugo, R. y Meza. C. (1996) Los estudios descriptivos, consiste fundamentalmente en describir un fenómeno o una situación mediante el estudio del mismo en una circunstancia temporal – espacio determinada.

3.1.3. Enfoque de investigación.

Porque se extraerá de la observación de las sentencias las descripciones externas desde una perspectiva holística; en otras palabras, se evaluará el porqué de la sentencia y el cómo el juez tomó esta decisión, de la variable cualitativa.

3.2. Diseño de investigación

Un diseño de investigación “es el plan o estrategia concebido para responder a las preguntas de investigación” Christense, N. (1980).

Se representa como una estructura esquematizada de los aspectos fundamentales del proceso.

Es usado para controlar las variables

Es un Instrumento de dirección para la investigación

El diseño de investigación es el descriptivo simple que presenta el siguiente esquema:

M ----- O

M: Muestra

O: Observación

3.3. Objeto de estudio y variable de estudio

El objeto de estudio. Estuvo conformado por las sentencias de primera y segunda instancia sobre Beneficios Sociales, en el Expediente N° 00513-2011-0-2402-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Ucayali, 2018

La variable en estudio es, calidad de las sentencias sobre Beneficios Sociales.

3.4. Fuente de recolección de datos

El Expediente N° 00513-2011-0-2402-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Ucayali, 2018, donde se desarrolló de la calidad de las sentencias sobre Beneficios Sociales.

3.5. Procedimiento de recolección, y plan de análisis de datos.

Se ejecutará por etapas o fases, conforme sostienen Lenise Do Prado; Quelopana Del Valle; Compean Ortiz, y Reséndiz Gonzáles (2008). Estas etapas serán:

3.5.1. La primera etapa.

Abierta y exploratoria. Será una actividad que consistirá en aproximarse gradual y reflexivamente al fenómeno, estará guiado por los objetivos de la investigación; donde cada momento de revisión y comprensión será una conquista; es decir, será un logro basado en la observación y el análisis. En esta fase se concretará, el contacto inicial con la recolección de datos.

3.5.2. La segunda etapa

Más sistematizada, en términos de recolección de datos. También, será una actividad orientada por los objetivos, y la revisión permanente de la literatura, porque facilitará la identificación e interpretación de los datos. Se aplicará las técnicas de la observación

y el análisis de contenido, y los hallazgos serán trasladados literalmente, a un registro (hojas digitales) para asegurar la coincidencia; con excepción de los datos de identidad de las partes y toda persona particular, citados en el proceso judicial serán reemplazados por sus iniciales.

3.5.3. La tercera etapa.

Consistente en un análisis sistemático. Será una actividad observacional, analítica, de nivel profundo orientada por los objetivos, articulando los datos con la revisión de la literatura.

El instrumento para la recolección de datos, será una lista de cotejo validado, mediante juicio de expertos (Valderrama, s.f), estará compuesto de parámetros, normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, extraídos de la revisión de la literatura, que se constituirán en indicadores de la variable. Los procedimientos de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable.

3.6. Población, muestra y unidad de muestra.

La población y la muestra están constituido por el expediente judicial culminado que tiene las siguientes características:

Por lo tanto la muestra se denomina muestra-poblacional, que no es necesario la prueba de hipótesis en base a (Mendenhall. W. Beaver, R. y Barbara, M. (2010).

Expediente N° 00287-2017-0-2402-JR-LA-02 del Distrito Judicial de Ucayali –2018

MATERIA : BENEFICIOS SOCIALES

DEMANDANTE : ATS

DEMANDADO : MPCP

3.7. Consideraciones éticas

El investigador está sujeto a lineamientos éticos básicos de objetividad, honestidad, respeto de los derechos de terceros, relaciones de igualdad, así como a evidenciar un análisis crítico (Universidad de Celaya, 2011). Es decir, que ha asumido compromisos éticos durante todo el proceso de investigación; para cumplir el principio de reserva, el respeto a la dignidad humana y el derecho a la intimidad.

3.8. Rigor científico

Se tiene en cuenta la confirmabilidad y la credibilidad; con el propósito de minimizar sesgos y tendencias del investigador, y poder rastrear los datos en su fuente empírica Hernández, R., Fernández, C. y Batista, P. (2010).

3.9. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Para el recojo de datos se aplicó las técnicas de la observación y el análisis de contenido, el instrumento utilizando fue una lista de cotejo, validado, mediante juicio de expertos Hernández, R. Fernández, C. & Batpista, P. (2010) en su contenido se presentaron los criterios de evaluación, los cuales fueron extraídos de la normatividad, la doctrina y jurisprudencia, que se constituyeron en indicadores o parámetros de calidad.

De otro lado, a efectos de asegurar la objetividad, la coincidencia de los hallazgos con el contenido de la sentencia, los cuadros de resultados revelaran el contenido del objeto de estudio, bajo la denominación de evidencia empírica; es decir, el texto de las sentencias.

3.10. Procedimiento de recolección y Plan de análisis.

Se ejecutó por etapas o fases, conforme sostienen Muñoz, D. (2014). Estas etapas serán:

3.10.1. La primera etapa:

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

3.10.2. La segunda etapa:

Luego fue la sistematización, en términos de recolección de datos. También, fue una actividad orientada por los objetivos, y la revisión permanente de la literatura, porque facilitó la identificación e interpretación de los datos. Se aplicó las técnicas de la observación y el análisis de contenido, y los hallazgos fueron trasladados literalmente, a un registro (hojas digitales) para asegurar la coincidencia; con excepción de los datos de identidad de las partes y toda persona particular, citados en el proceso judicial fueron reemplazados por sus iniciales.

3.10.3. La tercera etapa:

Consistió en un análisis sistemático. Fue una actividad observacional, analítica, de nivel profundo orientada por los objetivos, articulando los datos con la revisión de la literatura.

El instrumento para la recolección de datos, fue una lista de cotejo validado, mediante juicio de expertos (Valderrama, s.f), que está compuesto de parámetros, normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, extraídos de la revisión de la literatura, que se constituirán en indicadores de la variable. Los procedimientos de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable, se evidencia en el Anexo.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados de resultados

Cuadro 1 de la parte expositiva

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la introducción y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			1	2	3	4	5	[0-2]	[3-4]	[5-6]	[7-8]	[9-10]		
Introducción		1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple 2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? Si cumple 3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple 4. Evidencia aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple 5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple					X							
Postura de las partes		6. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple 7. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple 8. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple 9. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. No cumple 10. 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				X								9

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00513-2011-0-2402-JR-LA-01, Distrito Judicial De Ucayali, 2018

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

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

Primera parte.- En la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad.

Segunda parte.- Por su parte, en la postura de las partes, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes, y la claridad; mientras que 1: explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver, no se encontró.

Tercer parte.- Obtenido el nivel de Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, el valor de 9

Cuadro 2 de la parte considerativa.

Parte considerativa de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación del hecho y del 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	
			1	2	3	4	5	[0-2]	[3-4]	[5-6]	[7-8]	[9-10]	
Motivación de los hechos		11. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple 12. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez). Si cumple 13. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). No cumple 14. 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 15. 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				X							9

LECTURA. El cuadro 2, revela que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: alta y muy alta, respectivamente.

Primera parte.- En la motivación de los hechos, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbados; razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, y la claridad. Mientras 1; razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta, no cumple.

Segunda parte.- Asimismo, en la motivación del derecho se encontraron los 5 parámetros previstos: razones orientadas a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada(s) ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; razones orientadas a interpretar las normas aplicadas; razones orientadas a respetar los derechos fundamentales; razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.

Tercer parte.- Obtenido el nivel de Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, el valor de 9

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

LECTURA. El cuadro 3, revela que la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia fue de rango: alta. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: baja y muy alta; respectivamente.

Primera parte.- En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron 2 de los 5 parámetros evidencia resolución nada mas de las pretensiones ejercidas; evidencia claridad; mientras que 3: evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercidas; evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate; evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, no se encontró.

Segunda parte.- Finalmente, en la descripción de la decisión se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación); evidencian mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración si fuera el caso, y la claridad.

Tercer parte.- Obtenido el nivel de Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, el valor de 7.

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

LECTURA. El cuadro 4, revela que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia fue de rango alta. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes que fueron de rango: muy alta y mediana, respectivamente:

Primera parte.-En la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes, aspectos del proceso y la claridad.

Segunda parte.- De igual forma en, la postura de las partes se encontraron 3 de los 5 parámetros previstos: evidencia el objeto de la impugnación; evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; y la claridad; mientras que 2 de los 5 parámetros: evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación, evidencia la pretensiones de la parte contraria al impugnante; no se encontraron.

Tercer parte.- Obtenido el nivel de Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, el valor de 8

Nota 1. La búsqueda e identificación de los parámetros de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, se realizó en el texto completo de la parte considerativa.

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

LECTURA. El cuadro 5, revela que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia fue de rango: alta. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: mediana y alta; respectivamente. Primera parte.-

En la motivación de los hechos, se encontraron 3 de los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; y la claridad; mientras que 2; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; no se encontraron.

Segunda parte.- Finalmente, en la motivación del derecho, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la norma aplicada fue seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad. Mientras que 1; Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión no se han encontrado.

Tercer parte.- Obtenido el nivel de Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, el valor de 7.

LECTURA. El cuadro 6, revela que la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia fue de rango alta. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: mediana y muy alta, respectivamente.

Primera parte.- En la aplicación del principio de congruencia, se encontró 3 de los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; el pronunciamiento evidencia nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta; y la claridad; mientras que 2: aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia, evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa, respectivamente, no se encontró.

Segunda parte.- Finalmente, en la descripción de la decisión, se encontró los 5 parámetros: mención expresa de lo que se decide u ordena; mención clara de lo que se decide u ordena; mención expresa y clara a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado); mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración), y la claridad.

Tercer parte.- Obtenido el nivel de Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, el valor de 8.

Cuadro 7 de la sentencia de primera instancia.

Variable de estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificaciones de las sub dimensiones					Calificaciones de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de la primera instancia								
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta				
			1	2	3	4	5		[0-5]	[6-11]	[12-17]	[18-23]	[24-30]				
Calidad de sentencia de la primera instancia	Parte Expositiva	Introducción					X	9	[9-10]	Muy alta						25	
		Postura de las partes				X			[7-8]	Alta							
	Parte Considerativa	Motivación de los hechos				X			9	[5-6]							Mediana
		Motivación del derecho					X			[3-4]							Baja
	Parte Resolutiva	Aplicación del principio de congruencia		X				7		[0-2]							Muy baja
										[9-10]							Muy alta
		Descripción de la decisión.					X		[7-8]	Alta							
									[5-6]	Mediana							
							[3-4]	Baja									
							[0-2]	Muy baja									

Fuente: sentencia de PRIMERA instancia en el expediente N° 00513-2011-0-2402-JR-LA-01– Distrito Judicial De Ucayali, 2018

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

LECTURA. El cuadro 7, revela que la calidad de la sentencia de primera instancia sobre Demanda de Beneficios Sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00513-2011-0-2402-JR-LA-01– Distrito Judicial De Ucayali, 2018, fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: muy alta, muy alta y alta, respectivamente. Donde, el rango de calidad de: la introducción, y la postura de las partes, fueron: muy alta y alta; asimismo de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: alta y muy alta, y finalmente de: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: baja y muy alta; respectivamente.

Cuadro 8 de la sentencia de Segunda instancia.

Variable de estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificaciones de las sub dimensiones					Calificaciones de las dimensiones		Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de la Segunda instancia							
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
			1	2	3	4	5			[0-5]	[6-11]	[12-17]	[18-23]	[24-30]			
Calidad de sentencia de la Segunda instancia	Parte Expositiva	Introducción					X	8	[9-10]	Muy alta	23						
		Postura de las partes			X				[7-8]	Alta							
	Parte Considerativa	Motivación de los hechos			X				7	[5-6]							Mediana
		Motivación del derecho				X				[3-4]							Baja
	Parte Resolutiva	Aplicación del principio de congruencia			X			8		[9-10]							Muy alta
		Descripción de la decisión.					X			[7-8]							Alta
									[5-6]	Mediana							
									[3-4]	Baja							
								[0-2]	Muy baja								

Fuente: sentencia de SEGUNDA instancia en el expediente N° 00513-2011-0-2402-JR-LA-01 – Distrito Judicial De Ucayali, 2018

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

LECTURA. El cuadro 8, revela que la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre Demanda de Beneficios Sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00513-2011-0-2402-JR-LA-01– Distrito Judicial De Ucayali, 2018 fue de rango: alta. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: alta, alta y alta, respectivamente. Dónde, el rango de la calidad de: la introducción, y la postura de las partes fueron: muy alta y mediana; asimismo, de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: mediana y alta; finalmente: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: mediana y muy alta, respectivamente.

4.2. Análisis de los Resultados.

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

Primera parte.- En la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad.

Segunda parte.- Por su parte, en la postura de las partes, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes, y la claridad; mientras que 1: explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver, no se encontró.

Tercer parte.- Obtenido el nivel de Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, el valor de 9

El cuadro 2, revela que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: alta y muy alta, respectivamente.

Primera parte.- En la motivación de los hechos, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbados; razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, y la claridad. Mientras 1; razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta, no cumple.

Segunda parte.- Asimismo, en la motivación del derecho se encontraron los 5

parámetros previstos: razones orientadas a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada(s) ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; razones orientadas a interpretar las normas aplicadas; razones orientadas a respetar los derechos fundamentales; razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.

Tercer parte.- Obtenido el nivel de Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, el valor de 9

. El cuadro 3, revela que la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia fue de rango: alta. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: baja y muy alta; respectivamente.

Primera parte.- En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron 2 de los 5 parámetros evidencia resolución nada mas de las pretensiones ejercidas; evidencia claridad; mientras que 3: evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercidas; evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate; evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, no se encontró.

Segunda parte.- Finalmente, en la descripción de la decisión se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación); evidencian mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración si fuera el caso, y la claridad.

Tercer parte.- Obtenido el nivel de Calidad de la parte resolutive de la sentencia de

primera instancia, el valor de 7.

El cuadro 4, revela que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia fue de rango alta. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes que fueron de rango: muy alta y mediana, respectivamente:

Primera parte.-En la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes, aspectos del proceso y la claridad.

Segunda parte.- De igual forma en, la postura de las partes se encontraron 3 de los 5 parámetros previstos: evidencia el objeto de la impugnación; evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; y la claridad; mientras que 2 de los 5 parámetros: evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación, evidencia la pretensiones de la parte contraria al impugnante; no se encontraron.

Tercer parte.- Obtenido el nivel de Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, el valor de 8

. El cuadro 5, revela que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia fue de rango: alta. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: mediana y alta; respectivamente.

Primera parte.- En la motivación de los hechos, se encontraron 3 de los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; y la claridad; mientras que 2; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; no se encontraron.

Segunda parte.- Finalmente, en la motivación del derecho, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la norma aplicada fue seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad. Mientras que 1; Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión no se han encontrado.

Tercer parte.- Obtenido el nivel de Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, el valor de 7.

El cuadro 6, revela que la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia fue de rango alta. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: mediana y muy alta, respectivamente.

Primera parte.- En la aplicación del principio de congruencia, se encontró 3 de los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; el pronunciamiento evidencia nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta; y la claridad; mientras que 2: aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia, evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa, respectivamente, no se encontró.

Segunda parte.- Finalmente, en la descripción de la decisión, se encontró los 5 parámetros: mención expresa de lo que se decide u ordena; mención clara de lo que se

decide u ordena; mención expresa y clara a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado); mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración), y la claridad.

Tercer parte.- Obtenido el nivel de Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, el valor de 8.

V. CONCLUSIONES

El cuadro 7, revela que la calidad de la sentencia de primera instancia sobre Demanda de Beneficios Sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00513-2011-0-2402-JR-LA-01– Distrito Judicial De Ucayali, 2018, fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: muy alta, muy alta y alta, respectivamente. Donde, el rango de calidad de: la introducción, y la postura de las partes, fueron: muy alta y alta; asimismo de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: alta y muy alta, y finalmente de: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: baja y muy alta; respectivamente.

El cuadro 8, revela que la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre Demanda de Beneficios Sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00513-2011-0-2402-JR-LA-01– Distrito Judicial De Ucayali, 2018 fue de rango: alta. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: alta, alta y alta, respectivamente. Dónde, el rango de la calidad de: la introducción, y la postura de las partes fueron: muy alta y mediana; asimismo, de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: mediana y alta; finalmente: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: mediana y muy alta, respectivamente.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alonso, M. y Casas, M. (1991). *El Derecho del Trabajo. 12ª edición*. Madrid: Universidad de Madrid.
- Álvaro, M. (2016). *Manual de Contratación Laboral*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Angel, J. y Vallejo, N. (2017). *La motivación de la sentencia*. Medellín: Universidad EAFIT.
- Arce, E. (2008). *Derecho individual del Trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencia*. Lima: Palestra editores.
- Arevalo, J. & otros. (2014). *Nueva instituciones del proceso laboral*. Lima: Gaceta Juridica.
- Arevalo, J. (2008). *Introducción al Derecho del Trabajo. 1ª edición*. Lima: Grijley.
- Campos, D. (2003). *Derecho Procesal Laboral. 1ª edición*. Bogotá: Editorial Temis.
- Carrasco, S. (2010). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Christense, N. (1980). *Diseños de investigación*. Barcelona: Herder.
- De la puente, M. (2003). *El contrato en general. Tomo I*. Lima: Palestra Editores.
- De Trazegnies, F. (2017). *La Muerte del Legislador*. Lima: Discurso de Orden en su incorporación como miembro de número a la Academia Peruana de Derecho 4 de mayo de 1995.
- Devergottini, G. (2002). *El Derecho de la Constitución*". En: *Derechos Humanos y Constitución en Iberoamérica*. Italia: Instituto Iberoamericano de Derecho Constitucional.

- Dirección de Capacitación y Difusión Laboral. (2017). *Manual de preguntas frecuentes laborales*. Lima.
- E., S. (2017). *¿Qué significa fundamentar una sentencia?* Costa Rica: Universidad De Costa Rica.
- European Justice. (2014, 08 29). *Sistema judicial en los Estados miembros - Chipre*. Retrieved from https://e-justice.europa.eu/content_judicial_systems_in_member_states-16-cy-es.do?member=1
- European Justice. (2016, 07 20). *Sistema judicial en los Estados miembros - Croacia*. Retrieved from https://e-justice.europa.eu/content_judicial_systems_in_member_states-16-hr-es.do?member=1
- European Justice. (2019, 06 03). *Sistema judicial en los Estados miembros - Dinamarca*. Retrieved from https://e-justice.europa.eu/content_judicial_systems_in_member_states-16-dk-es.do?member=1
- Gaceta Juridica. (2005). *La Constitución Comentada. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País. T-II. (1ra. Edic)*. Lima (Primera ed.). Lima.
- Gomez, F. (2010). *Nueva Ley Procesal del Trabajo. Ley N° 29497, Análisis secuencial y doctrinario*. Lima: Editorial San Marcos.
- Gonzales, L. (2013). *Modalidades de Contratación Laboral*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Gorelli, J. (2008). *“El despido disciplinario en España. Primera parte: configuración jurídica En: Soluciones Laborales. Año 1, N° 06*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Hernández, R., Fernández, C. y Batista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (Quinta ed.). Mexico: Mc Graw Hill.
- Mendenhall. W. Beaver, R. y Barbara, M. . (2010). *Introducción a la probabilidad y estadística*. Mexico: Cengage Learning.

- Mixán, F. (2017). *La motivación de las resoluciones judiciales*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.
- Molero, C. (1998). *Derecho Laboral Empresarial*. Madrid: Mac Graw Hill.
- Morales, F. (2017). *El contenido constitucionalmente protegido según el inciso 1 del artículo 5 del código procesal constitucional*. Lima: Universidad de San Martín de Porres.
- Muñoz, D. (2014). *Calidad de sentencias sobre divorcio por causal, expediente N°: 2008-0176-FA-01 - Chimbote, Santa*. 2014. IN CRESCENDO. *Derecho y Ciencias Políticas*, 11 - 20.
- Neves, J. (2007). *La edad como causal de extinción o restricción de la relación laboral en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Lima: Soluciones Laborales.
- Pasco, M. (2012). Los contratos temporales: exposición y crítica. *Derecho PUCP*, 17.
- Plá, A. (1998). *Los principios del Derecho del Trabajo*. 3ª edición actualizada. Buenos Aires: Depalma.
- Quispe, G. (2009). *El despido en la jurisprudencia judicial y constitucional*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Rodríguez, F. y Quispe, G. (2009). *La extinción del contrato de trabajo. Causales, requisitos y consecuencias*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Sánchez, C. Hugo, R. y Meza, C. (1996). *Metodología y diseño en la investigación científica*. Lima: Mantaro.
- Toyama, J. (2008). *Los contratos de trabajo y otras instituciones del Derecho Laboral*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Tuesta, W. (2016). *Argumentación Jurídica*. Lima: Academia de la Magistratura.

Anexo

Anexo 1 Operacionalización de la Variable

Objeto de estudio	Variable	Dimensiones	Sub-dimensiones	Indicadores
Sentencia	Calidad de sentencia primera instancia	Expositiva	Introducción	<ol style="list-style-type: none"> 1. En el encabezamiento (Individualización de la sentencia): indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición. 2. Evidencia el asunto: indica el planteamiento de las pretensiones del problema sobre lo que se decidirá. 3. Evidencia la individualización de las partes: individualiza al demandante y al demandado. 4. Evidencia los aspectos del proceso: indica los actos procesales relevantes (En atención al Principio de Dirección del Proceso, el juzgador se asegura tener a la vista un debido proceso, deja evidencias de la constatación, de las verificaciones de los actos procesales, aseguramiento de las formalidades del proceso, que llegó el momento de sentenciar. 5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje es asequible al conocimiento, su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos.
			Postura de las partes	<ol style="list-style-type: none"> 6. Evidencia, congruencia con la pretensión del demandante. 7. Evidencia congruencia con la pretensión del demandado. 8. Evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes. 9. Evidencia los puntos controvertidos / Indica los aspectos específicos; los cuales serán materia de pronunciamiento. No cumple 10. Evidencia claridad: : el contenido del lenguaje es asequible al conocimiento, su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Si cumple

		Considerativa	Motivación de los hechos	<p>11. 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).</p> <p>12. 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).</p> <p>13. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).</p> <p>14. 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).</p> <p>15. Evidencia: el contenido del lenguaje es asequible al conocimiento, su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos</p>
			Motivación del derecho	<p>16. 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).</p> <p>17. 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)</p> <p>18. 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).</p> <p>19. 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</p>

				<p>unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</p> <p>20. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje es asequible al conocimiento, su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos.</p>
		Resolutiva	Aplicación del principio de congruencia	<p>21. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa)</p> <p>22. El contenido, evidencia resolución nada más, que de la pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado)</p> <p>23. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia.</p> <p>24. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente.</p> <p>25. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje es asequible al conocimiento, su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumento retóricos.</p>
			Descripción de la decisión	<p>26. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena.</p> <p>27. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena.</p> <p>28. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación.</p> <p>29. 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.</p> <p>30. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje es asequible al conocimiento, su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos.</p>

Anexo N° 1. Operacionalización de la Variable Calidad de Sentencia – Segunda Instancia

Objeto de estudio	Variable		Dimensiones	Sub-dimensiones	Indicadores
Sentencia	Calidad de sentencia, segunda instancia		Expositiva	Introducción	<ol style="list-style-type: none"> 1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. 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. 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). 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. 5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje es asequible al conocimiento, su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos.
				Postura de las partes	<ol style="list-style-type: none"> 6. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). 7. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta.

					<p>8. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta.</p> <p>9. 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.</p> <p>10. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje es asequible al conocimiento, su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos.</p>
			Considerativa	Motivación de los hechos	<p>11. 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).</p> <p>12. 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).</p> <p>13. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).</p> <p>14. 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).</p> <p>15. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje es asequible al conocimiento, su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No excede ni abusa del uso de</p>

					tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos.
				Motivación del derecho	<p>16. 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).</p> <p>17. 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)</p> <p>18. 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).</p> <p>19. 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).</p> <p>20. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje es asequible al conocimiento, su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos.</p>
			Resolutiva	Aplicación del principio de congruencia	<p>21. 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).</p> <p>22. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la</p>

					<p>adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado).</p> <p>23. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia.</p> <p>24. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente.</p> <p>25. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje es asequible al conocimiento, su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos</p>
				Descripción de la decisión	<p>26. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decida u ordena.</p> <p>27. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena.</p> <p>28. 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.</p> <p>29. 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.</p> <p>30. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje es asequible al conocimiento, su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos.</p>

Anexo 2 Matriz de consistencia

Título: Calidad de sentencias sobre beneficios sociales de contrato expediente n° 00513-2011-0-2402-JR-LA-01– Distrito Judicial De Ucayali, 2018

Problema General	Objetivo General y Específicos	Variables y Dimensiones	Diseño de investigación	Métodos y técnicas de Investigación	Unidad muestral
¿Cuál es la calidad de las sentencias sobre beneficios sociales Expediente N° 00513-2011-0-2402-JR-LA-01– Distrito judicial de Ucayali, 2018?	Determinar la calidad de las sentencias sobre Beneficios Sociales De Contrato Expediente N° 00513-2011-0-2402-JR-LA-01 Distrito judicial de Ucayali, 2018	Variable 1 Calidad de sentencia primera instancia	El diseño de investigación descriptivo simple.	Métodos Inferencial Descriptivo	La unidad muestral fue seleccionado mediante muestreo no probabilístico denominado por técnica por conveniencia, por razones de accesibilidad. (Casal, J & Mateu, E. 2003).
	Determinar la idoneidad de la parte expositiva, considerando la preponderancia de la introducción y actitud de las partes. Determinar la idoneidad de la parte considerativa, priorizando la motivación del derecho y los hechos. Determinar la eficacia de la parte resolutive, resaltando la atención en la descripción de la decisión y el principio de congruencia. Respecto a la sentencia de segunda instancia Determinar la particularidad de la parte expositiva, destacando la postura de las partes y la introducción. Determinar la idoneidad de la parte considerativa, considerando preferentemente la motivación del derecho y de los hechos. Determinar la disposición de la parte resolutive, resaltando la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.	Dimensiones - Expositivas - Considerativa - Resolutivas	M ----- O Muestra Observación	Técnicas Muestreo Técnicas de lectura	
		Variable 2 Calidad de sentencia segunda instancia			
		Dimensiones - Expositivas - Considerativa - Resolutivas			

Anexo 3 Cuadros descriptivos del procedimiento de recolección, organización calificación de los datos y determinación del variable

1. PROCEDIMIENTO PARA CALIFICAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS PARÁMETROS

EXPEDIENTE N° 00513-2011-0-2402-JR-LA-01 – DEL DISTRITO JUDICIAL DE UCA YALI - 2018

Parámetros	Calificación
Se cumple en el contenido de la sentencia	Si cumple
No se cumple en el contenido de la sentencia	No cumple

Fundamentos:

- Para asegurar la objetividad de la medición, a cada sub dimensión se le ha asignado cinco parámetros (criterios o indicadores), extraídos indistintamente de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia.
- El hallazgo de un parámetro se califica con la expresión : Si cumple
- La ausencia de un parámetro se califica con la expresión : No cumple

Calificación aplicable a las sub dimensiones

EXPEDIENTE N° 00513-2011-0-2402-JR-LA-01 - DEL DISTRITO JUDICIAL DE UCA YALI - 2018

Cumplimiento de los parámetros en una sub dimensión	Valor numérico (referencial)	Niveles de calificación de calidad
Si cumple 5 de 5 parámetros	5	Muy alta
Si cumple 4 de 5 parámetros	4	Alta
Si cumple 3 de 5 parámetros	3	Mediana
Si cumple 2 de 5 parámetros	2	Baja
Si cumple sólo 1 criterio o parámetro	1	Muy baja

Fundamentos:

- Se procede luego de aplicar el procedimiento establecido en el Cuadro N° 4.
- Los parámetros cumplidos en cada sub dimensión se reagrupan conforme a la primera columna.
- Dependiendo del número de parámetros cumplidos, a este grupo, se le asigna un valor numérico entre 1 y 5, conforme a la segunda columna. En cualquiera de los casos solo habrá un grupo.
- La calidad de la sub dimensión se determina en función al valor numérico asignado a cada grupo, conforme a la tercera columna.

EXPEDIENTE N° 00513-2011-0-2402-JR-LA-01- DEL DISTRITO JUDICIAL DE
UCAYALI - 2018

Dimensión	Sub dimensiones	Evidencia empírica (Texto tomado de la sentencia)	N° de parámetros cumplidos	Rangos de calificación de la dimensión	Calificación
Nombre de la Dimensión	Nombre de la sub dimensión		Si cumple 5 de 5 parámetros	5	Muy Alta
			Si cumple 4 de 5 parámetros	4	Alta
			Si cumple 3 de 5 parámetros	3	Mediana
			Si cumple 2 de 5 parámetros	2	Baja
			Si cumple sólo 1 criterio o parámetro	1	Muy baja

Fundamentación:

- Luego de aplicar el procedimiento previsto en el cuadro N° 4, se procede a contar y determinar cuántos parámetros se han cumplido en la evidencia empírica.
- El número que resulte del conteo conforme a la cuarta columna, y según corresponda se asignará un valor numérico conforme a la quinta columna. En todos los casos solo puede asignarse un valor numérico.
- El valor que se le asigne servirá para calificar la calidad de la sub dimensión en estudio, conforme a la sexta columna.

2. APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE LA DIMENSIÓN PARTE EXPOSITIVA Y PARTE RESOLUTIVA – SENTENCIA DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA

Fundamentos:

- De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la variable cada dimensión presenta dos sub dimensiones.
- En el caso de la Dimensión “Parte expositiva”, las sub dimensiones son: “introducción” y “postura de las partes”.
- En el caso de la Dimensión “Parte resolutive”, las sub dimensiones son: “aplicación del principio de congruencia” y “descripción de la decisión”.
- Para determinar la calidad de la dimensión parte expositiva, previamente debe determinarse la calidad de sus sub dimensiones, es decir de la “introducción” y “la postura de las partes”. En similar procedimiento para determinar la calidad de la parte resolutive, previamente debe determinarse la calidad de sus sub dimensiones “aplicación del principio de correlación” y “descripción de la decisión”.
- Como quiera que, la determinación de la calidad de una sub dimensión se orienta por 5 números que son: 1, 2, 3, 4, y 5.
- Para determinar la calidad de la dimensión también es preciso usar u orientarse por números.
- Esta situación justifica establecer rangos numéricos de tal forma que sirvan, para orientar la calificación de la calidad de las dimensiones en estudio.
- Los números que componen los rangos numéricos de la dimensión, se determinan en función a los números: 1, 2, 3, 4, y 5; es decir los que se han usado para las sub dimensiones.
- El valor máximo se determina sumando el valor máximo de cada sub dimensión. En el caso concreto será 10, porque son dos sub dimensiones y cada sub dimensión tiene como valor máximo el número 5.
- El valor mínimo siempre será 1 de conformidad a lo establecido en el Cuadro N° 2.
- Lo expuesto se puede observar en el cuadro N° 7 y N° 8.

EXPEDIENTE N° 00513-2011-0-2402-JR-LA-01 DEL DISTRITO JUDICIAL DE
UCAYALI - 2018

Dimensión	Sub dimensiones	Calificación					Rangos de calificación de la dimensión	Calificación	
		De las sub dimensiones							De la dimensión
		1	2	3	4	5			
Parte Expositiva	De la introducción		X				7	[9 - 10]	Muy Alta
	De la postura de las partes							[7 - 8]	Alta
								[5 - 6]	Mediana
						X		[3 - 4]	Baja
								[0 - 2]	Muy baja

Lectura y determinación de rangos:

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

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

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

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

[0 - 2] = Los valores pueden ser 0 ó 2 = Muy baja

Procedimiento para calificar:

- Se procede luego de aplicar las pautas establecidas en el Cuadro N° 5 (calificación de cada sub dimensión)
- Los valores numéricos que resulten en cada sub dimensión se suman, determinándose un solo valor numérico. Este a su vez, está representando en N° de parámetros cumplidos en cada sub dimensión.
- Establecido el valor numérico, éste debe ser ubicado en el rango que corresponda.
- Dependiendo de la ubicación que adopte en los rangos preestablecidos, éste servirá de base para calificar la calidad de la dimensión.
- Ejemplo:
- En un caso hipotético se ha consignado la “X” debajo del N° 2 y del N° 5, esto quiere decir que al observar la parte introductoria de la parte expositiva se

identificaron dos parámetros, mientras que al buscarse los parámetros postura de las partes, se observaron los cinco parámetros, de ahí que se determine el N° 7. De ahí que la lectura será: La parte expositiva es de alta calidad.

EXPEDIENTE N° 00513-2011-0-2402-JR-LA-01 - DEL DISTRITO JUDICIAL DE
UCAYALI - 2018

Dimensión	Sub dimensiones	Calificación					Rangos de calificación de la dimensión	Calificación	
		De las sub dimensiones							De la dimensión
		1	2	3	4	5			
Parte Expositiva y Resolutiva	Aplicación del Principio de correlación				X		10	[9 - 10]	Muy Alta
								[7 - 8]	Alta
	Descripción de la decisión					X		[5 - 6]	Mediana
								[3 - 4]	Baja
								[0 - 2]	Muy baja

Lectura y determinación de rangos:

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

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

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

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

[0 - 2] = Los valores pueden ser 0 ó 2 = Muy baja

Determinación de los rangos: Es similar a lo expuesto en el Cuadro N° 7.

Procedimiento para calificar: Es similar a lo expuesto en el Cuadro N° 7.

- Ejemplo: De acuerdo a los números consignados en la columna “calificación” del cuadro N° 8 la lectura será: La parte resolutiva es de muy alta calidad. Lo cual resulta de identificar en 4 parámetros cuando se ha tratado de la Aplicación del Principio de Correlación; mientras que al buscar los parámetros de la descripción de la decisión se hallaron los 5 parámetros, de lo que resulta 9, lo cual permite darle la lectura indicada.

3. PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE LA DIMENSIÓN PARTE CONSIDERATIVA – SENTENCIA DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA

Fundamentos:

- Se procede luego de aplicar las pautas establecidas en el Cuadro N° 4.
- La calificación de cada sub dimensión se realiza sobre la base del número de parámetros cumplidos en cada una de las sub dimensiones.
- En similar procedimiento para calificar la calidad de la parte expositiva y resolutive, es preciso establecer rangos numéricos que orientan la calificación de la calidad de la parte considerativa.
- A lo expuesto se agrega que, a diferencia de las dimensiones expositiva y resolutive, en la parte considerativa de los casos en estudio se ha establecido duplicar los valores numéricos, lo cual se aplica al momento de calificar las sub dimensiones y las dimensiones.
- Los fundamentos que sustentan la duplicidad de los valores numéricos son: 1) Entre la parte expositiva, considerativa y la resolutive; la parte considerativa es la más compleja en su elaboración. 2) Es la parte donde se vierten los fundamentos que sustentan la decisión contenida en la parte resolutive y 3) En el caso en estudio solo presenta dos sub dimensiones; es decir igual que la parte expositiva y considerativa; 4) Por ésta última razón, es preciso diferenciarla de las otras dimensiones, destacar y evidenciar su perfil estableciendo un procedimiento; que conduzca a una determinación razonable de la calidad que posee.
- La aplicación de los fundamentos expuestos, se observa en el Cuadro N° 6.

EXPEDIENTE N° 00253-2016-0-2402-JR-LA-02 DEL DISTRITO JUDICIAL DE
UCAYALI - 2017

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

4. APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO ESTABLECIDO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE LA DIMENSIÓN PARTE CONSIDERATIVA-SENTENCIA DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA

EXPEDIENTE N° 00253-2016-0-2402-JR-LA-02 DEL DISTRITO JUDICIAL DE UCAYALI - 2017

Dimensión	Sub dimensiones	Calificación					Rangos de calificación de la dimensión	Calificación	
		De las sub dimensiones							De la dimensión
		2x 1=2	2x 2=4	2x 3=6	2x 4=8	2x 5=10			
Parte considerativa	Motivación de los hechos			X			20	[17 - 20]	Muy alta
	Motivación de la reparación civil							[13 - 16]	Alta
					X			[9 - 12]	Mediana
								[5 - 8]	Baja
								[0 - 4]	Muy baja

Lectura y determinación de rangos:

- [17 - 20] = Los valores pueden ser 17, 18, 19 o 20 = Muy alta
- [13 - 16] = Los valores pueden ser 13, 14, 15 o 16 = Alta
- [9 - 12] = Los valores pueden ser 9, 10, 11 o 12 = Mediana
- [5 - 8] = Los valores pueden ser 5, 6, 7 u 8 = Baja
- [0 - 4] = Los valores pueden ser 0, 2, 3 o 4 = Muy baja

Determinación de los rangos: Es similar a lo expuesto en el Cuadro N° 7 y 8, solo que duplicado.

Procedimiento para calificar: Es similar a lo expuesto en el Cuadro N° 7 y 8, solo que duplicado

Ejemplo: De acuerdo a los números consignados en la columna “calificación” del cuadro N° 7 la lectura será: La parte considerativa es de alta calidad.

5. PROCEDIMIENTO Y APLICACIÓN PARA DETERMINAR LA VARIABLE:
CALIDAD DE LA SENTENCIA-SENTENCIA DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA

Fundamentos:

- De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la variable. La variable presenta tres dimensiones que son parte expositiva, considerativa y resolutive.
- Para determinar la variable, es decir: La calidad de la sentencia; previamente deberá determinarse la calidad de las dimensiones que la conforman; es decir de la “parte expositiva”, “parte considerativa” y “parte resolutive”.
- Como quiera que, la determinación de la calidad de cada dimensión antes citada, se orienta por 5 rangos numéricos, establecidos en los Cuadros N° 7, 8 y 10; en el caso de la variable, de igual forma debe establecerse los rangos.
- El valor máximo se determina sumando el valor máximo de cada dimensión. En el caso concreto será 10 de la parte expositiva y resolutive, mientras que de la parte considerativa es 20, en suma el valor máximo del rango será: 40 lo cual sirve de referente para fijar los 5 niveles de calificación de calidad de la variable: Calidad de la sentencia.
- Lo expuesto se puede observar en la tablas de resultados 7 y 8 de los resultados – Cuadros consolidados.

EXPEDIENTE N° 00513-2011-0-2402-JR-LA-01 - DEL DISTRITO JUDICIAL DE
UCAYALI - 2018

Variable	Sub dimensiones	Calificación					Rangos de calificación de la dimensión	Calificación	
		De las sub dimensiones							De la dimensión
Primera y Segunda Instancia	Motivación de los hechos			X			30	[24 - 30]	Muy alta
	Motivación de la reparación civil							[18 - 23]	Alta
					X			[12 - 17]	Mediana
								[6 - 11]	Baja
						[0 - 5]	Muy baja		

Lectura y determinación de rangos:

- [24 - 30] = Los valores pueden ser 24, 25, 26 o 30 = Muy alta
- [18 - 23] = Los valores pueden ser 18, 19, 20 o 23 = Alta
- [12 - 17] = Los valores pueden ser 12, 13, 14 o 17 = Mediana
- [6 - 11] = Los valores pueden ser 6, 7, 8 u 11 = Baja
- [0 - 5] = Los valores pueden ser 1, 2, 3 o 5 = Muy baja

Elaborar el presente trabajo de investigación ha motivado tener conocimiento sobre la identidad de los operadores de justicia, personal jurisdiccional y las partes del proceso de CALIDAD DE SENTENCIAS SOBRE BENEFICIOS SOCIALES EN EL EXPEDIENTE N° 00513-2011-0-2402-JR-LA-01– DISTRITO JUDICIAL DE UCAYALI, 2017, en el cual han intervenido el Poder Judicial del Perú– Corte Superior de Justicia - Ucayali. Asimismo, como autor, tengo conocimiento de los alcances del Principio de Reserva y respeto de la Dignidad Humana, expuesto en la metodología del presente trabajo; así como de las consecuencias legales que se puede generar al vulnerar estos principios. Por esta razón declaro bajo juramento, honor a la verdad y libremente que: Me abstendré de utilizar términos agraviantes para referirme a la identidad y los hechos conocidos, difundir información orientada a vulnerar los derechos de las personas protagonistas de los hechos y de las decisiones adoptadas, más por el contrario guardaré la reserva del caso y al referirme por alguna razón sobre los mismos, mi compromiso ético es expresarme con respeto y con fines netamente académicos y de estudio, caso contrario asumiré exclusivamente mi responsabilidad.

Pucallpa, 22 de abril del 2020.

Alvan Fasanando, Sheyla Vanessa

DNI N°

SENTENCIA N°0187 - 2015- C.SJUC/ M.CC

RESOLUCIÓN NÚMERO VEINTISIETE

Pucallpa, trece de mayo del dos mil quince.-

I. ANTECEDENTES :

1. Resulta de autos que mediante escrito de fojas 63 a 80, y subsanada a fojas 87 don **NICANOR JUNIOR ZURITA DIAZ**, interpone demanda de pago **REINTEGRO DE REMUNERACIONES Y DE BENEFICIOS SOCIALES** contra la **SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA – SUNAT, OFICINA ZONAL UCAYALI**, a fin de que cumpla con abonarle la suma total que ha dejado de percibir durante el tiempo laborado en la entidad como **AUDITOR**, que asciende a la suma de **S/.153,803.76 (Ciento Cincuenta Y Tres Mil Ochocientos Tres con 76/100 Nuevos Soles)**, asimismo que se declare la desnaturalización de los contratos de trabajo celebrados por servicio específico de fecha 14 de junio de 2007 y las sucesivas renovaciones de contrato hasta el 30 de noviembre del 2010, regulado por el Decreto Legislativo N°728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR.
2. Manifiesta que laboró para la demandada desde el 14 de junio del 2007 al 04 de noviembre del 2007 como **FEDATARIO FISCALIZADOR** y desde el 05 de noviembre del 2007 hasta el 30 de noviembre del 2010 como **AUDITOR** y con una remuneración de S/. 2,200.00 nuevos soles.
3. Admitida la demanda mediante la resolución número tres con fecha 09 de agosto del 2011 (Folio 92) y corrido traslado respectivo de la misma la demandada del

procurador publico adjunto de la SUNAT se apersonó al proceso mediante escrito de fojas 100 y 101 y de fojas 141 a 181 el procurador publico AD HOC adjunto de la SUNAT en su oportunidad contestó la demanda negándola y contradiciéndola en todos sus extremos precisando que el actor suscribió un contrato de trabajo sujeto a modalidad por servicios específicos a partir del 14/06/2007 hasta el 30/11/2007, al amparo del artículo 63° del Decreto Supremo N°003-97-TR. TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, siendo l causa objetiva determinante de la contratación, la necesidad de llevar a cabo operativos de verificación del cumplimiento de disposiciones tributarias.

3. Citadas las partes a audiencia única la misma se desarrolló conforme a los términos del acta de fojas 197 a 202, poniendo en conocimiento la asistencia de las partes, por resolución N° 07 se declaró saneado el proceso y por consiguiente se estableció una relación jurídica procesal valida entre las partes, no fue posible la conciliación, se fijaron los puntos controvertidos, se admitieron y actuaron los medios probatorios ofrecidos por las partes, por lo que tramitada la causa conforme a su naturaleza el estado del proceso es el de emitir sentencia;

II. FUNDAMENTOS:

Pretensión y carga de la prueba

1. En el presente proceso tramitado en la vía ordinaria, el actor solicita el pago de reintegro de remuneraciones y de sus beneficios sociales producto de la relación laboral habida entre las partes, no obstante dicha emplazada manifiesta que el recurrente si laboró para ella sin embargo cuestiona la modalidad del mencionado contrato en controversia;

2. De conformidad con lo dispuesto por el artículo 27° de la Ley Procesal de Trabajo, corresponde a las partes probar sus afirmaciones1 norma legal que se encuentra acorde con el principio general del derecho que quien afirma un hecho debe probarlo; De acuerdo con lo previsto en el artículo 197° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al proceso laboral, el juzgador debe valorar en forma conjunta todos los medios probatorios aportados por las partes, utilizando su apreciación razonada, estudiando la prueba en sus elementos comunes, así como sus conexiones directas o indirectas, para poder obtener sus conclusiones en busca de la verdad que es el fin supremo del proceso, en concordancia con lo dispuesto por el artículo 25 de la Ley Procesal del Trabajo N° 26636
3. Asimismo, el artículo 25° de la LPT, dispone que los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto de los hechos controvertidos y fundamentar sus decisiones; en ese orden de ideas, es admisible todo medio probatorio que sirva a la formación de la convicción del Juez, siempre que no esté expresamente prohibido ni sea contrario al orden público, a la moral o las buenas costumbres;

Hechos aceptados y puntos controvertidos

4. En cuanto a los puntos controvertidos tal y como se indica en el acta de audiencia única de fecha 15 de noviembre del 2011 que obra de fojas 197 a 202 se fijaron los siguientes; **Primero:** Determinar si el demandante durante su record de servicios laboro como auditor o como fedatario fiscalizador y luego como auditor verificador, de ser el caso, si las remuneraciones que le correspondían eran de

profesional I; **Segundo:** en caso se establezca que el demandante debió percibir las remuneraciones de profesional I, determinar si le corresponden los reintegros de remuneraciones ordinarias, reintegros de compensación por tiempo de servicios, reintegros de remuneraciones vacacionales, y reintegros de gratificaciones de fiestas patrias y navidad.

5. Antes de emitir pronunciamiento respecto a los puntos controvertidos, se aprecia que del texto de la demanda a fojas 64, el actor solicita se considere que los contratos de trabajo por servicio específico que tuvo con su empleadora se consideren de naturaleza permanente, lo que hace necesario emitir pronunciamiento respecto a la naturaleza de los contratos que rigen la relación laboral que tuvieron las partes.

6. En lo concerniente a la naturaleza de los contratos de trabajo por servicio específico de los periodos 14 de junio de 2007 hasta el 30 de noviembre de 2010,

por 03 años, 05 meses y 17 días, se debe tener presente que conforme lo prescribe

el artículo 63° del Decreto Supremo No 003-97-TR

7. Así del artículo 63° de la citada norma: “Los contratos para obra determinada o servicio específico, son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria. En este tipo de contratos podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación” (sic);

8. **OBJETO y DURACIÓN.** Conforme al artículo 58 Decreto Supremo No 003-97-TR, constituye elemento fundamental de estas modalidades de contrato establecer el objeto y duración del mismo, al respecto se aprecia del primer Contrato de

Trabajo para servicio específico de fojas 04 en su cláusula primera señala lo siguiente: “ siendo causa determinante de la contratación la necesidad de llevar acabo operativos de verificación del cumplimiento de disposiciones tributarias durante el periodo a que se contrae el presente contrato” y del segundo Contrato de Trabajo para servicio específico de fojas 06 y 07 en su cláusula primera señala lo siguiente: “ siendo causa determinante de la contratación la necesidad de contar con el personal necesario para desarrollar las metas y objetivos durante el periodo a que se contrae el presente contrato (sic);

- 9.** Asimismo, a fojas 4 a 7 contrato de servicio específico y de fojas 08 a 13 obran seis renovaciones de Contratos de Trabajo por Servicios Específico los cuales señalan en su cláusula primera lo siguiente: “De acuerdo a lo dispuesto en los artículos 63 del Decreto Supremo No 003-97-TR ..y dado en razón que continúan las causas objetivas que determinaron su celebración y dado que aún resulta necesario un periodo adicional para la conclusión de este servicio, se extienden los efectos de sus cláusulas...”(sic).
- 10.** En ese sentido, se aprecia de los contratos en mención (fojas 4-7 y de fojas 08 a 13), que no se aclaró sobre cuando concluía la obra o servicio objeto de la contratación, habiéndose expresado únicamente el término de la vigencia de los referidos contratos, lo que no implica necesariamente coincidencia en el termino del servicio para el que fue contratado el actor, el cual se extendió por más de dos años;
- 11.** El objetivo específico es el elemento vital para el desenvolvimiento del curso normal de la actividad productiva, lo que se ha omitido en la suscripción de los contratos referido (fojas 04-07 y 08 a 13);

- 12.** Se advierte que los servicios desplegados por el accionante formaban parte de la estructura funcional en que organiza la emplazada el centro de labores que para el cumplimiento de sus objetivos y fines.
- 13.** Son estas características las que permiten definir la naturaleza permanente de los servicios desplegados por la demandante conclusión que a su vez se ve corroborado a partir de las funciones que asigna a la accionada en forma específica (en clausula segunda a fojas cuatro y seis) que determinan que entre otras su función involucra prestar los servicios descritos, por lo cual resulta obvio que para el cumplimiento de tales fines y objetivos la demandada se valga de personal que con sus labores le permita alcanzar tales cometidos como en el caso de la demandante cuyos servicios se encuentran comprendidos dentro de lo que se denomina como giro normal del negocio que involucra las actividades vinculadas al logro de su objeto social.
- 14.** Entonces es el carácter permanente de las funciones desempeñadas por el accionante en calidad de “auditor verificador de la oficina zonal Ucayali de la Sunat” y luego continuar laborando con el mismo cargo lo que evidentemente determina la ineficacia de los Contratos de Trabajo para servicio específico que han regulado sus servicios desde su fecha de ingreso el 14 de junio del 2007 al 30 de noviembre de 2010 de fojas 4 a 13 (sujeto a modalidad para servicio específico) al adolecer la prestación que constituía su objeto del carácter temporal requerido para su configuración. Por tanto debe concluirse en forma irrefutable que el actor se encuentra sujeto a un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada al haberse constatado la desnaturalización de los contratos modales a los cuales formalmente sometió la accionada sus servicios por su evidente simulación causal contemplada en el literal d) del artículo 77 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral

y que responde a los alcances del Principio de Primacía de la Realidad que se constituye en un elemento implícito en nuestro ordenamiento y concretamente impuesto por la propia naturaleza tuitiva de la Constitución Política del Estado de 1993, que ha visto al trabajo como un deber y un derecho base del bienestar social y medio de la realización de la persona (artículo 22) y además como un objetivo de atención prioritaria del Estado (artículo 23); y según el cual el Juez en caso de discordia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o de acuerdos darle preferencia a lo primero, es decir, a lo que ocurre en el terreno de los hechos o de la realidad, pues el Contrato de Trabajo constituye un contrato realidad, esto es se tipifica por la forma y condiciones bajo las cuales se ha prestado el servicio, con prescindencia de la denominación que se le pudiese otorgar a dicha relación;

15. En tal sentido los contratos celebrados no se configuran como “contratos bajo modalidad para servicio específico” como alega la demandada, por cuanto esta modalidad tiene la característica de celebrarse por un periodo determinado **con indicación de la culminación de la obra o servicio** y con el establecimiento del objetivo específico, elementos que no han sido establecidos en el contrato mencionado, razón por la cual estas no pueden tener la categoría de una obra eventual o para un servicio específico, en tanto constituyen labores que deben ser realizadas en forma permanente, como ha ocurrido en el caso de autos, al haberse contratado al actor para que desempeñe el cargo de Auditor de verificación de la oficina zonal Ucayali de la Sunat, lo que se corrobora por la Autoridad Administrativa de trabajo con el documento denominado requerimiento de fojas 24 a 34.

16. Máxime si el contrato de trabajo es un contrato dinámico, pues a lo largo de su desenvolvimiento va sufriendo constantes transformaciones o modificaciones, las que pueden estar referidas a aquellas condiciones principales del contrato que constituye su objeto (novaciones objetivas) y a los sujetos o protagonistas del contrato (novaciones subjetivas) que empero, dado el carácter personalísimo de su prestación, no puede estar referido al trabajador sino en exclusiva al empleador, por esta razón en virtud del Principio de Despersonalización del Empleador, que se constituye en un elemento implícito en nuestro ordenamiento y concretamente impuesto por la propia naturaleza tuitiva de la Constitución Política del Estado de 1993, que ha visto al trabajo como un deber y un derecho, base del bienestar social y medio de la realización de la persona, según lo dispuesto por el artículo 22° de nuestra Carta Magna, y además como un objetivo de atención prioritaria del Estado, según lo preceptuado en el artículo 23° de la norma acotada, aún cuando se haya producido una novación subjetiva en la relación laboral por el cambio de empleador, ello no extingue el contrato de trabajo, ni lo modifica, por el contrario, importa transferir al adquirente los contratos de trabajo del personal que laboraba en el negocio cedido asumiendo así el nuevo titular todas las obligaciones derivadas del mismo, aun las generadas en forma retroactiva a la fecha en que asume tal condición. Así también el derecho del trabajo, en tanto se origina de una situación de desigualdad económica y social entre el trabajador y el empleador, cuenta con una estructura dirigida a brindar protección y un tratamiento mas favorable a la parte del contrato de trabajo que debe prestar personalmente de manera subordinada sus servicios, y por ello se apoya en una serie de principios que sustentan su estructura conceptual. Uno de estos principios es el de

continuidad, el que expresa la tendencia del derecho de trabajo de atribuirle la más larga duración a la relación laboral desde todos los puntos de vista y en todos los aspectos y cuenta con una de sus acepciones: la prolongación del contrato de trabajo en casos de sustitución del empleador, ya que “la continuidad se impone sobre el fraude, la variación, la infracción, la arbitrariedad, la interrupción y la sustitución” (Pla Rodríguez, Américo. Los Principios del Derecho del Trabajo. Buenos Aires, 1990, pp. 154-157), y si bien es cierto, que el indicado principio no ha sido recogido, en la acepción referida, expresamente en nuestro ordenamiento laboral, los Jueces deben aplicar los principios generales del derecho y preferentemente, los que inspiran el derecho peruano, conforme lo dispone el segundo párrafo del Artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al proceso laboral.

17. El sentido de la conclusión adoptada resulta acorde con el marco constitucional que delimita el artículo 1° de la Constitución Política del Estado de 1993, que señala: La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado, motivo por el cual debe éste tutelar y respetar derechos elementales como el trabajo, cuyo efecto inmediato es procurar al trabajador, la percepción de sus remuneraciones, los cuales tienen contenido y carácter alimentario por constituir la fuente esencial de su manutención como el de su familia de acuerdo a lo previsto en el primer párrafo del artículo 24° de la misma Carta Magna.

18. Por ello, respaldado en el bloque de constitucionalidad que integran los artículos 22°, 23° y 26° de la Constitución Política del Estado conjuntamente con el literal d) del artículo 77° y el artículo 4° de la Ley de Productividad y Competitividad

Laboral que buscan sancionar cualquier conducta evasiva o elusiva del empleador para desconocer los alcances de una típica relación de trabajo de naturaleza indeterminada en consonancia con la cláusula de irrenunciabilidad de derechos y la cláusula de salvaguarda de protección de sus derechos fundamentales;

19. Así también habiendo esta judicatura valorado los medios probatorios aportados por las partes, conforme a lo dispuesto por el artículo 30° de la Ley Procesal del Trabajo N° 26636, así también en aplicación de lo dispuesto por el artículo 41° del mismo cuerpo normativo, es convicción de esta judicatura que le asiste al accionante el derecho a que se le reconozca que se encuentra vinculado con la demandada, mediante un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada que se viene desarrollando sin solución de continuidad desde el 14 de junio de 2007 al 30 de noviembre de 2010 según liquidación de fojas 70, al devenir en invalido e ineficaz el contrato de trabajo a plazo determinado del 14 de junio de 2007 de fojas 4 y 5, y sus adendas, que suscribieron las partes buscando soslayar fraudulentamente la real naturaleza de la relación de trabajo del demandante, **habiendo operado en el caso de autos la desnaturalización.**

20. Por ello, Respecto a la **de snatur al iz aci ón de los c ontr atos**, solicitada por el actor

a fojas 64. Al respecto ambas partes aceptan los periodos antes descritos, y el demandante solicita la desnaturalización de los contratos desde el 14 de junio de 2007 al 30 de noviembre de 2010.

21. La pretensión descrita en el punto precedente resulta procedente, si se tiene en cuenta que ya en sede administrativa el demandando ha sido requerido con el documento denominado “requerimiento” de fojas 24 a 34, mediante el cual se acredita que al 28 de octubre de 2009 la demandada es notificada a fin que presente

contratos a plazo indeterminado y a fojas 28, considera al demandante en la condición de trabajador **a plazo indeterminado por haberse desnaturalizado** su contrato incluso desde el **14 de junio de 1 2007 (fol i o 26)**.

22. De allí que ante este mandato la judicatura no hace más que validar el mérito probatorio de dicho documento, el mismo que no ha sido impugnado por la parte demandada, consintiendo su efecto.

23. Del **Ré c or d La bor al**: con vista de los contratos de trabajo para servicio específico

del 14 de junio de 2007 al 30 de noviembre del 2007 y del documento de fojas 26, se aprecia que el actor laboró a favor de la demandada desde el inicio según contrato de fojas 04, y si bien le hicieron firmar contratos con el cargo de fedatario fiscalizador de la oficina Zonal de Ucayali, en la realidad lo cierto es que desde que inició sus labores hasta la fecha de su cese, le asignaban labores que corresponden a un AUDITOR y no obstante a lo indicado deciden dar termino a la relación laboral el 04 de noviembre del 2007 suscribiendo un convenio a fojas 05, y desde el 05 de noviembre del 2007 se suscribe nuevo contrato para servicio específico hasta el 30 de abril del 2008 a fojas 6 y 7 en el que le incluyen el cargo de auditor verificador de la oficina Zonal de Ucayali, asimismo, considerando que las causas objetivas que determinaron su contratación continuaban, es que suscribieron sucesivas renovaciones de contrato esto desde el 01 de mayo del 2008 hasta la fecha de cese 30 de noviembre del 2010 el que continuó desempeñando a fojas 08 al 13 en la misma dependencia por un récord laboral de **03 años 05 meses y 16 días a la fecha de interposición de la demanda (foja 63 a 80)**.

DERECHOS QUE LE CORRESPONDEN AL DEMANDANTE.-

24. REINTEGRO DE REMUNERACIONES.- conforme al artículo 55 de la

Constitución Política del Estado los tratados internacionales sobre derechos humanos de los que el Estado peruano es parte integran el ordenamiento jurídico. En tal sentido, el derecho internacional de los derechos humanos forma parte de nuestro ordenamiento jurídico y, por tal razón los tratados que lo conforman y a los que pertenece el Estado peruano, son derecho válido, eficaz y, en consecuencia, inmediatamente aplicable al interior del Estado esto significa en un plano más concreto que los derechos humanos enunciados en los tratados que conforman nuestro ordenamiento vinculan a los poderes públicos y, dentro de ellos, ciertamente, al legislador;

- 25.** Aun cuando la Constitución Política del Estado de 1993 no contenga una disposición parecida al artículo 105 de la Constitución de 1979, sin embargo de una interpretación sistemática del artículo 3 de la Constitución Política del Estado que determina que el catálogo de derechos constitucionales no excluye “otros de naturaleza análoga” o que “se fundan” en determinados principios fundamentales del ordenamiento constitucional; de su artículo 57, segundo párrafo y de su Cuarta Disposición Final y Transitoria que señala que las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú, debe concluirse que los tratados internacionales sobre derechos humanos no sólo conforman nuestro ordenamiento jurídico sino que, además, detentan rango constitucional;
- 26.** El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos ratificado por el Perú el 29 de abril de 1978 reconoce en su artículo 7 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;

27. La noción de igualdad debe ser percibida en dos planos convergentes. En el primero aparece como un principio rector de la organización y actuación del Estado Democrático de Derecho. En el segundo, se presenta como un derecho fundamental de la persona.
28. Como principio implica un postulado o proposición con sentido y proyección normativa o deontológico, que, por tal, constituye parte del núcleo del sistema constitucional de fundamento democrático. Como derecho fundamental comporta el reconocimiento de la existencia de una facultad o atribución conformante del patrimonio jurídico de una persona, derivada de su naturaleza, que consiste en ser tratada igual que los demás en relación a hechos, situaciones o acontecimientos coincidentes; por ende, como tal deviene en el derecho subjetivo de obtener un trato igual y de evitar los privilegios y las desigualdades arbitrarias;
29. En ese sentido, la igualdad es un –principio– derecho que instala a las personas situadas en idéntica condición, en un plano de equivalencia. Ello involucra una conformidad o identidad por coincidencia de naturaleza, circunstancia, calidad, cantidad o forma, de modo tal que no se establezcan excepciones o privilegios que excluyan a una persona de los derechos que se conceden a otra, en paridad sincrónica o por concurrencia de razones;

- 30.** En buena cuenta, la igualdad se configura como un derecho fundamental de la persona a no sufrir discriminación jurídica alguna esto es, a no ser tratada de manera dispar respecto a quienes se encuentren en una misma situación, salvo que exista una justificación objetiva y razonable de esa desemejanza de trato;
- 31.** 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;
- 32.** Esto 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.;
- 33.** Para el demandante la afectación a su derecho se produce cuando a pesar de desarrollar las mismas funciones que un trabajador con el mismo cargo y nivel de auditor tal como se reconoce la propia demandada a fojas 26, sin embargo percibe una menor remuneración, esto es desde 14 de junio de 2007 por lo cual el reintegro de su salario básico que persigue tienen como termino inicial a esta fecha de ingreso, con lo cual se advierte que el accionante en estricto denuncia que desde

su inicio ostentó la condición de auditor de la Sunat, percibió una remuneración menor (2,200.00) a la que se le abonaba a otro trabajador de su misma categoría y nivel en tal virtud la presunta lesión de sus derechos e intereses se produciría en la realidad recién a dicha fecha;

34. Conforme se ha dicho a fojas 26, es la propia demandada quien le reconoce el cargo auditoria y le considera dicho cargo desde el 14 de junio de 2007 (fecha de ingreso). Por ello los reintegros de remuneración solicitada son procedentes.

35. Para efectuar el reintegro de remuneraciones de los derechos laborales, se ha tenido en cuenta la estructura salarial que la SUNAT ha ofrecido en su contestación de demanda de los años laborados por el accionante 2007, 2008, 2009

y 2010 a fojas 162, 163 y 164, siendo que el primer periodo del **14 de junio de l**

2007 hasta el 30 de noviembre de l 2007 el demandante percibía una

remuneración de **S/.1,800.00**, conforme a su primer contrato de fojas 04, por lo que esta judicatura procede a efectuar el cálculo equivalente al salario de un personal contratado de **S/.1,963.00** lo que hace de diferencia entre lo percibido y lo abonado al demandante de la suma de **S/.163.00** durante ese periodo.

36. Máxime si por el mencionado periodo el demandante no contaba con título profesional y para ser auditor por lo menos se requería ser profesional I;

37. Asimismo consta el segundo contrato, del periodo comprendido desde el **05 de noviembre del 2007 hasta el 30 de abril del 2008** de fojas 06 y 07 y las sucesivas renovaciones de contrato desde el **01 de mayo del 2008 hasta el 30 de noviembre del 2010** de fojas 08 al 13, donde se verifica que al actor se le remuneró con la última remuneración de **S/.2,200.00**, conforme al segundo contrato a fojas 06 y 07, y de las boletas de pago de fojas 17 al 21. Por lo que esta judicatura efectúa la

liquidación que le corresponde al salario de un profesional I, en el año **2008** de **S/.4,550.00** lo que hace de diferencia entre el monto abonado y lo que le corresponde al actor del monto de **S/.2,350.00**.

38. En el año **2009** le corresponde al actor la remuneración cuyo monto asciende a **S/.4,860.00**, sin embargo entre lo que percibió el demandante y lo que debió abonarse existe una diferencia el monto de **S/.2,660.00**.

39. Y en el año **2010** le corresponde el monto de **S/.4,858.00**, lo que hace el reintegro a abonar a favor del demandante de **S/.2,658.00**.

40. Debiéndose precisar además que en todos los periodos antes mencionados en los puntos 37 a 39 el demandante ya contaba con título profesional y para ser auditor por lo menos se requería ser profesional I, conforme el demandante lo acredita a fojas 53, por lo que deviene fundado en parte el extremo pretendido, correspondiendo al actor la suma de **S/.90,499.00**, conforme al siguiente detalle.

PERIODO	REMUNERACION PERCIBIDA	REMUNERACION POR RECIBIR	DIFERENCIA POR REINTEGRAR
JUNIO 2007	S/.1800.00	S/.1963.00	S/.163.00
JULIO 2007	S/.1800.00	S/.1963.00	S/.163.00
AGOSTO 2007	S/.1800.00	S/.1963.00	S/.163.00
SETIEMBRE 2007	S/.1800.00	S/.1963.00	S/.163.00
OCTUBRE 2007	S/.1800.00	S/.1963.00	S/.163.00
NOVIEMBRE 2007	S/.1800.00	S/.1963.00	S/.163.00
DICIEMBRE 2007	S/.1800.00	S/.1963.00	S/.163.00
ENERO 2008	S/.2200.00	S/.4450.00	S/.163.00
FEBRERO 2008	S/.2200.00	S/.4450.00	S/.2350.00
MARZO 2008	S/.2200.00	S/.4450.00	S/.2350.00
ABRIL 2008	S/.2200.00	S/.4450.00	S/.2350.00
MAYO 2008	S/.2200.00	S/.4450.00	S/.2350.00
JUNIO 2008	S/.2200.00	S/.4450.00	S/.2350.00
JULIO 2008	S/.2200.00	S/.4450.00	S/.2350.00

AGOSTO 2008	S/.2200.00	S/.4450.00	S/.2350.00
SETIEMBRE 2008	S/.2200.00	S/.4450.00	S/.2350.00
OCTUBRE 2008	S/.2200.00	S/.4450.00	S/.2350.00
NOVIEMBRE 2008	S/.2200.00	S/.4450.00	S/.2350.00
DICIEMBRE 2008	S/.2200.00	S/.4450.00	S/.2350.00
ENERO 2009	S/.2200.00	S/.4860.00	S/.2660.00
FEBRERO 2009	S/.2200.00	S/.4860.00	S/.2660.00
MARZO 2009	S/.2200.00	S/.4860.00	S/.2660.00
ABRIL 2009	S/.2200.00	S/.4860.00	S/.2660.00
MAYO 2009	S/.2200.00	S/.4860.00	S/.2660.00
JUNIO 2009	S/.2200.00	S/.4860.00	S/.2660.00
JULIO 2009	S/.2200.00	S/.4860.00	S/.2660.00
AGOSTO 2009	S/.2200.00	S/.4860.00	S/.2660.00
SETIEMBRE 2009	S/.2200.00	S/.4860.00	S/.2660.00
OCTUBRE 2009	S/.2200.00	S/.4860.00	S/.2660.00
NOVIEMBRE 2009	S/.2200.00	S/.4860.00	S/.2660.00
DICIEMBRE 2009	S/.2200.00	S/.4860.00	S/.2660.00
ENERO 2010	S/.2200.00	S/.4858.00	S/.2658.00
FEBRERO 2010	S/.2200.00	S/.4858.00	S/.2658.00
MARZO 2010	S/.2200.00	S/.4858.00	S/.2658.00
ABRIL 2010	S/.2200.00	S/.4858.00	S/.2658.00
MAYO 2010	S/.2200.00	S/.4858.00	S/.2658.00
JUNIO 2010	S/.2200.00	S/.4858.00	S/.2658.00
JULIO 2010	S/.2200.00	S/.4858.00	S/.2658.00
AGOSTO 2010	S/.2200.00	S/.4858.00	S/.2658.00
SETIEMBRE 2010	S/.2200.00	S/.4858.00	S/.2658.00
OCTUBRE 2010	S/.2200.00	S/.4858.00	S/.2658.00
NOVIEMBRE 2010	S/.2200.00	S/.4858.00	S/.2658.00

TOTAL.....S/.90,499.00

41. COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIO S.- En lo referente a la

compensación por tiempo de servicios se debe tener presente que conforme

al artículo 1° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 650°, este

derecho 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; que, conforme al artículo 9° de esta Ley, son remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie, como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición; y se excluyen los conceptos contemplados en sus artículos 19° y 20°;

En el caso analizado, la emplazada no ha demostrado haber dado cumplimiento a los depósitos semestrales y mensuales de este derecho, tampoco acredita su pago, por lo que deviene fundado el extremo pretendido, correspondiendo a la actora la suma de **S/.17,922.35 menos** el monto depositado en caja municipal, cuyo importe debe considerarse como pago a cuenta por este concepto y que obra precisado por el propio actor a fojas 70, en el importe de **S/.8,954.93, lo que una vez restados hacen la diferencia a favor del actor de S/.8,967.42** por este concepto, conforme al siguiente detalle:

Periodo	Tiempo Laborado		Sueldo Básico	Gratificación Legal	Remuneración computable	Monto a pagar
	Me	Día				o depósito
14/06/07-31/10/07	04	17	1963.00	327.16	2290.16	871.52
01/11/07-30/04/08	06		4,550.00	758.33	5308.33	2654.17
01/05/08-31/10/08	06		4,550.00	758.33	5308.33	2654.17
01/11/08-30/04/09	06		4,860.00	810.00	5670.00	2835.00
01/05/09-31/10/09	06		4,860.00	810.00	5670.00	2835.00
01/11/09-30/04/10	06		4,858.00	809.66	5667.66	2833.83
01/05/10-31/10/10	06		4,858.00	809.66	5667.66	2833.83
01/11/10-30/11/10	01		4,858.00	4,858.00	4,858.00	404.83
TOTAL						S/.17,922.35

- Abonado
8,954.93

= S/.8,967.42

42. GRATIFICACIONES En lo que respecta al extremo de **gratificaciones de NES**

fiestas patrias y navidad, se debe tener presente que la Ley número 27735, en el primer párrafo de su artículo 1° establece que los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada tienen derecho a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad, asimismo, el artículo 2° de ésta norma señala 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 como remuneración, a la remuneración básica y a todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea su origen o la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se excluyen los conceptos contemplados en el Artículo 19 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios”, igualmente, el artículo 6° de la citada Ley establece que: “Para tener derecho a la gratificación es requisito que el trabajador se encuentre laborando en la oportunidad en que corresponda percibir el beneficio o estar en uso del descanso vacacional, de licencia con goce de remuneraciones percibiendo subsidios de la seguridad social o por accidentes de trabajo, salvo lo previsto en artículo siguiente. (...) En caso que el trabajador cuente con menos de seis meses, percibirá la gratificación en forma proporcional a los meses laborados, debiendo abonarse conforme al Artículo 5 de la presente Ley”, y el artículo 7° dispone que “Si el trabajador no tiene vínculo laboral vigente en la fecha en que corresponda percibir el beneficio, pero hubiera laborado como

mínimo un mes en el semestre correspondiente, percibirá la gratificación respectiva en forma proporcional a los meses efectivamente trabajados”;

En el caso analizado, la demandada no aportó elementos de juicio que acrediten el pago de las gratificaciones de fiestas patrias y navidad de los años 2007, 2008, 2009 y 2010 conforme se solicita a fojas 63 y 71, considerando los reintegros de la remuneración que a fojas 71 solicita; siendo así, deviene fundado el extremo reclamado, por lo que corresponde al demandante la suma de S/. 15,526.16 nuevos soles, conforme al siguiente detalle:

PERIODO	Reintegro JULIO	Reintegro DICIEMBRE	TOTAL
2007	27.16	163.00	190.16
2008	2350.00	2350.00	4,700.00
2009	2660.00	2660.00	5,320.00
2010	2658.00	2658.00	5,316.00
SUB TOTAL		S/. 15,526.16	

43. VACACIONES: En lo atinente al pago de las **remuneraciones vacacionales**

se debe tener presente que el Decreto legislativo número 713 consolida la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, y conforme a sus artículos 10° y 15°, los trabajadores tienen derecho a treinta días calendario de descanso vacacional pagado por cada año completo de servicio, derecho que ésta condicionado al cumplimiento del récord establecido en la misma Ley, siendo la remuneración por éste periodo vacacional, el equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando; asimismo, el segundo

párrafo del artículo 22° del citado plexo normativo dispone que el récord trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado respectivamente;

En el presente caso, la demandada tampoco acredita haber abonado al demandante el pago de este concepto con el importe reconocido, por lo que resulta procedente la liquidación de los reintegros que corresponden por este concepto, deduciendo las remuneraciones vacacionales que precisa a fojas 71 si le abonaron, por lo que deviene fundado en parte el extremo pretendido, correspondiendo al actor la suma de **S/.10,921.00** nuevos soles, conforme al siguiente detalle:

Remuneraciones Vacacionales	Récord				Sueldo Básico	Rem. Vacacion al abonada	Monto Adeudado
14/06/07-14/06/08	12	meses	0	días	4,550.00	2,200.00	2,350.00
14/06/08-14/06/09	12	meses	0	días	4,860.00	2,200.00	2,660.00
14/06/09-14/06/10	12	meses	0	días	4,858.00	1,200.00	3,658.00
14/06/10-30/11/10	05	meses	17	días	4,858.00	00.00	2,253.00
TOTAL							S/.10,921.00

Su ma dos l os e xtreme mos De l os c onc e pt os a mpar a dos se a pre c i a el cuadro re su me n si gui e nte

REINTEGRO DE REMUNERACIONES	S/.90,499.00
Reintegro CT.S	S/.8,967.42
Reintegro GRATIFICACIONES	S/. 15,526.16
Reintegro VACACIONES	S/.10,921.00
TOTAL	S/.125,913.58

44. Sumados los conceptos amparados corresponde ordenar el pago de la suma de S/.125,913.58 nuevos soles, así como se deberán liquidar los intereses legales previstos en el Decreto Ley número 25920.
45. **Respecto a los costos y costas:** se debe tener presente que conforme a lo establecido en el artículo 47° de la Constitución Política, el Estado está exonerado del pago de gastos judiciales, asimismo, el primer párrafo del artículo 413° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al proceso laboral, establece que ésta exento de la condena en costas y costos los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, el Ministerio Público, los órganos constitucionalmente autónomos, los gobiernos regionales y locales, en tal sentido, se debe tener presente que la demandada no puede ser condenado en los procesos judiciales al pago de costas y costos ya que se encuentra exento por mandato expreso de la norma constitucional;
46. Finalmente, la sentencia contiene el pronunciamiento adoptado en función a la valoración conjunta y razonada de las pruebas actuadas en el proceso y respaldado en el caso de algún conflicto formal con los datos fácticos fijados en pronunciamiento objetivamente similares en el contenido y alcance del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, que garantiza la función optimizadora de todo proceso judicial, que en proporción a la obligación que impone el artículo 138° de la Constitución Política del Estado a los Jueces Ordinarios se constituye en el primer nivel de protección de los derechos fundamentales.
47. Las demás pruebas actuadas no enervan los fundamentos expuestos; por estos fundamentos y el resto que fluye de autos; e impartiendo justicia a nombre de la Nación:-----

III. FALLO:

48. Declaro **FUNDADA EN PARTE** la demanda en parte, interpuesta por **Don Nicanor Junior Zurita Díaz**, de fojas de fojas 63 a 80, contra la **Superintendencia Nacional de Administración Tributaria – oficina zonal Ucayali**, sobre **pago de reintegro de remuneraciones y de beneficios sociales** ; en consecuencia **ORDENO** que la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria – oficina zonal Ucayali, cumpla con abonar al demandante **NICANOR JUNIOR ZURITA DIAZ**, la suma de **S/.125,913.58** nuevos soles (**CIENTO VEINTE Y CINCO MIL NOVECIENTOS TRECE CON 58/100 NUEVOS SOLES**), conforme a lo discernido en la presente sentencia; con intereses legales, sin costas y costos. **HÁGASE SABER.** -----

EXPEDIENTE : N° 00513-2011-0-2402-JR-LA-01
DEMANDANTE : ZURITA DIAZ NICANOR JUNIOR
DEMANDADO : SUNAT - OFICINA ZONAL DE UCAYALI
MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACION
U OTROS BENEFICIOS ECONOMICOS.
PROVIENE : JUZGADO LABORAL DE CORONEL PORTILLO

SENTENCIA DE VISTA

VISTA LA CAUSA EN AUDIENCIA PÚBLICA LLEVADA A CABO EN LA FECHA SEÑALADA, LUEGO DE VERIFICADA LA VOTACIÓN, CON ARREGLO A LEY, POR LOS SEÑORES MAGISTRADOS SUPERIORES: TULLIO DEIFILIO BERMEO TURCHI (PRESIDENTE) BETTY MARTHA MATOS SANCHEZ Y DAMIAN ENRIQUE ROSAS TORRES; Y EL VOTO EN DISCORDIA DE LA MAGISTRADA MARIA ISABEL ATARAMA PALACIOS, SE EMITE LA SIGUIENTE RESOLUCIÓN:

RESOLUCIÓN NÚMERO : NUEVE

Pucallpa, veinte de Abril

del dos mil dieciséis.-

VISTOS

En Audiencia Pública, conforme a la certificación que antecede; e interviniendo como ponente el señor Juez Superior **ROSAS TORRES**.

I. ASUNTO

III. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS LEGALES

OBJETO DEL RECURSO DE APELACIÓN

- 1) En el artículo 364 del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al presente caso, conforme a lo previsto en la Tercera Disposición Derogatoria, Sustitutoria y Final de la Ley Procesal de Trabajo se señala: *“El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte*

o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente”; concordante con el artículo 366 del Código antes acotado, en el que se prescribe: *“El que interpone apelación debe fundamentarla, indicando el error de hecho o de derecho incurrido en la resolución, precisando la naturaleza del agravio y sustentando su pretensión impugnatoria.*

ANALISIS DEL CASO

- 2) De la revisión de los actuados en el presente proceso, se aprecia que el demandante solicita como pretensión el pago de reintegro de remuneraciones y de beneficios sociales que ha dejado de percibir durante todo el tiempo que ha laborado en la entidad demandada como auditor.
- 3) El artículo 25° de la Ley Procesal de Trabajo N° 26636 señala que, los medios probatorios en el proceso laboral tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto de los hechos controvertidos y fundamentar sus decisiones. Así también la norma aludida establece en su artículo 27° que corresponde a las partes probar sus afirmaciones: *“1. Al trabajador probar la existencia del vínculo laboral. 2. Al empleador demandado probar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales, los convenios colectivos, la costumbre, el reglamento interno y el contrato individual de trabajo (...).”*
- 4) En el ámbito laboral existe una suerte de redistribución de la carga probatoria, el artículo 27° de la Ley Procesal de Trabajo establece en primer término una regla general, esto es, que corresponde a cada una de las partes probar las

afirmaciones; empero, acto seguido se procede a determinar que específicamente, qué extremos de la carga probatoria son ineludibles para cada una de las partes, así al trabajador corresponde probar la existencia de la relación laboral, en tanto que al empleador el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales, los convenios colectivos, la costumbre, el reglamento y el contrato individual de trabajo.

SOBRE LA MODALIDAD CONTRACTUAL CIVIL (CONTRATOS DE TRABAJO PARA SERVICIO ESPECIFICO)

- 5) De la revisión de los actuados, se tiene que el actor al interponer su demanda de pago de reintegro de remuneraciones y beneficios sociales por desnaturalización de contrato, obrante a folios 63 a 80, subsanada a folio 87 y 91, ha presentado diversos medios probatorios, consistentes en diversos **Contratos de Trabajo Para Servicio Especifico** suscritos con la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria -SUNAT, siendo la causa objetiva determinante de la contratación “*prestar servicios primero como Auditor Verificador*”.

- 6) De la revisión de los actuados, se tiene los siguientes Contratos de Trabajo:
 - a) **El primero** –folio 04- denominado “Contrato de Trabajo para servicio específico” a partir del 14 de junio del 2007 al 30 de noviembre del 2007. Cuya fecha de vencimiento fue modificado al 04 de noviembre del 2007, por Convenio de fecha 02 de noviembre del mismo año, como consta en autos a fojas cinco.
 - b) **El segundo** –folio 06 y 07- denominado “Contrato de Trabajo para servicio específico” a partir del 05 de noviembre del 2007 al 30 de abril del 2008.

- c) **El tercero** –folio 08- denominado “Renovación de Contrato por Servicio Específico” a partir del 01 de noviembre del 2008 hasta el 31 de diciembre del 2008.
- d) **El cuarto** –folio 09- denominado “Renovación de Contrato por Servicio Específico” del 01 de enero del 2009 hasta el 30 de junio del 2009.
- e) **El quinto** –folio 10- denominado “Renovación de Contrato por Servicio Específico” desde el 01 de julio del 2009 al 30 de noviembre del 2009.
- f) **El sexto** –folio 11- denominado “Renovación de Contrato por Servicio Específico” desde el 01 de diciembre del 2009 al 31 de mayo del 2010.
- g) **El séptimo** –folio 12- denominado “Renovación de Contrato por Servicio Específico” desde el 01 de junio del 2010 al 31 de julio del 2010.
- h) **El octavo** –folio 13- denominado “Renovación de Contrato por Servicio Específico” desde el 01 de agosto del 2010 al 30 de noviembre del 2010.

Coligiéndose que los contratos suscritos entre el demandante y la SUNAT, de los que se acredita la relación laboral, fueron por **servicios específicos**.

- 7) Conforme a lo previsto en el **Decreto Supremo N° 03-97-TR**, permite la celebración de contratos de trabajo sujetos a modalidad. El artículo 53° señala: *“Los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes.”* Por su parte el artículo 63° prescribe: *“Los contratos de obra determinada o de*

servicio específico son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador con objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración

será la que resulte necesaria. En este tipo de contratos podrán celebrarse

renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la

obra o servicios objeto de la contratación”.

- 8) Fluye de la sentencia apelada (Resolución N° 27) del trece de mayo del dos mil quince que, la *a quo* procede a declarar fundada en parte la demanda interpuesta por Nicanor Júnior Zurita Díaz, sobre pago de reintegro de remuneraciones y de beneficios sociales, ordenando que la demandada Superintendencia Nacional de Administración Tributaria – Oficina Zonal Ucayali, cumpla con abonar al demandante la suma de S/. 125,913.58 (CIENTO VEINTICINCO MIL NOVECIENTOS TRECE CON 58/100 NUEVOS SOLES), con intereses legales, sin costas y costos, por la desnaturalización de los contratos por servicio específico celebrados con la emplazada de fechas 14 de junio del 2007, 02 de noviembre del 2007 y sus sucesivas renovaciones de contrato hasta el 30 de noviembre del 2010, la mismo que ha sido materia de impugnación mediante escrito que corre a fojas 699 a 729.
- 9) La demandada en su escrito de apelación, sostiene que en los contratos por servicio específico suscritos con el actor, se han cumplido con los requisitos que impone el artículo 63 y 72 del D. L N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, para este tipo de contratación, como es: i) que tenga un objeto establecido y ii) que el contrato posea una duración determinada; por lo tanto, no se configura alguna de las causales de desnaturalización que prevé la

normatividad, y por consiguiente resulta válida la contratación modal del accionante.

10) Conforme al escrito postulatorio que corre de folios 63 a 80, subsanada a folio 87 y 91, el actor sustenta el pago de reintegro de remuneraciones y beneficios sociales en la desnaturalización de los contratos por servicio específico, en el hecho de que desde el inicio de su contratación hasta su cese le asignaban funciones que correspondían a un auditor, y cuyas labores eran de naturaleza permanente en el tiempo y por lo tanto le correspondía el pago acorde a la labor desempeñada, y no el que se le efectuó; existiendo una simulación en la modalidad de su contratación.

11) Al respecto, es de señalarse que la normatividad laboral conforme a lo previsto en el **Decreto Supremo N° 03-97-TR**, permite la celebración de contratos de trabajo sujetos a modalidad; así tenemos que en el Artículo 53° señala: *“Los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes.”*.

Por su parte el artículo 63° prevé que *“Los contratos de obra determinada o de servicio específico son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador*

con objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración

se rá la que resulte necesaria. En este tipo de contratos podrán celebrarse

renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicios objeto de la contratación”. Así también el artículo 72° señala:

“Los contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse e n f o r m a e x p r e s a s u d u r a c i ó n , y l a s c a u s a s o b j e t i v a s d e t e r m i n a n t e s d e l a c o n t r a t a c i ó n , a s í c o m o l a s d e m á s c o n d i c i o n e s d e l a r e l a c i ó n l a b o r a l ”.

- 12) De lo antes expuesto queda claro que los contratos de trabajo sujeto a modalidad, deben contener ciertos requisitos formales para su validez como son: i) **la consignación clara y precisa de la causa determinante de la contratación temporal;** y ii) **la fijación expresa del plazo de contratación;** siendo que, el incumplimiento de uno de los requisitos de validez de los contratos temporales determina su desnaturalización y su consecuente consideración como contratos de trabajo a plazo indeterminado.
- 13) Bajo esos argumentos, en el presente caso, se desprende de los contratos de fojas 4, 6 a 13, que el accionante Nicanor Junior Zurita Díaz suscribió contratos de trabajo en la modalidad de servicio específico durante el período que va del **14 de junio de 2007 al 30 de noviembre de 2010**, siendo que del 14 de junio al 30 de noviembre de 2007, cuya fecha de cese fue modificado al 04 de noviembre del 2007 por convenio del 02 de noviembre de dos mil siete (ver folio 05) se le contrató como **Fedatario Fiscalizador en la Sección de Auditoria de la Oficina Zonal Ucayali de la SUNAT;** a posteriori, suscribió contratos del 05 de noviembre de 2007 hasta el 30 de noviembre del 2010, donde se le contrata para que desempeñe el cargo de **Auditor Verificador en la Sección de Auditoria de la Oficina Zonal Ucayali de la SUNAT;** en cuyas modalidades **prestó servicios de carácter no autónomo,** según se aprecia de la cláusula segunda de los referidos contratos.

- 14) Que, conforme a la normatividad expuesta, para la aplicación de los contratos para obra determinada o servicio específico, se requiere únicamente un objeto previamente establecido y una duración determinada; que conforme se verifica de los contratos de trabajos que obra en autos, se ha cumplido de la siguiente manera:

En cuanto al primer contrato para trabajo específico donde se desempeñó como Fedatario Fiscalizador; *“Primera: (...) las partes celebran el presente contrato con la finalidad que “el contratado” preste servicios en la Sección de Auditoría de la Oficina Zonal Ucayali de la SUNAT, siendo causa objetiva determinante de la contratación la necesidad de llevar a cabo operativos de verificación del cumplimiento de disposiciones tributarias durante el período que se contrae el presente contrato”.*

Te r c e r a: “El plazo de duración del presente contrato es de cinco (05) meses y diecisiete (17) días computados desde el 14 de junio del 2007 y hasta el 30 de noviembre del 2007 fecha esta última en que se resolverá de pleno derecho, sin necesidad de comunicación alguna”.

Si bien, indica como fecha de cese 30 de noviembre del 2007, esta fue modificada por convenio de fecha 02 de noviembre de ese mismo año, tal como consta en autos, cuya cláusula segunda estipula; *“Segundo: (...) dar termino a la relación laboral el día 04 de noviembre del 2007 fecha en la que se extingue el Contrato de Trabajo que existe entre ambas partes, y determina la entrega de cargo por parte del trabajador”.*

Respecto al segundo contrato donde se desempeñó como Auditor Verificador hasta su cese; *“Primera: (...) las partes celebran el presente contrato con la*

finalidad que el contratado preste servicios en la sección de Auditoría de la Oficina Zonal Ucayali de la SUNAT, como Auditor Verificador, siendo causa objetiva determinante de la contratación la necesidad de contar con el personal necesario para desarrollar metas y objetivos durante el periodo a que se contrae el presente contrato”.

Te r c e r a: El plazo de duración del presente contrato es de cinco (05) meses, y computado desde el 05 de noviembre del 2007 hasta el 30 de abril de 2008, fecha esta última en que resolverá de pleno derecho, sin necesidad de comunicación alguna”.

Ambos aspectos también han sido plasmados en las renovaciones de los contratos, conforme se aprecia de sus cláusulas primera y segunda que corre de folios 8 al 13.

- 15) De lo antes expuesto, se puede concluir que en los contratos de trabajo antes referidos se ha cumplido con la exigencia dispuesta por el artículo 72° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, en el sentido de precisar en qué consiste el servicio para el cual se le contrata, la que está referida a la verificación del cumplimiento de disposiciones tributarias y procedimientos específicos de auditoría; es decir se ha especificado cual es el servicio concreto que deberá cumplir el demandante como trabajador y cuáles son las funciones que va a desempeñar; habiéndose además, justificado la temporalidad del contrato, y que resultaba necesaria para permitir la contratación modal.
- 16) Siendo ello así, al haberse especificado el servicio concreto que debe cumplir, o sea las funciones a desempeñar y su duración, no es posible concluir que la

contratación modal empleada se haya desnaturalizado, pues se ha expuesto expresamente la causa objetiva de la contratación, así como el plazo fijo de contratación.

- 17)** Por tanto, la remuneración y los beneficios sociales que se le pagó correspondían a las funciones contratadas, la misma que se encontraba consignada en la cláusula cuarta de los contratos; en cuanto al primero “(...)”*La SUNAT*” *pagará a “El contratado”, en calidad de remuneración mensual, la suma de S/.1,800.00 (Mil Ochocientos con 00/100 Nuevos Soles), a la que se adicionará un monto por refrigerio equivalente al que percibe el personal de esta entidad contrato a plazo indeterminado.*”, y en el segundo contrato; “(...)”*La SUNAT*” *pagará a “El contratado”, en calidad de remuneración mensual, la suma de S/.2,200.00 (Dos Mil Doscientos con 00/100 Nuevos Soles), a la que se adicionará un monto por refrigerio equivalente al que percibe el personal de esta entidad contrato a plazo indeterminado. Queda establecido que estas sumas podrán incrementarse por decisión unilateral de la SUNAT*”; apreciándose la conformidad del accionante respecto a lo remunerado mediante la suscripción de los mismos.
- 18)** Asimismo, al encontrarse el demandante sujeto a un contrato de modalidad para servicio específico de naturaleza temporal, no le resulta aplicable ninguna escala salarial, debido a que el cargo de Auditor Verificador, no está comprendido dentro del Cuadro de Asignación de Personal –CAP de los años 2008 a 2010 que consta a fojas 162 al 181 de autos; pues ocupaba dentro de dicho periodo solo una plaza eventual y no una permanente.
- 19)** Máxime, si la SUNAT al absolver el traslado de la demanda precisa que el accionante fue contratado para realizar verificaciones y no auditorias, pues, para

ostentar la categoría de Profesional I y por consiguiente la remuneración que peticiona, debía previamente aprobar el CAT (Curso de Administración Tributaria) y ser contratado a plazo indeterminado, no ocurre esto en el presente caso; corroborándose con los anexos obrantes a folios 108 a 118 (Fichas de Colaboradores) y de los contratos suscritos, donde se observa que el actor fue contratado primero como fedatario fiscalizador y luego hasta su cese como auditor verificador, y no cuenta además con el Curso de Administración Tributaria – CAT-, es decir no reúne las condiciones necesarias para ser un Auditor, a diferencia de sus colegas César Raúl Cerrón Salinas, Melissa Isabel Gamarra Chucle y Luis Eduardo León Vásquez quienes tienen el cargo de Profesional I, habiendo cumplido con los requisitos exigidos para ello; concluyéndose que su contratación se ha llevado conforme a ley y sin ninguna clase de desnaturalización.

- 20)** Ahora bien, respecto al extremo de lo alegado por el demandante, cuando señala que, la contratación modal no puede ser empleada para que un trabajador realice labores de naturaleza permanente, y que por ello se habría desnaturalizado, es de precisar que, la Corte Suprema en la Casación Laboral N° 10059-2013, ha reiterado que; “esta Sala en la Sentencia de Casación Laboral N° 2824-2012-Arequipa, de fecha veintiuno de enero de dos mil trece, efectuando una interpretación del artículo 63 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, ha señalado que “(...) *si es posible contratar a un trabajador para un puesto permanente, cuya plaza que ocupa no tenga titular mediante la suscripción de contratos para servicio específico, siempre que medien (y que en el caso concreto serían, para el Poder Judicial,*

hasta que se convoque a concurso público para cubrir la plaza de manera permanente). En tal virtud, exige –como es obvio- que se consigne con claridad los motivos que respalden la decisión de contratar “temporalmente” a un trabajador para estas labores permanentes, máxime si tienen directa relación con el objeto principal desarrollado por el empleador”.

- 21) Como consecuencia a ello, compartiendo el criterio supremo, se puede colegir que, el hecho de que el demandante haya sido contratado para desarrollar labores respecto al objeto principal de la demandada, no significa que su contratación modal se haya desnaturalizado, pues como se ha indicado, resulta permisible la contratación temporal de un trabajador (no superior al periodo máximo de contratación), siempre y cuando exista una causa que justifique o motive a la contratación, la misma que en el presente caso ha sido consignada de manera clara en los contratos antes citados.
- 22) En ese sentido, no advirtiéndose en autos el mencionado fraude o simulación en la contratación modal o administrativa de servicios, es que la demanda deviene en infundada de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 200° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al presente caso, debiendo revocarse la sentencia venida en grado.

IV. DECISIÓN FINAL:

Fundamentos por los cuales Fundamentos por los cuales la Sala Especializada en lo Civil y Afines; RESUELVE: **REVOCAR** la **Resolución N° 27**, que contiene la sentencia, del 13 de mayo del 2015, obrante en autos de fojas 662 a 679 que resuelve declarar: **FUNDADA EN PARTE** la demanda de fojas 63 a 80, subsanada a fojas 87 y 91 sobre Reintegro de Remuneraciones y Beneficios

Sociales; con lo demás que contiene; y, **REFORMÁNDOLA** se declare:

INFUNDADA LA DEMANDA EN TODOS SUS EXTREMOS.

Notificándose.-

LA SECRETARIA QUE SUSCRIBE DEJA CONSTANCIA QUE NO RESULTA POSIBLE LA SUSCRIPCIÓN DE LA PRESENTE RESOLUCIÓN POR PARTE DEL SEÑOR MAGISTRADO TULLIO DEIFILIO BERMEO TURCHI, POR CUANTO A LA FECHA SE ENCUENTRA CON LICENCIA AL ESTAR ASUMIENDO FUNCIONES DE PRESIDENTE DEL JURADO ELECTORAL ESPECIAL DE CORONEL PORTILLO, CONCEDIDA MEDIANTE RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 025-2016-P-CSJUC/PJ, DE FECHA 14 DE ENERO DEL 2016, HABIENDO EMITIDO SU VOTO OPORTUNAMENTE, EL MISMO QUE CORRE EN EL LEGAJOS DE LA SALA CIVIL Y AFINES.

LA SECRETARIA QUE SUSCRIBE DEJA CONSTANCIA QUE EL VOTO EN DISCORDIA DE LA SEÑORA JUEZ SUPERIOR MARIA ISABEL ATARAMA PALACIOS, ES COMO SIGUE:

I. RESOLUCIÓN MATERIA DE IMPUGNACIÓN

Es materia de apelación la **Resolución N° 27**, que contiene la **sentencia**, del 13 de

mayo del 2015, obrante en autos de fojas 662 a 679, que resuelve declarar: **Fundada en parte** la demanda interpuesta por Don Nicanor Junior Zurita Díaz, de fojas 63 a 80, contra la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria – Oficina Zonal de Ucayali, sobre pago de reintegro de remuneraciones y de beneficios sociales; en consecuencia Ordeno que la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria – Oficina Zonal de Ucayali, cumpla con abonar al demandante Nicanor Junior Zurita Díaz, la suma de S/. 125,913.58 nuevos soles (Ciento veinte y cinco mil novecientos trece con 58/100 nuevos soles); con lo demás que contiene.

II. FUNDAMENTOS DEL RECURSO IMPUGNATORIO

De fojas 699 a 729, obra el recurso de apelación interpuesto contra la citada resolución,

por la demandada Superintendencia Nacional de Administración Tributaria – SUNAT, sosteniendo como agravio que: *“Consideran que la decisión adoptada en la sentencia apelada afecta su derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, motivación de las resoluciones judiciales, así como del debido proceso, determinándose una grave afectación de su derecho de defensa, decayendo en vicios de nulidad, lo cual puede afectar el presente proceso laboral.”*

III. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS LEGALES

OBJETO DEL RECURSO DE APELACIÓN

El artículo 364° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al presente caso, prescribe que: *“El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea **anulada o revocada**, total o parcialmente”*; asimismo, en su artículo 366° se señala: *“El que interpone apelación debe **fundamentarla**, indicando el **error de hecho o de derecho incurrido en la resolución**, precisando la naturaleza del agravio y sustentando su pretensión impugnatoria”*.

IV. ANÁLISIS DEL CASO EN CONCRETO

- 1) De la revisión de los actuados en el presente proceso, se aprecia que el demandante solicita como pretensión el pago de reintegro de remuneraciones y de beneficios sociales que ha dejado de percibir durante todo el tiempo que ha laborado en la entidad demandada como auditor.
- 2) El artículo 25° de la Ley Procesal de Trabajo N° 26636 señala que, los medios probatorios en el proceso laboral tienen por finalidad acreditar los hechos

expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto de los hechos controvertidos y fundamentar sus decisiones. Así también la norma aludida establece en su artículo 27° que corresponde a las partes probar sus afirmaciones:

“1. Al trabajador probar la existencia del vínculo laboral. 2. Al empleador demandado probar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales, los convenios colectivos, la costumbre, el reglamento interno y el contrato individual de trabajo (...).”

- 3) Dicho de ese modo, en el ámbito laboral existe una suerte de redistribución de la carga probatoria, así el artículo 27° de la Ley Procesal de Trabajo establece en primer término una regla general, esto es, que corresponde a cada una de las partes probar las afirmaciones; empero, acto seguido se procede a determinar que extremos de la carga probatoria son ineludibles para cada una de las partes, así al trabajador corresponde probar la existencia de la relación laboral, en tanto que al empleador el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales, los convenios colectivos, la costumbre, el reglamento y el contrato individual de trabajo.

SOBRE LA MODALIDAD CONTRACTUAL CIVIL (CONTRATOS DE TRABAJO PARA SERVICIO ESPECIFICO)

- 4) De la revisión de los actuados, se tiene que el actor al interponer su demanda, obrante a folios 63 a 80, ha presentado diversos medios probatorios, consistentes en diversos **Contratos de Trabajo Para Servicio Especifico** suscritos con la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria -SUNAT, siendo la

causa objetiva determinante de la contratación “*prestar servicios como Auditor Verificador*”.

- 5) Así se observa de autos los siguientes Contratos de Trabajos:
- a) **El primero** –folio 04 y 05- denominado “Contrato de Trabajo para servicio específico” a partir del 14 de junio del 2007 al 30 de noviembre del 2007.
 - b) **El segundo** –folio 06 y 07- denominado “Contrato de Trabajo para servicio específico” a partir del 05 de noviembre del 2007 al 30 de abril del 2008.
 - c) **El tercero** –folio 08- denominado “Renovación de Contrato por Servicio Específico” a partir del 01 de noviembre del 2008 hasta el 31 de diciembre del 2008.
 - d) **El cuarto** –folio 09- denominado “Renovación de Contrato por Servicio Específico” del 01 de enero del 2009 hasta el 30 de junio del 2009.
 - e) **El quinto** –folio 10- denominado “Renovación de Contrato por Servicio Específico” desde el 01 de julio del 2009 al 31 de noviembre del 2009.
 - f) **El sexto** –folio 11- denominado “Renovación de Contrato por Servicio Específico” desde el 01 de diciembre del 2009 al 31 de mayo del 2010.
 - g) **El sétimo** –folio 12- denominado “Renovación de Contrato por Servicio Específico” desde el 01 de junio del 2010 al 31 de julio del 2010.
 - h) **El octavo** –folio 13- denominado “Renovación de Contrato por Servicio Específico” desde el 01 de agosto del 2010 al 30 de noviembre del 2010.

De lo que se desprende que los contratos con los que acredita el demandante su relación laboral con la SUNAT fueron por **servicios específicos**.

6) Sobre el caso, es de señalarse que la normatividad laboral conforme a lo previsto en el Decreto Supremo N° 03-97-TR, permite la celebración de contratos de trabajo sujetos a modalidad; sin embargo, conforme se señala expresamente en su artículo 53°: *“Los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes.”* Por su parte en el artículo 63° se prevé

que: *“Los contratos de obra determinada o de servicio específico son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador on objeto previsible*

establecido y de duración de terminada. Su duración será la que resulte

necesaria. En este tipo de contratos podrán celebrarse renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicios objeto de la contratación”.

7) Al respecto, resulta oportuno señalar que el artículo 77° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral – Decreto Supremo 003-97-TR, contiene los casos de Desnaturalización del Contrato, señalando que los contratos de trabajo sujetos a modalidad se consideran como de duración indeterminada, cuando: **a)** El trabajador continua laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido; **b)** Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continua prestando

servicios efectivos, luego de concluida la obra materia del contrato, sin haberse operado renovación; c) Si el titular del puesto sustituido no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando; **d) Cuando el trabajador de muestra la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.**

- 8) Antes de analizarse si la labor realizada por el demandante es una de duración indeterminada; es de indicarse que la demandada “Superintendencia Nacional de Administración Tributaria – SUNAT”, de conformidad a lo previsto en el artículo 15° de su Reglamento de Organización y Funciones, aprobado por Decreto Supremo N° 115-2002-PCM, tiene las siguientes funciones y atribuciones: “...*b) Administrar, recaudar y fiscalizar los tributos internos de Gobierno Nacional...*”; concordante con lo dispuesto en su artículo 53° del mismo reglamento, que señala: “...*b) Administrar el proceso de control y recuperación de la deuda tributaria de los contribuyentes de su jurisdicción; c) Programar y ejecutar las acciones de fiscalización dirigidas a los contribuyentes...*”; funciones que incluso, se encuentran establecidos en el artículo 62° del Texto único Ordenado del Código Tributario, en la cual se señala que la facultad de **fiscalización de la Administración Tributaria** se ejerce en forma discrecional de acuerdo a lo establecido en dicho Código; y, que el ejercicio de esta función incluye la inspección, investigación y el control del cumplimiento de obligaciones tributarias, incluso de aquellos sujetos que gocen de inafectación, exoneración de beneficios tributarios.

- 9) De lo antes indicado se concluye que, la demandada es una entidad pública de recaudación y fiscalización de las obligaciones tributarias, que incluye como sus funciones medulares, la de inspección, investigación y control del cumplimiento de las obligaciones tributarias.
- 10) Sobre la labor realizada por el actor, se tiene que las partes han coincidido que éste realizaba las labores de **“Auditor Verificador en la Sección de Auditoría de la Oficina Zonal Ucayali de la SUNAT”** durante el periodo comprendido desde el 14 de junio del 2008 hasta el 30 de noviembre del 2010, hecho que incluso se acredita con los contratos de trabajo antes citados; labor que por su propia naturaleza, **es una labor orientada al cumplimiento de la función principal de la entidad demandada como ente recaudador de los tributos a favor del Estado; el mismo que debe prever las acciones necesarias, a fin de poder verificar el cumplimiento de las obligaciones tributarias;** de ello se advierte que, las labores que correspondía desempeñar al demandante son permanentes, por cuanto la labor de Auditor Verificador en la Sección de Auditoría de la Oficina Zonal Ucayali de la SUNAT, es una labor de apoyo en el cumplimiento de las disposiciones tributarias predeterminadas por ley; por tanto todo trabajador que ejerza tales labores va a ser permanente mientras exista la SUNAT o tenga dicha función esencial.
- 11) Siendo así, debe señalarse que habiéndose determinado la naturaleza de la labor desempeñada, las cuales eran de forma permanente para la entidad demandada, ya que consistían entre sus funciones principales la de realizar procedimientos específicos de auditoría, labor que debe ser realizada de forma continua, teniendo

en cuenta la función de la entidad demanda; por lo tanto, se aprecia que se ha configurado la desnaturalización del contrato suscrito primigeniamente.

12) De lo antes expuesto, este Superior Colegiado, concluye de forma razonable y objetiva que en el presente caso se habría producido la desnaturalización de los contratos suscritos, por simulación toda vez que el demandante fue contratado para un servicio específico, cuando en realidad debía realizar funciones de carácter permanente, hecho que se condice con la finalidad del contrato por servicio específico regulado en el artículo 63° del Decreto Supremo N° 003-97-TR; quedando entonces, acreditado, la existencia de un contrato laboral a plazo indeterminado, ello de conformidad con el **artículo 77° inciso d)** del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral; por ende la demandada no puede eludir la real naturaleza de la relación de trabajo del demandante, siendo que se ha corroborado la desnaturalización del contrato suscrito entre las partes.

13) Al respecto, debe indicarse que, conforme a la conclusión antes arribada, se tiene que el demandante ha laborado de manera permanente, realizando las mismas funciones de un AUDITOR, por lo que correspondía al Juez de la causa verificar si existe diferencia en relación al pago efectuado, y de ser así, disponer el reintegro que corresponda, pues su labor como Juez Laboral le exige velar por el carácter irrenunciable de los beneficios laborales que preconiza la Ley y la Constitución.

- 14) En el presente caso, se tiene que, si bien es cierto, la entidad demandada sostiene que, la contratación para una obra o servicio específico está sustentada en la necesidad del servicio que se va a prestar, necesidad que puede estar vinculada a una labor o actividad permanente de la entidad; sin embargo, conforme ya se ha establecido al realizar el demandante labores de naturaleza permanente, los contratos fueron desnaturalizados, acreditándose objetivamente la aseveración brindada por el demandante; máxime, si consideramos el documento denominado requerimiento que obra a fojas 24 a 34, emitido por la Autoridad Administrativa de Trabajo, en el que se requiere a la entidad demandada a fin de que presente contrato a plazo indeterminado a favor del demandante.
- 15) En ese sentido, atendiendo al *principio protector (carácter tuitivo del proceso laboral)*, este Superior Colegiado concluye que al demandante le resulta aplicable el pago de reintegro y los beneficios que reclama en su condición de haber realizado labores de un Auditor, y habiéndose desestimado el agravio propuesto por la entidad apelante, y tomando en cuenta que no se ha cuestionado el cálculo aritmético de la liquidación de beneficios sociales efectuados en la sentencia de mérito, es que en el presente caso la sentencia venida en grado merece ser confirmada.

IV. **DE C I S I Ó N**

Fundamentos por los cuales, **MI VOTO** es porque, se **CONFIRME** la **Re sol uc i ó n N° 27**, que contiene la **sentencia**, del 13 de mayo del 2015, obrante

en autos de fojas 662 a 679, que resuelve declarar: **Fundada en parte** la demanda interpuesta por Don Nicanor Junior Zurita Díaz, de fojas 63 a 80, contra la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria – Oficina Zonal de

Ucayali, sobre pago de reintegro de remuneraciones y de beneficios sociales; en consecuencia Ordeno que la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria – Oficina Zonal de Ucayali, cumpla con abonar al demandante Nicanor Junior Zurita Díaz, la suma de S/. 125,913.58 nuevos soles (Ciento veinte y cinco mil novecientos trece con 58/100 nuevos soles); con lo demás que contiene.

ALVAN FASANANDO SHEYLA

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	10%
2	e-justice.europa.eu Fuente de Internet	5%
