



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE DERECHO CIENCIA POLITICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO LABORAL SOBRE
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS. PIURA.
PERÚ 2020**

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

AUTOR

**JAVIER VALDIVIEZO MIRANDA
COD ORCID 0000-0003-4767-9738**

ASESOR

**Mgtr. ALEXANDER CRISTROBAL VITE TAVARA
ORCID: 0000-0002-1145-5065**

**PIURA – PERÚ
2020**

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Javier Valdiviezo Miranda
COD ORCID 0000-0003-4767-9738
Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado
Piura, Perú

ASESOR

Alexander Cristobal Vite Tavera
ORCID: 0000-0002-1145-5065
Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de derecho y
ciencias políticas, escuela profesional de derecho, Piura, Perú

JURADO

Mgtr. José Felipe Villanueva Butrón
ORCID: 0000-0003-2651-5806

Mgtr. Manrique García Sandra Melissa
ORCID: 0000-0001-9987-0003

Mgtr. Olaya Jiménez Anita María
ORCID: 0000-0003-3071-4605

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR

**Mgr. JOSÉ FELIPE VILLANUEVA BUTRÓN
PRESIDENTE**

**Mgr. SANDRA MELISSA MANRIQUE GARCIA
MIEMBRO**

**Mgr. ANITA MARIA OLAYA JIMÉNEZ
MIEMBRO**

**Mgr. ALEXANDER CRISTOBAL VITE TAVARA
ASESOR**

AGRADECIMIENTO

A mis Padres Javier y María Elena, por apoyarme físicamente, moralmente necesario, para así hacer realidad mi sueño de estudiar una carrera profesional como lo es Derecho y Ciencias políticas. A mis abuelos maternos y paternos, quienes son el motivo de mi lucha constante para así lograr un futuro mejor, donde pueda darles todo lo que se merecen.

DEDICATORIA

A mis padres, hermanos, abuelos, en general a toda mi familia, quienes han puesto toda su confianza en mí.

RESUMEN

El proyecto de investigación sobre el pago de beneficios sociales del expediente N° 00177-2019-0-2001-JR-LA-05 de la Corte Superior de Justicia de Piura, del distrito judicial de Piura, estará regido por distintas fases establecidas por el docente tutor. Cuyo objetivo es indicar las características del proceso seleccionado como tal.

La investigación se determina con un enfoque mixto, siendo que están los métodos cualitativos y cuantitativos, al igual que el nivel exploratorio de forma descriptiva, diseño no experimental, dado que, los datos y la fuente principal de investigación se basa en un expediente judicial que está archivado, en el cual el proceso ya terminó, el expediente de investigación es de tipo laboral, para esto se usó la técnica de observación y análisis de contenido.

Todo beneficio social es un derecho laboral, pero no todo derecho laboral es un beneficio social. Partir de esta premisa inicial es fundamental para poder determinar los alcances del término "beneficios sociales: el cual ha sido utilizado en forma poco ordenada no sólo por los operadores del Derecho sino por nuestra propia legislación, ya sea laboral, tributaria o incluso concursa. Así tenemos, por ejemplo, que la remuneración que percibe un trabajador por la prestación de sus servicios es un derecho laboral, pero no un beneficio social. Cuando un trabajador o ex trabajador inicia un proceso judicial reclamando el pago de remuneraciones insolutas no podemos afirmar que haya entablado un reclamo de beneficios sociales. . Ello es el motivo por el cual se discute las figuras tales como las vacaciones trunca, las gratificaciones legales o la indemnización por despido arbitrario deben ser calificadas como beneficios sociales o no.

Palabras claves: beneficios sociales, remuneración, vacaciones

ABSTRACT

The research project on payment of social benefits of file No. 00177-2019-0-2001-JR-LA-05 of the Superior Court of Justice of Piura, of the Piura judicial district, will be governed by different phases established by the teacher tutor. Whose objective is to indicate the characteristics of the process selected as such.

The research is determined with a mixed approach, being that there are qualitative and quantitative methods, as well as the exploratory level in a descriptive way, non-experimental design, since the data and the main source of research is based on a judicial file that It is archived, in which the process has already ended, the investigation file is of a labor type, for this the observation and content analysis technique was used.

All social benefits are a labor right, but not all labor rights are social benefits. Starting from this initial premise is fundamental to be able to determine the scope of the term "social benefits: which has been used in an unorganized way not only by the operators of the Law but by our own legislation, whether labor, tax or even bankrupt. Thus We have, for example, that the remuneration that a worker receives for the provision of his services is a labor right, but not a social benefit. When a worker or former worker initiates a judicial process claiming the payment of unpaid wages, we cannot affirm that there is filed a claim for social benefits This is the reason why figures such as truncated vacations, legal bonuses or compensation for arbitrary dismissal should be classified as social benefits or not.

Keywords: social benefits, remuneration, vacations

CONTENIDO

	Pag.
CARATULA	
JURADO EVALUADOR Y ASESOR	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA	v
RESUMEN	01
ABSTRACT	02
CONTENIDO	
I. INTRODUCCIÓN	03
II. PLANEAMIENTO DE LA TESIS	05
2.1. Planteamiento del problema	05
2.1.1. Caracterización del problema	05
2.2. Enunciado del problema	05
2.3. Objetivos de la investigación	05
2.4. Justificación de la investigación	06
III. MARCO TEORICO	08
3.1. ANTECEDENTES	08
3.2. BASES TEÓRICAS DE TIPO PROCESAL	11
3.2.1. La Acción	11
3.2.1.1. Derecho de acción	11
3.2.1.2. Elementos del derecho de acción	11
3.2.1.3. Sujetos del derecho de acción	11
3.2.1.4. El objeto del derecho de acción	12
3.2.1.5. La causa petendi	13
3.2.1.6. Condiciones de la acción	13
3.2.1.7. La Acción en el expediente	13
3.2.2. La Jurisdicción	13
3.2.2.1. Naturaleza de la jurisdicción	13
3.2.2.2. Caracteres de la jurisdicción	14
3.2.2.3. Elementos de la jurisdicción	15
3.2.2.4. La Jurisdicción en material laboral	15
3.2.2.5. La jurisdicción en el expediente	17

3.2.3. Principios Laborales	17
3.2.3.1. Principio de indemnización	17
3.2.3.2. Principio de concentración	17
3.2.3.3. Principio de celeridad	18
3.2.3.4. Principio de Veracidad	18
3.2.3.5. Principio de Economía Procesal	18
3.2.3.6. Principio de oralidad	19
3.2.4. Competencia	19
3.2.4.1. Caracteres de la competencia	20
3.2.4.2. Formas de determinación de la competencia en el ámbito laboral	20
3.2.4.3. La competencia en el expediente	22
3.2.5. Tutela Jurisdiccional Efectiva	23
3.2.5.1. Tutela jurisdiccional efectiva como derecho constitucional	23
3.2.5.2. Tutela jurisdiccional efectiva antes y durante del proceso en el expediente propuesto	23
3.2.6. Proceso	24
3.2.6.1. Funciones del proceso	24
3.2.6.2. El debido proceso	25
3.2.6.3. El Proceso Laboral	26
3.2.6.4. Fines del proceso Laboral	26
3.2.6.5. Postulación del proceso	26
3.2.6.6. Postura del demandante en el expediente	27
3.2.6.7. Postura del demandado en el expediente	28
3.2.7. Los Procesos Laborales	30
3.2.7.1. Proceso ordinario laboral	30
3.2.7.2. Proceso abreviado laboral	31
3.2.7.3. Proceso cautelar	31
3.2.7.4. Procesos no contenciosos	32
3.2.7.5. Análisis del proceso judicial en estudio expediente	33
3.2.8. Demanda	33
3.2.8.1. La pretensión	33
3.2.8.2. Los elementos de la pretensión	34
3.2.8.3. Naturaleza Jurídica de la pretensión	34

3.2.9. La Demanda en el Expediente	35
3.2.10. Sujetos Procesales	36
3.2.10.1. El demandante	36
3.2.10.2. El demandado	36
3.2.10.3. El juez	36
3.2.10.4. Sujetos Procesales en el expediente	36
3.2.11. Puntos Controvertidos	37
3.2.11.1. Puntos controvertidos en el caso concreto de estudio Expediente	37
3.2.12. Intervención Del Ministerio Público En El Proceso Laboral	37
3.2.13. Resoluciones Judiciales	38
3.2.14. Medios Probatorios	38
3.2.14.1. Clases de medios probatorios	38
3.2.14.2. La actividad probatoria en el expediente	39
3.2.15. Sentencia	40
3.2.15.1. Tipos de sentencia	41
3.2.15.2. La motivación de las sentencias	42
3.2.15.3. Importancias de las sentencias	42
3.2.15.4. Sentencia de primera instancia en el expediente propuesto	42
3.2.15.5. Sentencia de segunda instancia n el expediente propuesto	54
3.2.16. Medios Impugnatorios	59
3.2.16.1. Reposición	59
3.2.16.2. Apelación	59
3.2.16.3. Casación	59
3.2.16.4. Queja	60
3.2.16.5. Medios Impugnatorios en el expediente	60
3.2.17. Formas De Conclusion Del Proceso	60
3.2.17.1. Conciliación	60
3.2.17.2. Desistimiento	61
3.2.17.3. Conclusión anticipada	62
3.2.17.4. Sentencia	62
3.2.18. Estudios de las Figuras Sustantivas en el Expediente de Estudio	62
3.2.19. El Derecho laboral en Nuestra Legislación	64
3.2.19.1. Los derechos Humanos laborales	64
3.2.19.2. La remuneración	65

3.2.20. El Derecho Laboral en la Doctrina	65
3.2.21. Fuentes del Derecho del Trabajo	66
3.2.21.1. Constitución	66
3.2.21.2. Tratados internacionales	66
3.2.21.3. La ley	67
3.2.21.4. Reglamentos	67
3.2.22. Beneficios Laborales	67
3.2.22.1. Remuneraciones	67
3.2.22.2. Gratificaciones	67
3.2.22.3. Descanso vacaciona	68
3.2.22.4. Compensación por tiempo de servicios	68
3.2.22.5. Participación de Utilidades	68
3.2.22.6. Asignación Familiar	69
IV. HIPÓTESIS	70
V. METODOLOGÍA	70
5.1. Tipo de nivel de investigación	70
5.2. Diseño de la investigación	71
5.3. Unidad de análisis	72
5.4. Definición y operacionalizacion de la variable e indicadores	73
5.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	73
5.6. Procedimiento de recolección y plan de análisis de datos	74
5.7. Matriz de consistencia lógica	75
5.8. Principios éticos	75
VI. RESULTADOS	78
6.1. Resultados	78
6.2. Análisis de los resultados	78
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	80
IX. ANEXOS	82
ANEXO 1: sentencias	
ANEXO 2: cuadro de actividades	
ANEXO 3: Cuadro de presupuesto	

I. INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación presentado tendrá a bien dar a conocer que, el Derecho del Trabajo no ignora que el trabajador no es sustancialmente libre al celebrar el contrato y establecer los derechos y obligaciones de las partes, porque no es tampoco materialmente igual al empleador. Este hecho es el que justifica la propia existencia del ordenamiento protector del contratante débil. Pero en este caso, adopta una perspectiva formal: le interesa que jurídicamente el trabajador pueda expresar su consentimiento, sin considerar que los condicionamientos económicos lleguen a viciarlo. (Belaunde, 2015, pág. 58)

En otras palabras, entiende que hay una falta de libertad real, para cuya subsanación instituye reglas de tutela al contratante desfavorecido, tras las cuales éste adquiere la igualdad y libertad jurídicas. No hay además otra opción, porque de no proceder así tendría que restringir su regulación a las relaciones laborales en las que ha podido verificar la presencia de una real y efectiva libertad, excluyendo a las demás, que pasarían a convertirse en relaciones laborales no surgidas de un contrato de trabajo. (Castillo J. A., 2015, pág. 48)

Asimismo, en América Latina, según Rico y Salas (s.f.) que investigaron “La Administración de Justicia en América Latina”, para el Centro de la Administración de justicia de la Universidad Internacional de la Florida (CAJ/FIU), se reportó que: La administración de justicia cumplió un rol importante en el proceso de democratización de la década de los 80, y que en los países del sector existen problemas de carácter normativo; social; económico, y político, similares, en lo normativo. (Castillo J. A., 2015, pág. 85)

Gran demanda de solución de conflictos en el sistema judicial generando sobrecarga procesal, y en la población, aumento del sentimiento de inseguridad frente al delito e

insatisfacción ante el sistema, que es incapaz de garantizar la seguridad pública; en lo político sostienen: que la criminalidad generó rigor en su represión; y citan como ejemplo el autogolpe de Fujimori en 1992, que estuvo basado en el incremento de la delincuencia y la incapacidad de las autoridades políticas para frenarlo; en asuntos de derechos humanos afirmaron que hubo significativas mejoras. (Castillo, Belleza, Vilcapoma, & Coloma, 2015, pág. 72)

En el año 2019 según INFOBAE (2019) señala según la encuesta realizada en América Latina sobre los diez países que menos se confía en la Justicia, cuyo resultado es que Paraguay es el país de América con menor confianza en el sistema judicial otorgándole un puntaje medio de 32.7 sobre 100, según el Barómetro de las Américas. El siguiente país con peor ubicación (segundo) es Perú con 35.5 y el tercero es Ecuador, con 38,6. Luego vienen Haití (39,6), Bolivia (40,4), Argentina (41,1), Venezuela (41,9), Trinidad y Tobago (42,6), Chile (44,1), Guatemala (44,4). Uno de los temas común en la mayoría de estos países es la debilidad institucional, siendo que, en las últimas décadas la inestabilidad política, marcada por cambios bruscos entre un gobierno y otro, y por interrupciones abruptas de los mandatos presidenciales. Estos datos reflejan la situación actual de Poder Judicial del Perú.

Según World Justice Project (WJP) en el índice de Estado de Derecho 2017-2018 (WJP Rule of Law Index), refiere un ranking y clasifica a más de 130 países en todo el mundo dependiendo de la calidad de su sistema judicial y sus instituciones, en donde se encuentra el Perú en puesto 60 de 113 países, con puntaje general de 0.52 con lo que subió 4 posiciones respecto al mismo índice del 2016. Otros países como Uruguay en el puesto 22 con puntaje general de 0.71, Costa Rica en el puesto 24 con puntaje general 0.68, Chile en el puesto 27 con puntaje general 0.67, Argentina en el puesto 46 con puntaje general de 0.58, Brasil en el puesto 52 con puntaje general de 0.54, Colombia

está en el puesto 72 con puntaje general de 0.50, Ecuador en el puesto 85 con puntaje 0.47, México en el puesto 92 con puntaje general 0.45, Bolivia en el puesto 106 con puntaje general de 0.38, Venezuela en el puesto 113 con puntaje general 0.29.

En el año 2018, los resultados dado en las órdenes de inspección por meses, según acciones I semestre 2018 entre los meses de enero a junio (cifras preliminares) a nivel nacional indican despido arbitrario 4120, contratos de trabajo 1567, relaciones colectivas 526, trabajo forzoso 37, discriminación en el trabajo 173, plantillas (registro de trabajadores) 6022, referido en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

En ámbito local

La situación anterior ha generado en las últimas décadas, luego de la consolidación normativa realizada en los noventa (época conocida como de flexibilidad laboral) que en todo centro de trabajo donde, a falta de regulación expresa, se produzca la repetición de un beneficio, esto es, el segundo pago, se entienda que estemos ante una costumbre, confundiéndola muchas veces con una concesión unilateral o una práctica reiterada, la cual genera un derecho adquirido que puede ser defendido, como ya hemos indicado, con el principio de condición más beneficiosa.

En esa misma línea, el trabajo se realizará conforme a la normatividad interna de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, el cual tendrá como objeto de estudio un proceso judicial en materia civil, que muestra certeza en la aplicación del derecho. Asimismo, entre las razones que impulsan a profundizar el estudio de ese ámbito de la realidad, son los diversos hallazgos que dan cuenta de la existencia de una situación problemática relacionada con la administración de justicia. (ULADECH, 2019)

Finalmente, el proyecto de investigación se ajustará al esquema del anexo número 4 del Reglamento de Investigación Versión 9, de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, en la parte preliminar se observará el título de la tesis (Carátula); seguido del contenido o índice y, el cuerpo del proyecto comprenderá: 1) La introducción. 2) El planeamiento de la investigación, conformada por: el planteamiento del problema (incluida la caracterización y enunciado del problema); los objetivos y la justificación de la investigación. 3) El marco teórico y conceptual (con inclusión de los antecedentes, las bases teóricas, el marco conceptual y la hipótesis). 4) La metodología (incluirá el tipo, nivel, diseño de la investigación; unidad de análisis; la definición y operacionalización de la variable e indicadores; técnicas e instrumentos; plan de recolección y análisis de datos; la matriz de consistencia lógica y, principios éticos. 5) Las referencias bibliográficas y, finalmente los anexos. (ULADECH, 2019)

.II. PLANEAMIENTO DE LA TESIS

2.2. Planteamiento del problema

2.2.1. Caracterización del problema

La actual crisis nacional como mundial ha dado paso a la inestabilidad laboral, las oportunidades para crear y desarrollar proyectos sociales se van quedando sin espacio, ya que, por la falta de trabajo, las bajas remuneraciones y el despido del trabajador sin un fundamento legal, van generando una gran crisis a la población, lo cual violenta todos los derechos de los trabajadores en el país (Belaunde, 2015, pág. 15)

De las relaciones laborales que existen entre empleador y empleado, diremos que con el despido intempestivo se producen ciertos efectos como son las indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador, siendo estos derechos los que nacen de las relaciones laborales

entre empleador y trabajador, y que por tanto las dos partes tienen relaciones pecuniarias. (Castillo, Belleza, Vilcapoma, & Coloma, 2015, pág. 84)

Las normas en el Perú son diversas, cada una refiere sobre alguna una rama de derecho que tan igual que los deberes son necesarios para exigir, denunciar, demandar temas laborales, constitucionales, civiles, penales, los procesales (diversas disciplinas), etc.

Las normas legales del Perú son diversas en donde cada norma son dirigidas para el sector privado o público o una misma norma para ambos a la vez, además la norma suele ser cambiante el tiempo.

Por diferentes motivos y circunstancias los trabajadores caen en este problema, como puede ser el desconocimiento de la norma legal, ya sea por parte del empleador como del trabajador, o por la mala fe del primero hacia el segundo, abusando de la falta de fuentes de trabajo, siendo así las normas permiten un control para las partes, de manera que no surja un abuso de derecho para quien lo va a emplear.

2.2. Enunciado del problema

¿Cuáles son las características del proceso sobre pago de beneficios sociales y otros, en el expediente N° 00177-2019-0-2001-JR-LA-05; del Quinto Juzgado Transitorio Laboral de la Corte Superior de Justicia, Piura, Distrito Judicial de Piura, Perú ?

Para llegar a la solución del problema planteado en la presente investigación, se han establecido los siguientes objetivos:

2.3. Objetivos de la investigación

2.3.1. Objetivo general

¿Determinar cuáles son las características del proceso laboral sobre pago de beneficios sociales y otros, en el expediente N° 00177-2019-0-2001-JR-LA-05; del Quinto Juzgado

Transitorio Laboral de la Corte Superior de Justicia, Piura, Distrito Judicial de Piura, Perú?

2.3.1. Objetivo general

Para llegar al logro de realizar el objetivo general, serán fundamentales los siguientes objetivos específicos:

Identificar todos los actos procesales que se desarrollan a través del proceso judicial que se desarrollará en la presente investigación.

Identificar los plazos establecidos para cada acto procesal en desarrollo, conocer los derechos y los principios que benefician a los imputados en el proceso judicial en estudio.

Identificar la congruencia en los medios probatorios establecidos y los puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio.

Identificar si los hechos expuestos sobre pago de beneficios sociales y otros en el proceso, son idóneos para sustentar la sentencia condenatoria establecida.

2.4. Justificación de la investigación

La investigación que se realizará se justifica por los siguientes motivos:

Basados en la herramienta de estudio adquirida, para ser específicos nos referimos a nuestro expediente. Sabemos que no todas audiencias laborales desarrollados y sentenciados por él, tienen cierta justicia en su decisión. Para algunas personas sentenciadas o juzgadas, es verdaderamente merecido tal sanción, pero, existe un pequeño porcentaje de decisiones judiciales que no han sido merecidas para dichas personas y he aquí la incertidumbre, la duda, la ineficacia que se le establece, directamente a la administración de justicia en el ámbito Laboral. (Bustamante, 2010)

También, se justifica la presente investigación, por el motivo de dar a conocer los diversos

actos procesales que se desenvuelven en el ámbito Laboral. La investigación que se realizará se justifica por los siguientes motivos: Colocarnos ante esta situación de investigar, conocer, desarrollar nuestro instinto interpretativo, relacionar cada porción relacionado al proceso judicial en estudio, es considera una justificación que no se debe obviar, puesto que esto nos hace crecer como personas. Para nuestra carrera, esta situación nos abrirá un mundo de conocimientos relacionados a los actos procesales que se desarrollan por parte del Estado en defensa de la nación, como la actuación de la parte imputada por probar su inocencia. Ambos vértices tienen algo que brindarnos y eso es lo que consideramos como fundamental, provechoso y como beneficio obtenido de la presente investigación. (Igartúa, 2015)

Encontramos como justificación fundamental, el agregar que la presente investigación no sólo tendrá como finalidad ser aceptada por el jurado para así obtener el título de bachiller en la carrera profesional estudiada, sino, que debemos enfatizar, que toda investigación establecida aquí, será de gran ayuda, en edificación informativa, para muchos estudiantes

de esta carrera de derecho, también, para personas que ya ejercen su carrera, pero que son abiertos al conocimiento y consideran cada investigación, como un aporte importante al Derecho.

Al terminar el análisis ha contribuido para conocer el derecho basado en la norma con jerarquía constitucional, dado que subyace en el artículo 24° de la Constitución Política Peruana relacionado a derechos del trabajador, asimismo del inciso 20 del artículo 139° de la misma Constitución, que señala el derecho de toda persona de formular análisis y críticas de las resoluciones y sentencias judiciales, con las limitaciones de ley.

III. MARCO TEORICO

3.1. Antecedentes

En España, (Landa, 2015, pág. 85) señala: Hay una pesada carga procesal que tienen los Tribunales Internacionales con relación a los procesos civiles y que constituye un aproximado del 70% del universo de procesos constitucionales que conoce el Colegiado constitucional; información que demuestra la litigiosidad de los justiciables con esta herramienta procesal de tutela de derechos fundamentales. (p. s/n)

Asimismo, en América Latina, según (Rioja, 2015, pág. 48) que investigaron “La Administración de Justicia en América Latina”, para el Centro de la Administración de justicia de la Universidad Internacional de la Florida (CAJ/FIU), se reportó que: La administración de justicia cumplió un rol importante en el proceso de democratización de la década de los 80, y que en los países del sector existen problemas de carácter normativo; social; económico, y político, similares, en lo normativo.

Según (Castillo J. A., 2015, pág. 75) La incapacidad de las autoridades políticas para frenarlo; en asuntos de derechos humanos afirmaron que hubo significativas mejoras; pero el proceso de democratización no consiguió su total respeto; porque aún existían violación de derechos humanos en diversos países del sector; finalmente respecto al cumplimiento

del Principio de Independencia Judicial expusieron, que, aún es un tema en tela de juicio, debido a la injerencia del Poder Ejecutivo en el Poder Judicial.

Podemos apreciar que no los países internacionales han creído que los derechos laborales son muy importantes ya que mediante estos derechos pueden reconocerse ciertas labores que merecen ser recompensadas con un trato o compensación económica.

En el ámbito nacional

(Landa, 2015, pág. 78), basada en la encuesta realizada por IPSOS Apoyo, la mitad de la población peruana (51%) expone, que el principal problema que afronta el país, es la corrupción; que lejos de disminuir aumenta, que, a su vez, es un freno para el desarrollo del Perú.

Esta situación, permite afirmar que la administración de justicia se materializa, en un contexto complejo, tal es así; que en 1999, expuso: para nadie es un secreto que la mayoría de los peruanos no confían en el sistema judicial; que están decepcionados de la administración de justicia, que se ha interiorizado la impresión de que el Poder Judicial es un reducto en el que todavía subsisten ritos y prácticas anacrónicas, donde el “formalismo” tiende dramáticamente a prevalecer sobre la misión de hacer justicia. (Belaunde, 2015, pág. 84)

En nuestro país los derechos laborales son muy importantes que a través de los sindicatos y las huelgas que un día se plantaron para que se les reconozcan ciertos derechos y podemos decir que aún existe cierto defice de parte del empleador para mejorar las condiciones de trabajo de las personas.

Rivera presentó la Tesis: “La vulneración de los Derechos laborales por parte tribunal constitucional en aplicación del precedente vinculante del expediente N° 5057-2013-AA/TC-Caso Hualtaco”, estudio con el que obtiene el título profesional de abogado. En la Universidad Ricardo Palma, Lima siendo sus asesores Abg. Martín Velarde López y

Abg. Gastón Remy Llenera, dado que entre sus conclusiones señala “Los cuerpos normativos que regulan la Carrera Administrativa no admiten la reposición como medio de ingreso de forma permanente e indefinida al Sector Público, al comprobarse la desnaturalización del contrato de trabajo. Esto es un claro ejemplo, de las diferencias discriminatorias que realizan el Estado con sus trabajadores; pues esta figura se trata de forma diferente en el Sector Privado; y no solo ello, ya que curiosamente la Ley SERVIR permite la reposición al puesto de trabajo ante despido injustificado, pero, este derecho solo es para servidores que se encuentren bajo ese régimen”. (Rivera, 2017)

Puecas presentó la tesis “Trasgresión de los beneficios remunerativos y pensionarios en la Ley de la Reforma Magisterial – Ley N° 29944” estudio con el que obtiene el título profesional de abogado. En la Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Lambayeque, dado que entre sus conclusiones señala “se puede apreciar que los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de Ferreñafe, quienes laboran en las Instituciones Educativas Santa Lucía, Perú Birf y Manuel A. Mesones Muro, y que iniciaron bajo el régimen de la Ley del Profesorado, se vieron transgredidos por la Ley de la Reforma Magisterial- Ley N° 29944, debido a que existen discrepancias teorías entre la Teoría de la remuneración como derecho fundamental, en concordancia con los principios labores y la Teoría de la remuneración como contraprestación, y porque reduce los derechos que se le reconocieron a los docentes durante la vigencia de la Ley del Profesorado- Ley N° 24029, como son la bonificación por tiempo de servicios, subsidio por luto y sepelio, y preparación de clases”.(Puecas, 2017)

En ámbito local

Ruidias presentó la tesis “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, en el expediente N° 00439-2012-0-2001-JR-LA-01, del distrito judicial de Piura” estudio con el que obtiene el título profesional de abogado. En la

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Piura, dado que entre sus conclusiones señala “En relación a la calidad de la sentencia de segunda instancia. Se concluyó que, fue de rango alta; se determinó en base a la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango alta, baja y muy alta, respectivamente. (Ver cuadro 8 comprende los resultados de los cuadros 4, 5 y 6). Fue emitida por la Sala Laboral Transitoria de Piura, donde se resolvió: reformar la sentencia venida en grado de apelación y declarándola fundada, sin embargo reducen el monto de pago por concepto de beneficios sociales, más intereses, costos y costas del proceso. (Expediente N° 439-2012-0-2001-JR-LA-01)” (RUIDIAS, 2016)

Con por lo menos este par de precisiones se podría incrementar la posibilidad de que el empleador pueda otorgar beneficios a sus trabajadores sin el miedo a que no pueda retroceder en su decisión o de verse obligado. Resultará importante en esta medida la validez que pueda darse a los acuerdos individuales o colectivos que regulen una costumbre.

La pandemia de Covid-19 cambiará drásticamente la cantidad y calidad de las relaciones sociales y, a su vez, influenciará fuertemente sobre el desarrollo social y la economía, las autoridades indican que la disrupción social durante periodos largos deteriora la confianza social, lo cual tiene consecuencias importantes para la economía.

En conclusión, podemos decir que es país esta atravesando una gran travesía con esta pandemia que es a nivel mundial y ala vez hemos tratado sobre llevar pero ahora se optado por llevar acabo trabajo remoto desde casa para que las personas puedan cumplir con sus trabajos encomendados.

3.2. BASES TEÓRICAS DE TIPO PROCESAL

3.2.1. La Acción

3.2.1.1. Derecho de acción

Según (Bustamante, 2010, pág. 85) Es pacífico admitir que la acción no debe confundirse con la pretensión. Esta última es el derecho concreto, y aquella es el derecho abstracto. La pretensión es, entonces, el contenido de la acción, su desarrollo concreto. La acción es el derecho a poner en actividad el aparato jurisdiccional, en tanto que la pretensión es el derecho a obtener todos los actos procesales necesarios para el reconocimiento del derecho, lo que comprende la sentencia y su ejecución.

Puedo definir es el derecho de provocar la actividad del órgano jurisdiccional frente al adversario, esto es, el derecho de una parte de provocar frente a otra la actuación jurisdiccional de la ley, generando en esta última no un deber sino una sujeción a los efectos jurídicos de tal actuación.

3.2.1.2. Elementos del derecho de acción

Existen varias subdivisiones de los elementos de la acción según el autor de distintos libros, sin embargo, para este caso, considero que la mejor división de los elementos de la acción, es la que aporta, quien considera que los elementos de la acción son: Sujeto, objeto y causa de la acción. (Couture, 2015, pág. 84)

Los elementos son partes fundamentales que nos permite comprender como es que la acción interviene en nuestro proceso de estudio ya que comprende desde la causa de el derecho hasta los individuos que intervienen en ella.

3.2.1.3. Sujetos del derecho de acción

Según (villegas, 2018, pág. 41) podemos ver que los sujetos del derecho de acción son los siguientes: **Titular De La Acción:** Es el tutelar de la acción, quien acude a un Órgano Jurisdiccional, estatal o arbitral a reclamar una prestación, con la pretensión de obtener una conducta forzada determinada en el demandado. Comúnmente se le puede denominar como actor o demandante.

Órgano Jurisdiccional, Arbitral o Estatal: Es el sujeto que está dotado de facultades para

decidir sobre el derecho subjetivo del actor.

Sujeto Pasivo: Es el sujeto a quien se le reclama el cumplimiento de una obligación de dar, hacer o no hacer en relación directa con el derecho subjetivo del actor.

Puedo definir que los elementos son importantes para que la acción se de en este estudio la cual nos ayudara entender el proceso que he elegido para la presente investigación el poder jurídico constituye una situación jurídica abstracta y potencial, reconocida a todos los sujetos o a determinadas categorías de sujetos en orden a la satisfacción de un interés, propio o ajeno.

3.2.1.4. El objeto del derecho de acción

Es la prestación o conducta que se reclama y se exige su cumplimiento al sujeto pasivo o demandado un derecho abstracto, consistente en la facultad de promover la actividad de los órganos jurisdiccionales, encaminado a la actuación de la Ley. (Castillo, Belleza, Vilcapoma, & Coloma, 2015, pág. 85)

Podemos decir que el objeto de investigación es cumplimiento de una decisión por un ente judicial ya que se reclama un beneficio o derecho que les ha sido vulnerado en mi caso materia de estudio se pide el pago de beneficios sociales entre otros ya que se le niega este derecho que esta contemplado en nuestra carta magna que es la constitución.

3.2.1.5. La causa petendi

Causa de pedir, es decir, los motivos que originan el ejercicio de una acción, los cuales pueden calificarse en supuestos de hecho previstos en el ordenamiento jurídico, cuyas consecuencias jurídicas fundamentan el petitum del proceso. Con esta expresión, que literalmente significa causa de pedir, se alude al título o fundamento de la pretensión procesal que se formula en la demanda y que constituye uno de los elementos básicos de la reclamación judicial que formula el demandante. (Belaunde, 2015, pág. 78)

Puedo concluir es en esencia, la razón que motiva la solicitud de una consecuencia

“jurídica” concreta, por lo que será necesario que la causa de dicho pedido sea también “jurídica”. En realidad, los denominados fundamentos de hecho y los de derecho son requisitos formales de la demanda.

3.2.1.6. Condiciones de la acción

Es el que tiene toda persona de exigir del Estado tutela jurisdiccional para un caso concreto. Se caracteriza por ser: Público (se ejerce contra el estado), Subjetivo (inherente a toda persona por el solo hecho de serlo), Abstracto (existe como exigencia al margen de que si reconoce o no el derecho), Autónomo (tiene teoría explicativa sobre su naturaleza jurídica). Comprende también al derecho de Contradicción. (Bacre, 2014)

Podemos concluir que es la esencia, la razón que motiva la solicitud de una consecuencia “jurídica” concreta, por lo que será necesario que la causa de dicho pedido sea también “jurídica”. En realidad, los denominados fundamentos de hecho y los de derecho son requisitos formales de la demanda.

3.2.1.7. La acción en el expediente

En el análisis factico establecido al expediente de estudio, se logra identificar que la acción ejercida por el demandante, a través de su abogado como representante del trabajador que es el demandante. En el expediente se ha observado en la parte de Antecedentes, específicamente en la enunciación de los hechos, el desarrollo del acontecimiento de cómo sucedieron los hechos materia de estudio.

3.2.2. La Jurisdicción

3.2.2.1. Naturaleza de la jurisdicción

Quisbert, (2009) La jurisdicción (en latín: iuris dictio, „decir o declarar el derecho a su propio gobierno“) es la potestad, derivada de la soberanía del Estado, de aplicar el Derecho en el caso concreto, resolviendo de modo definitivo e irrevocable una controversia, que es

ejercida en forma exclusiva por los tribunales de justicia integrados por jueces autónomos e independientes. (p. s/n) (Castillo, Belleza, Vilcapoma, & Coloma, 2015, pág. 69)

Puedo definir que la Jurisdicción es la potestad y poder que tiene el estado para resolver conflictos de las personas naturales y jurídicas, utilizando la ley como medio de presión para el fiel cumplimiento de lo resuelto por la administración de justicia asimismo la jurisdicción hace referencia del territorio donde esta potestad es ejercida.

3.2.2.2. Caracteres de la jurisdicción

Según (Bacre, 2014, pág. 85) La Jurisdicción es autónoma, puesto que se ejerce en forma soberana, y es exclusiva tanto en el sentido de que los particulares no pueden ejecutarla, porque cada estado la aplica con presidencia y exclusión de los otros y debe también ser independiente frente a sus órganos y a los particulares, es también técnica, es decir que solo existe una Jurisdicción, como función, derecho y deber de este, pero suele hablarse de sus vacías almas, para indicar la forma como la ley distribuye su ejercicio entre diversos órganos y funcionarios especializados, para el mejor cumplimiento de sus fines.

Unidad: la jurisdicción emana del pueblo, por lo que es única, **Exclusividad,** **Independencia.** Imparcialidad. Inamovilidad. **Responsabilidad**

El alcance, sentido, la naturaleza jurídica y esencia de la jurisdicción, son materias sobre las cuales, todavía, emergen posiciones encontradas y dificultades definitorias, dada la presente y creciente intervención del Estado Moderno en la sociedad, como la globalización e internacionalización de situaciones conflictivas que han de ser resueltas por órganos supranacionales, extendiéndose, de ésta manera, la expresión jurisdicción, para cubrir aquella actividad tendiente a resolver semejantes situaciones.

3.2.2.3. Elementos de la jurisdicción

Omar (2008), parafraseando a Ore (1996), manifiesta que la función jurisdiccional se desenvuelve a través de dos actividades fundamentales:

La cognición: que incluye el conocimiento del (de la) juzgador(a) acerca del litigio planteado por las partes, así como la decisión sobre dicho conflicto, a través de la sentencia. La cognición, pues, se dirige a la declaración de certeza de un mandato individualizado... y se expresa en una decisión jurisdiccional por parte del (de la) Juez (a) acerca de la forma en que impone el derecho. (Bustamante, 2010, pág. 85)

La ejecución: eventualmente se da la ejecución forzosa de la sentencia, en caso de que la parte condenada no cumpla de manera voluntaria el mandato contenido en la resolución de fondo. De este modo, la ejecución sea forzosa o no, trata de hacer que el mandato individualizado que se ha derivado de la cognición sea puesto en práctica, ejecutado o realizado.

3.2.2.4. La Jurisdicción en material laboral

Por Razón De Territorio: y a elección del demandante prestador de servicios, el Juez competente del lugar donde se encuentra:

1. Será competente el juez del lugar del domicilio principal del demandado (puede ser el empleador o el trabajador, pero cuando es este último denominado como prestador de servicios, sólo es competente el juez del domicilio de este).
2. O en el último lugar donde se prestaron los servicios.
3. Es necesario precisar que a diferencia de la Ley 26636, ley anterior y que todavía se aplica en los procesos iniciados con esta ley, señala que será el juez competente el del centro de trabajo en el que haya desarrollado la relación laboral, que puede haber sido en diferentes lugares.
4. No podemos dejar de conocer hasta que se extingan los procesos con la anterior Ley Procesal como se desarrolla esta.

5. Diferencias de la regla general: En la impugnación de laudos arbitrales derivados de negociación colectiva, será competente la Sala Laboral del lugar donde se expidió el laudo. (Lama, 2012, pág. 41)

La competencia por razón del territorio sólo puede ser prorrogada cuando resulta a favor del prestador de servicios. Cuando se trata de demandas interpuestas por el empleador contra el trabajador solamente será competente el juez del domicilio del prestador de servicios por razón de la competencia territorial.

Por Razón De La Materia: es regulada por la naturaleza de la pretensión y también por la cuantía. Como regla general tendremos que la competencia por la materia de los juzgados de paz letrados laborales se refieren a pretensiones que no superan las 50URP y de los juzgados especializados de trabajo, en las obligaciones de dar las superiores a 50URP. La Ley 29497 amplía la competencia por razón de la materia: Antes de que entrara en vigencia la Nueva Ley Procesal al efectuarse modificaciones a la Ley Orgánica del Poder Judicial, con la Ley 29364, que entró en vigencia el 29 de mayo de 2009, que en la Segunda Disposición Modificatoria, modificó el artículo 32; el inciso 2, del artículo 33; los incisos 3 y 5 del artículo 35; el inciso 2 del artículo 40; el artículo 42; y el artículo 51 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, cambiando la competencia de los juzgados laborales. (Bustamante, 2010)

En el caso de los Juzgados de Paz Letrados Laborales: 1.-En el proceso Abreviado laboral: conocerán las pretensiones sobre obligaciones de dar no superiores a cincuenta (50) URP, hasta este límite podrán plantear sus demandas los prestadores de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista. (Belaunde, 2015)

En los procesos con título ejecutivo cuando la cuantía no supere las cincuenta (50) URP, salvo la cobranza de aportes previsionales retenidos por el empleador, en este caso no es aplicable la cuantía, como vemos se mantiene lo señalado en la Ley 26636.

De los asuntos no contenciosos, sin importar la cuantía, ejemplo: las consignaciones de los beneficios sociales. (Bacre, 2014)

3.2.2.5. La jurisdicción en el expediente

La jurisdicción en el presente estudio se dio por razones de territorio: y a elección del demandante prestador de servicios, el Juez competente del lugar donde se encuentra: Será competente el juez del lugar del domicilio principal del demandado (puede ser el empleador o el trabajador, pero cuando es este último denominado como prestador de servicios, sólo es competente el juez del domicilio de este).

3.2.3. Principios Laborales

3.2.3.1. Principio de indemnización. Este principio se garantiza que el Juez este en contacto directo con las partes y las pruebas durante el desarrollo del proceso, a fin de asegurar que el juez cuente con mayores y mejores elementos de convicción para expedir una decisión justa y arreglada a lo que realmente ocurrió en los hechos (Bustamante, 2010)

Este principio consiste en la tendencia inherente al proceso de trabajo de reunir, en actividades procesales unitarias, numerosos y variados actos procesales, que se suceden unos a otros en el seno de un acto complejo, sin separación y sin plazos ni términos de tiempo.

3.2.3.2. Principio de concentración. El principio de concentración tiende a acelerar el proceso eliminando trámites que no sean indispensables, lo que supone la concesión al juez de facultades amplias en la dirección del proceso, que le permita negar aquellas diligencias que considere.

3.2.3.3. Principio de celeridad. La Nueva Ley Procesal de Trabajo, a diferencia de la Ley 26636, contempla plazos más cortos para la realización de los actos procesales entre uno y otro, lo que va de la mano con el principio de concentración de los actos procesales

desarrollado precedentemente que asegura una mayor celeridad de los procesos. (Landa, 2015)

La celeridad también se consigue haciendo del proceso uno esencialmente oral y menos formalista, que evite dar trámite a recursos y maniobras dilatorias sobre incidentes intrascendentes que entorpezcan el proceso.

3.2.3.4. Principio de Veracidad. Este se refiere que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero; es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. (Puntriano, Mesías, & Abanto, 2012) Ello porque los documentos que pretendan eliminar o disminuir beneficios laborales, aún si estuvieran suscritos por el trabajador, no tendrían validez, ante la evidencia de los hechos; en razón además que la calificación del contrato de trabajo y la relación laboral no es una facultad de las partes sujeta a la autonomía de la voluntad, sino que corresponde efectuarla al Juez en cumplimiento de preceptos constitucionales y leyes que son normas de orden público, de ineludible cumplimiento.

Por ello, este principio tiene como correlato la facultad inquisitiva del Juez laboral, que dirige el proceso en busca de la verdad real.

3.2.3.5. Principio de Economía Procesal. A través del principio de economía procesal conforme se encuentra regulado en el artículo V del Título Preliminar del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente a este proceso laboral, se procura que el proceso se desarrolle en el menor número de actos procesales. (Landa, 2015)

En ese sentido, la Nueva Ley Procesal de Trabajo contempla procesos con menores audiencias, como en el caso del proceso abreviado laboral en el que se contempla una sola audiencia única, que se estructura a partir de las audiencias de conciliación y juzgamiento del proceso ordinario laboral.

3.2.3.6. Principio de oralidad. Oralidad en sentido amplio significa inmediación, concentración, publicidad, unidad de instancias, libre valoración de la prueba, celeridad y simplificación de formas. El principio de oralidad es pues aquel que propicia que el Juez en las diligencias del proceso participe directamente con intervención de las partes y donde las exposiciones y articulaciones se realicen mediante la palabra hablada. (Igartúa, 2015)

3.2.4. Competencia

Es la suma de facultades que la ley le otorga al juzgador, para ejercer la jurisdicción en determinado tipo de litigios o conflictos. El juzgador, por el solo hecho de serlo, es titular de la función jurisdiccional, pero no la puede ejercer en cualquier tipo de litigio, sino sólo en aquellos para los que está facultado por ley; de ahí que se diga en los que es competente. (Couture, 2002).

3.2.4.1. Caracteres de la competencia

Es de orden Público. La competencia es un instituto de orden público en la medida que los criterios para asignarla se sustentan en razones de interés general. Asimismo, nosotros consideramos que la competencia es de orden público por dos razones adicionales: supone el desarrollo o actuación de un derecho fundamental (Juez Natural); y sus reglas determinan el ámbito dentro del cual se ejerce una potestad asignada constitucionalmente a un órgano del Estado. (Osorio, 2010)

Improrrogabilidad. Como hemos expresado anteriormente, la competencia es de orden público; ello trae como consecuencia el hecho que las normas que la determinan sean imperativas. Siendo ello así, las reglas que establecen y modifican la competencia se encuentran sustraídas de la voluntad de las partes² \ quienes deben atenerse a la competencia previamente determinada en la ley. (Ledesma, 2015)

Indelegabilidad. Esta característica es también una consecuencia del carácter de orden público que tiene el instituto de la competencia. En efecto, en la medida que la competencia es de orden público, tiene que ser ejercida por el órgano al cual se le atribuye, no pudiendo ser delegada por su titular a un órgano distinto. (Pásara, 2015)

3.2.4.2. Formas de determinación de la competencia en el ámbito laboral

La competencia laboral se determina por razón de Territorio, materia, función y cuantía (Castillo, Belleza, Vilcapoma, & Coloma, 2015)

1) Competencia por razón de territorio. Por razón del territorio y a elección del demandante, es Juez competente el del lugar donde se encuentra:

a. El centro de trabajo en el que se haya desarrollado la relación laboral. b. El domicilio principal del empleador.

2) Competencia por razón de la cuantía. La competencia por razón de cuantía se determina de acuerdo al valor económico del petitorio siempre y cuando sea susceptible de valoración pecuniaria. Dicha competencia se determina con sujeción a las siguientes reglas: a. El valor económico de la pretensión es el que resulta de la suma de todos los extremos que contenga la demanda, en la forma en que hayan sido liquidados por el demandante. b. El valor comprende sólo la deuda principal de cada extremo, no así los intereses, costas, costos ni conceptos que se devenguen en el futuro.

3) Competencia por razón de función. Son competentes para conocer por razón de la función: **A. La Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema:** a) Del recurso de casación en materia laboral. b) Del recurso de apelación de las resoluciones pronunciadas por las Salas Laborales en primera instancia.

c) De los conflictos de competencia entre juzgados laborales de distinto distrito judicial.

B. Las Salas Laborales o mixtas de las Cortes Superiores, del recurso de apelación contra las resoluciones expedidas por los Juzgados de Trabajo.

C. Los Juzgados Especializados de Trabajo, del recurso de apelación contra las resoluciones expedidas por los Juzgados de Paz Letrados en materia laboral.

4) Competencia por razón de la materia. La Competencia por razón de la materia se regula por la naturaleza de la pretensión y en especial de las siguientes normas:

A. Las Salas Laborales de la Corte Superior conocen de las pretensiones en materia de:

a. Acción popular en materia laboral. b. Impugnación de laudos arbitrales emanados de una negociación colectiva. c. Acción contenciosa administrativa en materia laboral y seguridad social. d. Conflictos de competencia promovidos entre juzgados de trabajo y entre éstos y otros juzgados de distinta especialidad del mismo distrito judicial. e. Conflictos de autoridad entre los juzgados de trabajo y autoridades administrativas en los casos previstos por la Ley. f. Las quejas de derecho por denegatoria de recurso de apelación. g. La homologación de conciliaciones privadas. h. Las demás que señala la Ley. (Bustamante, 2010)

B. Los Juzgados de Trabajo conocen de las pretensiones individuales o colectivas por conflictos jurídicos sobre: a. Impugnación del despido. b. Cese de actos de hostilidad del empleador, incluidos los actos de hostigamiento sexual, conforme a la ley sobre la materia. c. Incumplimiento de disposiciones y normas laborales cualquiera fuera su naturaleza. d. Pago de remuneraciones y beneficios económicos, siempre que excedan de 10 (diez) URP. e. Ejecución de resoluciones administrativas, sentencias emitidas por las Salas Laborales, laudos arbitrales firmes que ponen fin a conflictos jurídicos o títulos de otra índole que la Ley señale. f. Actuación de prueba anticipada sobre derechos de carácter laboral. g. Impugnación de actas de conciliación celebradas ante las autoridades administrativas de trabajo, reglamentos internos de trabajo, estatutos sindicales. h. Entrega, cancelación o redención de certificados, pólizas, acciones y demás documentos que contengan derechos o beneficios laborales. i. Conflictos intra e intersindicales. j.

Indemnización por daños y perjuicios derivados de la comisión de falta grave que causa perjuicio económico al empleador, incumplimiento del contrato y normas laborales cualquiera fuera su naturaleza por parte de los trabajadores. k. Los demás que no sean de competencia de los juzgados de paz letrados y los que la Ley señale.

C. Los Juzgados de Paz Letrados conocen las pretensiones individuales sobre:

a. Pago de remuneraciones, compensaciones y derechos similares que sean de obligación del empleador y tengan expresión monetaria líquida hasta un máximo de 10 (diez) URP.

b. Impugnación de las sanciones disciplinarias impuestas por el empleador durante la vigencia de la relación laboral.

c. Reconocimiento de los derechos comprendidos en el régimen de trabajo del hogar, cualquiera que fuere su cuantía.

d. Materia relativa al Sistema Privado de Pensiones, incluida la cobranza de aportes previsionales retenidos por el empleador.

e. Las demás que la Ley señale.

3.2.4.3. La competencia en el expediente

En el caso en estudio la competencia fue por cuantía lo cual se encuentra regulado Artículo 6 de la Ley N° 26336 el que a la letra dice: La competencia por razón de cuantía se determina con sujeción a las siguientes reglas: El valor económico de la pretensión es el que resulta de la suma de todos los extremos que contenga la demanda, en la forma en que hayan sido liquidados por el demandante.

Se puede decir que la competencia es atribución de los jueces para ejercer la jurisdicción, es decir que la competencia limita la potestad jurisdiccional del cual están investidos los magistrados. Simplemente es pretender satisfacer un interés jurídico. No obstante, cuando no se satisface de manera espontánea esta pretensión se inicia la alternativa de poder acudir al órgano jurisdiccional en busca de tal satisfacción.

3.2.5. Tutela Jurisdiccional Efectiva

3.2.5.1. Tutela jurisdiccional efectiva como derecho constitucional

El derecho a la Tutela Jurisdiccional efectiva, es uno de los derechos fundamentales y/o constitucionales que tiene todo sujeto de derecho (persona natural, persona jurídica, concebido, patrimonio autónomo, entes no personales, etc., teniendo estos la situación jurídica de demandante o demandado según el caso) al momento de recurrir al órgano jurisdiccional (juez en representación del Estado) a fin de que se le imparta justicia, existiendo garantías mínimas para todos los sujetos de derecho que hagan uso o requieran de la intervención del Estado para la solución de su conflicto de intereses o incertidumbre jurídica; utilizando para ello el proceso como instrumento de tutela del derecho sustancial de los mismos. (Ledesma, 2015)

Podemos decir que es como aquel derecho fundamental que tiene como “contenido básico el derecho que permite el acceso a la justicia (entendido como acceso a los tribunales pues se hace referencia a condiciones de infraestructura y condiciones de funcionamiento) y su desarrollo bajo las garantías del debido proceso.

3.2.5.2. Tutela jurisdiccional efectiva antes y durante del proceso en el expediente

El derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, regulado en el artículo I del Título Preliminar del Código Procesal Civil, es el derecho que tiene toda persona a que el órgano jurisdiccional garantice su derecho antes, durante y después del proceso; antes: por tener el derecho latente a ejercitar la acción hoy pretensión procesal durante todo el proceso: por cuanto en él se debe responder a sus invocaciones hasta llegar a la sentencia sobre el fondo; y después: por cuanto dicha sentencia debe ser ejecutable, juzgar y ejecutar lo juzgado-; ergo, es en esta etapa en que la pretensión procesal es satisfecha en su integridad. Dicho derecho a la tutela jurisdiccional efectiva es el que impide al juez a emitir fallos inhibitorios, pues como se ha mencionado precedentemente, esto responde a la excepcionalidad, salvo situaciones evidentes que conduzcan a ello.

Podemos decir que en nuestro proceso materia de estudio es aquella situación jurídica de una persona en la que se respetan, de modo enunciativo, sus derechos de libre acceso al órgano jurisdiccional, a probar, de defensa, al contradictorio e igualdad sustancial en el proceso, a no ser desviado de la jurisdicción predeterminada ni sometido a procedimientos distintos de los previstos por la ley, a la obtención de una resolución fundada en derecho.

3.2.6. Proceso

Es el conjunto de actos jurídicos procesales recíprocamente concatenados entre sí, de acuerdo con reglas preestablecidas por la ley, tendientes a la creación de una norma individual a través de la sentencia del juez, mediante la cual se resuelve conforme a derecho la cuestión judicial planteada por las partes (Bacre, 2014, pág. 85).

El proceso como bien lo citamos en líneas anteriores podemos decir que son los actos procesales de un juicio para el debido reconocimiento no se refiera a todas las pretensiones planteadas”

3.2.6.1. Funciones del proceso

A. Interés individual e interés social en el proceso. El proceso, es necesariamente teleológica, porque su existencia sólo se explica por su fin, que es dirimir el conflicto de intereses sometido a los órganos de la jurisdicción. Esto significa que el proceso por el proceso no existe. Dicho fin es dual, privado y público, porque al mismo tiempo satisface el interés individual involucrado en el conflicto, y el interés social de asegurar la efectividad del derecho mediante el ejercicio incesante de la jurisdicción. (Bustamante, 2010)

Se entiende como interés social al derecho que tiene la persona para alcanzar la justicia a través de un proceso con las garantías mínimas; esto es, cuando una persona pretenda algo de otra, esa pretensión debe ser atendida por un órgano jurisdiccional, quien a través

de un debido proceso, resolverá, en definitiva, sobre el conflicto de intereses o eliminará la incertidumbre, ambas con relevancia jurídica.

B. Función pública del proceso. En este sentido, el proceso es un medio idóneo para asegurar la continuidad del derecho; porque a través del proceso el derecho se materializa, se realiza cada día en la sentencia. Su fin social, proviene de la suma de los fines individuales. (Bustamante, 2010)

En la realidad, el proceso se observa como un conjunto de actos cuyos autores son las partes en conflicto y el Estado, representado por el Juez, quienes aseguran su participación siguiendo el orden establecido en el sistema dentro de un escenario al que se denomina proceso, porque tiene un inicio y un fin, que se genera cuando en el mundo real se manifiesta un desorden con relevancia jurídica, entonces los ciudadanos acuden al Estado en busca de tutela jurídica que en ocasiones concluye con una sentencia. (Igartúa, 2015)

En este sentido, el proceso es un medio idóneo para asegurar la continuidad del derecho; porque a través del proceso el derecho Estado, representado por el Juez, quienes aseguran su participación siguiendo el orden establecido en el sistema dentro de un escenario al que se denomina proceso, porque tiene un inicio y un fin, que se genera cuando en el mundo real

3.2.6.2. El debido proceso

El debido proceso formal, proceso justo o simplemente debido proceso, es un derecho fundamental que tiene toda persona que le faculta a exigir del Estado un juzgamiento imparcial y justo, ante un juez responsable, competente e independiente. Es un derecho complejo de carácter procesal, porque está conformada por un conjunto de derechos esenciales que impiden que la libertad y los derechos de los individuos sucumban ante la ausencia o insuficiencia de un proceso o procedimiento, o se vean afectados por cualquier

sujeto de derecho, inclusive el Estado, que pretenda hacer uso abusivo de éstos (Bustamante, 2010)

podemos decir que se trata de un derecho fundamental de carácter instrumental, pues, además de ser el mismo un derecho fundamental, cumple una función de garantía de los demás derechos fundamentales y del ordenamiento jurídico en su conjunto.

3.2.6.3. El Proceso Laboral

Es una variante del proceso civil común, de modo que responde a las pautas típicas de todo enjuiciamiento de una pretensión civil, donde se dilucidan intereses privados entre ciudadanos. Prueba de ello es la propia Ley de Procedimiento Laboral ha calificado desde siempre como supletoria la legislación relativa al proceso civil. (Chaname, 2015)

Podemos decir que el proceso laboral son los mecanismos alternativos de solución de conflictos se presentan como una alternativa más beneficiosa y menos traumática para las partes, inmersas en un conflicto (o en un proceso), ante un escenario sombrío y complejo para su controversia, a la luz del clásico proceso judicial.

3.2.6.4. Fines del proceso Laboral

Para terminar este punto, indiquemos que, mediante el fin del proceso, se pretende “simultáneamente la simplificación del proceso, su accesibilidad por parte de los litigantes, la facilitación al juez del conocimiento de alegaciones y pruebas, así como la mayor rapidez de las actuaciones” (Bustamante, 2010)

Por tal motivo puedo decir que, el derecho del trabajo, es fiel cumpliendo su rol protector, está conformado por normas que reconocen derechos al trabajador a fin de compensar la desigualdad antes mencionada. No obstante, dichas normas no siempre son cumplidas por los empleadores razón por la cual el trabajador necesita contar con mecanismos que le permitan asegurar que su contraparte en la relación laboral cumpla con las obligaciones que dichas normas le imponen.

3.2.6.5. Postulación del proceso

La Teoría más aceptada para explicar su naturaleza jurídica sostiene que es una "relación jurídica, pues está constituida por un vínculo que la norma de Derecho establece entre el Sujeto del Derecho y el sujeto del Deber, varios sujetos, investidos de poderes determinados por la ley, actúan en vista de la obtención de un fin. (Martel Ch., 2014)

Los sujetos son el demandante, el demandado, el Juez; los poderes son las facultades que la ley confiere para el desarrollo del proceso; la esfera de actuación es la Jurisdicción y el fin es la solución del conflicto de intereses

3.2.6.6. Postura del demandante en el expediente

- Mediante escrito de folios 29 al 38 la demandante alega que ingresó a laborar en su dependencia denominada División de Limpieza Pública, en calidad de obrero desempeñado las funciones de trabajador de limpieza pública habiendo iniciado la relación laboral el 01 de junio del 2011, siendo su máxima remuneración S/.850.00 nuevos soles conforme se acreditan con las documentales que al efecto se adjuntan; asimismo se debe señalar que a los trabajadores que desempeñan igual función que se encuentran en planillas se les cancela una remuneración mayor ascendente a S/. 2,820.00.
- Que la real condición de trabajador quedo establecida mediante Sentencia con calidad de cosa juzgada expedida en el Exp. 02705-2013, sobre Acción de Amparo seguido ante el Segundo Juzgado Civil de Piura, el que verifico la existencia del vínculo laboral y la ocurrencia de un despido inconstitucional razón por la cual se ordenó la inmediata reposición en el empleo, siendo la sentencia confirmada por la Primera Sala Civil de Piura.
- Respecto del trato que la municipalidad demandada da a sus obreros de limpieza pública, se debe señalar que a estos se les considera como obreros conforme acredita

con la boleta de pago de otra trabajadora que cumple igual función que el actor, la misma que se adjunta, tal es así que se les registra en la planilla única de obreros y como tal esta sujeto al régimen laboral privado por mandato del Art. 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades Ley 27972.

- Que al haberse establecido la existencia de una verdadera relación de trabajo con la entidad demandada, y que se ha producido un trato salarial discriminatorio resulta justo que la emplazada cumpla con su obligación legal y por lo tanto se incorpore formalmente en la planilla única de trabajadores obreros con la remuneración justa y equitativa que corresponde y no la diminuta y discriminada que se han venido cancelado.

3.2.6.7. Postura del demandado en el expediente

- De folios 49 a 57 la demandada se apersona al proceso y solicita se declare infundada en todos sus extremos la demanda; alegando que del tenor de la demanda interpuesta se puede advertir que la accionante cuestiona la naturaleza jurídica de los contratos sujetos a modalidad que ha celebrado con la demandada, alegando que ha prestado sus servicios bajo los elementos característicos de todo contrato laboral esto es subordinación, prestación personal y remuneración; al respecto de debe indicar que de ninguna manera se contradice o cuestiona el carácter laboral de los contratos al que esta sujeto la accionante, toda vez que los contratos sujetos a modalidad al igual que los contratos a plazo indeterminado son contratos laborales regulados por el Decreto Legislativo 728.
- Con respecto a la pretensión sobre el pago de beneficios sociales es de señalar que no se le adeuda suma alguna, por cuanto al tener los contratos sujetos a modalidad el carácter de contratos laborales, la demandada ha venido cumpliendo con cancelar los beneficios que por Ley le corresponde a la accionante, conforme se detalla en el

Reporte de Remuneraciones Anual emitido por la Unidad de Remuneraciones de la Oficina de Personal.

- En consecuencia la pretensión sobre el pago del reintegro de remuneraciones por trato salarial desigual no amerita ser amparada, por cuanto la demandante no ha tenido en cuenta que en la doctrina se refiere al principio de igualdad, de esta Katz, Ernesto define a este principio como el derecho a recibir un trato igualitario frente a la identidad de circunstancia y opera como límite frente a la arbitrariedad. será esa igualdad relevante de circunstancias la que determine la obligación de tratamiento igual. No consagrando el principio de igualdad un igualdad absoluta entre los seres humanos, sino una igualdad relativa, relevante, proporcional a las circunstancias.

3.2.7. Los Procesos Laborales

3.2.7.1. Proceso ordinario laboral

Tramitación- Se tramitan en proceso ordinario laboral todos los asuntos contenciosos y no contenciosos que son de competencia de los juzgados especializados de trabajo, salvo disposición legal distinta. Plazos para contestar la demanda y emitir sentencia. El plazo para contestar la demanda es de diez (10) días. El plazo para emitir sentencia es de quince (15) días luego de la audiencia única o de concluida la actuación de pruebas.

El proceso ordinario es aquel que permite la resolución de conflictos de orden laboral, siempre que no se haya iniciado un tratamiento especial por parte de la norma procesal laboral; éstos pueden ser de dos tipos: de única instancia y de primera instancia, los cuales se identificarán y clasificarán por el valor objetivo que tiene el proceso. Este objetivo se define por dos variables que son, la naturaleza del asunto y la cuantía por la que se ha instaurado el proceso.

3.2.7.2. Proceso abreviado laboral

Asimismo, esta nueva Ley Procesal del Trabajo (LPT) instaura cinco tipos de procesos

laborales: el proceso ordinario laboral, el abreviado laboral, el impugnatorio de laudos arbitrales económicos, el cautelar y el de ejecución. De igual forma, destaca el hecho de que establece un proceso especial el proceso abreviado laboral para las pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical. (Bustamante, 2010)

Más cuando la defensa y respeto de la libertad sindical exigen aplicar reglas simples y de celeridad acentuada. La nueva Ley Procesal Laboral permitirá tutelar este derecho humano fundamental en forma rápida y efectiva. Sin embargo, existen algunos aspectos polémicos que requerirían un mayor debate, considera que la instauración del proceso laboral abreviado, como proceso especial para tutelar el ejercicio de la libertad sindical, es preocupante. (Landa, 2015)

Señala que según la jurisprudencia del Tribunal Constitucional (TC), el proceso de amparo es una vía procesal idónea para que un sindicato pueda exigir la tutela de los intereses colectivos e individuales de sus afiliados, especialmente los vinculados directamente con el ejercicio de un derecho constitucional como lo es la libertad sindical.

3.2.7.3. Proceso cautelar

Como segunda novedad importante traída por la NLPT, en adelante las medidas cautelares podrán ser solicitadas y concedidas no solamente dentro de un proceso ya iniciado, sino que también podrán solicitarse y concederse antes de que se interponga la demanda, situación similar a los procesos civiles. (Bustamante, 2010)

En este último caso, se denominan medidas cautelares fuera de proceso y, como corresponde, el juez que conocerá la demanda será el mismo ante quien se solicitó y ejecutó previamente la medida cautelar. Su predecesora, la Ley N° 26636, solamente admitía medidas cautelares dentro de un proceso ya iniciado. Recogiendo las disposiciones del Código Procesal Civil sobre esta materia, cuando se concede una medida cautelar fuera de proceso, una vez que esta es ejecutada el demandante tiene que

interponer su demanda ante el mismo juez dentro del plazo de diez (10) días hábiles posteriores a dicho acto, aplicándose supletoriamente lo establecido por el artículo 636 del citado cuerpo normativo. (Castillo, Belleza, Vilcapoma, & Coloma, 2015)

De no interponer la demanda, o haciéndolo la misma es rechazada laminarmente, la medida cautelar caduca de pleno derecho, por lo tanto, se recomienda no solo presentar a tiempo la demanda sino que esta reúna todos los requisitos de procedencia, de lo contrario la medida cautelar será automáticamente cancelada. Por otro lado, tan igual que en los procesos civiles, las medidas cautelares en los procesos laborales se tramitan en cuaderno separado del principal. El juez laboral no podrá otorgar una medida cautelar de oficio; siempre tendrá que haber sido solicitada previamente por la parte que pretende beneficiarse con ella (por lo general, el trabajador). (Bacre, 2014)

Las medidas cautelares se dictan sin conocimiento de la contraparte, con la finalidad de garantizar su ejecución. La parte afectada con la medida toma conocimiento de ella cuando esta es ejecutada, en cuyo caso recién podrá apersonarse al proceso cautelar y, de estimarlo conveniente, interponer el recurso que la ley le autoriza, apelando el auto que concede la medida cautelar para que sea revisado por la instancia superior.

3.2.7.4. Procesos no contenciosos

El Proceso Contencioso Administrativo es el mecanismo ordinario previsto por nuestro ordenamiento constitucional para el control jurisdiccional de la actuación de los entes administrativos y que tiene por finalidad la defensa de los derechos e intereses de los ciudadanos, garantizando que la actividad administrativa se encuentre sometida al principio de legalidad. La regulación actual de dicho proceso está contenida en la normatividad del artículo 148° de la Constitución Política del Estado y desarrollada íntegramente por la Ley N° 27584 que justifica una profunda revisión de las reglas de

tramitación de ese proceso a fin de precisar los aspectos esenciales del mismo en consonancia con su finalidad y objeto. (Rioja, 2015)

Con el nuevo “Proceso Contencioso Administrativo Laboral” lo que se busca es: Comprender las nuevas características normativas de ese novísimo proceso evaluar y aplicar diligentemente los diferentes cuerpos normativos vigentes en el derecho Contencioso Administrativo en materia laboral y pensionaria.

3.2.7.5. Análisis del proceso judicial en estudio expediente

Establecer si le asiste a ala demandante, en calidad de trabajador de la demandada, el derecho al reintegro de remuneraciones que reclama, de los periodos del 01 de junio del 2012 al 29 de marzo del 2013 y del periodo del 07 de febrero a julio del 2014; y su incidencia en los beneficios sociales que reclama y que comprende los conceptos: CTS, vacaciones y gratificaciones, mas intereses legales y costos procesales.

3.2.8. Demanda

3.2.8.1. La pretensión

Es la “declaración de voluntad mediante la cual se solicita del órgano jurisdiccional, frente al demandado, una actuación de fondo que declare, constituya o imponga una situación jurídica y obligue a observar determinada conducta jurídica”. La pretensión procesal se hace valer mediante el escrito de demanda el cual y de conformidad con el ordenamiento jurídico debe contener la o las pretensiones establece como requisitos de la demanda “Lo que se pretenda, expresado con precisión y claridad”. (Jurídica, 2015)

Podemos decir que es una petición individualizada que se distingue de las demás posibles por la invocación de unos hechos en que se apoya. Así, por ejemplo, la petición al Órgano Jurisdiccional de que otra persona sea condenada al pago de una cantidad de dinero no constituye una petición individualizada, ya que un sujeto puede ser acreedor del dinero por causas múltiples.

3.2.8.2. Los elementos de la pretensión

Los sujetos de la pretensión, son las personas que pretenden y aquella contra o de quien se pretende algo. En el régimen del proceso, estos sujetos (activos y pasivos de la pretensión), se llaman partes. Hay otra persona que figura en el proceso: el Juez, pero éste es el sujeto pasivo de la acción y no de la pretensión; lo que no podría ser otro modo, porque el Juez no es parte en la causa, ya que es el rector del proceso. (Bustamante, 2010)

El objeto de la pretensión, es el interés jurídico actual, que se hace valer en la misma. Este interés, está constituido por un bien de la vida, que puede ser una cosa material, mueble o inmueble o un derecho u objeto incorporal. En ambos casos, la ley exige que se determine con precisión en el libelo de la demanda, indicándose su situación y lindero si fuere inmueble: las marcas, colores o distintivos, si fuere semoviente; los signos, las señales y particularidades que puedan determinar su identidad, si fuere mueble; los datos y explicaciones necesarias si se tratare de derechos u objetos incorporales. (Martel Ch., 2014)

El título o causa petendí, es la razón, fundamento o motivo de la pretensión aducida en juicio. Si el objeto de la pretensión determina lo que se pide, el título nos dice por qué se pide. Pero la razón o motivos de la pretensión no son simplemente aquellos que determinan al sujeto a plantear la pretensión, sino la causa jurídica de la misma. (Quispe & Campos, 2015)

3.2.8.3. Naturaleza Jurídica de la pretensión

consiste en una declaración de voluntad del actor, formalizada en el escrito de demanda dirigida contra el demandado, pero que se presenta ante el Juez. Con la pretensión, el demandante solicita del órgano jurisdiccional una sentencia que declare o niegue la existencia del derecho, cree, modifique o extinga un bien, una situación o relación jurídica, condenando, en su caso, al demandado a una determinada prestación. (Castillo, Belleza, Vilcapoma, & Coloma, 2015)

3.2.9. La Demanda en el Expediente

Mediante escrito de folios 29 al 38 la demandante alega que ingresó a laborar en su dependencia denominada División de Limpieza Pública, en calidad de obrero desempeñado las funciones de trabajador de limpieza pública habiendo iniciado la relación laboral el 01 de junio del 2012, siendo su máxima remuneración S/.750.00 nuevos soles conforme se acreditan con las documentales que al efecto se adjuntan; asimismo se debe señalar que a los trabajadores que desempeñan igual función que se encuentran en planillas se les cancela una remuneración mayor ascendente a S/. 2,186.76.

Que la real condición de trabajador quedo establecida mediante Sentencia con calidad de cosa juzgada expedida en el Exp. 02705-2013, sobre Acción de Amparo seguido ante el Segundo Juzgado Civil de Piura, el que verifico la existencia del vínculo laboral y la ocurrencia de un despido inconstitucional razón por la cual se ordenó la inmediata reposición en el empleo, siendo la sentencia confirmada por la Primera Sala Civil de Piura. Respecto del trato que la municipalidad demandada da a sus obreros de limpieza pública, se debe señalar que a estos se les considera como obreros conforme acredita con la boleta de pago de otra trabajadora que cumple igual función que el actor, la misma que se adjunta, tal es así que se les registra en la planilla única de obreros y como tal está sujeto al régimen laboral privado por mandato del Art. 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades Ley 27972. Que, al haberse establecido la existencia de una verdadera relación de trabajo con la entidad demandada, y que se ha producido un trato salarial discriminatorio resulta justo que la emplazada cumpla con su obligación legal y por lo tanto se incorpore formalmente en la planilla única de trabajadores obreros con la remuneración justa y equitativa que corresponde y no la diminuta y discriminada que se han venido cancelado.

3.2.10. Sujetos Procesales

3.2.10.1. El demandante

Persona que toma la iniciativa en un proceso y que asume, en esta condición, la triple carga de la alegación, de los hechos y de la prueba de ellos. También es el sujeto jurídico que, mediante la demanda, inicia el proceso y se constituye en parte del mismo, pidiendo, frente a otro y otros sujetos, una concreta tutela jurisdiccional. (Castillo J. A., 2015)

3.2.10.2. El demandado

Se denomina jurídicamente a toda petición formulada por las partes ante el órgano jurisdiccional, o la expresión de voluntad encaminada a obtener la satisfacción de un interés (Monroy, 2013)

3.2.10.3. El juez

(Couture, 2015) La define como: Persona investida de autoridad jurisdiccional, quien decide en un proceso la solución que se le debe dar al litigio planteado, es decir es una persona que administra justicia en representación del estado, expresando la voluntad de la ley ante un conflicto de intereses.

3.2.10.4. Sujetos Procesales en el expediente

EXPEDIENTE : 00753-2015-0-2001-JR-LA-01
DEMANDANTE
DEMANDADA : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCEDENCIA : PRIMER JUZGADO LABORAL DE PIURA

3.2.11. Puntos Controvertidos

3.2.11.1. Puntos controvertidos en el caso concreto de estudio expediente

Conforme al acta de audiencia única de folios 61 a 63 se declara saneado el proceso y al no proceder la conciliación, se fijaron como puntos controvertidos:

Establecer si le asiste a ala demandante, en calidad de trabajador de la demandada, el derecho al reintegro de remuneraciones que reclama, de los periodos del 01 de junio del 2012 al 29 de marzo del 2013 y del periodo del 07 de febrero a julio del 2014; y su incidencia en los beneficios sociales que reclama y que comprende los conceptos: CTS, vacaciones y gratificaciones, mas intereses legales y costos procesales.

3.2.12. Intervención del ministerio público en el proceso laboral

El Ministerio Público, por intermedio de sus procuradores judiciales en lo laboral, está plenamente facultado para “intervenir” en los procesos que se adelanten ante la jurisdicción del trabajo, como expresamente lo indica el artículo 16 del Código Procesal Laboral. (Bustamante, 2010)

Por lo tanto, pueden, sin restricción de ninguna naturaleza, ejercer sus actividades para la guarda y promoción de los derechos humanos, la protección del interés público y la vigilancia de la conducta oficial, así como para la defensa del orden jurídico, del patrimonio público o de los derechos y garantías fundamentales. (Landa, 2015). Lo anterior quiere decir que, frente a alguno de estos bienes jurídicos protegidos por el Constituyente, en el evento en que el procurador o sus delegados consideren necesaria su intervención lo podrá hacer, ya sea formulando alegatos, interponiendo acciones o incidentes, proponiendo excepciones, solicitando pruebas y participando en su práctica. Incluso, rindiendo conceptos e informes que requiera la defensa, pues para el cumplimiento de sus funciones la Procuraduría tiene atribuciones de policía judicial y puede interponer las acciones que considere necesarias.

3.2.13. Resoluciones Judiciales

Sarango (2008) En sentido general, una resolución es un documento en el cual se evidencia las decisiones adoptadas por una autoridad competente, respecto a una situación concreta A lo expuesto, puede agregarse que la autoridad si bien se trata de una persona física; pero es quien actúa u obra a nombre y representación de una institución, quien por su naturaleza

se vale de personas físicas para expresar su voluntad.

Las formalidades se hallan reguladas en las normas previstas en el artículo 119 y 122 del Código Procesal Civil, en los cuales se indica que debe tener lugar, fecha, suscripción entre otras particularidades, que se deben observar necesariamente para rescatar su validez y efectos dentro del proceso.

3.2.14. Medios Probatorios

Los medios probatorios pueden ser definidos como aquellos instrumentos en virtud de los cuales las partes que integran la relación jurídico procesal pretenden acreditar sus afirmaciones con la finalidad de que se les conceda lo peticionado en la demanda, en la contestación de la demanda, en la reconvención o en la contestación de esta última. *Excepcionalmente, los medios probatorios podrán ser solicitados e incorporados al proceso cuando el juez lo considere pertinente a efectos de que se genere certeza acerca de los hechos invocados por las partes o por una de ellas.*

3.2.14.1. Clases de medios probatorios

Dado que la Nueva Ley Procesal del Trabajo no hace mayor referencia de los medios probatorios en el proceso laboral, por mandato de su Primera Disposición Complementaria debemos remitirnos supletoriamente a lo que establece el Código Procesal Civil. (Martel Ch., 2014)

Los medios probatorios típicos. Según el artículo 192° del Código Procesal Civil, los medios probatorios típicos pueden ser: La Declaración de Parte; La Declaración de Testigos; Los Documentos; La Pericia; La Inspección Judicial. (Belaunde, 2015)

Por consiguiente, lo que se busca con la inspección judicial es tomar muestras, recoger, documentar o extraer ciertos elementos que puedan tener valor probatorio con la finalidad de que el juzgador pueda tener una mejor apreciación de los hechos y con ello se pueda lograr una sentencia que se acerque lo más posible a lo justo. (Martel Ch., 2014)

Los medios probatorios atípicos. Los medios probatorios atípicos son aquellos que no se encuentran regulados expresamente en el Código Procesal Civil, y que sin embargo puede ser utilizados en la medida que cumplan su finalidad, cual es acreditar los hechos y afirmaciones de las partes. (León, 2015)

A pesar de que a priori se trataría de una indeterminación, la mencionada norma adjetiva civil se encarga de delimitar su utilización, pues señala que están constituidos por auxilios técnicos o científicos, por lo que aquellos medios probatorios que no siendo típicos no suponen un auxilio técnico o científico, simplemente no son medios probatorios. Es importante precisar que los medios de prueba atípicos se actúan y aprecian por analogía con los medios típicos y con arreglo a lo que el juez disponga. (Igartúa, 2015)

3.2.14.2. La actividad probatoria en el expediente

De la parte demandante:

- ✓ Boletas de pago del periodo año 2005 a 2011 de folios 5 a 49.
- ✓ Constancias de pago de la demandante, de fojas 275 a 280

De la parte demandada:

- ✓ Por el principio de comunidad de la prueba ofrece los mismos medios probatorios que la demandante.

De oficio:

- ✓ Reglamento para el otorgamiento de la bonificación

3.2.15. Sentencia

Según (García & Abondano, 2015) la palabra sentencia la hacen derivar del latín, del verbo: Sentio, is, ire, sensi, sensum, con el significado de sentir; precisa, que en verdad que eso es lo que hace el juez al pronunciar sentencia, expresar y manifestar lo que siente en su interior, a través del conocimiento que se pudo formar de unos hechos que aparecen afirmados y registrados en el expediente.

El término sentencia, entonces, se utiliza para referirse al veredicto que proviene de una autoridad respecto a un asunto, puesto en su conocimiento

3.2.15.1. Tipos de sentencia

Las sentencias admiten varias clasificaciones en función de diversos aspectos. Algunas de las clasificaciones y tipos de sentencias principales son las siguientes:

Por la forma: Sentencia escrita. Sentencia oral (no siempre es posible, solo para algunos procesos).

Según la posibilidad de impugnación: Sentencia firme (no se puede interponer ningún recurso, es decir, no son recurribles). Sentencia recurrible o no firme (se puede interponer recurso).

En función de su contenido y sus efectos: Condenatorias (se le aplica una condena al acusado por ser culpable). Absolutorias (el acusado es absuelto por falta de pruebas). Determinativas o constitutivas (finalizan, crean o modifican una situación jurídica, por ejemplo en un divorcio o en una adopción). Declarativas.

Por su instancia. Sentencia de instancia única. Sentencia de primera instancia. Sentencia de segunda o ulterior instancia.

Por otro lado, existe un tipo especial de sentencia, conocido como sentencia de conformidad, que se produce con anterioridad para evitar la celebración del juicio oral.

3.2.15.2. La motivación de las sentencias

Es mayoritaria la postura de considerar a la sentencia como un acto racional. Que, la sentencia es el resultado de una operación lógica, lo que implica reconocer la existencia de un método jurídico racional y lógico de decisión; de ahí que el juicio de hecho y de derecho que se expresa en la sentencia, están sometidos a un conjunto de reglas racionales y lógicas contenidas en la ley, que permiten controlar la racionalidad de la decisión y de su correspondiente justificación. La ley se convierte en el parangón de racionalidad de la

sentencia, las reglas que regulan y limitan la actividad jurisdiccional están en la misma ley, en ella están previstas los ámbitos de la actuación del órgano jurisdiccional, ahí se le indica el cuándo y el cómo de su actividad y, al tiempo, fija los casos en que la actuación del Juez será discrecional o reglada. Por lo tanto, la motivación se convierte en la contrapartida a la libertad de decisión que la ley le ha concedido al juzgador (Couture, 2015)

En una sentencia el Juez desarrolla una argumentación coherente, a la manera de un proceso que comienza con la formulación del problema y termina con una respuesta. El Juez debe motivar o justificar su sentencia a través de la formulación de argumentos y mostrar de esta manera que la decisión que toma es justa.

3.2.15.3. Importancias de las sentencias

Resulta en la actualidad afortunadamente incuestionado que el derecho a la ejecución de sentencias integra el contenido complejo del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, proclamado, como prueban los numerosos autos y sentencias que abordan este tema, ha sido el resultado de una rica y progresiva labor de aquél, acompañada de la correspondiente de jueces y Tribunales de los diversos órdenes jurisdiccionales. (Bustamante, 2010)

Y es que la importancia del derecho a la tutela judicial efectiva y su relevancia procesal en un Estado de Derecho, lo han dotado de un extraordinario protagonismo en la fundamentación de los recursos de amparo presentados ante el Tribunal Constitucional.

3.2.15.4. Sentencia de primera instancia en el expediente propuesto

EXPEDIENTE : 00177-2019-02001-JR-LA-05

ESPECIALISTA : ENMA BANESSA CORDOVA JIMENEZ

En la ciudad de Piura siendo el día **21 de marzo del 2019**: el *Señor Juez del Primer Juzgado de Trabajo de Piura*, ha expedido la siguiente **Resolución N° 02**:

SENTENCIA

I.- ASUNTO:

Puestos los autos en despacho para sentenciar en la fecha por las recargadas labores del juzgado; en los seguidos por la demandante sobre **PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES** contra la **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PIURA**.

II.- ANTECEDENTES:

ARGUMENTOS DE LA PARTE DEMANDANTE:

- Mediante escrito de folios 29 al 38 la demandante alega que ingresó a laborar en su dependencia denominada División de Limpieza Publica, en calidad de obrero desempeñado las funciones de trabajador de limpieza pública habiendo iniciado la relación laboral el 01 de junio del 2011, siendo su máxima remuneración S/.850.00 nuevos soles conforme se acreditan con las documentales que al efecto se adjuntan; asimismo se debe señalar que a los trabajadores que desempeñan igual función que se encuentran en planillas se les cancela una remuneración mayor ascendente a S/. 2,820
- Que la real condición de trabajador quedo establecida mediante Sentencia con calidad de cosa juzgada expedida en el Exp. 02705-2013, sobre Acción de Amparo seguido ante el Segundo Juzgado Civil de Piura, el que verifico la existencia del vinculo laboral y la ocurrencia de un despido inconstitucional razón por la cual se ordeno la inmediata reposición en el empleo, siendo la sentencia confirmada por la Primera Sala Civil de Piura.
- Respecto del trato que la municipalidad demandada da a sus obreros de limpieza publica, se debe señalar que a estos se les considera como obreros conforme acredita con la boleta de pago de otra trabajadora que cumple igual función que el actor, la misma que se adjunta, tal es así que se les registra en la planilla única de obreros y como tal esta sujeto al régimen laboral privado por mandato del Art. 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades Ley 27972.
- Que al haberse establecido la existencia de una verdadera relación de trabajo con la entidad demandada, y que se ha producido un trato salarial discriminatorio resulta justo que la emplazada cumpla con su obligación legal y por lo tanto se incorpore formalmente en la planilla única de trabajadores obreros con la remuneración justa y equitativa que corresponde y no la diminuta y discriminada que se han venido cancelado.

ARGUMENTOS DE LA MUNICIPALIDAD DEMANDADA:

- De folios 49 a 57 la demandada se apersona al proceso y solicita se declare infundada en todos sus extremos la demanda; alegando que del tenor de la demanda interpuesta se puede advertir que la accionante cuestiona la naturaleza jurídica de los contratos sujetos a modalidad que ha celebrado con la demandada, alegando que ha prestado sus servicios bajo los elementos característicos de todo contrato laboral esto es subordinación, prestación personal y remuneración; al respecto de debe indicar que de ninguna manera se contradice o cuestiona el carácter laboral de los contratos al que esta sujeto la accionante, toda vez que los contratos sujetos a modalidad al igual que los contratos a plazo indeterminado son contratos laborales regulados por el Decreto Legislativo 728.
- Con respecto a la pretensión sobre el pago de beneficios sociales es de señalar que no se le adeuda suma alguna, por cuanto al tener los contratos sujetos a modalidad el carácter de contratos laborales, la demandada ha venido cumpliendo con cancelar los beneficios que por Ley le corresponde a la accionante, conforme se detalla en el Reporte de Remuneraciones Anual emitido por la Unidad de Remuneraciones dela Oficina de Personal.
- En consecuencia la pretensión sobre el pago del reintegro de remuneraciones por trato salarial desigual no amerita ser amparada, por cuanto la demandante no ha tenido en cuenta que en la doctrina se refiere al principio de igualdad, de esta Katz, Ernesto define a este principio como el derecho a recibir un trato igualitario frente a la identidad de circunstancia y opera como limite frente a ala arbitrariedad. será esa igualdad relevante de circunstancias la que determine la obligación de tratamiento igual. No consagrando el principio de igualdad un igualdad absoluta entre los seres humanos, sino una igualdad relativa, relevante, proporcional a las circunstancias.

III.- PUNTOS CONTROVERTIDOS:

Conforme al acta de audiencia única de folios 61 a 63 se declara saneado el proceso y al no proceder la conciliación, se fijaron como puntos controvertidos:

- a) Establecer si le asiste a ala demandante, en calidad de trabajador de la demandada, el derecho al reintegro de remuneraciones que reclama, de los periodos del 01 de junio del 2012 al 29 de marzo del 2013 y del periodo del 07 de febrero a julio del 2014; y su incidencia en los beneficios sociales que reclama y que comprende los conceptos: CTS, vacaciones y gratificaciones, mas intereses legales y costos procesales.

IV.- FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN:

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 27° de la Ley Procesal del Trabajo la carga de probar la existencia del vínculo laboral recae en el trabajador y la carga de acreditar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales, los convenios colectivos, la costumbre, el reglamento interno y el contrato individual de trabajo: corresponde al empleador.

2. De conformidad con lo establecido en el artículo 27° de la Ley Procesal del Trabajo, la carga de probar la existencia del vínculo laboral recae en el trabajador y la carga de acreditar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales, los convenios colectivos, la costumbre, el reglamento interno y el contrato individual de trabajo: corresponde al empleador.

- ***Respecto a la existencia del vínculo laboral:***

3. Que, en el caso de autos no existe controversia en cuanto al vínculo laboral, pues el mismo se encuentra acreditado con sentencia sobre Amparo de folios 08 a 10 expedida en el Expediente Judicial N° 0753-2015 seguido por el demandante contra la demandada ante el Segundo Juzgado Civil de Piura; por tanto al estar acreditado por vía judicial la existencia del vínculo contractual de naturaleza laboral de la demandante bajo el régimen laboral privado – D. Leg. 728, no corresponde discutir en éste proceso cuál es el régimen laboral aplicable al demandante; y, teniendo en cuenta ello, debe precisarse que los derechos laborales que, de ser el caso correspondan reconocerse a favor de la demandante, serán establecidos y liquidados conforme a las normas que regulan el régimen laboral privado.

- ***Pago de remuneración en base a una remuneración justa y equitativa:***

4. En cuanto al cuanto al reintegro de remuneraciones por trato salarial desigual, se debe señalar en primer lugar que: “...en el derecho del trabajo, existen lineamientos u orientaciones sobre la interpretación y el sentido de las normas dadas o por darse, en cuanto a su alcance, significación o contenido o sobre la manera de resolver determinadas situaciones no prescritas por las normas y la consideración de los hechos en las controversias entre empleadores y trabajadores, estos lineamientos u orientaciones son los denominados principios del derecho del trabajo que informan no solo la legislación en esta materia sino al nacimiento, regulación, modificación y extinción de los contratos individuales y pactos colectivos habidos entre trabajadores y empleadores, uno de estos principios rectores es el de la igualdad de la remuneración por un trabajo igual, entendiéndose el termino remuneración como las sumas o bienes que se entregan al trabajador referidos a la fuerza de trabajo que suministra, es decir, la remuneración

básica y cualquier complemento de ella, igualdad no aplicable si los conceptos remunerativos estuvieren referidos a hechos distintos del trabajo en si, como las bonificaciones por familia o por antigüedad. El trabajo igual debe serlo en atención a su duración y a la clase de tareas realmente cumplidas...”;

5. A nivel constitucional, el artículo 24° de la Constitución Política ha consagrado el derecho de todo trabajador a percibir *una remuneración equitativa y suficiente que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.*

6. Que, lo dispuesto a nivel constitucional guarda coherencia con lo recogido por los pactos y tratados internacionales, que forman parte de nuestro derecho nacional; así la Declaración Universal de Derechos Humanos en los inciso 2) y 3) de su artículo 23° ha dispuesto que:

“2.-Toda Persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual” (subrayado nuestro).

En el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su artículo 7° ha dispuesto que:

“Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

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

Del mismo modo, el Convenio OIT N° 100, sobre igualdad de remuneraciones establece en su artículo 2.1 lo siguiente:

“Artículo 2°.1 Todo miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneraciones, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor...”

7. Que, de lo expuesto hasta aquí, se puede concluir sin duda alguna, que *la remuneración como retribución que percibe el trabajador por el trabajo prestado a su empleador no debe ser sometida a ningún acto de discriminación, ni ser objeto de recorte, ni de diferenciación, como por ejemplo otorgar a unos mayor remuneración que a otros por igual trabajo*, por lo que ha quedado vedado cualquier trato discriminatorio e irracional que afecte el derecho a la remuneración como derecho fundamental de la persona humana; siendo que en el caso que autos la municipalidad demandada en ningún extremo ha

acreditado que la diferencia en el trato remunerativo obedezca a razones objetivas y justificadas, pero sin perjuicio de ello se debe considerar y comparar los conceptos remunerativos del demandante con los trabajadores comparativos propuestos.

• ***Precisiones respecto a la carga de la prueba en el proceso laborales de homologación de remuneraciones regulados por la Ley 26636:***

8.- Al respecto, *¿En quién recae la carga de la prueba respecto a la acreditación de la discriminación remunerativa?* Y en relación a esto y desde el punto de vista del Principio de Protector: *¿Puede el Juez suplir la deficiencia procesal de las partes procesales, sobre todo la del empleador?* Se hace la precisión que se plantean estas interrogantes en vista que si bien es cierto la Corte Suprema de Justicia en la CAS N° 1212-2010 – Piura ha establecido ciertos criterios para determinar la homologación, también es verdad que en algunos procesos judiciales las Salas Laborales de Piura venían declarando nulas las sentencias y ordenando se proceda a la actuación de oficio de medios probatorios como si la carga de la prueba en este tipo de procesos recayera en el Juzgador y no en las partes procesales; esto a pesar que la Sala Laboral Permanente ya viene emitiendo pronunciamiento atendiendo sólo y únicamente a los medios probatorios ofrecidos, admitidos y actuados en el proceso así por ejemplo Expedientes N° 1996-2010-0-2001-JR-LA-02; 0430-2009-0-2001-JR-LA-01 y 2259-2011-0-2001-JR-LA-01.

9.- Con respecto a la pregunta, es obvia la respuesta en sentido negativo, dado que el artículo 27° de la Ley 26636 regula la distribución de la carga de la prueba dentro del proceso laboral; encontrándose por tanto previamente establecidas las reglas procesales de la distribución de la carga de la prueba y sobre quién o quiénes recae la obligación de aportar los medios probatorios, como mecanismos procesales que sirven para demostrar los hechos alegados por las mismas partes; dado que si no se demuestran objetivamente los hechos alegados estas quedarían en simples alegaciones.

10.- Este sentido, y en general de acuerdo al ordenamiento laboral vigente le corresponde al empleador, probar: **a)** El pago, el cumplimiento de las obligaciones legales y convencionales, su extinción o inexigibilidad (art. 27° Ley 26636); **b)** La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado (art. 30 *in fine*. D. Leg. 728); y, **c)** El estado del vínculo laboral y la causa del despido (art. 26, 33, 31 y 32. D. Leg. 728).

11.- Es bueno señalar que, en el presente caso al solicitarse el pago de reintegro de remuneraciones en base a una remuneración justa y equitativa al igual que los trabajadores que realizan la misma labor y que se encuentran registrados en el Libro de planillas de la demandada; estamos como es obvio ante la alegación de un supuesto de discriminación

por lo que se ajustaría a lo establecido en el literal b) citado en el fundamento que antecede, recayendo por tanto la carga procesal de probar en el empleador, quien tendría que acreditar la existencia de un motivo razonable y objetivo distinto al hecho lesivo alegado por el trabajador, que le faculte a otorgar un trato remunerativo diferenciado a la demandante.

12.- En consecuencia, al estar ante un caso de discriminación “remunerativa” le corresponde al empleador probar que su conducta está basada en criterios objetivos y razonables y, en consecuencia la diferencia del trato remunerativo no es discriminatoria. Esta es la principal carga procesal que tiene el empleador de probar, acreditar y crear convicción en el Juzgador que su conducta no es discriminatoria y que la diferencia remunerativa otorgada al demandante está basada en criterios objetivos y razonables.

13.- Ahora bien, a pesar que el ordenamiento jurídico laboral, inspirado en el principio protector, ha establecido expresamente la distribución de la carga de la prueba ***¿Puede el Juez suplir la deficiencia procesal probatoria del empleador demandado?*** Al respecto, el principio protector está estrechamente vinculado con el nacimiento del Derecho del trabajo en el sentido que, a diferencia de la relación civil basada en los principio de igualdad y libertad de las partes; la relación laboral desde su origen es asimétrica, entendida como que no puede concebirse una igualdad material ni inclusive formal entre las partes contratantes, trabajador y empleador, en este sentido es el Estado quien a través de las normas jurídicas va a buscar compensar esa desigualdad estableciendo los contrapesos necesarios a favor del trabajador garantizando que por la posición de dominio natural del empleador pueda imponer condiciones laborales en perjuicio del trabajador

14.- En este sentido, *el Derecho de Trabajo se constituye como un ordenamiento compensador e igualador en orden a la corrección, al menos parcialmente, de las desigualdades fundamentales, debiendo destacarse a esta finalidad no sólo las normas sustantivas, sino también las procesales, pues resulta patente que el Derecho Procesal y Derecho Sustantivo son ambas realidades inescindibles, actuando el primero como un instrumento de singular importancia para el cumplimiento de los fines pretendidos por el segundo.*

15.- Por tanto y dando respuesta a la pregunta planteada, es obvio que en virtud del principio protector de la parte más débil de la relación laboral - el trabajador-, los operadores jurídicos (Legislador y Juez) deben tener presente, tanto en la interpretación como aplicación de las normas laborales (sustantivas y procesales), que su tarea está orientada a ser compensadora de la desigualdad existente, no solo en la relación jurídica

laboral sustantiva sino y sobre todo en la relación jurídica procesal, donde la debilidad para probar sus afirmaciones es complicada para el trabajador por su falta de relación directa - y en la mayoría de los casos hasta indirecta- con las fuentes y elementos de prueba que le permitan ejercer a cabalidad su defensa; a diferencia del empleador que tiene una posición privilegiada dado que tiene el dominio de todas las fuentes y los elementos probatorios al estar bajo su poderío.

16.- De lo que se concluye que, al tener el empleador bajo su dominio todos los elementos probatorios necesarios para probar que su conducta de trato remunerativo “diferenciada” otorgada a la demandante, según lo sostiene, está basada en criterio objetivos y razonables; puede aportar pruebas que permitan cumplir con su carga de probar conforme a lo exigido por la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación Laboral N° 1212-2010, del 27 de mayo de 2011, donde ha señalado algunas pautas a seguir para establecer si concurre o no una causa objetiva y razonable que autorice al empleador a dar un trato diferenciado entre el actor con otros trabajadores:

*“Que, en armonía con el contenido esencial del principio de motivación de las resoluciones judiciales correspondía a los órganos de grado –respecto al extremo demandado de reintegro de remuneraciones en base a la nivelación u homologación con otro u otros trabajadores de la entidad demandada- establecer los elementos de juicio que, **extraídos a partir de la valoración conjunta y razonada de los medios de prueba aportados al proceso** determinen: a) desde cuando el actor desarrolló funciones de limpieza, como alude la demandada; b) si los trabajadores que se aluden en los Informes Escalafonarios ... denominados, en cuanto al cargo, Trabajador de Servicio tienen vinculación para realizar algún punto comparativo con el accionante y si son los únicos con los que se puede formular comparación; c) se ha demostrado algún supuesto de discriminación salarial que acusa el actor, explicando los parámetros objetivos (cargo, tiempo de servicios, funciones y responsabilidades, entre otros) o subjetivos (experiencia profesional, nivel académico, entre otros).*

17.- Debe apreciarse que la Corte Suprema hace alusión que **debe valorarse el material probatorio aportado por las partes al proceso**, de acuerdo a la carga probatoria que a cada una le corresponde; por lo que en caso de incumplimiento de su deber de probar se debe utilizar los sucedáneos de los medios probatorios extrayendo conclusiones de acuerdo a lo establecido en la ley procesal laboral o civil, a fin de resolver la controversia; por lo que de ningún modo se dice en la citada sentencia que el Juez deba suplir la deficiencia probatoria de las partes ni mucho menos del empleador; más aun si en el presente proceso la

Municipalidad demandada cumple con su deber procesal de probar, como se puede observar de los medios probatorios ofrecidos en su contestación de demanda donde se aprecia que ninguno está relacionado con los criterios establecidos por la Sentencia de casación citada.

18.- Ahora bien, esto implica que el Juez del proceso *¿Tenga que actuar medios probatorios de oficio supliendo la deficiencia procesal probatoria del empleador demandado?* A pesar que en su poder obran todo lo necesario para justificar su supuesto “trato diferenciado”. La respuesta a la interrogante nuevamente es negativa, más aun si la actuación de medios probatorios de oficio, no es una obligación impuesta al juzgador sino una facultad que se ejercita de forma excepcional, dado que la premisa para su ejercicio es que las partes hayan cumplido a cabalidad con su carga de probar, pero si a pesar de ello falta algún complemento para causar total convicción recién el Juez podrá actuar otros medios probatorios siempre y cuando tengan origen en la fuente de prueba aportada por las partes; en consecuencia **el presupuesto previo para ejercer la facultad de actuar medios probatorios de oficio es que las partes hayan cumplido a cabalidad con su obligación procesal de probar los hechos que alegan**; pero en el presente caso la parte demandada, a pesar de tener bajo su dominio todos los medios probatorios, no los ofrece al proceso, supuestamente esperando a que el Juez “lo sustituya en el proceso” y solicite y actúe esos medios probatorios, lo que desde todo punto de vista es inconcebible y distorsionaría el principio de la carga de prueba y la facultad de admitir medios probatorios de oficio, en perjuicio de la otra parte, al incurrir nuevamente a concebir al Juez dentro de un sistema inquisitivo y parcializado con una de las partes.

19.- Distinto es el caso cuando se refiere al demandante, quien como hemos precisado, está abstraído del contacto directo o indirecto con los medios probatorios e incluso de su fuente misma; en este caso y en aplicación del principio protector el juez estaría legitimado para actuar medios probatorios de oficio que favorezcan la dilucidación de los hechos en beneficio del trabajador.

• ***Comparación de remuneraciones del demandante con el trabajador comparativo:***

20.- Ahora bien, tenemos que la Municipalidad demandada no ha acreditado si la diferencia de remuneraciones pagadas a la demandante con las remuneraciones del personal que se encuentra en planillas y que realizan la misma labor; ahora bien, la demandante solicita se le compare sus ingresos con la de la trabajadora que se encuentran en planilla como, el revisor por su parte en su informe de fojas 111 a 116, detalla las remuneraciones del trabajador comparativo como son los de doña **Sánchez Arrunátegui Martha**; por lo que no habiendo

justificación de desigualdad de trato remunerativo se procede a amparar este extremo demandado.

21.- Por lo que, se aprecia en el presente caso, que los homólogos precitados se encuentran en un plano de igualdad con relación al demandante en cuanto a la ejecución de un trabajo en atención a clase de tareas realmente cumplidas, así también le corresponde el régimen laboral de la actividad privada al haberse desvirtuado la contratación civil efectuada por la empleada con la accionante en una contratación de tipo laboral; es decir, las labores, funciones, especialidad son iguales y/o similares entre ambos.

22.- Así, a pesar de que la situación laboral real de la demandante con los comparativos es equiparable, no sucede lo mismo con su remuneración la cual difiere, siendo menores las percibidas por la demandante; y, siendo la única condición diferenciadora que los homólogos son nombrados, esto generaría la desigualdad existente; en consecuencia, se concluye que se incurrió en un trato discriminatorio, puesto que la diferencia entre los conceptos remunerativos no está justificado en hechos distintos del trabajo o en supuestos objetivos que justifiquen esta desigualdad.

23.- Es necesario establecer también que, para realizar la liquidación del reintegro de remuneraciones por trato desigual, se tomará en cuenta a doña Sánchez Arrunátegui Martha, quien labora en calidad de obrero permanente de limpieza pública como “Auxiliar F”, desde el año 2005.

• ***Respecto a la diferente categoría del grupo ocupacional al que pertenecen tanto el demandante como los trabajadores comparativos:***

24.- Que se aprecia que tanto el demandante como el trabajador comparativos pertenecen al grupo ocupacional de Auxiliares; ahora bien pero dentro de este grupo se aprecia que la demandante y el comparativo tiene el mismo nivel “F” y respectivamente; ahora bien, esto puede afectar que se tomen los comparativos como trabajadores homólogos?, en mi criterio no; puesto que, como se ha indicado en los fundamentos 8 y siguientes de la presente sentencia, respecto a la distribución de la carga de prueba en los procesos de homologación de remuneraciones; le correspondía al empleador demandado probar que en virtud del distinto nivel que ostentan los trabajadores propuestos como homólogos imposibilitaría su equiparación, pero todo ello basado en criterios objetivos y razonables que justifiquen que el empleador pueda dar trato diferenciado a dichos trabajadores en relación al demandante, lo que no ha probado en el presente proceso a pesar de recaer en él la carga de la prueba respecto a que su trato “diferenciado” como según manifiesta en su contestación de demandada está basada en criterio objetivos.

25.- En consecuencia este juzgado no puede suplir dicha deficiencia probatoria, por lo que este Despacho se encuentra habilitado, en virtud del principio protector de la parte más débil de la relación laboral que inspira tanto el derecho sustantivo como procesal de trabajo, para proceder a comparar las remuneraciones percibidas por el demandante con los trabajadores homólogos propuestos.

26.- Analizando las remuneraciones del trabajador comparativo **Montalban Sandoval Edson** por tal virtud, se aprecia que los trabajadores comparativos perciben conceptos remunerativos como Reintegro diferencia de haberes, la misma que no ha acreditado su fuente legal o convencional por ninguna de las partes procesales, por lo que siendo la demandada en quien recaía la carga de la prueba de respecto a establecer que la diferencia remunerativa se sustentaba en criterios objetivos y al no haberlo efectuado, se entiende que le correspondía también percibir a la demandante.

27.- Por lo tanto, éste Despacho procederá a discriminar aquellos conceptos remunerativos que, por razón del régimen laboral bajo el cual fueron otorgados no le puedan corresponder a la demandante. En dicha liquidación, se procederá al reintegro de remuneraciones con el comparativo **Montalban Sandoval Edson**, debiendo excluirse los siguientes conceptos: Gratificación, Reint. Dif. de haberes, Bonif. Esp. Vac. P. colectivo, Dep. de CTS, Bonif. Escolaridad, Bonif. crecimiento económico, Reint. Bonif. Vacacional, Reint. Escolaridad, Sub. Enfermedad, Bonif. Extraordinaria, Reintegro años anteriores, Bonif. Por única vez, Asign. Familiar y Aguinaldo.

28.- En consecuencia unificando todos los conceptos que le corresponden a la demandante serían los siguientes por el periodo demandado del junio del 2012 al 29 de marzo del 2013 y del 07 de febrero a marzo del 2014 de acuerdo al petitorio de la demandante, existiendo un error en los puntos controvertidos en donde se estableció que en el segundo periodo se le liquiden los reintegros de remuneraciones y la incidencia de los beneficios sociales desde el 07 de febrero a julio del 2014, por lo tanto se hace la corrección correspondiente.

- ***Respecto al Pago de Beneficios Sociales:***

29.- Se debe precisar que la remuneración base para su liquidación se tomará la que resulte de promediar todas las remuneraciones durante el período demandado; así en cuanto a la ***Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)***; cabe precisar que, la misma 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, el mismo que se debe otorgar a tenor de lo señalado en el D.S. N° 001-97-TR y su Reglamento el Decreto Supremo N° 004 –

907–TR, en tal sentido, le corresponde dicho beneficio social en razón a monto que debió percibir. Por tanto, la CTS correspondiente a los períodos:

		Remun.	1/6 Gratif.	Remun. Comput.	Periodo				C.T.S.
01/06/2012	31/12/2012	1766.10	294.35	2060.45	7	m	0	d	1201.93
01/01/2013	31/03/2013	1890.01	315.00	2205.01	3	m	0	d	551.25
01/02/2014	31/03/2014	2219.80	369.97	2589.77	2	m	0	d	431.63
Total									2,184.81

Total CTS: S/. 2,184.81 – 243.05= S/. 1,941.76

30.- Con respecto a las *gratificaciones*, es preciso indicar que las mismas constituyen beneficios económicos otorgados por el empleador al trabajador en razón de festividades especiales. En nuestro ordenamiento jurídico laboral se reconoce a los trabajadores del régimen de la actividad privada el derecho a percibir dos gratificaciones una en fiestas patrias y otra en Navidad. En términos generales el importe económico de cada una de estas gratificaciones equivale a una remuneración ordinaria, en tal sentido, le corresponde percibir al actor por las gratificaciones:

		Remuner	Periodo	Gratif.
Gratifi	Jul-12	1766.10	x 1 mes	294.35
Gratifi	Dic-12	1766.10	x 6 mes	1766.10
Gratifi	Jul-13	1890.01	x 3 mes	945.01
Gratifi	Jul-14	2219.80	x 2 mes	739.93
Total				3,745.39

Total Gratificaciones: S/. 3,745.39 – 1250.00= S/. 2,495.39

31.- En cuanto a las *vacaciones*, es de señalar que son el derecho que tiene el trabajador a suspender su prestación de sus servicios durante un cierto número de días al año, sin pérdida de la remuneración habitual, a fin de dedicarse a ocupaciones personales o a la distracción. La Constitución Política del Estado establece que los trabajadores tiene derecho al descanso anual remunerado, asimismo de conformidad con el artículo 23 del Decreto Legislativo N° 713 sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, en el caso de autos, se advierte que la demandada debe abonar al actor este concepto por los siguientes períodos:

		Remuner	Periodo	Vacaciones
01/06/2012	31/12/2012	1766.10	x 7 meses	1030.23
01/01/2013	31/03/2013	1890.01	x 3 meses	472.50
01/02/2014	31/03/2014	2219.80	x 2 meses	369.97
Total				1,872.70

Total de vacaciones: S/1,872.70

32.- En cuanto al *pago de intereses*, es de señalar que al haberse amparado la pretensión principal se debe amparar la pretensión accesoria de pago de intereses legales, siguiendo la máxima jurídica que lo *accesorio sigue la suerte de lo principal*. Asimismo respecto de la pretensión de costas y costos procesales, la misma deviene en improcedente, por aplicación supletoria de lo dispuesto en el artículo 413° del Código Procesal Civil, que establece “*Están exentos 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...*”.

V.- DECISIÓN:

Fundamentos por los cuales **SE RESUELVE:**

- a) Declarar **FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por doña **TRANCOS GARNIQUE KAREN NATALIA** sobre **PAGO DE REINTEGRO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACION** contra la **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PIURA**.
- b) En consecuencia **ORDENO** a la Municipalidad demandada proceda al pago de la suma de **DIECINUEVE MIL CUATROCIENTOS CINCUENTA Y NUEVE CON 78/100 NUEVOS SOLES (S/19,459.78)**, por los conceptos reconocidos en la presente sentencia, más intereses legales. Sin costos ni costas.
- c) **ORDENO** a la Municipalidad demandada proceda al depósito de la compensación por tiempo de servicios en una entidad financiera señalada por la demandante en la suma de **DIECINUEVE MIL NOVECIENTOS CUARENTA Y UNO CON 76/100 NUEVOS SOLES (S/1,941.76)** más intereses legales, por los conceptos reconocidos en la presente sentencia.
- d) Consentida o ejecutoriada que sea la presente **CUMPLASE** conforme a ley y, **ARCHIVENSE** los autos en su oportunidad. **NOTIFIQUESE**.

3.2.15.5. Sentencia de segunda instancia n el expediente propuesto

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PIURA SALA LABORAL PERMANENTE DE PIURA

(TRIBUNAL UNIPERSONAL)

EXPEDIENTE : 00753-2015-0-2001-JR-LA-01
DEMANDANTE : KAREN NATALIA TRONCOS GARNIQUE
DEMANDADA : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PIURA
MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCEDENCIA : PRIMER JUZGADO LABORAL DE PIURA

SENTENCIA DE VISTA

RESOLUCIÓN NÚMERO: DIECISIETE (17)

Piura, 02 de setiembre del año 2016

I. ASUNTO.

1.1. Es materia del grado el recurso de apelación concedido a la parte demandada contra la sentencia contenida en la resolución número 10, de fecha 13 de octubre del 2015, obrante a folios 138 a 157, que resuelve: Declarar fundada en parte la demanda interpuesta por Karen Natalia Troncos Garnique sobre Pago de Reintegro de Beneficios Sociales y/o Indemnización contra la Municipalidad Provincial de Piura. En consecuencia, Ordena a la Municipalidad demandada proceda al pago de la suma de Diecinueve mil cuatrocientos cincuenta y nueve con 78/100 nuevos soles (S/19,459.78) por los conceptos reconocidos en la presente sentencia, más intereses legales; sin costos ni costas. De igual modo, ordena a la Municipalidad demandada proceda al depósito de la compensación por tiempo de servicios en una entidad financiera señalada por la demandante en la suma de Un mil novecientos cuarenta y uno 76/100 nuevos soles (S/1, 941.76) más intereses legales.

1.2. Asimismo, es materia del grado la apelación concedida a la parte demandada, contra la resolución número 13, de fecha 02 de mayo del 2016, obrante a folios 184 a 186, que resuelve: Declarar improcedente la nulidad de la resolución número 12 que integra la sentencia.

II. FUNDAMENTOS DE LA APELACION.

2.1. Agravios formulados por la demandada contra la resolución número 13, que declara improcedente la nulidad de la resolución que integra la sentencia.

2.1.1. El A quo resuelve declarar improcedente la nulidad deducida contra la resolución número 12, contraviniendo los principios de la función jurisdiccional referidos a la debida motivación de las resoluciones judiciales y al debido proceso.

2.1.2. Respecto al artículo 172 del Código Procesal Civil, el A quo denuncia: 1) Que la emplazada ha efectuado una interpretación errónea de la norma precedente, 2) Que la demandada ha dejado consentir el pedido de integración de sentencia y 3) Que el demandante ha solicitado el pedido de integración de sentencia dentro del plazo que tuvo para apelar la sentencia de primera instancia, sin embargo el artículo 172 del Código adjetivo no establece plazo ni para emitir auto de integración ni para que el demandante requiera al juez integrar un punto no resuelto por el juzgado en tanto que el A quo tiene el deber de resolver todos los puntos en controversia; puesto que el referido artículo solo establece que el juez debe resolver el pedido de integración de sentencia dentro del plazo que las partes tuvieron para apelar la sentencia, es decir, dentro del plazo de 05 días hábiles, acción que no realizó, correspondiendo que el pedido de integración de sentencia formulado por el accionante sea resuelto por el superior jerárquico conforme lo establece la parte in fine del citado artículo.

2.2. Agravios formulados contra la sentencia contenida en la resolución número 10 a fin que el Tribunal Colegiado la revoque y declare Infundada.

2.2.1. El tiempo que el A quo considera para la liquidación de reintegro de remuneraciones del demandante corresponde al periodo de junio 2012 hasta el 29 de marzo del 2013 y desde el 07 de febrero hasta marzo 2014, en cuyo lapso la accionante ha mantenido una relación contractual a través de contratos que se ampliaron a plazo determinado, cumpliendo de esta forma con el artículo 58 del D.S 002, 003-97-TR. En ese sentido, si durante el periodo demandado, la accionante no ostentaba la condición de Servidor Público contratado a plazo indeterminado sino que mantenía una relación civil con la emplazada y si la Ley N° 30057 del Servicio Civil en su artículo 67 establece que ingresarán al sector público únicamente aquellas personas que sean ganadoras de un concurso público de méritos abierto o transversal, por lo tanto no le corresponde al demandante los derechos o beneficios que ahora pretende se le otorguen.

2.2.2. Se ha reconocido pagos por conceptos que no corresponden al demandante, puesto que lo pagado se ha realizado en función a la contraprestación pactada, teniendo en cuenta el presupuesto asignado para la emplazada al momento de la contratación; toda vez que la entidad no puede adquirir ni asumir compromisos, si estos previamente no se encuentran presupuestados. Caso contrario, se estaría desconociendo la libertad contractual que

protege la norma constitucional y lo establecido en el artículo 6 de la Ley del Presupuesto para el sector Público N° 30281.

2.2.3. El A quo al ordenar a la emplazada que proceda a reintegrar las remuneraciones de la demandante dándosele igual trato remunerativo al que percibe la obrera contratada permanente de limpieza pública, Martha Sánchez Arrunátegui, ha considerado sólo los fundamentos esgrimidos por la parte demandante, sin tener en cuenta los argumentos expresados en el escrito de contestación de demanda.

III. FUNDAMENTOS DE LA RESOLUCIÓN DE VISTA.

3.1. Conforme a la Tercera Disposición Derogatoria, Sustitutoria y Final de la Ley Procesal de Trabajo No. 26636, en los casos no previstos en la citada Ley se aplica supletoriamente el Código Procesal Civil y, conforme señala el artículo 364 del acotado ordenamiento jurídico, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o tercero legitimado la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente, de conformidad con el artículo 364° del Código Procesal Civil aplicable supletoriamente. En mérito de este recurso el Juez, el Tribunal o Sala Superior que conoce de la impugnación, luego de reexaminar la resolución del juez de primera instancia decidirá si confirma, revoca o modifica dicha resolución.” El Juez superior tiene la facultad de poder revisar y decidir sobre todas las cuestiones propuestas y resueltas por el juez inferior; sin embargo, cabe precisar que la extensión de los poderes de la instancia de alzada está presidida por un postulado que limita su conocimiento, recogido por el aforismo *tantum appellatum, quantum devolutum*, en virtud del cual el tribunal de alzada solamente puede conocer mediante la apelación de los agravios que afectan al impugnante”.

3.2. De acuerdo al sistema de la libre valoración de la prueba, previsto en el artículo 30 de la Ley Procesal del Trabajo establece que “ el juez debe valorar en forma conjunta todos los medios probatorios utilizando su apreciación razonada, y en concordancia con lo dispuesto en el artículo 197 del Código Procesal Civil expresar en la resolución las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión, pero dejándole la libertad para admitir toda prueba que estime útil al esclarecimiento de la verdad y para apreciarla conforme a las reglas de la lógica y de la experiencia común; hasta llegar al convencimiento lógico y motivado, basado en elementos probatorios objetivos”.

3.3. RESPECTO DE LA RESOLUCION NUMERO 13 QUE DECLARA INFUNDADA LA NULIDAD DEL AUTO DE INTEGRACION DE LA SENTENCIA.

3.3.1. De la revisión de autos consta que la demandada apela de la resolución número 13, obrante a folios 184 a 186, que declara improcedente la nulidad deducida por la emplazada contra la resolución número 12, de folios 172 a 175 que integra la sentencia.

3.3.2. Los agravios formulados por el recurrente se resumen en sostener que el juzgador con su decisión ha afectado los principios de la función jurisdiccional referidos a la debida motivación de las resoluciones judiciales y al debido proceso, por haber integrado la sentencia fuera del plazo previsto en el artículo 172 del CPC, del que las partes disponen para apelar la sentencia.

3.3.3. Respecto de la nulidad deducida por el recurrente contra la resolución número 12, el artículo 174 del Código Procesal Civil establece que: *“Quien formula nulidad tiene que acreditar estar perjudicado con el acto procesal viciado y; en su caso precisar la defensa que no pudo realizar como consecuencia directa del acto procesal cuestionado (...)”*.

3.3.4. En el presente caso, como se ha detallado en el ítem 2.1. los agravios de la demandada cuestionan la motivación de la resolución y el debido proceso precisando que no se puso en conocimiento a las partes procesales el informe de Perito Revisor de Planillas N° 072-2016-RDGC-PJTP, de folios 168 a 171, correspondiente al periodo ampliado, sino que recién fue notificado con el auto de integración de la sentencia (resolución N°12) expedida el 30 de marzo del 2016 excediendo el plazo establecido en el artículo 172 del CPC. Sin embargo, no ha tenido en cuenta que el pedido de integración de la sentencia se formuló por el demandante dentro del plazo que tienen las partes para apelarla; tampoco ha especificado la defensa que le ha impedido realizar el acto procesal cuestionado ni el perjuicio irreparable que dé lugar a deducir nulidad, máxime si la demandada en ningún momento cuestionó el decreto contenido en la resolución número 11, obrante a folios 167, de fecha 03 de marzo del 2016, notificado a las partes procesales el 05 de abril del 2016, mediante el cual se dispuso: *“(...) PONGASE los autos a despacho para resolver la solicitud de integración de la sentencia; Al escrito de apelación de sentencia con registro de ingreso N° 59816-2015: RESERVESE su proveído hasta resuelta que sea la solicitud de integración de la sentencia (...)”*.

3.3.5. Siendo que el artículo 50 de la Ley Procesal de Trabajo establece: “Los medios impugnatorios son el recurso de reposición, apelación, casación y queja.” Asimismo el artículo 53 de la referida ley prescribe: “Procede la apelación contra (...) 3. Los autos que se expidan en el curso del proceso después de dictada la sentencia (...) y el plazo para la apelación de autos es de tres días.”(Subrayado es nuestro).

3.3.6. En este contexto, la entidad recurrente no puede pretender vía nulidad que se deje sin efecto la resolución número 12 que resuelve integrar la sentencia, en razón a que la legislación procesal contempla los mecanismos de los cuales se puede hacer uso a efectos de impugnar una resolución según lo establecido en los artículos 50 y 53 de la Ley Procesal del Trabajo anotada, máxime si la demandada erróneamente pretende cuestionar la resolución número 12 vía nulidad cuando ya había vencido el plazo que tenía para impugnarla vía recurso de apelación, el cual constituye el medio idóneo para cuestionar dicha resolución; dejando así consentir el auto de integración de la sentencia, pues de la revisión de autos se aprecia a folios 178 y 179 que el auto de integración fue notificado a las partes con fecha 05 de abril del 2016 y según el cargo de ingreso de escrito, obrante a folios 180 la demandada formula nulidad con fecha 21 de abril del 2016, es decir, a los 12 días hábiles de notificada, excediéndose en el plazo que se establece en el artículo 53 de la ley procesal de trabajo N° 26636, que es de 3 días en el caso de autos emitidos por el juzgador.

3.3.7. Por los fundamentos expuestos corresponde confirmar la resolución número 13 venida en grado por haber sido expedida conforme a ley, resultando infundados los agravios formulados.

3.4. RESPECTO DE LA SENTENCIA APELADA.

3.4.1. De la revisión del escrito de demanda, obrante de folios 29 a 38, constituye pretensión de la demandante: “(...) El pago de reintegro de remuneraciones por trato salarial desigual; pago de Beneficios sociales impagos del record laboral de junio 2012 hasta el 29 marzo 2013 y del 07 febrero del 2014 hasta la actualidad, por los conceptos siguientes: 1. Compensación por tiempo de servicios, 2.- Gratificaciones, 3.- Vacaciones liquidados en la suma total de s/23,505.00 soles; más intereses legales, costas y costos.

3.4.2. Asimismo, la parte demandante al amparo del artículo 428 del CPC se reserva el derecho de ampliar la cuantía de la demanda conforme a los nuevos montos ligados a los hechos y pretensiones demandados, que se originen hasta antes de la expedición de la sentencia. En ese sentido, el 30 de junio del 2015 presenta escrito de ampliación de cuantía de la demanda, obrante a folios 121 a 122, por el monto de s/. 34,684.06 durante el periodo ampliado del 01 de abril del 2014 hasta el 30 de mayo del 2015.

3.4.3. El juez de Primera instancia emite sentencia contenida en la resolución número 10, de fecha 13 de octubre del 2015, obrante de folios 138 a 157 declarando fundada en parte la demanda, omitiendo pronunciarse respecto a la ampliación de la cuantía solicitada por la parte demandante, es por ello que mediante resolución número 12, de fecha 15 de marzo

de 2016, obrante a folios 172 a 175 y a solicitud de la accionante integra la sentencia y ordena a la Municipalidad Provincial de Piura el pago de s/.26,543.61 por los conceptos de: a) Reintegro de remuneraciones= s/.20,619.88; b)Gratificaciones= s/. 3,436.65; c) Vacaciones= s/. 2,487.08, sentencia que ha sido impugnada por la parte demandada.

3.4.4. Los agravios formulados por la demandada se resumen en sostener que el juzgador con su decisión causa un perjuicio económico a la emplazada puesto que: 1) Su cumplimiento haría rebasar las leyes de presupuesto; 2) Que durante el período demandado, la accionante no ostentaba la condición de Servidor Público contratado a plazo indeterminado, sino que entre el demandante y la emplazada existió una relación civil; 3) Que la decisión de la sentencia solo se ha tomado basándose en los argumentos esgrimidos en el escrito de la demanda.

3.4.5. El recurso de impugnación contra la sentencia ha sido formulado solo por la parte demandada; sin embargo, resulta necesario precisar previamente que, si bien la demandada cuestiona la naturaleza laboral de los servicios prestados por la demandante durante el período de junio 2012 al 29 de marzo de 2013 y desde el 07 de febrero hasta marzo de 2014, bajo el sustento que los mismos son de naturaleza civil; sin embargo, de la revisión de la prueba actuada, consistente en los contratos sujetos a modalidad, obrantes de folios 20 a 22; boletas de pago, obrantes de folios 25 a 27; planillas de pago, obrantes de folios 75 a 103; el Informe N° 163-2015-GJCP, obrante a folios 111 a 116; se acredita que la demandante ingresó a laborar para la entidad demandada como trabajadora de limpieza pública, en calidad de obrero, registrada en planillas bajo la modalidad del contrato a plazo fijo desde el 01 de junio del 2012 hasta la actualidad, consecuentemente, se encuentra acogido al régimen laboral privado, según lo establecido en el artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972, que prescribe: *“Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen”*. Por otro lado, al haber suscrito contratos temporales por necesidad de mercado desde el 01 de junio de 2012 hasta el 29 de marzo de 2013, los que se regulan en el artículo 58 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, le corresponderían los mismos beneficios que por ley, pacto o costumbre tuvieran los trabajadores vinculados a un contrato de duración indeterminado según lo establecido en el artículo 79 del referido decreto supremo. (Subrayado es nuestro).

3.4.6. Asimismo, conforme la sentencia expedida por la Sala Civil en el proceso constitucional de Amparo, obrante de folios 08 a 10, Expediente Judicial N° 02705-2013-

0-2001-JR-CI-02, seguido por el demandante contra la demandada, Municipalidad Provincial de Piura ante el Segundo Juzgado Civil, cuyo estado es de ejecución según razón de relatoría de folios 200; el acta de reposición, obrante a folios 06; el contrato de trabajo, obrante a folios 23 y 24, se acredita que la demandante fue repuesta en el cargo de trabajadora de limpieza pública, que desempeñaba desde junio del 2012 antes de su cese. En consecuencia, queda acreditado en virtud del principio de primacía de la realidad, que el demandante ha desempeñado labores en forma subordinada y permanente, existiendo vínculo laboral entre la demandante y la emplazada mediante dos periodos: 1. Desde el 01 de junio del 2012 hasta el 29 de marzo de 2013, a través de contratos sujetos a modalidad (No negado por la demandada) y 2. Desde el 07 de febrero del 2014 hasta la actualidad, mediante contrato a plazo indeterminado (De acuerdo a lo acreditado con los medios probatorios). Por tanto, respecto al primer agravio del demandante referido a la existencia de vínculo civil entre las partes procesales, no resulta atendible.

3.4.7. Con respecto al segundo agravio, sobre reconocimiento de pagos por conceptos que no corresponden al demandante, puesto que lo pagado se ha realizado en función a la contraprestación pactada, teniendo en cuenta el presupuesto asignado para la emplazada al momento de la contratación, es preciso señalar que la demandada es una institución del estado con personería jurídica de Derecho Público, regulada por la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, que se dedica a prestar servicios a la comunidad; por lo tanto, teniendo en cuenta que el artículo 2 de la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, Ley N° 28411 establece que: *“La Ley General es de alcance a las siguientes Entidades: Las Entidades del Gobierno General, comprendidas por los niveles de Gobierno Nacional, Gobierno Regional y Gobierno Local.”*; asimismo en el artículo 70 inciso 3 establece que: *“(…) Los pagos de las sentencias judiciales, incluidas las sentencias supranacionales, deberán ser atendidos por cada Entidad, con cargo a su respectiva cuenta bancaria indicada en el numeral precedente, debiendo tomarse en cuenta las prelacións legales”*. (Subrayado es nuestro). Por consiguiente, remitiéndonos a la Ley N° 30137, en su artículo 2, que establece los criterios de priorización para el pago por sentencias judiciales en calidad de cosa juzgada, siendo el que respecta a materia laboral el primero en la lista de prelación, se concluye que la Municipalidad Provincial de Piura debe cumplir con lo ordenado por el A quo en la sentencia contenida en la resolución número 10, ya que el pago de las remuneraciones y beneficios sociales por mandato constitucional son irrenunciables y constituyen derechos fundamentales de primer orden para su satisfacción. En

consecuencia, el agravio formulado en dicho extremo por la demandada carece de todo fundamento.

3.4.8. En relación al tercer agravio, sobre trato salarial desigual, el mismo que ha sido determinado teniendo como referente la remuneración percibida por la trabajadora comparativa propuesta, Martha Sánchez Arrunátegui, corresponde - en virtud de que la recurrente afirma que el A quo no ha tomado en cuenta los argumentos esgrimidos en el escrito de contestación de demanda - determinar en esta instancia, de acuerdo a los fundamentos de la apelada, si existe o no trato discriminatorio de la demandada hacia la demandante, a condición de si resulta válido o no el comparativo propuesto.

3.4.9. Así tenemos que la actora sostiene que la entidad demandada ha actuado con un trato desigual y discriminatorio hacia su persona, puesto que pese a tener el mismo cargo y desempeñar las mismas actividades que su compañera de trabajo propuesta, Martha Sánchez Arrunátegui, quien está considerada en el libro de planillas, se le cancelaba una remuneración superior ascendente a S/.2,186.76 soles mensuales; mientras que a ella le han venido pagando una suma inferior, lo que denota una diferenciación no razonable y desproporcionada.

3.4.10. Al respecto, el derecho a la igualdad se encuentra reconocido como derecho fundamental en el inciso 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Estado. El Tribunal Constitucional ha sostenido lo siguiente: "...el principio-derecho a la igualdad, reconocido en el artículo 2º, numeral 2) de la Constitución, contiene las siguientes facetas: igualdad ante la ley e igualdad en la aplicación de la ley. Así, mientras que la primera faceta se configura básicamente como un límite al legislador, la segunda de ellas se manifiesta como un límite al accionar de los órganos jurisdiccionales o administrativos, y exige que los mismos, al momento de aplicar las normas jurídicas, no atribuyan distintas consecuencias jurídicas a dos supuestos de hecho que sean sustancialmente iguales (STC N.º 0004-2006-PI/TC, Fundamentos 123-124). 21. Asimismo, es criterio reiterado de este Tribunal el concepto de que, para plantear un supuesto de tratamiento discriminatorio basado en la diferencia de las personas, es preciso que se proponga un **tertium comparationis válido**, esto es, un término de comparación que sea suficiente y adecuado, a partir del cual sea posible constatar que, ante situaciones fácticas iguales, uno de los sujetos de la relación ha sufrido un trato diferente, sin mediar razones objetivas y razonables que lo legitimen (STC N.º 4587-2004-AA/TC)...".

3.4.11. Por tal motivo, el principio de igualdad no se encuentra reñido con el reconocimiento legal de la diferencia de trato, en tanto ésta se sustente en una base objetiva,

razonable, racional y proporcional. El tratamiento jurídico de las personas debe ser igual, salvo en lo atinente a la diferencia de sus cualidades accidentales y a la naturaleza de las cosas que las vinculan coexistencialmente.

3.4.12. Así, el Tribunal Constitucional en reiteradas ejecutorias (expediente N.º 0261-2003-AA/TC, expediente N.º 010-2002-AI/TC, y expedientes acumulados N.º 0001/0003-2003-AI/TC) ha definido la orientación jurisprudencial en el tratamiento del derecho a la igualdad como 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 razones¹. En tal sentido, la igualdad de oportunidades en estricto, igualdad de trato, obliga a que la conducta ya sea del Estado o de los particulares, en relación a las actividades laborales, no genere una diferenciación no razonable y, por ende, arbitraria. (Subrayado es nuestro).

3.4.13. La Casación N.º 1212-2010-Piura ha señalado algunas pautas a seguir a fin de establecer si ha concurrido o no una causa objetiva y razonable por la que la emplezada haya efectuado un trato diferenciado entre el actor con los trabajadores: “Que, en armonía con el contenido esencial del principio de motivación de las resoluciones judiciales correspondía a los órganos de grado –respecto al extremo demandado de reintegro de remuneraciones en base a la nivelación u homologación con otro u otros trabajadores de la entidad demandada - establecer los elementos de juicio que, extraídos a partir de la valoración conjunta y razonada de los medios de prueba aportados al proceso determinen: a) desde cuando el actor desarrolló funciones de limpieza, como alude la demandada; b) si los trabajadores que se aluden en los Informes Escalafonarios denominados, en cuanto al cargo, Trabajador de Servicio tienen vinculación para realizar algún punto comparativo con el accionante y si son los únicos con los que se puede formular comparación; c) se ha demostrado algún supuesto de discriminación salarial que acusa el actor, explicando los parámetros objetivos (cargo, tiempo de servicios, funciones y responsabilidades, entre otros) o subjetivos (experiencia profesional, nivel académico, entre otros) que sirvan para definir este extremo como homólogo del demandante a los servidores don Calixto García Quezada y don Luis Paico Flores (parámetros de comparación), al existir diferencias de

¹ Expediente N.º 09617-2006-PA/TC.

tiempo de servicios y la posibilidad de ejercicio de cargos diversos durante las relaciones laborales, lo que impide la verificación y motivación al respecto...”.

3.4.14. En el presente caso, revisada la prueba actuada se comprueba que la trabajadora comparativa propuesta por la actora es obrero contratado a plazo indeterminado, desempeñando la misma labor que la demandante, trabajador de limpieza pública perteneciente a la categoría “auxiliar F”, conforme consta del Informe N°163-2015-GJCP-3JTLP, obrante a folios 115 y 116 y el detalle de planilla de pago del mes de setiembre del 2012, obrante a folios 28; por lo que en cuanto al cargo de obrero de limpieza pública desempeñado resulta ser el mismo que desempeñan la accionante y la comparativo propuesta. De igual forma, de acuerdo a la naturaleza de las labores que realizaban para la Municipalidad Provincial de Piura, trabajador de limpieza pública en la División de Limpieza Pública, son las mismas, hecho que no ha sido desvirtuado con otro medio probatorio ni tampoco ha acreditado la demandada que requería de calificación técnica, profesional o de otro nivel, y tampoco la comuna demandada ha demostrado que la trabajadora comparativa siguió cursos de especialización que justifiquen el pago de una remuneración superior a la de la actora.

3.4.15. Si bien la trabajadora comparativa, según el citado informe, registra como año de ingreso el 2005, sin embargo la demandada no ha probado ni menos ha argumentado que a esta se le paga un concepto remunerativo por los años de servicios prestados a la Municipalidad de Piura que haga objetiva y razonable la diferencia salarial advertida, limitándose a manifestar de manera general que el trabajador propuesto no resulta un homólogo idóneo y válido, sin llegar a probar las causas que justifiquen el trato salarial desigual entre la demandante y la comparativo propuesto, más aun cuando de acuerdo con el inciso b) del artículo 27 de la Ley N° 26636 establece que: *“Le corresponde al empleador, probar (...) b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado.”* Es bueno señalar que, en el presente caso al solicitarse el pago de reintegros remunerativos y beneficios sociales en base a una remuneración justa y equitativa al igual que los trabajadores que realizan la misma labor que se encuentran registrados en el Libro de planillas de la demandada, estaríamos ante la alegación de un supuesto de discriminación.

3.4.16. En este sentido, al haberse probado que la Municipalidad Provincial de Piura ha dado un trato diferenciado a dos trabajadores que realizan la misma labor, ha contravenido lo dispuesto en el numeral 1) del artículo 26 de la Constitución y el Convenios 100 de la OIT, ratificado por el Perú, cuanto más si en interpretación del Tribunal Constitucional:

“La igualdad de oportunidades en estricto, igualdad de trato, obliga a que la conducta ya sea del Estado o los particulares, en relación a las actividades laborales, no genere una diferenciación no razonable y por ende, arbitraria” (expediente N° 0008-2005-AI). Por lo tanto, el agravio número tres expresado por la emplazada, no resulta fundado.

3.4.17. Por los fundamentos que anteceden, se llega a concluir que los agravios formulados por la demandada en su recurso de apelación, en nada enervan los fundamentos de la apelada, por lo que la sentencia venida en grado merece confirmarse por encontrarse conforme a ley y a lo actuado.

IV. DECISIÓN.

Por las consideraciones que anteceden:

4.1. **CONFIRMARON** la resolución número 13, de fecha 02 de mayo del 2016, obrante de folios 184 a 186, que resuelve: Declarar improcedente la nulidad deducida por la demandada, Municipalidad Provincial de Piura contra la resolución número 12 que Integra la sentencia de Primera Instancia sobre ampliación de cuantía del período 01 de abril del 2014 al 31 de mayo 2015; y Ordena a la Municipalidad demandada proceda al pago de la suma de VEINTE Y SEIS MIL QUINIENTOS CUARENTA Y TRES CON 61/100 NUEVOS SOLES (S/26,543.61), por los conceptos de: a) Reintegro de remuneraciones S/.20,619.88; b) Gratificaciones S/.3.436.65; y c) Vacaciones S/.2,487.08.

4.2. **CONFIRMARON** la sentencia contenida en la resolución número 10, de fecha 13 de octubre del 2015, obrante a folios 138 a 157, que resuelve: Declarar fundada en parte la demanda interpuesta por doña Karen Tatiana Troncos Garnique sobre Pago de Reintegro de Beneficios Sociales y/o Indemnización contra la Municipalidad Provincial de Piura. En consecuencia, Ordena a la Municipalidad Provincial de Piura proceda al pago de la suma de DIECINUEVE MIL CUATROCIENTOS CINCUENTA Y NUEVE CON 78/100 NUEVOS SOLES (S/.19,459.78) por los conceptos reconocidos en la sentencia, más intereses legales, sin costos ni costas. Así mismo, que la Municipalidad demandada proceda al depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios en una entidad financiera señalada por la demandante en la suma de S/.1,941.76 nuevos soles más intereses legales.

4.3. **NOTIFÍQUESE** conforme a ley, y se devuelva el expediente al juzgado de origen.

Juez Superior Ponente Nizama Márquez.-

S.S.

NIZAMA MÁRQUEZ

3.2.16. Medios Impugnatorios

Es una institución procesal que la ley concede a las partes o a terceros legitimados para que soliciten al juez que, él mismo u otro de jerarquía superior, realicen un nuevo examen de un acto procesal o de todo el proceso a fin que se anule o revoque éste, total o parcialmente (Pásara, 2015). El nuevo examen de la resolución recurrida, es el elemento fundamental, de los medios impugnatorios, su esencia.

En sus diversos aspectos y que no se limita al conocimiento de la prueba de carácter judicial sino que abarca también a la extraprocesal. Desde otro punto de vista es concebido también como la actividad procesal destinada a convencer al magistrado respecto de las afirmaciones expresadas por las partes en los autos postulatorios en relación con los hechos que sustentan sus respectivas pretensiones

3.2.16.1. Reposición

El recurso de reposición, procede contra los decretos, a fin que el Juez los revoque; de acuerdo a lo establecido en el CPC: El plazo para interponerlo es de 3 días desde que es notificada. El auto que resuelve este recurso es inimpugnable. (León, 2015)

3.2.16.2. Apelación

Tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine la resolución que le produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada total o parcialmente. Característica principal: la determinación de los vicios de la sentencia no es prefijada por ley, sino es dejada a la parte. Procede contra: Sentencias y Autos (Sarango, 2015)

3.2.16.3. Casación

Es un recurso extraordinario nuevo que surge cuando se han agotado todos los recursos y responde a un doble objetivo: la supremacía de la ley sobre los magistrados y la unificación de la jurisprudencia. Es un remedio procesal extraordinario que procede contra resoluciones judiciales definitivas, con el objeto de anularlas, de dejarlas sin efecto por haber sido dictadas con infracción del derecho positivo o de la doctrina

jurisprudencial establecida, restableciendo la vigencia del derecho, actividad que es de competencia de los organismos de la más alta jerarquía judicial (Colomer, 2015)

3.2.16.4. Queja

Se interpondrá ante el órgano al que corresponda resolver el recurso no tramitado, en el plazo de diez días desde la notificación de la resolución que deniega la tramitación del recurso de apelación, por infracción procesal o de casación. (Bacre, 2014)

Como sabemos los recursos impugnatorios son evidentemente hay circunstancias en las cuales los litigios son complejos y en el desarrollo del proceso cualquiera de las partes podría tener la razón, pero hay otros casos donde es notorio cuál de las partes tiene la razón y cuál no.

3.2.16.5. Medios Impugnatorios en el expediente

El recurso impugnatorio en el presente proceso fue la Apelación contra la sentencia de primera instancia. Solicitando la revocatoria de la sentencia. Fundamentado que habido un debido procedimiento, aduciendo además que la sentencia se encuentra acorde con la realidad; toda vez que conforme se ha acreditado en autos su representada cumplió. (Española, 2015)

3.2.17. Formas de Conclusión del Proceso

3.2.17.1. Conciliación

La conciliación es un mecanismo alternativo de solución de conflictos, donde las partes enfrentadas exponen sus posiciones, (en principio) en una audiencia de conciliación, la cual cuenta con la presencia de un tercero llamado conciliador quien colaborará con las partes, proponiendo soluciones, estas soluciones no son obligatorias, son las partes en conflicto quienes de manera consensuada llegan a un acuerdo justo para ambas. Para hablar de conciliación necesariamente debemos contar con la participación de un tercero, quien asistirá o ayudará a las partes a lograr un acuerdo, satisfactorio. (Igartúa, 2015)

En materia laboral contamos con cuatro tipos de conciliación, la denominada conciliación Administrativa (ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE), regulada por el Decreto Legislativo N° 910 y su reglamento el Decreto Supremo N° 020-2011-TR; la Conciliación Extrajudicial (ante el ministerio de justicia, entre otros), y la Conciliación Privada, reguladas por la Ley N° 26872 y su reglamento el Decreto Supremo N° 014-2008-JUS; y la Conciliación Judicial (dentro de un Proceso Judicial), regulada por la Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 26636 y la nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 29497. (Jurídica, 2015)

3.2.17.2. Desistimiento

El desistimiento “es una forma especial de conclusión del proceso por la cual una de las partes se aparta del mismo en forma expresa renunciando a su pretensión, al proceso o a algún acto procesal” (Couture, 2015)

En efecto, el desistimiento constituye una forma especial de conclusión del proceso, si está referida al proceso, a la pretensión o a un acto procesal que busca que el proceso no concluya. El desistimiento del proceso es aquel acto jurídico procesal unilateral y expreso por el que el demandante manifiesta de manera clara, inequívoca y explícita su voluntad de apartarse del proceso sin renunciar a la pretensión que reclama, extinguiéndose de esa manera la relación jurídica procesal y el proceso, si tal desistimiento es aprobado judicialmente. (Couture, 2015)

Por su parte, el desistimiento de la pretensión es aquel acto jurídico procesal expreso por el que el demandante manifiesta su voluntad de poner fin al proceso extinguiendo la relación jurídica procesal, y de renunciar a la pretensión que reclama, afectándose así la cuestión de fondo el derecho material, la cual no puede ser exigida en otro proceso.

3.2.17.3. Conclusión anticipada

Todo proceso que ha iniciado deberá tener un fin, ya sea mediante una sentencia, el acuerdo

de las partes en conflicto o por el desinterés de continuar con él. La sentencia es por excelencia la forma más típica y común de conclusión del proceso; sin embargo, no es la única, ya que existen otras formas especiales para su terminación. (Cueva, 2018)

En efecto, la Nueva Ley Procesal del Trabajo prevé dos supuestos generales para la finalización del proceso; por un lado, tenemos a la conclusión cotidiana o normal del proceso, que es aquella en donde el órgano jurisdiccional emite un pronunciamiento sobre el fondo determinando a quién le corresponden los derechos en cuestión, y, por otro lado, a la conclusión anticipada del proceso

3.2.17.4. Sentencia

Es la resolución judicial definitiva dictada por un juez o tribunal que pone fin a la litis o caso sometido a su conocimiento y cierra definitivamente su actuación en el mismo. La sentencia definitiva no queda firme o "ejecutoriada", hasta sea confirmada al finalizar todas las instancias de revisión, mediante los recursos de apelación establecidos en la ley de procedimientos. (Landa, 2015)

Para dar por concluido un caso es necesario que exista sentencia definitiva firme. La sentencia declara o reconoce el derecho o razón de una de las partes, obligando a la otra a pasar por tal declaración y cumplirla.

3.2.18. Estudios de las figuras sustantivas en el expediente de estudio

Derecho del trabajo. “El derecho de trabajo se manifiesta también en la libertad de trabajo (Art.27 de la Constitución); es decir, en el derecho que poseen las personas para elegir la profesión o el oficio que deseen (Española, 2015). El contenido del Derecho de Trabajo tiene dos aristas: **a.** Como principio general que importa la aplicación de herramientas y mecanismos de protección a favor del trabajador, esto es el principio protector como pauta de actuación del estado, algo que pudiéramos llamar un derecho al empleo; y **b.** Como un derecho concreto que se expresa en las manifestaciones o etapas del desarrollo de la

relación laboral (Contratación, promoción, extinción, etc.) una suerte de derecho al trabajo (García & Abondano, 2015) El artículo 24 de la Constitución Política del Perú, dispone respecto a los derechos del trabajador que: El Trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

Contrato de Trabajo. Es el acuerdo de voluntades entre el trabajador y el empleador para la prestación de servicios personales y subordinados bajo una relación de aménidad (servicios subordinados prestados para otra persona). El acuerdo podrá ser verbal o escrito, expreso o tácito, reconocido o simulado por las partes (Martel Ch., 2014) Mediante el contrato de trabajo se crea un vínculo laboral, el cual genera y regula un conjunto de derecho y obligaciones para las partes, así como las condiciones dentro de las cuales se desarrollara dicha relación (Alva, T., & R., 2015)

Elementos esenciales del contrato de trabajo:

(Sarango, 2015) indica que la prestación de servicios: Es La obligación del trabajador de poner a disposición el empleador su propia actividad laborativa (operae), la cual es inseparable de su personalidad, y no el resultado de su aplicación (opus) que se independice de la misma.

b. Remuneración. Constituye la obligación del empleador de pagar al trabajador una contraprestación, generalmente en dinero, a cambio de la actividad que este pone a su disposición. Es decir, el contrato de trabajo es oneroso y no cabe, salvo excepciones, la prestación de servicios en forma gratuita. (Quispe & Campos, 2015)

c.- Subordinación. Este es el elemento determinante para establecer la existencia del vínculo laboral, la cual el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, quien tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar ordenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a

cargo del trabajador. (Briones, 2012) Art. 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) aprobado por el Decreto Supremo N°003-97, indica que: En toda prestación de servicios remunerados y subordinados se presume, salvo prueba en contrario, la existencia de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado.

a. Prestación de Servicios. Fluye de un contrato de trabajo es personalísima – *intuitu personae* y no puede ser delegada a un tercero, salvo caso de trabajo familiar (Briones, 2012)

3.2.19. El Derecho Laboral en Nuestra Legislación

El derecho laboral en nuestra legislación Peruana regula las relaciones entre el empleador y los trabajadores así como la actividad de los sindicatos y la actuación del estado especialmente en materia de la seguridad social en el Perú.

El derecho del trabajador público es muchas veces vulnerado, porque trabajan más de ocho horas de trabajo con horas extras que no son reconocidos ni remunerados. Debería ver mayor reconocimiento por parte de la superioridad. La legislación laboral peruana establece derechos y beneficios comunes para los empleados en el sector privado. Sin embargo, en algunos casos, se establecen condiciones y derechos diferentes en función de la industria (p.ej. sector agrario, minería, textil, entre otros), la ocupación o actividad (p.ej. régimen de enfermeras) o el número de empleados en la empresa (p.ej. microempresas y pequeñas empresas).

3.2.19.1. Los derechos Humanos laborales

El contrato de trabajo indeterminado y con estabilidad si las labores en la empresa son de carácter permanente y si son ocasionales se justifican los contratos temporales. Este derecho está muy ligado a que los trabajadores cuenten con un contrato y que su despido se realice por una causa comprobada y prevista en la ley.

- ✓ La jornada laboral que no puede ser mayor a 8 horas diarias y 48 horas a la semana.

- ✓ El descanso remunerado en la semana, así como las vacaciones.
- ✓ La seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ Seguro de trabajo.
- ✓ Derecho a la libre asociación y negociación a través de un sindicato.

3.2.19.2. La remuneración

Según el artículo 6° del Texto Único Ordenado del **Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante LPCL), aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR (27.03.97)** constituye remuneración todo lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cuales quiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. Estamos una definición amplia y general, en la que se reafirma el carácter contra prestativo de la remuneración, pero en la que también se precisa que el trabajador debe tener libre disposición sobre aquello que percibe por este concepto. (Coaguilla, 2015)

Es esta última característica de la remuneración la que ha sido cuestionada como criterio de distinción. En efecto, el empleador puede otorgar beneficios a favor de sus trabajadores respecto de los cuales estos no tienen un pleno poder de disposición, de tal modo que no pueden

3.2.20. El Derecho Laboral en la Doctrina

Etimológicamente la palabra trabajo proviene del latín “tripalium” que en los tiempos antiguos era un instrumento de tortura y que textualmente significa “tres palos”. Su término equivalente, “labor”, proviene del griego “labeo”, que significa tambalearse o vacilar bajo un gran peso. Históricamente, el trabajo ha implicado una penalidad, un sufrimiento; anulado a ello la concepción judeocristiana, que en la narración bíblica considera al trabajo como un “castigo divino” impuesto a nuestros primeros padres Adán y Eva “comerás el pan con el sudor de tu frente”. (Bustamante, 2010)

El trabajo es una actividad consciente, libre y voluntaria que tiene por objetivo la producción de bienes a quien trabaja satisfacer una retribución económica que va a permitir a quien trabaja satisfacer sus necesidades.

3.2.21. Fuentes del Derecho del Trabajo

3.2.21.1. Constitución

Es el conjunto de principios, normas y reglas que pretenden establecer la forma de un Estado de Derecho, así como organizar ese mismo Estado, delimitándolo, a través de sus propias instituciones de la Administración Pública y estableciendo procedimientos y sanciones para que el mismo Estado no incumpla con las normas establecidas en dicha Constitución. (Jurídica, 2015)

En referencia a lo anterior, la Constitución es la Carta Magna, porque es la que rige todo el ordenamiento jurídico de un Estado, es decir no existe ninguna ley ordinaria que pueda estar por encima de ella, es por esto que es llamada Ley Suprema.

3.2.21.2. Tratados internacionales

Por recepción de un derecho se entiende "un proceso histórico por el cual una comunidad acepta libremente un sistema jurídico extraño (esto es, antiguo o extranjero) una comunidad asimila el derecho extraño en la medida que lo permite el derecho preexistente, de suerte que con tal situación, el derecho nacional entra en un proceso de transformación. (Castillo, Belleza, Vilcapoma, & Coloma, 2015)

3.2.21.3. La ley

es una regla, una norma, un principio, un precepto. Como tal, proviene del latín *lex, legis*. Ley, en este sentido, puede referirse a la norma jurídica dictada por una autoridad competente, generalmente un legislador, donde se ordena o prohíbe algo de acuerdo con la justicia y para el bien de los ciudadanos (Bustamante, 2010)

3.2.21.4. Reglamentos

Norma jurídica de rango inferior a la ley dictada por órgano que tiene atribuida potestad reglamentaria. Los reglamentos no pueden regular materias reservadas a la ley ni infringir normas con dicho rango (Igartúa, 2015)

3.2.22. Beneficios Laborales

(...) Son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores por o con ocasión del trabajo dependiente. No importa su origen (Legal heterónomo o convencional autónomo); el monto o la oportunidad de pago; la naturaleza remunerativa del beneficio; la relación de género especie; la obligatoriedad o voluntariedad, etc. Lo relevante es que lo percibe el trabajador por su condición. (Sarango, 2015)

3.2.22.1. Remuneraciones

Se conoce como remuneración al pago o retribución de un servicio o trabajo establecido en el contrato de trabajo. La remuneración es la cantidad de dinero o cosas que se da a una persona como pago de su servicio o trabajo. (Monroy, 2013)

3.2.22.2. Gratificaciones

“Son aquellas suma de dinero que el empleador otorga al trabajador en forma adicional a la remuneración que percibe mensualmente, y usualmente no tiene relación directa con la cantidad o calidad de los servicios prestados (Toyama, 2008, p.319) .Ley N° 27735, que en su artículo 1° establece que: el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad. (Castillo J. A., 2015)

3.2.22.3. Descanso vacacional

Es el derecho que tiene el trabajador luego de cumplir con ciertos requisitos, de suspender la prestación de sus servicios durante un cierto número de días al año, sin pérdida de la remuneración habitual, a fin de restaurar sus fuerzas y entregarse a ocupaciones personales o distracciones (Castillo, et al. 2009). El artículo 10° del Decreto legislativo N° 713 nos

informa: Que el trabajador tiene derecho a 30 días calendarios de descanso vacacional por año completo de servicios. El artículo 15° del Decreto Legislativo. N° 713 nos informa: Que la remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando. (Landa, 2015)

3.2.22.4. Compensación por tiempo de servicios

Es un beneficio social al que tiene derecho los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima de cuatro horas diarias. De conformidad con lo señalado por el artículo 2 del TUO de la Ley de CTS (aprobado mediante Decreto Supremo N° 001-97-TR) este beneficio se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral (García & Abondano, 2015)

3.2.22.5. Participación de Utilidades

La participación de las utilidades es un derecho reconocido constitucionalmente, la cual establece que “El Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación” y que tiene por objeto, de alguna manera, acceder a las utilidades netas que percibe el empleador como consecuencia de su gestión empresarial. (Castillo J. A., 2015)

3.2.22.6. Asignación Familiar

Podemos definir como fijar un cierto monto o una cantidad de bienes para un determinado destino. Las asignaciones familiares son un monto en dinero que se entrega a los asalariados para que, con él, puedan ayudar a solventar los costos de su familia a cargo. Forman parte del sistema de seguridad social a cargo del Estado, para que los miembros de la sociedad puedan cubrir sus necesidades básicas.

IV. HIPOTESIS

De acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, establecidos en el presente estudio, sobre CARACTERIZACIÓN DEL PROBLEMA SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS, EN EL EXPEDIENTE N° 00177-2019-0-2001-JR-LA-05, DEL QUINTO JUZGADO TRANSITORIO LABORAL DE PIURA DEL DISTRITO JUDICIAL DEL PIURA – PIURA. 2020

V. METODOLOGIA

5.1. Tipo de investigación

Cuantitativa. “Cuando la investigación se inicia con el planteamiento de un problema de investigación, delimitado y concreto; se ocupa de aspectos específicos externos del objeto de estudio y el marco teórico que guía la investigación es elaborado sobre la base de la revisión de la literatura” (FERNANDEZ, 2003).

En esta propuesta de investigación se evidenciará el perfil cuantitativo; porque, se inicia con un problema de investigación especificado, habrá uso intenso de la revisión de la literatura; que facilitó la formulación del problema, los objetivos y la hipótesis de investigación; la operacionalización de la variable; el plan de recolección de datos y análisis de los resultados.

“Cualitativa. Cuando la investigación se fundamenta en una perspectiva interpretativa centrada en el entendimiento del significado de las acciones, sobre todo de lo humano” (FERNANDEZ, 2003)

El lado cualitativo del proyecto, se justificará en la paralela concurrencia del análisis y la recaudación, porque son actividades ineludibles para identificar los itinerarios de la variable. Además; el proceso judicial que es el objeto de estudio es un producto del accionar humano, que están evidenciados en el desarrollo del proceso judicial, donde hay interacción de los sujetos del proceso buscando la controversia bosquejada; por lo tanto, para estudiar los

resultados se aplicará la hermenéutica (interpretación) basada en la literatura técnica desarrollada en las bases teóricas de la investigación, sus diligencias centrales serán:

- a) inmersión al argumento apropiable al proceso judicial (para asegurar la aproximación al fenómeno
- b) Afiliarse a los compartimentos que componen al proceso judicial, recorrerlos palmariamente para examinar en su contenido los datos correspondientes a los itinerarios de la variable.

En el presente Informe, la variable en estudio tiene indicadores cuantificables; porque son aspectos que deben manifestarse en distintas etapas del desarrollo del proceso judicial (claridad, cumplimiento de plazos y congruencia); por lo tanto, pueden cuantificarse y a su vez interpretarse de acuerdo a las bases teóricas para facilitar la obtención de las características del fenómeno estudiado.

5.2. Nivel de investigación

El nivel de la investigación será exploratoria y descriptiva.

Exploratoria. “Cuando la investigación se aproxima y explora contextos poco estudiados; además la revisión de la literatura revela pocos estudios respecto a las características del objeto de estudio (procesos judiciales) y la intención es indagar nuevas perspectivas”
(FERNANDEZ, 2003)

Respecto al objeto de estudio, no es factible aseverar que se agotó el conocimiento respecto a la caracterización de procesos judiciales reales, y si bien, se insertaron antecedentes estos, son próximos a la variable que se propone estudiar en el presente trabajo, además será de naturaleza hermenéutica.

Descriptiva. “Cuando la investigación narra propiedades o características del objeto de estudio; en otros términos, la meta del investigador consiste en describir el fenómeno; establecida en la detección de características

específicas. Además, la recolección de la pesquisa sobre la variable y sus componentes, se manifiesta de manera autónoma y conjunta, para luego ser sometido al análisis.” (FERNANDEZ, 2003)

En la presente investigación, el nivel descriptivo, se evidenciará en diversas etapas: en la selección de la unidad de análisis (Expediente judicial, porque es elegido de acuerdo al perfil sugerido en la línea de investigación: proceso contencioso, concluido por sentencia, con interacción de ambas partes, con intervención mínima de dos órganos jurisdiccionales) en la recolección y análisis de los datos, basada en la revisión de la literatura y orientados por los objetivos específicos.

5.3. Diseño de la investigación

No experimental. “Cuando el fenómeno es estudiado conforme se manifestó en su contexto natural; en consecuencia, los datos reflejarán la evolución natural de los eventos, ajeno a la voluntad del investigador” (FERNANDEZ, 2003) **Retrospectiva.** “Cuando la planificación y recolección de datos comprende un fenómeno ocurrido en el pasado” (FERNANDEZ, 2003)

Transversal. “Cuando la recolección de datos para determinar la variable, proviene de un fenómeno cuya versión pertenece a un momento específico del desarrollo del tiempo” (FERNANDEZ, 2003).

En el presente estudio, no habrá manipulación de la variable; por el contrario, las técnicas de la observación y análisis de contenido se aplicará al fenómeno en su estado normal, conforme se manifestó por única vez en un tiempo pasado. Los datos serán recolectados

de su contexto natural, que se encuentran registrados en la base documental de la investigación que contiene al objeto de estudio que se trata de un fenómeno acontecido en un lugar y tiempo específico pasado.

El proceso judicial, es un producto del hacer humano quien premunido de facultades otorgados por la ley interactúa en un contexto específico de tiempo y espacio, básicamente son actividades que quedaron registrados en un documento como es el Expediente Judicial.

Por lo expuesto, el estudio será no experimental, transversal y retrospectivo.

5.4. Unidad de análisis

En opinión de CENTTY: “Son los elementos en los que recae la obtención de información y que deben de ser definidos con propiedad, es decir precisar, a quien o a quienes se va a aplicar la muestra para efectos de obtener la información” (CENTTY, 2006). En el presente trabajo la selección de la unidad análisis se realiza mediante muestreo no probabilístico (muestreo intencional) respecto al cual se precisa que es la selección de los elementos con base en criterios o juicios del investigador”.

En estudio de lo sugerido por la línea de investigación, la unidad de análisis es un expediente judicial, que registra un proceso laboral, con interacción de ambas partes, concluido por sentencia, y con participación mínima de dos órganos jurisdiccionales, su pre existencia se acredita con la inserción de datos preliminares de la sentencia

5.5. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

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

la comodidad para poder manejarlas e implementarlas de manera adecuada”. (CENTTY, 2006)

En el presente trabajo la variable será: características del proceso judicial de proceso constitucional de acción de amparo, Respecto a los indicadores de la variable.

Centty expone: “que son unidades empíricas de análisis más elementales por cuanto se deducen de las variables y ayudan a que estas empiecen a ser demostradas primero empíricamente y después como reflexión teórica; los indicadores facilitan la recolección de información, pero también demuestran la objetividad y veracidad de la información obtenida, de tal manera significan el eslabón principal entre las hipótesis, sus variables y su demostración.” (CENTTY, 2006)

En el presente trabajo, los indicadores son aspectos aptos de ser reconocidos en el interior del proceso judicial, son de naturaleza primordial en el desarrollo procesal, prevista en el marco constitucional y legal.

En el cuadro siguiente se observa: la definición y operacionalización de la variable del proyecto.

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	INDICADORES	INSTRUMENTO
Proceso judicial Recurso físico que registra la interacción de los sujetos del proceso con el fin de resolver la controversia	Características de los atributos peculiares del proceso judicial en estudio, que lo distinguen de otros procesos	-Cumplimiento de los plazos establecidos -Claridad de las resoluciones -Congruencia entre los puntos controvertidos con la posición de las partes procesales -Condiciones que garanticen el debido proceso -Congruencia en los medios probatorios admitidos con las pretensiones planteadas y los puntos controvertidos establecidos. -Idoneidad de los hechos para sustentar la nulidad de resolución administrativa	Guía de observación

5.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

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

Ambas técnicas se aplicarán en diferentes etapas de la elaboración del estudio: en la detección y descripción de la realidad problemática; en la detección del problema de investigación; en el reconocimiento del perfil del proceso judicial; en la interpretación del contenido del proceso judicial; en la recolección de datos, en el análisis de los resultados, respectivamente.” (villegas, 2018)

5.7. Procedimiento de recolección y plan de análisis de datos

Será por etapas, cabe destacar que las actividades de recolección y análisis prácticamente serán asistentes.

5.8. La primera Etapa

Será una diligencia abierta y exploratoria, para asegurar la aproximación reflexiva al fenómeno, orientada por los objetivos de la investigación y cada momento de revisión y comprensión será conquista; un logro basado en la observación y el análisis. En esta fase se concreta, el contacto inicial con la recolección de datos.

5.9 La segunda etapa

También será una actividad, pero más general que la anterior, técnicamente en términos de recolección de datos, igualmente, orientada por los objetivos y la revisión permanente de las bases teóricas para facilitar la identificación e interpretación de los datos.

5.10. La tercera etapa

Igual que las anteriores, una actividad; de naturaleza más consistente que las anteriores, con un análisis sistemático, de carácter observacional, analítica, de nivel profundo orientada por los objetivos, donde se articularán los datos y las bases teóricas.

5.11. Matriz de consistencia lógica

CARACTERIZACIÓN DEL PROBLEMA SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS, EN EL EXPEDIENTE N° 00177-2019-0-2001-JR-LA-05, DEL CUARTO JUZGADO LABORAL DE PIURA DEL DISTRITO JUDICIAL DEL PIURA – PIURA.

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
General	Cuáles son las características del proceso judicial SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS, EN EL EXPEDIENTE N° 00177-2019-0-2001-JR-LA-05, DEL QUINTO JUZGADO LABORAL DE PIURA DEL DISTRITO JUDICIAL DEL PIURA – PIURA. 2020	Determinar las características del proceso judicial sobre SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS, EN EL EXPEDIENTE N° 00177-2019-0-2001-JR-LA-05, DEL QUINTO JUZGADO LABORAL DE PIURA DEL DISTRITO JUDICIAL DEL PIURA – PIURA. 2020?	El proceso judicial sobre SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS, EN EL EXPEDIENTE N° 00753-2015-0-2001-JR-LA-02, DEL CUARTO JUZGADO LABORAL DE PIURA DEL DISTRITO JUDICIAL DEL PIURA – PIURA. 2020, evidencia las siguientes características: incumplimiento de plazo, claridad de las resoluciones, congruencia de los puntos controvertidos con la posición de las partes, condiciones que garantizan el debido proceso pero muestra incongruencia de los medios probatorios admitidos con la pretensión planteada y los puntos controvertidos; asimismo: los hechos expuestos, sobre nulidad de resolución administrativa, son idóneos para sustentar las respectivas pretensiones
Específicos	¿Se evidencia los actos procesales que se desarrollan a través del proceso judicial en estudio?	Identificar los actos procesales que se desarrollan a través del proceso judicial en estudio	En el proceso judicial los actos procesales que se desarrollan a través del proceso judicial sí se evidencia cumplimiento de plazos
	¿Se evidencia cumplimiento de plazos, en el proceso judicial en estudio?	Identificar el cumplimiento de plazos, en el proceso judicial en estudio	En el proceso judicial en estudio, no se evidencia cumplimiento de plazos
	¿Se evidencia congruencia de los puntos controvertidos con la posición de las partes, en el proceso judicial en estudio?	Identificar la congruencia de los puntos controvertidos con la posición de las partes, en el proceso judicial en estudio	En el proceso judicial en estudio si se evidencia congruencia de los puntos controvertidos con la posición de las partes.
	¿Los hechos sobre pago de beneficios sociales y otros, son idóneos para sustentar la causal invocada?	Identificar si los hechos sobre pago de beneficios sociales y otros	Los hechos sobre pago de beneficios sociales y otros, expuestos en el proceso, si son idóneos para sustentar la causal invocada.

	¿Se evidencia claridad de las resoluciones, en el proceso judicial en estudio?	Identificar la claridad de las resoluciones, en el proceso judicial en estudio	En el proceso judicial en estudio si se evidencia claridad de las resoluciones
--	--	--	--

5.12. Principios éticos

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

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

VI RESULTADOS

Sobre los resultados en el presente estudio sobre PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS, EN EL EXPEDIENTE N° 00177-2019-0-2001-JR-LA-05, DEL CUARTO JUZGADO LABORAL DE PIURA DEL DISTRITO JUDICIAL DEL PIURA – PIURA. 2020

Sobre los resultados en el presente estudio derivado del análisis del Exp N° N° 00177-2019-0-2001-JR-LA-05, DEL CUARTO JUZGADO LABORAL DE PIURA DEL DISTRITO JUDICIAL DEL PIURA – PIURA se presenta para el efecto tres cuadros:

Cuadro N° 03, referente al cumplimiento de los plazos

Cuadro N°04, en lo referente a la calidad de las resoluciones

Cuadro N°05, referido a la pertinencia de los medios probatorios para sustentar la pretensión planteada.

Cuadro N°06, referido a la calificación jurídica de los hechos para sustentar la pretensión planteada en el proceso.

- Cuadro N° 03. Respecto del cumplimiento de plazos

Actos procesales examinados	Referente	CASO REAL	Se cumple	
			sI	no
POLICIA NACIONAL Acta de registro de audiencia pública de control de acusación.	Tipificado en el Artículo 279° del Código Penal en agravio del Estado	48 HORAS		x
MINISTERIO PUBLICO Auto de Enjuiciamiento	Previsto en los artículos 351° y 352° del código procesal penal	15 DIAS		x
JUEZ Resolución UNO. INVEST. PREPARATORIA PRISIÓN PREVENTIVA /	Se resuelve cítese a juicio oral artículo 379° del CPP:	5 DIAS	X	
AGRAVIADO Las notificaciones y citaciones	A sus familiares.	5 DIAS	X	
IMPUTADOS Tutela de derechos	A		X	

Fuente: expediente N.º 1982-2013-88-2005-JR-PE-01; JUZGADO COLEGIADO PERMANENTE. AUDIENCIA DEL ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO DE PIURA

Cuadro N°4. *Respecto de la claridad de las resoluciones*

<p><i>AUTOS PRISIÓN PREVENTIVA</i></p>	<p>Las resoluciones; que se han emitido el Juez en el presente proceso de investigación (expediente), se aprecia que sí emplea un lenguaje sencillo y claro de fácil entender para las partes procesales acerca de la emisión de estas etapas judiciales.</p>
<p><i>SENTENCIA</i></p>	<p>Respecto la idoneidad de los hechos sobre el proceso sobre, pago de beneficios sociales y otros en el expediente N°00177-2019-2001-JR-LA-05, del Quinto Juzgado de Trabajo Transitorio de Piura, en lo concerniente se ha acreditado improcedente la demanda interpuesta por el demandante.</p>
<p><i>SENTENCIA DE VISTA</i></p>	<p>El proceso de sobre, pago de beneficios sociales y otros en el expediente N°00177-2019-2001-JR-LA-05 se ha podido acreditar que confirman la sentencia de la primera resolución contenida en la fecha de 21 de marzo del 2019, la que asimismo señala de improcedente.</p>

Fuente: expediente N°00177-2019-2001-JR-LA-05, del del Quinto Juzgado de Trabajo Transitorio de Piura,

- *Respecto de la pertinencia de los medios probatorios para sustentar la pretensión planteada*

PARTES PROCESALES	NOMBRE DEL MEDIO PROBATORIO	PERTINENCIA
DEMANDANTE	<p>La demandante alega que laboro para la demandada en la división de instalaciones municipales, en calidad de obrero desempeñando las funciones de guardián, habiendo iniciado su relación laboral con la demandada el 01 de junio del 2011, siendo su máxima remuneración S/. 850, conforme se acredita en las documentales que se adjuntan.</p> <p>Asimismo, señala que los trabajadores que se desempeñan en igual función, pero que se encuentran en el libro d planillas, se les cancela una remuneración ascendente a S/. 2,820.00, por lo que se debe tener muy en cuenta esta situación al momento de resolver. Tampoco se le ha otorgado boletas de pago, dado que se le ha entregado contrato denominado contrato de servicios de terceros, que</p>	<p>Las declaraciones acreditan los contratos realizados con el imputado a efecto que no la han incluido en planilla única de trabajadores conforme dispone la normatividad</p>

	adicionalmente señala estar trabajando bajo la modalidad CAS hasta la fecha.	
DEMANDADO	<p>La teoría del caso planteado por la defensa del demandado niega que los contratos administrativos de servicios fuesen inválidos o nulos por el periodo de la demanda y que gozo los beneficios que sociales propios del régimen laboral.</p> <p>Actualmente goza del contrato CAS, no correspondiendo declarar invalidez o nulidad de este tipo de contrato.</p>	El argumento acredita que hay vinculo de la entidad actual con el agraviado bajo un régimen.

Fuente: expediente N°00177-2019-2001-JR-LA-05, del del Quinto Juzgado de Trabajo Transitorio de Piura,

Cuadro N°6. *Respecto de la calificación jurídica de los hechos para sustentar la pretensión planteada en el proceso*

Síntesis de los hechos	Norma para la calificación jurídica
<p>Respecto la idoneidad de los hechos sobre el proceso sobre, pago de beneficios sociales y otros en el expediente N°00177-2019-2001- JR-LA-05, del Quinto Juzgado de Trabajo Transitorio de Piura, en lo concerniente la sala ha acreditado improcedente la demanda interpuesta por el demandante.</p>	<p>Resolución N° 05 del Quinto Juzgado de Trabajo Transitorio de Piura – NLPT. Resuelve confirmar la sentencia contenida en la resolución número 2, de fecha 21 de marzo del 2019, que obra de fojas 171 a 178 de autos, que resuelve declarar IMPROCEDENTE la demanda interpuesta por la demandante contra el demandado sobre PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS; INFUNDADA</p>

Fuente: expediente N°**00177-2019-2001-JR-LA-05**, del del Quinto Juzgado de Trabajo Transitorio de Piura

6.1. Análisis de los resultados

a. En la Nueva Ley Procesal de Trabajo 29497 señala en el artículo 23 que “la carga de la prueba corresponde a quien afirma hecho que configuran su pretensión o a quien las contradice alegando nuevos hechos especiales de distribución de la carga probatoria, acreditada la prestación de personal, se presume la existencia del vínculo laboral a plazo determinado, salvo prueba en contrario.”

b. Los contratos CAS y contrato de servicios por terceros según las fechas en donde registra vínculo laboral entre el demandante y demandado con la secuencia que lo amerita y están adjuntos en el expediente **0177- 2019-0-2001-JR-LA-05** del Quinto Juzgado de Trabajo Transitorio de Piura,

c. Conforme a Acta única cuyo video y audio obra a folios 168 al 169, al haberse frustrado la conciliación debido a que la parte demandante no cuenta con facultades para conciliar.

d. Sobre los hechos se comprueba que el demandado tiene vinculo actual con el demandando pero al tener vínculo actual bajo el contrato CAS, y señala que corresponde declarar invalidez o nulidad a los contratos CAS por ser válidos según la jurisprudencia del Tribunal Constitucional.

6.2. Conclusiones

a Dado que hay una secuencia laboral en las fechas entre ambos contratos (CAS y contrato de servicio por terceros), mucho más cuando hay vinculo actual laboral CAS), entonces ello ha permitido que el demandante alegue varias pretensiones laborales.

b. Sobre los hechos se comprueba que el demandado tiene vinculo actual con el demandado pero al tener vínculo actual bajo el contrato CAS y lleva tiempo desde el 17 de noviembre del 2016 hasta la fecha, y por ende no tiene las mismas facultades, en el caso que tuviese el contrato de servicios por terceros en el momento.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Acevedo, R. (2015). *La Administración de Justicia Laboral en el Perú*. Lima: Ital.
- Alva, J., T., L., & R., y. Z. (2015). *Razonamiento judicial, interpretación, argumentación y motivación de las resoluciones judiciales. (1ra. Edic.)*. Lima: ARA Editores .
- Bacre, A. (2014). *Teoría General del Proceso. Tomo I*. Buenos Aires: Abeledo Perrot. .
- Belaunde, J. (2015). *La Reforma del Sistema de Justicia, ¿En el camino correcto?* Lima: Gaceta Juridicas. Briones, G. (2012). *Métodos y técnicas de investigación en Ciencias Sociales*. México : Trillas.
- Bustamante, R. (2010). *Derechos Fundamentales y Proceso Justo*. . Lima : ARA Editores.
- Castillo, G., Belleza, M., Vilcapoma, T., & Coloma, E. y. (2015). *Compendio del Derecho Laboral Peruano*. . Lima. : Ediciones Caballero Bustamante SAC.
- Castillo, J. A. (2015). *Compendio de Obligaciones Laborales*. . Lima. : Editorial Tinco S.A. CENTTY, C. (2006). *PROBABILIDADES*.
- Chaname, R. (2015). *Diccionario Jurídico moderno*. . Perú : San Marcos.
- Coaguilla, J. (. (2015). *Los Puntos Controvertidos en el Proceso Laboral*. . Lima: Gaceta Juridica . Colomer, I. (2015). *La motivación de las sentencias: sus exigencias constitucionales y legales*. . Valencia: Tirant to Blanch.
- Couture, E. (2015). *Fundamentos del Derecho Procesal Laboral*. . Lima: De palma. Bs. As.
- Cueva, S. (2018). *Aspectos del Principio de Congruencia en el proceso Laboral* . Lima: Gaceta Juridica . Custodio, R. (. (2018). *Principios y Derechos de la Función Jurisdiccional Consagrados en la Constitución Política del Perú*. . Lima : Gaceta Juridica .
- Española, R. A. (2015). *Diccionario de la Lengua Española*. Lima : Gaceta Juridica.
- FERNANDEZ, R. (2003). *INVESTIGACION Y METODOLOGIA*.

- García, L., & Abondano, D. &. (2015). *Revista virtual: camino del hallazgo y del juicio*. . Lima: Gaceta jurídica .
- Igartúa, J. (2015). *Razonamiento en las resoluciones judiciales; (s/edic)*. . Lima: TEMIS.
- PALESTRA . Jurídica, G. (2015). *La Constitución Comentada. Obra colectiva escrita por autores destacados del País. T-II. (1ra. Edic)*. . Lima. : Gaceta Comercial .
- Lama, M. (2012). *La Independencia Judicial*. Perú: El peruano.
- Landa, A. (2015). *El Derecho al Debido Proceso en la Jurisprudencia*. . Lima: Diskcopy S.A.C.
- . Ledesma, M. (2015). *Comentarios Al Código Procesal Civil. Tomo II. Primera edición*. . Lima-Perú : Gaceta Jurídica S.A .
- León, R. (2015). *Manual de Redacción de Resoluciones Judiciales*. Lima: Gaceta Juridica.
- Martel Ch., (. (2014). *Conceptos Generales del Derecho Procesal Laboral*. Lima: Instituto Pacifico.
- Monroy, G. (2013). *Diccionario Procesal Civil*. . Lima – Perú: Editorial: Gaceta Jurídica. .
- Osorio, M. (2010). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. . Guatemala. :
- DATASCAN SA. Pásara, L. (2015). *Tres Claves de Justicia en el Perú*. . Lima: Gaceta Juridica.
- Puntriano, C., Mesías, F., & Abanto, C. y. (2012). *El Derecho Laboral y Previsional en la Constitución*.
Lima-Perú. : Gaceta Jurídica S.A. .
- Quispe, G., & Campos, S. y. (2015). *El Amparo laboral y la vía Ordinaria*. . Lima: Gaceta Juridica.
- Rioja, B. (. (2015). *Teoría general del proceso y los principios constitucionales el proceso*. Lima : Instituto Pacifico .
- Rodríguez, L. (2014). *Medios Probatorios en el Proceso Laboral*. Lima: Editorial Printed in Perú.
- . Sarango, H. (. (2015). *El debido proceso y el principio de la motivación de las*

IX. ANEXOS

SENTENCIAS

PODER JUDICIAL DEL

PERÚ CORTE SUPERIOR DE

JUSTICIA DE PIURA

QUINTO JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO DE

PIURA EXPEDIENTE: 00177-2019-0-2001-JR-LA-05

ESPECIALISTA: A.F.M.A.

*En la ciudad de Piura, siendo el día 21 de marzo del 2019, la Señora Jueza del Quinto Juzgado de Trabajo Transitorio de Piura, ha expedido la siguiente **Resolución N° 02:***

SENTENCIA

VISTOS y OIDOS: con el presente proceso para sentenciar; escuchada y visualizada la grabación en audio y video; **Y, CONSIDERANDO:**

I.- ASUNTO:

1.1 En la ciudad de Piura, siendo las doce del medio día del 14 de marzo del 2019, se llevó a cabo la Audiencia de Juzgamiento, conforme a lo señalado en el último párrafo del artículo 47° de la Ley N° 29497

– Nueva Ley Procesal del Trabajo. Asimismo, en dicha diligencia, la Señora Jueza del Quinto Juzgado de Trabajo Transitorio de Piura, difirió su fallo de la sentencia para que las partes concurran al Juzgado el día 21 de marzo del 2019, a horas 04:30 pm a efecto que se les notifique la sentencia, de acuerdo a lo estipulado en el artículo 47° de la NLPT.

II.- ANTECEDENTES:

ARGUMENTOS DE LA PARTE DEMANDANTE:

2.1 Mediante escrito, de folios 87 al 103, la demandante alega que laboro para la demandada en la división de instalaciones municipales, en calidad de obrero desempeñando las funciones de guardián, habiendo iniciado su relación laboral con la demandada el 01 de junio del 2011, siendo su máxima remuneración S/. 850, conforme se acredita en las documentales que se adjuntan.

2.2 Asimismo, señala que los trabajadores que se desempeñan en igual función, pero que se encuentran en el libro d planillas, se les cancela una remuneración ascendente a S/. 2,820.00, por lo que se debe tener muy en cuenta esta situación al momento de resolver.

2.3 Agrega que, desde que ingreso a laborar su empleadora demandada no le incluyo en la planilla única de trabajadores conforme dispone la normatividad, ello con el fin de eludir sus obligaciones laborales. Tampoco se le otorgo boletas de pago sino que se le contrato bajo la denominada modalidad de contratos de servicios de terceros, desde el 01 de junio del 2011 hasta el 30 de marzo del 2012, en la modalidad de CAS, desde el 01 de abril del 2012 hasta el 31 de diciembre del 2014, y en la modalidad de CAS, desde el 17 de noviembre del 2016 hasta la fecha, en el fondo esta forma de contratación no se trata más que de un verdadero contrato de trabajo con sus típicas características como la prestación personal, la subordinación y la retribución.

ARGUMENTOS DE LA PARTE DEMANDADA

2.4 Mediante folios 168 al 169, presentado por la demandada en la audiencia de conciliación, se apersona y contesta la demanda, conforme a lo establecido en el artículo 42° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo.

2.5 La emplazada niega que los contratos administrativos de servicios fuesen inválidos o nulos por el periodo que demanda, esto es el 01 de abril del 2012 al 31 de diciembre del 2014, y del 17

de noviembre del 2016 a diciembre del 2017. Al respecto manifestamos que durante los periodos indicados el accionante gozo de los beneficios sociales propios de dicho régimen laboral como fueron vacaciones, gratificaciones en julio y diciembre, de acuerdo a ley.

2.6 Agrega que, en el presente caso está acreditado que la demandante fue contratado mediante CAS desde el 12 de julio del 2011 hasta el 31 de diciembre del 2014, y posteriormente repuesto por mandato judicial desde el 17 de noviembre del 2016 hasta la fecha, no correspondiendo declarar la invalidez o nulidad de los contratos CAS, por ser validos y perfectamente aplicables según la jurisprudencia del Tribunal constitucional.

III.- PRETENSIONES:

3.1 Conforme al acta de audiencia única cuyo audio y video obra a folios 168 al 169, y al haberse dada por frustrada la conciliación debido a que la parte demandante no cuenta con facultades para conciliar, se establecieron las pretensiones materias de juicio en los siguientes términos:

- *Invalidez de los CAS*
- *Reconocimiento del vinculo laboral a plazo indeterminado*
- *Inscripción en planillas*
- *Nivelación remunerativa por trato salarial desigual*
- *Reintegro de remuneraciones y de beneficios sociales consistentes en:*
- *Gratificaciones de fiestas patrias y navidad*
- *Vacaciones no gozadas*
- *CTS*
- *Otorgamiento de número de plaza debidamente presupuestada como trabajador a plazo indeterminado, con grupo ocupacional como trabajadora municipal, con cargo de guardián.*

IV.- FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN:

4.1 El Estado garantiza a toda persona sea natural o jurídica, el derecho a ejercer la tutela jurisdiccional efectiva en defensa de sus derechos, la misma que debe ejercitarse con sujeción a un debido proceso de conformidad con lo establecido en el inciso 3) del artículo 139 de la Constitución Política del Estado, éste último de aplicación supletoria al caso de autos.

4.2 El artículo 23 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 24947 establece que: la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las reglas especiales de distribución de la carga probatoria; **acreditada la prestación personal de servicios, se presume** la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, **salvo prueba en contrario**. Cuando corresponda si la demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador tiene la carga de la prueba de la existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal; de modo paralelo cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba del pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad.

4.3 Como se observa la Nueva Ley Procesal del Trabajo recoge la denominada Presunción de Laboralidad, la cual permite que el accionante que alegue la condición de trabajador o ex trabajador acredite cuando menos en forma indiciaria que los servicios prestados al demandado fueron personales, pues proporcionando evidencia de una prestación personal pondrá de manifiesto que los servicios eran prestados o ejecutados en condición de dependencia; siendo que la prueba en contrario le corresponderá al empleador demandado quien deberá probar que los servicios no tenían la condición de personales y que además no se traba de una relación de duración indeterminada.

Análisis de la controversia:

Respecto a los procesos laborales existentes

4.4 Resulta importante dejar establecido que tanto de los actuados presentados como de la revisión del Sistema Integrado del Poder Judicial – SIJ, se aprecia que la demandante ha iniciado dos procesos judiciales contra la Municipalidad demandada.

4.5 En ese sentido, se debe de analizar las pretensiones demandadas en los demás procesos judiciales a fin de verificar si estamos ante la mismas pretensiones, mismos periodos o tratándose de reintegro de remuneraciones el trabajador comparativo en los demás procesos es el mismo propuesto en el presente proceso; estableciendo si los mismos ya tienen sentencia con calidad de cosa juzgada o están en trámite; esto con la finalidad de ver las consecuencias jurídicas que tiene un proceso judicial respecto del otro y sobre todo respecto al presente expediente. ***Expediente N° 00546-2015-0-2001-JR-CI-02***

4.6 En el presente proceso, la demandante interpone demanda de acción de amparo contra la Municipalidad Provincial de Piura, solicitando su reposición al puesto de trabajo que tenía antes de ser despedido y que consecuentemente se le reconozcan todos sus derechos laborales.

4.7 Mediante Resolución N° 11, de fecha 07 de setiembre del 2016, se resuelve: ***“ORDENAR a la Municipalidad provincial de Piura en la persona de su alcalde, cumpla con reponer a la demandante en el puesto que desempeñaba antes de su cese o en su defecto en uno de igual categoría y nivel remunerativo”***. ***Expediente N° 3867-2017-0-2001-JR-LA-01***

4.8 En el presente proceso, la demandante interpone demanda solicitando:

- *Determinar si corresponde ordenar a la parte demandada incorpore a la planilla única de trabajadores obreros a plazo indeterminado a partir del 01 de junio del 2011*
- *Establecer si corresponde ordenar la inaplicabilidad de la contratación bajo el régimen laboral*

CAS, suscritos a partir del 01 de junio del año 2011 hasta la actualidad y consecuentemente se le reconozca judicialmente su condición de trabajador obrero a plazo indeterminado y por lo tanto se inscriba en el libro de planilla única de trabajadores obreros a plazo indeterminado.

- Determinar si corresponde el reconocimiento de servicios en planilla única de trabajadores obreros a plazo indeterminado desde el 01 de junio del 2011, fecha que inicio su relación laboral, disponiéndose figurar en su boleta de pago mensual como trabajador obrero en el cargo de auxiliar de fiscalización dependiente de la Gerencia de Seguridad Ciudadana.

4.9 Mediante Resolución N° 09, de fecha 13 de noviembre del 2016, se resuelve: *“Declarar FUNDADA la demanda interpuesta por Castillo Pingo Ana María sobre incorporación a planilla de plazo indeterminado y otros contra la Municipalidad Provincial de Piura. INCORPORESE a la demandante a la planilla única de trabajadores como obrero a plazo indeterminado”.*

Respecto a la vinculación de pretensiones en los procesos antes citados con las solicitadas en el presente expediente judicial:

4.10 Como se puede apreciar en el presente expediente como en el expediente judicial **3867-2017-0-2001- JR-LA-01**, la demandante solicita la invalidez de los contratos Cas, el reconocimiento del vínculo laboral a plazo indeterminado y la incorporación en planillas a plazo indeterminado.

Respecto a la improcedencia de la demanda en el extremo de invalidez los contratos CAS, reconocimiento del vínculo laboral a plazo indeterminado e inscripción en planillas

4.11 El inciso 3) del artículo 438 del Código Procesal Civil, establece en forma expresa que el emplazamiento válido de la demanda produce los siguientes efectos:

3. No es jurídicamente posible iniciar otro proceso con el mismo petitorio.

4.12 Además el artículo 427 del Código Procesal Civil, en su inciso 4) establece que: *“El Juez declarará improcedente la demanda cuando: (...)*

5. El petitorio fuese jurídica o físicamente imposible.

4.13 En consecuencia, si bien la parte demandada debió plantear excepción de litispendencia, también es verdad que por mandato del inciso 3) del artículo 438° del Código Procesal Civil, la demandante y su abogado estaban impedidos jurídicamente de iniciar otro proceso judicial con las mismas pretensiones. **Respecto al pago remuneraciones en base a una remuneración justa y equitativa**

4.14 Que, en cuanto al pago de una remuneración justa y equitativa, se debe señalar en primer lugar que: “... *en el derecho del trabajo, existen lineamientos u orientaciones sobre la interpretación y el sentido de las normas dadas o por darse, en cuanto a su alcance, significación o contenido o sobre la manera de resolver determinadas situaciones no prescritas por las normas y la consideración de los hechos en las controversias entre empleadores y trabajadores, estos lineamientos u orientaciones son los denominados principios del derecho del trabajo que informan no solo la legislación en esta materia sino al nacimiento, regulación, modificación y extinción de los contratos individuales y pactos colectivos habidos entre trabajadores y empleadores, uno de estos principios rectores es el de la igualdad de la remuneración por un trabajo igual, entendiéndose el termino remuneración como las sumas o bienes que se entregan al trabajador referidos a la fuerza de trabajo que suministra, es decir, la remuneración básica y cualquier complemento de ella, igualdad no aplicable si los conceptos remunerativos estuvieren referidos a hechos distintos del trabajo en si, como las bonificaciones por familia o por antigüedad. El trabajo igual debe serlo en atención a su duración y a la clase de tareas realmente cumplidas...*”.

4.15 A nivel constitucional, el artículo 24° de la Constitución Política ha consagrado el derecho de todo trabajador a percibir una remuneración equitativa y suficiente que procure, para él y su

familia, el bienestar material y espiritual; lo dispuesto a nivel constitucional guarda coherencia con lo recogido en los pactos y tratados internacionales, los cuales forman parte de nuestro derecho nacional; así la Declaración Universal de Derechos Humanos en los incisos 2) y 3) de su artículo 23° ha dispuesto que:

“Toda Persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual”
(subrayado nuestro).

4.16 Por otro lado, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su artículo 7° ha dispuesto que: *“Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:*

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

4.17 Del mismo modo, el Convenio OIT N° 1004, sobre igualdad de remuneraciones establece en su artículo

2.1 lo siguiente:

“Artículo 2°.1 Todo miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneraciones, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor...”

4.18 De lo expuesto hasta aquí, se puede concluir sin duda alguna, que la remuneración como retribución que percibe el trabajador por el trabajo prestado a su empleador no debe ser sometida a ningún acto de discriminación, ni ser objeto de recorte, ni de diferenciación, como por ejemplo

otorgar a unos mayor remuneración que a otros por igual trabajo, por lo que ha quedado vedado cualquier trato discriminatorio e irracional que afecte el derecho a la remuneración como derecho fundamental de la persona humana.

Respecto al reintegro de remuneración y pago de beneficios sociales tomando en base a la que percibe los trabajadores comparativo Domingo Abad Rivera y LLacsahuanga Chamba José Crisanto

4.19 La demandante solicita que se le comparen sus ingresos con los percibidos por ***Domingo Abad Rivera y LLacsahuanga Chamba José Crisanto***

4.20 Al respecto la demandada en la audiencia de juzgamiento anticipado señala que: (*minuto 23:49– audio y video*): “los comparativos ingresaron en el año 1986 y 2001 en la calidad de guardianes, además cada uno tiene la categoría de auxiliar C y F , agrega que la demandante tuvo los cargos de policía municipal, auxiliar y fiscalizadora”.

4.21 Por otro lado, la demandante (*minuto 31:30 – audio y video*) señala que: “ha laborado como fiscalizadora”.

4.22 De la revisión de autos, tenemos que la demandante ha realizado las labores de policía municipal, auxiliar, conforme ha quedado establecido en el Exp. N° 0546-2015-0-2001-JR-CI-02, y posteriormente en el cargo de fiscalización, Exp. N° 177-2019.

4.23 En cambio los trabajadores comparativos ***Domingo Abad Rivera y LLacsahuanga Chamba José Crisanto***, han venido realizando sus labores en el cargo de guardián.

4.24 En ese sentido, es de indicar que los homólogos propuestos, ***Domingo Abad Rivera y LLacsahuanga Chamba José Crisanto*** no se encuentran en un plano de igualdad con relación al demandante en cuanto a la ***denominación del cargo, y ejecución del trabajo***, es decir, las labores,

funciones, especialidad no son iguales y/o similares entre ambos, por lo tanto, *deviene en improcedente; este extremo de la demanda dejándose a salvo el derecho de la demandante para que lo haga valer conforme a ley.*

Respecto al otorgamiento de un número de plaza debidamente presupuestada como trabajadora a plazo indeterminado con grupo ocupacional como trabajadora municipal en el cargo de guardián

4.25 De la revisión de autos, se aprecia que la demandante en su último periodo ha venido realizando las labores como *fiscalizadora*, conforme a la documentación alcanzada por las partes, como reportes de pago, a folios 03 al 11, contrato de servicio por terceros, a folios 13, comprobantes de pagos, a folios 14 al 17, informes N° 01453-2019-ESC-UPT-OPER/MPP, a folios 117 al 120, ficha de personal, a folios 121 al 122.

4.26 En cuanto a la pretensión de *asignación de plaza*, se debe tener presente dos puntos:

Primero: Que la accionante pretende la asignación de una plaza como trabajadora municipal en el cargo de guardián. Es de precisar que el cargo ocupado por la demandante en el último periodo laborado es de fiscalizadora, no existiendo un plano de igualdad con el cargo de *guardián*.

Segundo: la demandante ya se encuentra ocupando el cargo de *fiscalizadora*, desde el 18 de noviembre del 2016, conforme los informes N° 01453-2019-ESCUPT-OPER/MPP, a folios 117 al 120, ficha de personal, a folios 121 al 122.

4.27 En ese sentido, *deviene en infundada; este extremo de la demanda.*

V.- DECISIÓN:

Por tales consideraciones, y de conformidad con lo prescrito por los artículos 138° y 143° de la constitución Política del Estado y el artículo 31° de la Ley N° 29497,

SE RESUELVE:

5.1 IMPROCEDENTE la demanda interpuesta por **ANA MARIA PINGO CASTILLO** contra la **MUNICIPALIDAD PORVINCIAL DE PIURA**, sobre **PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS**.

5.2 INFUNDADA respecto al otorgamiento de un número de plaza debidamente presupuestada como trabajadora a plazo indeterminado con grupo ocupacional como trabajadora municipal en el cargo de guardián.

5.3 Consentida o ejecutoriada que sea la presente **CÚMPLASE** y archívese en oportunidad conforme a ley.

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA
DE PIURA SALA LABORAL
PERMANENTE DE PIURA
(TRIBUNAL COLEGIADO)**

EXPEDIENTE: 00177-2019-0-2001-

JR-LA-05 DEMANDANTE:

DEMANDADO:

MATERIA: PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS

DEPENDENCIA: QUINTO JUZGADO DE TRABAJO

TRANSITORIO DE PIURA - NLPT

SENTENCIA DE VISTA

RESOLUCIÓN N° CINCO (05):

En Piura, a los 10 días del mes de junio del 2019, revisados los autos y los 2 CDs (Anexos de

contestación de demanda y Audiencia de Conciliación) remitidos de primera instancia, el Tribunal Colegiado que suscribe, pronuncia la siguiente **SENTENCIA**:

I.- ASUNTO:

Recurso de apelación interpuesto por **la parte demandante** contra la sentencia contenida en la resolución número 2, de fecha 21 de marzo del 2019, que obra de fojas 171 a 178 de autos, que resuelve declarar **IMPROCEDENTE** la demanda interpuesta por **ANA MARÍA PINGO CASTILLO** contra la **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PIURA** sobre **PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS; INFUNDADA** respecto al otorgamiento de un número de plaza debidamente presupuestada como trabajadora a plazo indeterminado con grupo ocupacional como trabajadora municipal en el cargo de guardián.

II.- FUNDAMENTOS DE AGRAVIOS:

De la parte demandante respecto de la sentencia de primera instancia.-

1. No se ha ponderado que ha venido siendo discriminada en su trabajo, desempeñándose en diversas áreas de la entidad demandada: policía municipal, agente de serenazgo, efectivo de grupo operativo, control de espacios públicos y guardianía, labores reconocidas por la demandada mediante contratos, boletas de pago, y por el órgano jurisdiccional, que sus funciones en el terreno de los hechos siempre las ha venido desempeñando como obrera de guardianía en la División de Instalaciones Municipales, dependiente de la Oficina de Policía Municipal, por lo que resulta de aplicación el principio de primacía de la realidad; asimismo, advierte que si bien es cierto en la acción de amparo se le repone como fiscalizadora, se da el caso que en la Oficina de Fiscalización no hay obreros, solamente hay trabajadores empleados que realizan labores administrativas, siendo labores distintas a las que realiza como guardián de la División de Instalaciones Municipales; por tanto, sí es factible e idóneo tomar como base al homólogo Domingo Abad Rivera, quien tiene el

cargo de guardián, solicitando que se le nivele su sueldo, y se le paguen los beneficios sociales por la diferencia de remuneraciones.

2. Los contratos CAS suscritos desde el 01.04.2012 hasta el 31.12.2014 y desde el 17.11.2016 hasta la fecha resultan inválidos, toda vez que los obreros deben ser contratados bajo el régimen laboral de la actividad privada, D. Leg. N° 728 y no por contratos CAS, por lo tanto se ha incurrido en infracción normativa del Art. 37 de la Ley 27972.

III.- FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN.-

Respecto de la sentencia de primera instancia.-

1. Conforme a la Primera Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, en lo no previsto por esta Ley son de aplicación supletoria las normas del Código Procesal Civil y, tal como lo señala el artículo 364 de la norma acotada, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente; por eso la

jurisprudencia de la Corte Suprema de la República ha señalado al respecto: *“Debe tenerse en cuenta que la apelación es una petición que se hace al Superior Jerárquico para que repare los defectos, vicios y errores de una resolución dictada por el inferior”* 1... *“El Juez superior tiene la facultad de poder revisar y decidir sobre todas las cuestiones propuestas y resueltas por el juez inferior, sin embargo cabe precisar que la extensión de los poderes de la instancia de alzada está presidida por un postulado que limita su conocimiento, recogido por el aforismo tantum appellatum, quantum devolutum, en virtud del cual el tribunal de alzada solamente puede conocer mediante la apelación de los agravios que afectan al impugnante”*.

2. Del escrito de demanda (fojas 87 al 103) se advierte que, la actora solicita el reintegro de

remuneraciones por trato salarial desigual; se le cancelen los conceptos de gratificaciones de fiestas patrias y navidad, vacaciones no gozadas, depósito de compensación por tiempo de servicios, todo ello calculado en base a una remuneración justa y equitativa, más los intereses legales, costas y costos del proceso. Además, peticiona se disponga la nivelación remunerativa de su sueldo mensual como trabajadora obrera de la Municipalidad Provincial de Piura, en base a lo que perciben los trabajadores que se encuentran registrados en el libro de planillas de la entidad demandada, detallando como homólogos a los guardianes Domingo Abad Rivera y José Crisanto Llacsahuanga Chamba; y se le otorgue número de plaza debidamente presupuestada como trabajadora a plazo indeterminado con grupo ocupacional como guardián. Finalmente, demanda que se consideren inaplicables los contratos administrativos de servicios (CAS) suscritos desde el 01 de abril del 2012 hasta el 31 de diciembre del 2014 y desde el 17 de noviembre del 2016, y como consecuencia, se le reconozca su condición de trabajadora contratada bajo el régimen laboral N° 728, y por tanto, su inscripción en planillas y los demás libros sociolaborales de la institución demandada.

3. Los agravios de la parte demandante se centran en señalar que: i) no se ha ponderado que ha venido siendo discriminada en su trabajo, desempeñándose en diversas áreas de la entidad demandada: policía municipal, agente de serenazgo, efectivo de grupo operativo, control de espacios públicos y guardianía, labores reconocidas por la demandada mediante contratos, boletas de pago, y por el órgano jurisdiccional, que sus funciones en el terreno de los hechos siempre las ha venido desempeñando como obrera de guardianía en la División de Instalaciones Municipales, dependiente de la Oficina de Policía Municipal, por lo que resulta de aplicación el principio de primacía de la realidad; asimismo, advierte que si bien es cierto en la acción de amparo se le repone como fiscalizadora, se da el caso que en la Oficina de Fiscalización no hay obreros, solamente hay trabajadores empleados que realizan labores administrativas, siendo labores distintas a las que realiza como guardián de la División de Instalaciones Municipales; por tanto,

sí es factible e idóneo tomar como base al homólogo Domingo Abad Rivera, quien tiene el cargo de guardián, solicitando que se le nivele su sueldo, y se le paguen los beneficios sociales por la diferencia de remuneraciones; y ii) los contratos CAS suscritos desde el 01.04.2012 hasta el 31.12.2014 y desde el 17.11.2016 hasta la fecha resultan inválidos, toda vez que los obreros deben ser contratados bajo el régimen laboral de la actividad privada, D. Leg. N° 728 y no por contratos CAS, por lo tanto se ha incurrido en infracción normativa del Art. 37 de la Ley 27972.

Sobre el cargo de la demandante y la existencia de discriminación remunerativa alegada en la demanda.-

4. El primer agravio de la parte demandante está referido no se ha ponderado que ha venido siendo discriminada en su trabajo, desempeñándose en diversas áreas de la entidad demandada: policía municipal, agente de serenazgo, efectivo de grupo operativo, control de espacios públicos y guardianía, labores reconocidas por la demandada mediante contratos, boletas de pago, y por el órgano jurisdiccional, que sus funciones en el terreno de los hechos siempre las ha venido desempeñando como obrera de guardianía en la División de Instalaciones Municipales, dependiente de la Oficina de Policía Municipal, por lo que resulta de aplicación el principio de primacía de la realidad; asimismo, advierte que si bien es cierto en la acción de amparo se le repone como fiscalizadora, se da el caso que en la Oficina de Fiscalización no hay obreros, solamente hay trabajadores empleados que realizan labores administrativas, siendo labores distintas a las que realiza como guardián de la División de Instalaciones Municipales; por tanto, sí es factible e idóneo tomar como base al homólogo Domingo Abad Rivera, quien tiene el cargo de guardián, solicitando que se le nivele su sueldo, y se le paguen los beneficios sociales por la diferencia de remuneraciones. Con relación a este agravio, corresponde señalar que la demandante en su escrito de demanda advierte que ha seguido otro proceso judicial de Acción de Amparo contra Municipalidad Provincial de Piura, signado con el N° 546-2015-0-2001-JR-CI-02, adjuntado la

sentencia de primera instancia a folios 66 al 78, de la cual se corrobora que en el mencionado proceso judicial, se determinó que la actora ha sido contratada para desempeñar las labores de “Policía Municipal y/o Agente de Serenazgo” y de “Auxiliar Municipal”, así se verifica de la sentencia expedida por el Segundo Juzgado Civil de Piura, de fecha 07 de setiembre del 2016, cuando en los fundamentos 18 al 20 señala: “(...) 18. Así pues, en el caso concreto, se advierte la presencia del elemento subordinación, por las labores propias para las que fue contratada la demandante como agente de policía municipal y auxiliar; según lo manifestado por ella y no negado por la parte demandada, actividad que no puede considerarse de naturaleza civil, puesto que tanto la realización como la modalidad de ejecución de estas funciones tienen un horario, lo que se verifica incluso con la solicitud de folios 27 y 28, donde **la demandante pide autorización para trabajar una hora y media después del horario de trabajo**. 19. De otro lado, las actividades de la demandante estaban sujetas a una supervisión de la entidad, es decir no se trataba de una actividad de resultado por parte del demandante, sino que efectivamente la entidad emplazada debía indicarle cuáles eran las zonas en las que debía laborar y cuáles eran las actividades específicas como policía municipal y auxiliar municipal; asimismo, la entidad emplazada debía otorgarle los insumos e instrumentos necesarios; valorándose la Carta N° 557-2014 del 23 de julio del 2014 (folios 29) donde el Jefe de Personal le dispone a la demandante que deberá presentarse a la Oficina de Policía Municipal ‘donde le indicarán las actividades a realizar’. 20. En este sentido, se tiene en cuenta que la labor de Policía Municipal y de auxiliar tal como lo ha señalado el Tribunal Constitucional, constituyen una actividad permanente, realizada normalmente por los obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada, en una relación de subordinación y dependencia con la municipalidad. (...)” (el subrayado nuestro y el remarcado es de origen), siendo que este proceso se encuentra en ejecución de sentencia, según

lo consignado en el Sistema Informático del Poder Judicial que es de público conocimiento a través de la página web del Poder Judicial www.pj.gob.pe, adquiriendo así la calidad de cosa juzgada a la que hace referencia el Art. 123 del C.P.C. cuyo último párrafo señala “(...) *La resolución que adquiere la autoridad de cosa juzgada es inmutable ...*”. Sobre la *cosa juzgada* el Tribunal Constitucional en su STC No. 4587-2004-AA/TC del 29.11.2005, fundamento 38 ha señalado: “*En opinión del Tribunal Constitucional, mediante el derecho a que se respete una resolución que ha adquirido la autoridad de cosa juzgada se garantiza el derecho de todo justiciable, en primer lugar, a que las resoluciones que hayan puesto fin al proceso judicial no puedan ser recurridas mediante medios impugnatorios, ya sea porque éstos han sido agotados o porque ha transcurrido el plazo para impugnarla; y, en segundo lugar, a que el contenido de las resoluciones que hayan adquirido tal condición, no pueda ser dejado sin efecto ni modificado, sea por actos de otros poderes públicos, de terceros o, incluso, de los mismos órganos jurisdiccionales que resolvieron el caso en el que se dictó.*” (el subrayado es nuestro), por lo que el cargo de la demandante como “Policía Municipal y/o Agente de Serenazgo” y “Auxiliar Municipal”, fue un tema ya definido por la Juez del Segundo Juzgado Civil de Piura por sentencia de fecha 07 de setiembre del 2016.

5. Ahora bien, a fojas 65 obra el Acta de Diligencia de Reincorporación de fecha 17 de noviembre del 2016, donde se consigna que fue repuesta en el área de fiscalización, siendo que a fojas 12 obra el Memorando No. 1045-2016-OPER/MPP de fecha 17 de noviembre del 2016, donde la Jefe de la Oficina de Personal de la Municipalidad Provincial de Piura se dirige al Jefe Oficina de Fiscalización y Control, sobre el asunto “*ASIGNACIÓN DE ACTIVIDADES*”, señalando: “*Me dirijo a usted para comunicarle que con fecha 17.11.2016, la Sra. ANA MARÍA CASTILLO PINGO, ha sido repuesta por mandato judicial, reiniciando su relación laboral a partir del 18.11.2016, conforme se puede apreciar en el Acta de Diligencia de Reincorporación que se*

adjunta al presente; por lo que agradeceré se sirva asignarle las actividades que venía realizando de acuerdo al objeto de su Contrato.”, verificándose que en la boleta de pago de fojas 6 que corresponde al período diciembre del 2016 registra el cargo de “*FISCALIZADOR*”, lo que también se registra en los reportes de pago de fojas 7 al 11 que corresponden a los períodos enero 2017, febrero 2017, marzo 2017, abril 2017, y mayo 2017, lo que se corrobora con la Ficha Personal del Trabajador que corresponde a la demandante (fojas 121 al 122 de autos), donde se consigna: “*SERVICIO QUE PRESTA: FISCALIZADOR*”, “*DEPENDENCIA: OFICINA DE FISCALIZACIÓN Y CONTROL*”, por lo que es válido

concluir que luego de su reincorporación ordenada en el proceso judicial de Acción de Amparo N° 546- 2015-0-2001-JR-CI-02, la demandante realizó labores de Fiscalizadora.

6. Siendo ello así, corresponde a este Tribunal Colegiado analizar la existencia de la discriminación remunerativa alegada en el caso de autos. El numeral 2 del artículo 2 de la Constitución Política establece que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la Ley, y agrega que nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole. Ciertamente, el principio de igualdad es objetivo y no formal; él se predica de la identidad de los iguales y de la diferencia entre los desiguales. En la actualidad, se encuentra superado el concepto de la igualdad de la Ley a partir de la generalidad abstracta, por el concepto de generalidad concreta, que concluye con el principio según el cual no se permite regulación diferente de supuestos iguales o análogos, mientras prescribe diferente regulación a supuestos distintos. Es decir, solo se autoriza un trato diferente si está razonablemente justificado.

El Tribunal Constitucional suele recurrir al test de igualdad (así por ejemplo, en las sentencias emitidas en los expedientes N° 0025-2005-PI/TC, N° 0026-2005-PI/TC, N° 045-2004-AI/TC), estableciendo como regla que quien alega ser sujeto de un acto discriminatorio debe proponer un

término de comparación válido (*tertium comparationis*), es decir, un término de referencia a partir del cual se determine si el tratamiento jurídico dado no resulta objetivo ni razonable, es así que el Tribunal Constitucional en el fundamento 21 de la STC No. 2317-2010-AA/TC del 03.09.2010, ha señalado que “(...) ***para plantear un supuesto de tratamiento discriminatorio basado en la diferencia de las personas, es preciso que se proponga un tertium comparationis válido, esto es, un término de comparación que sea suficiente y adecuado, a partir del cual sea posible constatar que, ante situaciones fácticas iguales, uno de los sujetos de la relación ha sufrido un trato diferente, sin mediar razones objetivas y razonables que lo legitimen (STC No. 4587-2004-AA/TC)***” (la negrita y subrayado es nuestro); en ese sentido, quien propone un término de comparación es la persona que alega ser discriminado, en este caso la demandante y no el Juez, siendo que éste último sólo verifica si el término de comparación propuesto resulta válido o no. En el caso de autos, la accionante propone como sus homólogos a los trabajadores Domingo Abad Rivera y José Crisanto Llacsahuanga Chamba; no obstante, de la revisión de los recaudos de la demanda, específicamente de las documentales de folios 79 y 80, se verifica que los homólogos propuestos por la actora, ostentan el cargo de “*guardián*” en la División de Seguridad de Instalaciones Públicas, cargo que no desempeña la demandante, pues como se ha analizado líneas arriba, mediante el proceso judicial de Acción de Amparo signado con N° 546-2015-0-2001-JR-CI-02 ha quedado definido en que el cargo de la demandante es el de “*Policía Municipal y/o Agente de Serenazgo*” y “*Auxiliar Municipal*”, y luego de su reincorporación ha realizado labores de “*Fiscalizadora*”. Por tanto, los trabajadores comparativos no resultan ser comparativos válidos. En consecuencia, al no haber cumplido la demandante con la carga de la prueba establecida en el Art. 23 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, que a la letra dice: “**Artículo 23.- Carga de la prueba: 23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran**

su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales. (...).” (el subrayado y remarcado es nuestro), esto es, no haber acreditado la existencia de un trato salarial desigual con un trabajador que comparte su mismo cargo, no resulta procedente homologar las remuneraciones por discriminación salarial con los trabajadores Domingo Abad Rivera y José Crisanto Llacsahuanga Chamba, al no encontrarse en el mismo plano de igualdad, desvirtuándose este agravio.

Sobre la invalidez de los Contratos Administrativos de Servicios.-

7. La parte demandante expresa como segundo agravio, que los contratos CAS suscritos desde el 01.04.2012 hasta el 31.12.2014 y desde el 17.11.2016 hasta la fecha resultan inválidos, toda vez que los obreros deben ser contratados bajo el régimen laboral de la actividad privada, D. Leg. N° 728 y no por contratos CAS, por lo tanto se ha incurrido en infracción normativa del Art. 37 de la Ley 27972. Al respecto, debe decirse que este agravio de la actora no resulta atendible, debiendo confirmarse la pretensión de invalidez de contratos administrativos de servicios como improcedente, toda vez que de la revisión de la mencionada sentencia expedida en el proceso judicial de Acción de Amparo seguido por la demandante contra la Municipalidad Provincial de Piura, recaído en el Expediente N° 546-2015-0-2001-JR-CI-02, que obra folios 66 al 78, se verifica que ya se ha emitido pronunciamiento judicial respecto a la invalidez de los Contratos Administrativos de Servicio suscritos entre las partes procesales, habiéndose colegido lo siguiente: “(...) 15. *Consecuentemente, las labores de Policía Municipal y/o agente de serenazgo son labores obrero, así como las de auxiliar; siendo el Régimen Laboral aplicable el Régimen de la Actividad Privada conforme a lo establecido por el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades, vigente durante el período en que la demandante prestó sus servicios para la demandada; por lo tanto la entidad demandada no podía contratar*

a la demandante bajo la modalidad de Contratos Administrativos de Servicios cuando su propia ley orgánica ha señalado que el régimen laboral de los obreros municipales es el régimen de la actividad privada (D. Leg 728). (...)” (el remarcado es de origen), no pudiendo este Tribunal Colegiado, emitir nuevo pronunciamiento de fondo sobre un tema ya resuelto en proceso judicial anterior, a fin de salvaguardar el principio de seguridad jurídica, piedra angular de nuestro sistema judicial.

8. Finalmente, este Tribunal Colegiado advierte un error material en el fallo de la sentencia venida en grado, en cuanto consigna como nombre de la demandante: “(...) **ANA MARÍA PINGO CASTILLO (...)**”, cuando debe ser “(...) **ANA MARÍA CASTILLO PINGO (...)**”, conforme a la ficha RENIEC de fojas 191 de autos, lo que debe corregirse de conformidad con el Art. 407 del C.P.C. de aplicación supletoria a autos.

9. En ese sentido, los agravios expuestos por la parte demandante, en nada enervan lo resuelto en la sentencia venida en grado, mereciendo ser confirmada.

IV.- DECISIÓN.-

Por las anteriores consideraciones:

1. CORRIGEN el error material contenido en el fallo de la sentencia contenida en la resolución número 2, de fecha 21 de marzo del 2019, que obra de fojas 171 a 178 de autos, en cuanto se consigna: “(...) **ANA MARÍA PINGO CASTILLO (...)**”, cuando debe ser “(...) **ANA MARÍA CASTILLO PINGO (...)**”.

2. CONFIRMAN la sentencia contenida en la resolución número 2, de fecha 21 de marzo del 2019, que obra de fojas 171 a 178 de autos, que resuelve declarar

IMPROCEDENTE

la demanda interpuesta por **ANA MARÍA CASTILLO PINGO** contra la **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PIURA** sobre **PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS;**

INFUNDADA

respecto al otorgamiento de un número de plaza debidamente presupuestada como trabajadora a plazo indeterminado con grupo ocupacional como trabajadora municipal en el cargo de guardián.

3. Hágase saber y devuélvase lo actuado al Juzgado de origen. Jueza Superior Ponente zaga Rodríguez.

S.S.

Izaga Rodriguez

Morán de Vicenzi

Nizama Márquez

2. CUADRO DE ACTIVIDADES

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																	
N. o	Actividades	A ño 20 19 ...								A ño 20 20 ...							
		Semestre I				Semestre II				Semestre I				Semestre II			
		Mes				Mes				Mes				Mes			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del Proyecto	■															
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación		■	■	■												
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación				■	■											
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación				■	■											
5	Mejora del marco teórico y metodológico						■	■									
6	Elaboración y validación del instrumento de recolección de datos								■	■							
7	Elaboración del consentimiento informado (*)										■	■					
8	Recolección de datos										■	■					
9	Presentación de resultados												■	■			
10	Análisis e Interpretación de los resultados													■	■		

1 1	Redacción del informe preliminar																		
1 3	Revisión del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación																		
1 4	Aprobación del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación																		
1 5	Presentación de ponencia en jornadas de investigación																		
1 6	Redacción de artículo científico																		

3. CUADRO DE PRESUPUESTO

Presupuesto desembolsable – Titular de la investigación			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Suministros (*)			
• Impresiones	0.20	100	20.00
• Fotocopias	0.05	200	10.00
• Empastado			
• Papel bond A-4 (500 hojas)			
• Lapiceros	1.00	2	2.00
Servicios			
• Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
Sub total			
Gastos de viaje			
• Pasajes para recolectar información	2.50	20	50.00
Sub total			
Total de presupuesto desembolsable			182.00
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Servicios			
• Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD)	30.00	4	120.00
• Búsqueda de información en base de datos	35.00	2	70.00
• Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University - MOIC)	40.00	4	160.00
• Publicación de artículo en repositorio institucional	50.00	1	50.00
Sub total			400.00
Recurso humano			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.00	4	252.00
Sub total			252.00
Total presupuesto no desembolsable			652.00
Total (S/.)			

Anexo 4 . Instrumento

GUÍA DE OBSERVACIÓN OBJETO DE ESTUDIO			ASPECTOS BAJO OBSERVACIÓN		
Cumplimiento de plazos	Claridad de resoluciones	Congruencia de los puntos controvertidos con la posición de las partes	Condiciones que garantizan el debido proceso	Hechos sobre la injuria	Hechos sobre la existencia del beneficio laboral

Proceso sobre pago de beneficios sociales y otros en el expediente N.º 1982-2013-88-2005-JR-PE-01

Anexo 5. Declaración de Compromiso ético.

DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO

Para realizar el proyecto de investigación titulado: CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO LABORAL SOBRE PAGO DE BENEFICIOS LABORALES Y OTROS EN EL EXPEDIENTE N.º 1982-2013-88-2005-JR-PE-01, QUINTO JUZGADO COLEGIADO DE TRABAJO TRANSITORIO DE PIURA, PERU 2020, se accedió a información personalizada que comprende el proceso judicial en estudio, por lo tanto se conoció los hechos e identidad de los sujetos partícipes, por lo tanto de acuerdo al presente documento denominado: Declaración de compromiso ético, la autora declara que no difundirá ni hechos ni identidades en ningún medio, por ello se sustituirá los datos de las personas con códigos tales como A, B, C, D, etc, para referirse en abstracto, en señal de respeto de la dignidad de las personas y el principio de reserva.

Asimismo, declara conocer el contenido de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Finalmente, el trabajo se elabora bajo los principios de la buena fe, y veracidad.

Piura, Setiembre 2020.

Javier Valdiviezo Miranda

DNI N° 41380497