



---

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE**

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

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE  
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES EXPEDIENTES N° 00852-2015-0-0201-JR-LA-  
02, JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO DE HUARAZ CORTE SUPERIOR  
DE JUSTICIA DE ÁNCASH – HUARAZ. 2020**

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

**AUTOR**

**CACHA DE PAZ, JORGE ANTONIO  
CODIGO ORCID: 0000-0002-5284-8084**

**ASESOR**

**VILLANUEVA CAVERO, DOMINGO JESUS  
ORCID: 0000-0002-5592-488X**

**HUARAZ – PERÚ  
2020**

## **EQUIPO DE TRABAJO**

### **AUTOR**

Cacha De Paz, Jorge Antonio

ORCID: 0000-0002-5284-8084

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, estudiante de pregrado

Huaraz, Perú

### **ASESOR**

Villanueva Cavero, Domingo Jesús

ORCID: 0000-0001-8079-3167

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Escuela Profesional de Derecho, Huaraz, Perú

### **JURADO**

Trejo Zuloaga, Ciro Rodolfo

ORCID: 0000-0001-9824-4131

Giraldo Norabuena, Franklin Gregorio

ORCID: 0000-0003-0201-2657

Gonzales Pisfil, Manuel Benjamín

ORCID: 0000-0002-1816-9539

## **JURADO EVALUADOR DE TESIS**

---

Trejo Zuloaga, Ciro Rodolfo  
ORCID: 0000-0001-9824-4131  
**PRESIDENTE**

---

Giraldo Norabuena, Franklin Gregorio  
ORCID: 0000-0003-0201-2657  
**MIEMBRO**

---

Gonzales Pisfil, Manuel Benjamín  
ORCID: 0000-0002-1816-9539  
**MIEMBRO**

---

Villanueva Cavero, Domingo Jesús  
ORCID: 0000-0001-8079-3167  
**ASESOR**

## **AGRADECIMIENTO**

**Al Señor de la Soledad**, por haberme protegido con su manto sagrado, para poder afrontar las adversidades y haber guiado mis pasos, por las sendas de la justicia y la verdad.

**A mi Familia** por ser mi fortaleza y mi compañía en el reto de ser profesional en la rama del Derecho.

**A la Universidad Uladech** por acogerme en sus aulas y brindarme sus conocimientos, y cumplir mis metas trazadas, guiadas por la fe cristiana, bajo el amparo de la ética profesional.

**A mis docentes** por su paciencia, por tu tiempo, por compartir sus conocimientos, por los consejos, por su guía y consejos, los llevare en mi corazón.

*Jorge Antonio Cacha De Paz*

## **DEDICATORIA**

A Dios nuestro creador y hacedor, por darme la vida y los conocimientos y la sabiduría para lograr mis metas y objetivos, brindándome su protección y su ayuda en momentos difíciles que uno pueda pasar por la vida.

A mi bisabuela Juana Ramírez por su cuidado y atención en los albores de mi vida, como también a mi tía Guillerma Jácome por haberme formado en los buenos valores de la vida y el respeto a nuestro prójimo.

A mis padres Isidro y Santa por brindarme su amor, su cariño y su apoyo; uno de ellos partió al cielo y desde allí siempre me acompaña. Mi madre siempre ciudadano de mí. A mi esposa e hijo que son mi fortaleza en momentos de flaqueza y dolor, por su comprensión y atención.

A ustedes mi pueblo por el gran cariño y aprecio y mi voluntad de seguir adelante para servirlos de todo corazón.

*Jorge Antonio Cacha De Paz*

## RESUMEN

La investigación tiene como objetivo general, determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Pago de Beneficios Sociales y/o Indemnización u Otros Beneficios Económicos - N° 00852-2015-0-0201-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Ancash – Huaraz 2018, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, Es de tipo cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio, descriptivo, de diseño transaccional, retrospectivo, y no experimental, para la recolección de datos se seleccionó un expediente judicial de proceso concluido, aplicando el muestreo no probabilístico, denominado técnica por conveniencia; se utilizó las técnicas de la observación y el análisis de contenido, y se aplicó listas de cotejo elaborado y aplicado de acuerdo a la estructura a la sentencia, validado mediante juicio de expertos. Obteniéndose los siguientes resultados de la parte expositiva, considerativa y resolutive; de la sentencia de primera instancia se ubicaron el rango de: *muy alta, muy alta, y alta calidad*, respectivamente; y de la sentencia de segunda instancia en: *muy alta, muy alta, y alta calidad*. Finalmente, las conclusiones son: la sentencia de primera instancia y la sentencia de segunda instancia se ubicaron el rango de: *muy alta y muy alta calidad*, respectivamente.

**Palabras clave:** calidad; pago de beneficios sociales, motivación y sentencia.

## ABSTRACT

The general objective of the investigation is to determine the quality of the first and second instance judgments on the Quality of First and Second Instance Judgments on Payment of Social Benefits and / or Compensation or Other Economic Benefits - No. 00852-2015-0-0201 -JR-LA-02, Judicial District of Ancash - Huaraz 2018. Qualitative quantitative type, exploratory level, descriptive, transactional design, retrospective, and non-experimental, for the collection of data a judicial process file was selected, applying the non-probabilistic sampling, called convenience technique; The techniques of observation and content analysis were used, and check lists were prepared and applied according to the structure of the sentence, validated by expert judgment. Obtaining the following results of the expository, considerative and resolute part; of the sentence of first instance were the range of: very high, very high, and high quality, respectively; and of the second instance sentence in: very high, very high, and high quality. Finally, the conclusions are: the judgment of first instance and the judgment of second instance were placed in the range of: very high and very high quality, respectively.

**Keywords:** quality; payment of social benefits, motivation and sentence.

## INDICE GENERAL

Titulo de Tesis .....	i
Equipo de Trabajo .....	ii
Jurado Evaluador de Tesis.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Dedicatoria.....	v
Resumen .....	vi
Abstrac .....	vii
Indice de resultados.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. REVISION DE LA LITERATURA .....	10
2.1. ANTECEDENTES.....	10
2.1.1 ANTECEDENTE INTERNACIONAL .....	10
2.1.2 ANTECEDENTE NACIONAL.....	11
2.2. BASES TEÓRICAS.....	13
2.2.1 SUSTANTIVAS .....	13
2.2.1.1 Acto Jurídico.....	13
2.2.1.2 Jurisdicción.....	13
2.2.1.3 Poder Judicial .....	14
2.2.1.4 El Derecho Laboral .....	14
2.2.1.5 Conflictos Laborales .....	15
2.2.1.6 Contratos de Trabajo .....	16
2.2.1.7 Trabajo Personal .....	16
2.2.1.8 Trabajo Productivo.....	17
2.2.1.9 Trabajo Dependiente .....	17
2.2.1.10 Remuneración del Trabajo.....	17
2.2.1.11 Audiencia de Conciliación .....	18
2.2.1.12 Competencia .....	18
2.2.2 Principios De La Función Jurisdiccional En Materia Laboral .....	20
2.2.2.1 Los Principios del Proceso Laboral.....	20
2.2.2.2 Principio oralidad .....	21
2.2.2.3 Principio Protector .....	22
2.2.2.4 Principio de intermediación.....	22



2.2.2.5 Principio de Irrenunciabilidad .....	22
2.2.2.6 Principio de Concentración .....	23
2.2.2.7 Principio de economía procesal .....	23
2.2.2.8 Principio de Celeridad .....	24
2.2.2.9 Principio de Primacía de la Realidad .....	25
2.2.2.10 Principio de Continuidad .....	26
2.2.3 El Derecho Procesal Laboral .....	26
2.2.3.1 Definición .....	26
2.2.3.2 Clases de Proceso Laboral .....	27
2.2.3.2.1 El Proceso Ordinario Laboral .....	28
2.2.3.2.2 El Proceso Abreviado Laboral .....	28
2.2.3.2.3 El Proceso Impugnatorio de Laudos Arbitrales económicos .....	28
2.2.3.2.4 Proceso Cautelar .....	29
2.2.3.2.5 Proceso de Ejecución .....	29
2.2.3.2.6 Procesos No Contenciosos .....	29
2.2.3.2.7 Reglas de Conducta y Oralidad en las Audiencias .....	30
2.2.3.2.8 La Notificación .....	30
2.2.3.2.9 Costas y Costos .....	30
2.3 MARCO COCEPTUAL .....	31
2.3.1 La Sentencia .....	31
2.3.2 Calidad .....	32
2.3.3 Análisis .....	32
2.3.4 Beneficios Sociales .....	33
II. HIPOTESIS .....	37
IV. METODOLOGÍA .....	38
4.1 Tipo y nivel de investigación .....	38
4.1.1 Tipo de investigación: .....	38
4.1.2 Cuantitativo .....	38
4.1.3 Cualitativo .....	38
4.2 Nivel de investigación: .....	38
4.2.1 Exploratorio .....	38
4.2.2 Descriptivo .....	38
4.3 Diseño de investigación: .....	39
4.3.1 No experimental .....	39

4.3.2 Retrospectivo .....	39
4.3.3 Transversal o transeccional.....	39
4.4 Universo y muestra .....	39
4.4.1 Universo: .....	39
4.4.2 La Muestra: .....	39
4.5 Definición y operacionalidad de variables. ....	40
4.5.1 Definición .....	40
4.5.2 Operacionalización de Variable .....	40
4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	40
4.7 Plan de Análisis.....	41
4.7.1 La primera Abierta y Explorativa.....	41
4.7.2 La segunda más sistematizada en términos de recolección de datos. ....	41
4.7.3 La tercera consistente en un análisis sistemático.....	41
4.8 Matriz de Consistencia.....	41
4.9 Principios éticos .....	43
V. RESULTADOS.....	44
5.2 Análisis de los resultados .....	121
VI CONCLUSIONES.....	127
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	133
A .....	137
ANEXO 1 .....	138
ANEXO 2 .....	144
ANEXO 3 .....	154
ANEXO 4 .....	181

## **INDICE DE CUADRO DE RESULTADOS**

### **Resultado Parciales de la Sentencia de Primera Instancia**

Cuadro 1. Calidad de la Parte Expositiva.....	44
Cuadro 2. Calidad de la parte Considerativa.....	50
Cuadro 3. Calidad de la parte Resolutiva.....	82

### **Resultado Parciales de la Sentencia de Segunda Instancia**

Cuadro 4. Calidad de la Parte Expositiva.....	87
Cuadro 5. Calidad de la Parte Considerativa.....	92
Cuadro 6. Calidad de la Parte Resolutiva.....	111

### **Resultado de los Consolidados de las Sentencias en Estudio**

Cuadro 7. Calidad de la Sentencia en Primera Instancia.....	115
Cuadro 8. Calidad de la Sentencia de Segunda Instancia.....	118

## I. INTRODUCCIÓN

“Justicia para el pobre no hay...”, “De la Justicia del hombre te salvaras pero de la justicia divina no” frases muy comunes y antiguas usadas por el común de la gente, tal vez se fue formando en la memoria del pueblo, porque la insatisfacción por alcanzar justicia no ha sido satisfecha por los que administran justicia y el Estado no ha podido responder a las expectativas de aquellos que recurren a ella para encontrar solución a sus conflictos judiciales y poder encontrar “justicia aquí en la tierra” como versa un dicho popular.

Este sentimiento de insatisfacción existente en la población ha sido recogida mediante encuestas realizadas por empresas especializadas en regajo de información y que traducidas bajo la estadística arrojan un rechazo de alto porcentaje contra el Poder Judicial que mediante mandato constitucional son los encargados de administrar justicia en el Perú.

Las universidades como centro de estudios superiores para la formación de futuros profesionales y el compromiso que ella tiene con la comunidad de ser parte de las soluciones de las problemáticas que afectan a la sociedad y en especial la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote ha planteado línea de investigación en la Escuela de Derecho “La Calidad de Sentencia de Primera y Segunda Instancia en el Distrito Judicial de Ancash – Huaraz”

El presente estudio para cumplir con lo establecido por la ULADECH ha tomado como muestra de estudio y de forma deliberada un expediente judicial en materia laboral, el cual será sometido a un exhaustivo análisis doctrinario, jurisprudencial y normativo utilizando los métodos científicos pertinente para darle la consistencia que amerita el caso.

El análisis de sentencia es muy importante y trascendente por muchos aspectos razonables, entre los que podríamos mencionar; siendo la sentencia una decisión que el juez toma sobre un caso es de vital importancia que esta decisión este ajustada a los parámetros normativo con una debida motivación y contribuir con ello a la Paz y Justicia Social que tanto reclama el pueblo.

El hombre es un ser social por naturaleza lo afirmo así un filoso de la Antigua Grecia llamado Aristóteles. El hombre en los albores de su vida se inter relacionaron para satisfacer sus múltiples necesidades y con el devenir de la historia, se ve obligado a vender la fuerza de su trabajo. En el proceso social, cuando el hombre vende la fuerza de su trabajo nace la necesidad de poder normas las relaciones entre el que vende la fuerza de su trabajo y para quien lo vende. Naciendo así, el Derecho del Trabajo, que se encargará de regular las relaciones entre el trabajador y el empleador.

El derecho al trabajo está amparado por la Constitución Política del 93 en su artículo 2, numeral 15 “toda persona tiene al derecho a trabajar libremente con sujeción a Ley”, como un Derecho Fundamental de toda persona, también se encuentra amparada por leyes internacionales como la Declaración de los Derechos Humanos en su artículo 23 se consigan “Toda persona tiene derecho al trabajo a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”.

El Derecho del Trabajo o Derecho Laboral, como norma sustantiva se vale del Derecho Procesal Laboral para atender conflictos que puedan emanar de la relación empleado – empleador.

La relación laboral entre el empleador y empleado han creado múltiples conflictos y en muchos casos al extremo de afectar al mismo Estado como ente regulador de dichas relaciones.

Es por ello pertinente analizar este fenómeno, que no es nuevo sino tiene sus raíces en la gran revolución industrial.

El análisis se centrará en la actuación de los jueces que en nombre del Estado administran justicia y para ello realizan actos y uno de ellos es emitir resoluciones judiciales, las que deben de respetar las normas, las leyes, la doctrina y la jurisprudencia.

La búsqueda de calidad de sentencias, en el ámbito del Poder Judicial; como poder del Estado de administrar justicia, es una constante del devenir histórico. Las decisiones de los jueces están en el “ojo de la tormenta”, porque frente a una decisión judicial existirá una parte ganadora y otra parte perdedora.

Es necesario e imperioso aportar, con reflexiones, con análisis y propuestas para la mejora en calidad de las sentencias y poder contribuir con la Paz Social, porque cuando el Juez no imparte justicia, ajustada al derecho, simplemente resquebraja la imagen del Poder Judicial y crea conflictos en vez de solucionarlos.

### **En el ámbito internacional**

A nivel internacional la realidad es poco alentadora en el tema del quehacer de los entes encargados de realizar o administrar justicia, aunque estas varían en función de la política de gobierno implementada en cada país. Pero no hay país, donde los justiciables realicen acidas críticas a la calidad de sentencias emitidas por los órgano correspondiente.

La dinámica de la globalización va influyendo en todo que hacer humano, y la justicia no es ajena a ello. Ahora el reto del mundo es buscar la internacionalización del sistema de justicia y para ello se van creando organismos internacionales que velan derechos fundamentales. Unos de los más importantes organismos internacionales como la ONU (s.f.) manifiesta lo siguiente: “El derecho internacional está consagrado en convenciones, tratados y normas. Muchos de los tratados creados por la ONU forman la base del derecho que rige las relaciones interestatales”

El derecho internacional no podía hacer ajeno, a uno de los derechos fundamentales del hombre, como es el derecho al trabajo, para ello ha creado la Organización Internacional del Trabajo, conocido por sus siglas (OIT).

Rodríguez, Isorni y Yanuzzi (s.f.) conceptualizan a la OIT de la siguiente manera: “La Organización Internacional del Trabajo (OIT) a raíz de un fuerte consenso internacional ha elaborado ciertos convenios y recomendaciones que contienen los llamados “estándares laborales Internacionales” (International Labour Standards, ILS) en la pretensión de que sean ratificados por todos los Estados Miembros. Dichos estándares laborales internacionales constituyen una base, un mínimo legal, una guía ética y moral tal como lo define el Dr. Pere Jodar, los cuales han sido desarrollados para garantizar lo que actualmente llamamos “el trabajo decente”, noción propuesta por la OIT en 1999, para establecer las características que debe reunir una relación laboral para considerar que cumple con los estándares laborales internacionales y que se realiza en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana” (p.45).

Los organismos internacionales ligados a la justicia internacional y al derecho laboral juegan un papel muy importantes, porque también serán usados como referentes para las decisiones, resoluciones o sentencias que emitirán los jueces. En nuestro caso de estudio, ligado al derecho laboral, la Organización Internacional del Trabajo emite estándares que tienen que ser considerados por los estados firmantes al convenio, y el Perú es parte de estos estados firmantes.

Estos estándares emitidos por los organismos internacionales coadyuvan a mejorar en la calidad de sentencias que emiten los jueces dentro de sus competencias y lograr la ansiada justicia que buscan los justiciables.

## **La Justicia en Colombia**

La justicia Colombiana no es ajena a la realidad de la justicia en el ámbito internacional, padece de la misma problemática ya descritas en párrafo anteriores para poder tener con más claridad recurrimos a publicaciones referidas al caso.

Un proceso puede durar 1.346 días, en el 31% de los municipios del país no hay jueces y en los casos de violencia sexual la impunidad es del 98%. En el ámbito internacional, el sistema judicial del país esta evaluado como ineficiente: ocupa el puesto 88 dentro de los 142 países (Foro Económico Mundial 2011-2012), el sexto lugar como la justicia más lenta en el mundo y la tercera más lenta de América Latina y el Caribe (Doing Bussines 2011). (El Espectador, 2012, s.p.)

En la investigación que realiza sobre el derecho laboral en Colombia. Malca (2013) manifiesta. “En Colombia, el proceso laboral se viene implementando en forma paulatina en base a la oralidad dictada tan igual como en Perú” (p.83).

### **La Justicia en México**

México país ubicado en Centro América y como parte de los países considerados latinoamericanos tiene fisuras que remediar en su sistema de justicia, y así lo reconoce Londoño (2020) que en su análisis de la justicia en México refiere: “En estos días recientes se socializó un paquete de varias iniciativas de reforma al sistema de justicia para México, dirigido a lograr un cambio estructural y completo en los aspectos de procuración e impartición de justicia. La autora analiza estas iniciativas, que incluyen un nuevo sistema de justicia para adolescentes, una Ley de Cultural y Justicia Cívica, una ley referida al logro de la autonomía de la Fiscalía General de la Republica, una ley para el Poder Judicial, una iniciativa de reforma a la actual Ley de Amparo, una iniciativa para la implementación de la Ley Nacional Penal que incluye fuero federal y fuero común para todo el territorio nacional, y un nuevo Código de Procedimientos Penales...En la actualidad, México cuenta con un



sistema acusatorio y adversarial, establecido constitucionalmente desde 2008, con un periodo de implementación de ocho años, y con un Código Nacional de Procedimientos Penales, expedido y publicado en 2016 y que en la actualidad tiene aplicación en todo el territorio nacional. En la exposición de motivos de la iniciativa citadas se presentan serias y profundas críticas a este modelo de justicia, especialmente a lo que se tiene que ver con la procuración de justicia, a las altas incidencia delictivas y a la falta de condiciones óptimas para que las víctimas y los ofendidos del delito puedan acceder a la justicia en términos de eficacia. Se consigna lo que se ha logrado es crear una puerta giratoria al crimen y que, en consecuencia, es necesario modificar estructuras e implementar un sistema que ha sido calificado, por quienes promueven la reforma, como un esquema de perfeccionamiento a lo que se tiene en México en este momento”.

En lo que atañe a la justicia laboral en México, Malca (2013) al referirse en su análisis de la justicia laboral en el país Azteca manifiesta. “Los tribunales de Trabajo en México se llaman Juntas de Conciliación y Arbitraje que por mandato constitucional están integrados por representantes de los trabajadores, de los patrones y un representante del gobierno...el procedimiento es fundamentalmente oral”(p.63)

### **La Justicia laboral en España**

El derecho comparado realiza sus estudios en el comportamiento de los diferentes países del mundo en relación de las diferentes materias del derecho, es así, que estudioso en la materia como Malca (2013) en relación al derecho laboral en España indica. “La ley Procesal laboral española data del año 1966 que ha estado rigiendo durante muchos años; y en la actualidad se trata de un derecho procesal del trabajo, y de seguridad social...en ambos ordenamientos la demanda tiene que ser escrita, y por consiguiente, el proceso se pone en marcha luego de la

conciliación, con una demanda escrita, cumpliendo reglas de contenido mínimo que fijada la ley peruana y que fija la ley española” (p.51).

### **La Justicia Laboral en Venezuela**

El derecho laboral en Venezuela ha sufrido variaciones pero según Malca (2013) indica. “La nueva ley venezolana contiene la más completa enunciación de principios procesales que hasta ahora se había hecho en América Latina...nada menos que diez principios se hallan consagrados en el artículo 2: uniformidad, brevedad, oralidad, publicidad, gratuidad, celeridad, inmediatez, concentración, prioridad de la realidad de los hechos, y equidad” (p.77)

### **La Justicia Laboral en Ecuador**

Los derechos de los trabajadores en los diferentes países del mundo no van a la par, en algunos lugares se estancan en otros avanza en búsqueda de resolver los conflictos laborales, es el caso de Ecuador que según Malca (2013) “no existe a la fecha una norma laboral procesal que determine la tramitación de los procesos laboral, los mismos que se tramitan con las normas del Código de Procedimiento civil. Los jueces de trabajo y los tribunales de conciliación y arbitraje, son los que resuelven los conflictos de materia laboral” (p.97)

### **En el ámbito nacional**

La actuación de los jueces a nivel nacional tiene una desaprobación mayoritaria en la población. La Republica (2018) afirma: “según la encuesta nacional urbano rural, que ejecutó la compañía de investigación de mercados GFK, aprobación de desempeño del Poder Judicial experimentó un descenso de once puntos (...) hoy cuenta con un 15%. Se podría afirmar según este estudio, que la calidad de sentencias emitidas por los jueces, no se están ajustando a la normatividad y a la realidad de los hechos. Las decisiones de los jueces no están

cumpliendo su rol de impartir justicia a derecho, sino a intereses particulares y económicos, es por ello, que tiene la aprobación, que tiene a nivel nacional.

El escándalo desatado por los audios de los “cuellos blancos” ensombrece más la actuación de nuestros jueces y la duda que salen a relucir sobre la idoneidad de sus decisiones que se plasman en las resoluciones y sentencias que emiten.

La crisis del sistema judicial en el Perú se ha agudizado con la propalación de los audios de la conversa entre magistrado del Poder Judicial y magistrados del Ministerio Público, queda para la historia la frase “Quieres que le rebaje la pena o lo absuelva” en referencia a un imputado por presuntos actos de violación. Pero no solo jueces y fiscales están involucrados en esta organización de corruptela, sino también líderes políticos, autoridades, empresarios y hasta ex dirigentes de la Federación Peruana de Fútbol.

Se espera que les caiga todo el peso de la ley, y que sirva como escarnio para todos aquellos, que piensan o traman de ensuciar la justicia en el Perú.

La justicia peruana con todos los errores y aciertos que se le pueda imputar, viene adecuándose a los grandes cambios que se dan en materia de derecho laboral, es por ello que, Malca (2013) afirma. “La reforma procesal laboral en el Perú, se inserta en un camino emprendido por nuestro país dentro de un proceso vertiginoso de cambio, y sobre todo de estabilidad económica y desarrollo así como también, de un proceso de cambio de importantes políticas públicas destinadas a la modernización y modelación del sistema judicial a los principios de un estado de derecho” (p.100).

### **En el ámbito local**

En la región Ancash existe dos Distritos Judiciales, una de ella con ámbito de la zona costa y la que tiene por nombre el Distrito Judicial del Santa y otro con ámbito de la zona sierra de

nuestra región, denominada Distrito Judicial de Ancash, ambos distritos son los encargados de administrar justicia a los ancashinos.

Nuestra localidad está dentro de la jurisdicción del Distrito Judicial de Ancash, desde donde se imparte justicia a los pobladores de esta zona del Callejón de Huaylas. En muchas ocasiones se ha podido apreciar protestas, plantones en muestras de rechazo por la falta de celeridad y malas decisiones de los jueces. Se pueden apreciar en estas protestas pancartas como “Poder Judicial vergüenza Nacional”, “Abajo Jueces comeros” “Nido de ratas” entre otras frases que resumen el descontento con la labor de los jueces. Es una realidad, reflejo de la realidad nacional, las decisiones de los jueces, está marcada por decisiones, más de interés económico, que jurídico legales, haciendo que los justiciables, tengan el sentimiento de “hacer justicia por sus propias manos”.

En el distrito judicial de Ancash – Huaraz, el que atiende los casos laborales, en primera instancia es el Juzgado Especializado de Trabajo de Huaraz, quien emitió su sentencia, el cual será sometido al análisis, bajo los parámetros de la doctrina, las normas, la jurisprudencia y normas internacionales para luego llegar a la conclusión y poder emitir recomendaciones para la mejora en calidad de las sentencias emitidas por dicho juzgado, si así, lo amerite el caso. Y los que ven en segunda instancia, es la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Ancash, que en Sentencia de Vista emitirá su resolución sobre el caso, el que también será analizado para el amparo de las normas laborales internas, la doctrina laboral, como también la jurisprudencia laboral en marcado en el ordenamiento jurídico peruano y tratados internacional pertinentes al derecho laboral.

## **II. REVISION DE LA LITERATURA**

### **2.1. ANTECEDENTES**

#### **2.1.1 ANTECEDENTE INTERNACIONAL**

Existe gran preocupación por la humanidad de conseguir la ansiada justicia, para ello busca incesantemente mejoras en las decisiones judiciales, trayendo consigo múltiples reformas judiciales a lo largo y ancho del mundo. Numerosos países realizan esfuerzos para poder elevar la calidad de las sentencias judiciales, llevándolos a firmar tratados con organismos internacionales ligados a la justicia internacional.

Es preocupación también de doctrinarios y estudiosos del derecho, a esto se suman también instituciones ligadas al derecho.

Mayoral y Martínez (2013) en su investigación en la calidad de justicia de España manifiesta que de los pocos estudios realizados sobre la materia, se destacan cuatro elementos fundamentales al analizar y evaluar el buen funcionamiento de la justicia: El acceso a la justicia de forma igualitaria para todos, sin existir barreras económica y legales para los ciudadanos de escasos recursos económicos. Como también la imparcialidad, la eficiencia judicial y la independencia judicial todo ello para aplicar el derecho sin incurrir a errores legales.

Soto (2017) propone algunos puntos para medir la calidad de sentencias: a). Que se respete la congruencia interna y externa de la resolución. Y que el fallo no contenga puntos contradictorios. b). La calidad de argumentos que den sustento a la sentencia, lo que conocemos como fundamentación y motivación de las resoluciones judiciales. c). El apego a los principios de la ley, la constitución y la jurisprudencia. d). Que se tome en consideración a los grupos vulnerables, buscando su protección. e). Tomar en consideración que la finalidad

de los órganos jurisdiccionales es hacer efectivo el principio de justicia, no solo de manera formal, sino material. f). Que las determinaciones se hagan en forma clara y entendible a la sociedad.

La preocupación por la calidad de las organizaciones públicas no es un tema novedoso, pero había sectores que no estaban involucrados en esta preocupación, pero con el avance tecnológico y el avance de las ciencias, esta preocupación se ha extendido a la administración de justicia, la implantación de sistemas de calidad en el sector de justicia, nos presenta un panorama de análisis que contribuye un reto (Hernández, 2012).

### **2.1.2 ANTECEDENTE NACIONAL**

En el Perú se puede apreciar que las instituciones públicas buscan mejorar las decisiones judiciales y para ello realizan estudios con el objetivo de emitir recomendaciones sin romper la autonomía que tienen los jueces en sus decisiones, tal es el caso de SERVIR (2020) que hace muy poco ha realizado, un análisis de sentencias judiciales en el ámbito laboral, “La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, a través de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, en el marco de su rectoría, ha realizado el estudio “Análisis de las sentencias judiciales que ordenan la reincorporación de servidores civiles a los gobiernos regionales 2019”, con la finalidad de conocer si el cumplimiento de dichos mandatos genera algún impacto para el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

Las entidades públicas, a lo largo de los años, han sido notificadas con resoluciones de sentencias judiciales que les ordenan la reincorporación de exservidores y exlocadores de servicios. El cumplimiento de estos mandatos por parte de las entidades públicas genera efectos de carácter presupuestal, organizacional, entre otros.

El análisis realizado por SERVIR parte de la información proporcionada por los gobiernos regionales de Piura, Loreto, Lambayeque, Tacna, Junín, Tumbes, Pasco, Cajamarca, Ucayali, Callao, Amazonas, Lima, Huánuco y Apurímac.

El estudio se basa en el análisis de 372 casos de reincorporación de personas a dichos gobiernos regionales, que incluye la revisión de sentencias de primera y segunda instancia, resoluciones de Corte Suprema y Sentencias del Tribunal Constitucional.

SERVIR, en aras de cautelar los principios que inspiran el servicio civil en el sector público, así como procurar lograr el orden en materia laboral dentro del Estado, ofrece consideraciones a las entidades públicas para que cuenten con mayores argumentos jurídicos y técnicos para cautelar los intereses del Estado, así como el interés público, al momento de ejercer legítimamente el derecho de defensa en representación del Estado ante los órganos jurisdiccionales correspondientes”.

Los análisis de calidad de las sentencias también son labores asumidas por las universidades peruanas, como es el caso de la Universidad Los Ángeles de Chimbote – Uladech, que en su preocupación sobre la materia, pone a disposición en su repositorio universitario, Tesis de graduados en la Escuela de Derecho que han desarrollado “La calidad de Sentencias de Primera y Segunda Instancia en los Distritos Judiciales de la región Ancash”

En nuestro caso el análisis a desarrollar es una sentencia emitida en primera y segunda instancia en el ámbito laboral, por lo que también es menester desarrollar la evolución del Derecho al Trabajo en el Perú, para ello recurrimos a Boza (2014) en su análisis sobre la evolución del derecho del trabajo en el Perú nos manifiesta que “la evolución histórica del derecho laboral en el Perú está marcado por muchas variantes... La Republica Peruana del siglo XIX, empezó a experimentar una serie de conflictos reivindicativos, en los cuales los

trabajadores exigían mejoras en las condiciones que prestaban sus servicios. En aquel entonces, el trabajo obrero se encontraba regulado principalmente en el artículo 540 del Código Civil de 1852, cuya regulación sobre el contrato de locación de servicios era aplicada para regular el servicio prestado por los trabajadores... Es con el inicio del siglo XX que el Estado Peruano empieza a intervenir progresivamente en las relaciones de los trabajadores con los empleadores mediante su labor legislativa. La incipiente legislación protectora empezó por abordar, el tema de los accidentes de trabajo, que estaban causando índices de mortalidad muy altos. Así, siguiendo la Ley de Accidentes de Trabajo de España de 1900, se aprobó la Ley sobre Responsabilidad del Empleador sobre los Accidentes de Trabajo, Ley 1378, del 24 de enero de 1911”

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1 SUSTANTIVAS**

#### **2.2.1.1 Acto Jurídico**

Orrego (2020) hace referencia a Rodrigo Barcia para definir el Acto Jurídico “la manifestación de voluntad formada con la intención de producir efectos jurídicos. Esta manifestación de voluntad, causa los efectos jurídicos queridos por su autor y previstos por el ordenamiento jurídico. Tales efectos, agrega Barcia, pueden consistir en crear, modificar, transmitir o extinguir una relación jurídica, es decir, derechos u obligaciones”

#### **2.2.1.2 Jurisdicción.**

La jurisdicción en el ámbito del derecho ha sido conceptualizada desde la doctrina del derecho. Espinoza (2012) hace referencia a García Toma “la expresión jurisdicción proviene de las voces latinas ius y dicere, que juntas significan “aplicar o declarar el derecho”; así la jurisdicción implica...el atributo de la aplicación de las leyes del Estado sobre las personas y bienes ubicados dentro de su territorio”.



Según el diccionario de la Real Academia Española (2020) define a la Jurisdicción de la siguiente manera: “Potestad, derivada de la soberanía del Estado, que aplica el derecho al caso concreto, ordinariamente a través de la resolución definitiva de controversias, según unas exigencias procesales bien determinadas, y cuyos sujetos naturales son los tribunales de justicia, integrados por jueces independientes”.

### **2.2.1.3 Poder Judicial**

Es un poder del Estado encargado de administrar justicia, en el artículo 38 de la Constitución Política del Perú dice: “La potestad de administrar justicia emana del pueblo y se ejerce por el Poder Judicial a través de sus órganos jerárquicos con arreglo a la Constitución y a las leyes”.

El Estado Peruano tiene tres poderes, sobre las cuales se da el equilibrio de poderes. Un Poder Ejecutivo encargado de administración pública, cuya máxima autoridad es el Presidente de la República, quien es elegido por un periodo de 5 años. Un poder Legislativo encargado de emanar leyes y fiscalizar la actuación del Poder Ejecutivo, sus miembros son elegidos cada cinco años, mediante voto democrático. El Poder Ejecutivo encargado de ejercer y administrar justicia respetando el ordenamiento jurídico, bajo el amparo de la “madre de todas las leyes” la Constitución Política del Perú del año 1993, aprobada mediante referéndum popular. El Poder judicial se vale de sus órganos competentes para administrar justicia, como la Corte Superior de Justicia que tiene competencia a nivel nacional, luego siguen las Cortes Superiores, máximo órgano dentro de un Distrito Judicial.

### **2.2.1.4 El Derecho Laboral**

El derecho laboral como una rama del derecho, trata de la relación del trabajador con su empleador. Esta rama del derecho su estudio ha sido desarrollado, por la doctrina, tal es el caso de Reyes (2015) nos manifiesta: “El Derecho Laboral es un derecho protector de la clase

trabajadora, a su vez busca el equilibrio de los factores de producción, capital y trabajo, al garantizar que las fuentes de empleo y la productividad permitan un nivel de vida digno al trabajador y su familia. Una vez que sabemos de dónde se desprende el derecho laboral es necesario conocer su significado, por lo que ya se conoce que este Derecho es el que se refiere a las relaciones laborales y obligacionales del trabajador con el patrón, y viceversa.

El derecho Laboral ha sido estudiado por Boza (2014) y nos manifiesta. “El derecho al trabajo constituye la respuesta jurídica que el Derecho brinda a un fenómeno social relevante: una relación jurídica – económica de carácter contractual entre dos partes –contrato de trabajo-, en la que una de ellas el trabajador, pone su fuerza de trabajo a disposición de la otra parte, el empleador, para que este lo dirija, al cambio de pago de una retribución” (p.14).

#### **2.2.1.5 Conflictos Laborales**

La controversia en la relación empleador y trabajador, se dan de manera constante siendo necesario la participación de un tercero, para la resolución del litigio.

Doctrinarios del derecho han conceptualizado esta figura jurídica. Es el caso de Romero (2011) que manifiesta lo siguiente: “En el derecho, el conflicto se utiliza para indicar “posiciones antagónicas”, el cual es un fenómeno social, que expresa una posición de intereses. El conflicto de trabajo, son controversias que nace de una relación laboral, entre un trabajador y un empleador.

Los conflictos laborales son una constante en la relación de trabajador-empleador, por las diversas controversias que se dan en la dinámica de esta relación. La historia nos muestra como un conflicto laboral se convierten en conflictos sociales que ponen en jaque al mismo sistema político, a ello obedece las jornadas de las grandes luchas de obreros en busca de mejoras salariales como también de derecho laborales.

Para evitar todo ello, el estado va creando condiciones para encausar demandas laborales como en el caso concreto peruano se viene implementando la Nueva Ley Procesal del Trabajo y que estas cumplan el rol de resolver conflictos y controversias laborales.

#### **2.2.1.6 Contratos de Trabajo**

Es un acuerdo entre el trabajador y el empleador, donde el trabajador se compromete a realizar cierta actividad a cambio de una retribución económica. En ese sentido se encuentra en condiciones de dependencia y subordinación frente a un empleador o patrón (Reynoso, 2011).

Valderrama, Hilario, Tarazona, Sánchez y Barzola (2016) en su análisis sobre el contrato de trabajo y utilizando la jurisprudencia afirman: “El contrato de trabajo presupone el establecimiento de una relación laboral permanente entre el empleador y el trabajador, en virtud de la cual el trabajador se obliga a prestar servicios al empleador de manera personal y directa a cambio de una remuneración.

El vínculo de subordinación jurídica implica que el trabajador debe prestar sus servicios bajo la dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar ordenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador” (p. 12).

#### **2.2.1.7 Trabajo Personal**

Es el Trabajo humano prestado en forma personalísima por las personas naturales; sea un trabajo manual o un trabajo intelectual, regulado por el Derecho del Trabajo (Arévalo, 2016).

### **2.2.1.8 Trabajo Productivo**

Es el trabajo de carácter productivo, destinado a crear servicios y bienes necesarios para la subsistencia de quien lo realiza, reportándole un beneficio económico, expresado generalmente en dinero (Arévalo. 2016)

### **2.2.1.9 Trabajo Dependiente**

La dependencia, es un requisito definidor del trabajo objeto del Derecho del Trabajo (...) y debe de ser entendida como el sometimiento del trabajador al empleador, quien dirige o direcciona el centro de trabajo (Arévalo, 2016)

### **2.2.1.10 Remuneración del Trabajo**

El Tribunal Constitucional nos señala al respecto “(...) que remuneración, en tanto derecho fundamental, es la retribución que recibe el trabajador en virtud del trabajo o servicio realizado para un empleador (...)” (Arévalo, 2016)

La remuneración es conceptualizada por Toyama y Vinitea (2017) de la siguiente manera: “La remuneración es uno de los tres elementos esenciales del contrato de trabajo, representa todo lo que percibe el trabajador por los servicios prestados, sea en dinero o en especie, siempre que sea de su libre disposición. Significa, por lo tanto, una ventaja o incremento patrimonial para el trabajador y su familia, sin tener en cuenta la condición, el plazo, o la modalidad de entrega, salvo que, ciertamente, se encuentre excluido legalmente o que por definición, no ingrese dentro de la referida institución” (p.173).

### **2.2.1.11 Audiencia de Conciliación**

Avalos (2016) en su comentario sobre las audiencias de conciliación manifiesta que es medio alternativo de solución de conflictos laborales, donde un tercero llamado conciliador, quien colabora para que las partes en controversia decidan en qué términos resolverá sus controversias. Existiendo la conciliación extrajudicial y judicial. La conciliación judicial se lleva dentro del proceso judicial y forma parte como una etapa del proceso judicial. Cabe recordar que el acta de conciliación tiene la calidad de cosa juzgada.

### **2.2.1.12 Competencia**

Avalos (2016) manifiesta que de acuerdo al Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, los órganos encargados de ejercer competencia de litigios laborales son los juzgados de paz letrados y juzgados especializados de trabajo y las salas laborales de la corte superior y las salas de derecho constitucional y social de la corte suprema de justicia de la Republica.

### **2.2.1.13 Competencia por la Materia**

Malca (2013) manifiesta. “La competencia por razón de la materia se determina en función de la relación jurídica que subyace al conflicto de interés o a la incertidumbre jurídica que sirve de sustrato al proceso y, en especial, por la pretensión...los entes que están llamados a administrar justicia en materia laboral de acuerdo con el artículo 54 de la LOPJ, son los Jueces de Paz letrados laborales, los Juzgados especializados laborales, las salas especializadas laborales y la Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema de la Republica” (pp. 156-157).

### **2.2.1.14 Competencia por Función**

Malca (2013) nos indicara. “Se puede observar que la NLPT desarrolla la competencia funcional vertical debido a que el artículo pertinente se dedica a regular los medios impugnatorios, lo cual como ya hemos mencionado, se produce con la finalidad de garantizar el derecho a la pluralidad de instancias” (p. 2020).

#### **2.2.1.13 Instancia**

Alvarado (2016) al referirse sobre el concepto de instancia manifiesta. “Como el derecho que tiene toda persona (gente o ente) de dirigirse a la autoridad para obtener de ella, luego de un procedimiento, una respuesta cuyo contenido final no puede precisarse de antemano...una resolución de autoridad” (p. 82). En el marco jurídico peruano está establecido la pluralidad de instancia.

#### **2.2.1.14 La Denuncia**

Alvarado (2016) sobre el tema indica: “Es la instancia mediante el cual un particular efectúa una participación de conocimiento a una autoridad para que ella actúe como debe hacerlo según la ley” (p. 83).

Según el diccionario panhispánico de la Real Academia Española (2020) la palabra Denuncia es conceptualizada de la siguiente manera: “Acto por el que cualquier persona, en cumplimiento o no de una obligación legal, pone en conocimiento de un órgano administrativo, la existencia de un determinado hecho, que pudiera justificar la iniciación de oficio de un procedimiento administrativo”.

#### **2.2.1.15 La Petición**

Para Alvarado (2016) es: “La instancia primaria dirigida por un particular a una autoridad que puede resolver por sí misma acerca de la pretensión sometida a su decisión” (p. 83).

La petición según el diccionario panhispánico de la Real Academia Española (2020) es: “Escrito en el que se formaliza el derecho de pedir algo, individual o colectivamente, a una institución pública, administración o autoridad”

## **2.2.2 Principios De La Función Jurisdiccional En Materia Laboral**

### **2.2.2.1 Los Principios del Proceso Laboral**

Según Romero (2011) todo sistema jurídico se base sobre principios, que son sus líneas directrices. Los principios del derecho procesal laboral, son una guía para la interpretación y aplicación de la norma procesal. Estos principios son parte integrante de los principios del derecho del trabajo, ambos se unen, se confunden, se entre mezclan, porque muchos de los principios del derecho sustantivo, están presentes en los derechos adjetivos o procedimentales.

Los principios del proceso laboral son abordados por el diccionario panhispánico de la Real Academia española, y lo conceptualiza de la siguiente manera: “Conjunto de normas tradicionalmente no legales y supletorias a la ley, constituido por doctrina o aforismos propios del derecho procesal laboral que gozan de general y constante aceptación de juristas y tribunales de esta jurisdicción y deben orientar la interpretación y aplicación de las normas procesales”.

Malca (2013) en su investigación del derecho laboral y la aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, aborda los principios que inspira el nuevo proceso laboral, y los conceptualiza de la siguiente manera: “Los principios generales del derecho, son los enunciados normativos más generales, que sin haber sido integrados muchas veces al ordenamiento jurídico en virtud de procedimientos formales, se entienden, forman parte de él, por que sirven de fundamento a otros enunciados normativos particulares, o recogen de manera abstracta el contenido de un grupo de ellos”(p.107). Estos principios son rectores de la actuación de los actores en el derecho laboral como lo manifestará Malca (2013) “Estos principios, son utilizados por los jueces, los legisladores, los creadores de la doctrina y por los juristas en general, sea para integrar lagunas legales o para interpretar normas jurídicas cuya aplicación resulta dudosa. Son enunciados normativos que expresan un juicio

deontológico acerca de la conducta a seguir en cierta situación o sobre otras normas del ordenamiento jurídico. Cada uno de estos principios generales del derecho, es un criterio que expresa un deber de conducta para los individuos, el principio o un estándar para el resto de las normas” (p.107).

#### **2.2.2.2 Principio oralidad**

El principio de oralidad permite que los litigantes puedan hablar directamente con el juez, y este tiene la posibilidad de darse cuenta de las falsedades y sofismas para inmediatamente pedir su esclarecimiento, el principio de oralidad permite que se cumplan otros principios como el de veracidad, concentración, inmediación y celeridad (Romero, 2011).

Según el diccionario de la Real Academia Española (2020) señala sobre el Principio de Oralidad lo siguiente. “Principio que entraña que las actuaciones judiciales se desarrollan preferentemente por el procedimiento oral, sin perjuicio de su documentación, y se proyecta en la concentración en un solo acto de las distintas actuaciones judiciales, singularmente en la fase del juicio oral o vista. Junto con el principio de inmediación, constituye el marco para la práctica de la prueba por el órgano judicial de instancia”.

El principio de la oralidad es la novedad más resaltante de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, como también Malca (2013) lo entiende así, cuando manifiesta: “A diferencia del anterior sistema normativo procesal, y sobre todo por una política de resaltar la oralidad como predominante en este nuevo sistema, se ha introducido de manera expresa este principio en el Artículo I de su Título Preliminar, como referimos, aquel cumple una función de expresar una nueva filosofía de esta reforma, no pretendiendo con el devenir del tiempo, resultar un concepto que goza solamente de validez, sino asegurar su aplicación de una manera efectiva, generando las condiciones para la misma; del mismo modo, tampoco pretende especificar que se trata de un proceso exclusivamente oral, sino que tal como se ha asumido en la mayoría de las reformas laborales en Latinoamérica, a excepción de Venezuela



que es casi total, nos encontramos ante una oralidad dictada, siendo el caso del Perú y en forma preponderante en los procesos por audiencia” (p.112)

### **2.2.2.3 Principio Protector**

Se parte de la premisa que el trabajador es la parte más débil dentro de toda relación laboral, por considerar al trabajador en clara desventaja económica y socialmente frente a su empleador, motivo por el cual la ley debe acudir a su protección (Arévalo, 2016).

### **2.2.2.4 Principio de inmediación**

Este busca que el juez que va resolver el conflicto dirija personalmente las actuaciones y diligencias más importantes del proceso, permitiéndole conocer mejor los hechos y la sinceridad de la actuación de las partes, pero también por este principio las partes pueden apreciar la idoneidad y personalidad del magistrado (Romero, 2011).

Este principio ha sido desarrollado por estudiosos del derecho como también por especialista en materia laboral, y la Real Academia Española en su diccionario panhispánico del español jurídico manifiesta lo siguiente. “Principio según el cual los jueces, los magistrados miembros del tribunal y los secretarios judiciales, respecto de aquellas funciones que les son propias, habrán de estar presentes en la práctica de las pruebas y en cualquier otro acto que deba llevarse a cabo contradictoria o públicamente”

### **2.2.2.5 Principio de Irrenunciabilidad**

Este principio niega validez jurídica a todos los actos del trabajador que implique una renuncia a sus derechos laborales (...) este principio evita que el trabajador urgido por una

necesidad de encontrar un empleo o continuar en ella, pueda aceptar la imposición del empleador (Arévalo, 2016).

Nuestra norma Constitucional ha recogido principios que regulan la relación laboral, como es el Principio a la Irrenunciabilidad del Derecho, que se encuentra contenida en el numeral 2 del artículo 26 de nuestra Carta Magna, el cual debe de entenderse en palabras de Víctor Ferro Delgado como “(...) un elemento central de protección que el ordenamiento laboral confiere al trabajador, toda vez que carecería de eficacia que la legislación reconociera un conjunto de beneficios destinados a atenuar la condición de desigualdad entre el empleador y el trabajador, y simultáneamente se reconociese a éste capacidad para renunciar o disponer de tales derechos”. (Exp. N° 00852-2015-0-0201-JR-LA-02)

#### **2.2.2.6 Principio de Concentración**

Antes que un principio es un mecanismo para lograr la celeridad del proceso. Consiste en efectuar varios actos procesales en una sola diligencia, el objetivo de este principio es que los actos procesales se concentren en la audiencia de juzgamiento (Romero, 2011).

En su análisis sobre los principios que rigen la Nueva Ley Procesal del Trabajo en el Perú, Malca (2013) afirma. “Sobre lo especificado. Véscovi señala que el principio de concentración pretende reunir toda la actividad procesal en la menor cantidad de posibles actos y a evitar la dispersión, esto en consecuencia contribuye a la aceleración del proceso, así mismo enfatiza que dicho principio se cumple fundamentalmente a través de la audiencia, etapa en la cual, se concentra la recepción de la prueba, el debate oral y la sentencia” (p.117).

#### **2.2.2.7 Principio de economía procesal**

Este principio no solo se refiere a la reducción del gasto, sino también a la economía del tiempo y esfuerzo. La economía del gasto está referida a que los costos de trámite no impida la realización de justicia, en la economía del tiempo es que los procesos se desarrollen en el menor tiempo (Romero, 2011).

Malca (2013) sobre el principio de economía procesal indica. “Monroy Cabra resume que mediante este principio debe de buscarse el mayor resultado con el mínimo del empleo de la actividad procesal. Agregando Hurtado Reyes que el principio de concentración coadyuva a tal propósito, pues la idea es no permitir actos procesales innecesarios...este principio se encuentra íntimamente ligado al de celeridad” (p.122).

Este principio también ha sido conceptualizado por el diccionario panhispánico del español jurídico de la Real Academia Española (2020) el cual indica. “Principio que debe inspirar cualquier proceso y obliga a tratar de evitar actuaciones innecesarias, normalmente por ser reiteración de las ya practicadas”.

#### **2.2.2.8 Principio de Celeridad**

Este principio está relacionado, a la obligación de respetar los plazos establecidos según la ley, las que deben de ser cortos, para que el proceso culmine rápidamente, debiendo el magistrado tomar las medidas del caso para lograr la pronta, oportuna y eficaz solución al conflicto de interés (Puente, 2015)

Este principio ha sido analizado por Malca (2013) al respecto indica. “Para el procesalista peruano, Juan Monroy Gálvez: “Este principio se presenta en forma diseminada a lo largo del proceso, en medio de normas impeditivas y sancionadoras a la dilación innecesaria, así como a través de mecanismos que permiten el avance del proceso con prescindencia de la actividad de las partes”...de la misma opinión es Pablo Sánchez Velarde al señalar que: “La celeridad procesal aparece como un principio dirigido a la actividad procesal, sea del órgano

jurisdiccional como del órgano fiscal, a fin de que las diligencias judiciales se realicen con la prontitud debida, dejando de lado cualquier posibilidad que implique demora en el desarrollo y continuidad del procedimiento” (p.119)

El diccionario panhispánico del español jurídico de la Real Academia Española (2020) define a este principio de la siguiente manera: “Principio rector del proceso laboral que hace referencia a la necesidad, de que, dadas las cuestiones ventiladas de que ordinario se refieren a aspectos esenciales de la vida y sostenimientos de los litigantes (despido, desempleo, pensiones, etc.), todas las actuaciones procesales se lleven a cabo con prontitud y rapidez”

### **2.2.2.9 Principio de Primacía de la Realidad**

Rosas (2015) nos refiere que el principio de Primacía de la Realidad es el uno de los principios laborales más importantes y los más invocados por los demandantes y operadores jurídicos, y el cual también el Tribunal Constitucional ha conceptualizado al principio de primacía de la realidad, en base a la existencia de discordia entre los hechos y los documentos formales deba darse la preferencia a lo que ocurre en la realidad.

Malca (2013) con referencia al principio de primacía de la realidad indica: “El maestro Américo Plá, nos refiere que: “El principio de primacía de la realidad significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir a lo que sucede en el terreno de los hechos”...En nuestro parecer, al ser el proceso laboral de naturaleza social, el operador jurisdiccional debe perseguir la verdad verdadera, y el principio de primacía de la realidad actúa como un hilo conductor para ello, pero no es en sí la verdad, lo que se puede confundir con el principio de veracidad, sino mediante este principio se opera para llegar a esta, por lo tanto importa el ejercicio de la facultad del juez para poder descubrir los contratos laborales encubiertos en forma civiles o los contratos modales que revisten en la realidad una naturaleza

indeterminada. Es decir, este principio implica destruir la simulación, cosa que no se puede realizar con la veracidad, estamos hablando de un principio con caracteres operativos” (p. 128).

Este principio también ha sido desarrollado por la jurisprudencia peruana, en reiteradas oportunidades el Tribunal Constitucional ha señalado: “(...) 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” (STC N° 1944-2002-AA/TC, fundamento 3).

#### **2.2.2.10 Principio de Continuidad**

A la luz de la doctrina es establecido en términos de Américo Plá Rodríguez “Para comprender este principio debemos partir de la base de que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, o sea que la relación Laboral no se agota mediante la realización instantánea de cierto acto sino que dura en el tiempo. La relación Laboral no es efímera sino que presupone una vinculación que se prolonga” (Expediente N° 00852-2015-0-201-JR-LA-02)

### **2.2.3 El Derecho Procesal Laboral**

#### **2.2.3.1 Definición**

Para definir el derecho procesal laboral, buscaremos en primera instancia definir el Derecho Procesal para ello recurriremos a Malca (2013) que en la investigación que realiza sobre el

derecho procesal y poder definirlo, acudiendo a doctrinarios del derecho indica lo siguiente: “Disciplina que estudia por un lado el conjunto de actividades que tienen lugar cuando se someten a la decisión de un órgano judicial o arbitral, la solución de cierta categoría de conflictos jurídicos suscitados entre las partes o cuando se requiere la intervención de un órgano judicial para que constituya, integre o acuerde eficacia o determinada relación o situación jurídica” (p. 37). La Real Academia Española (2020) mediante su diccionario panhispánico conceptualiza al derecho procesal: “Rama del derecho relativa a las normas que regulan la función jurisdiccional del estado, que incluyen la organización y funciones de los órganos jurisdiccionales, sus competencias, los procedimientos a través de los cuales se desarrollan las diferentes clases de procesos, y el ejercicio de los derechos procesales de los ciudadanos”.

El Derecho Procesal Laboral es una rama del derecho, que su finalidad es el estudio de la naturaleza comportamiento del proceso laboral, como una herramienta de solución de conflictos, que se dan en las relaciones del ámbito del trabajo (Romero, 2011).

En el Perú desde el 13 de enero del 2010, se viene implementando gradualmente en los diferentes distritos judiciales la Nueva Ley Procesal del Trabajo, que según los estudiosos de la materia, como también juristas han aplaudido, porque indican que el Perú, se pone a la vanguardia en materia procesal laboral. En esa medida en el distrito Judicial de Ancash – Huaraz se viene implementando desde el 2015 la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Algunas bondades de la nueva norma procesal es la rapidez de sus actuaciones y la oralidad como centro de las actuaciones de la partes, como también el uso de la tecnología para las notificaciones electrónicas.

### **2.2.3.2 Clases de Proceso Laboral**

### **2.2.3.2.1 El Proceso Ordinario Laboral**

Romero (2011) nos manifiesta que son procesos especiales que regulan separadamente los aspectos procesales generales, como la demanda, la prueba, la sentencia, los medios impugnatorios, el juez competente es el Juez Especializado de Trabajo. Para un mejor conocimiento del proceso ordinario es necesario establecer un perfil aproximado: Presentación de la demanda, Calificación de la demanda en los aspectos de admisibilidad y procedencia, Traslado de la Demanda, Audiencia de conciliación, Audiencia de Juzgamiento, Etapa de confrontación de posiciones, Etapa de actuación preparatoria y Alegatos y sentencia.

### **2.2.3.2.2 El Proceso Abreviado Laboral**

El proceso abreviado laboral son conocidos por los juzgados de paz letrados laborales y por el juzgado especializado de trabajo, los primeros conocen aquellos que no superen a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP). Este proceso tiene menos duración que el ordinario, todo se realiza en una audiencia única (Romero, 2011).

### **2.2.3.2.3 El Proceso Impugnatorio de Laudos Arbitrales económicos**

Llamamos proceso impugnativo de laudos arbitrales económicos al proceso seguido a fin de que en sede judicial se pronuncien sobre la validez del laudo. Esta no es sino otra vía procedimental laboral consistente en el cuestionamiento laudos que resuelven controversias de contenido económico. (Avalos, 2016, p. 571)

#### **2.2.3.2.4 Proceso Cautelar**

La medida cautelar “es un instituto jurídico por medio del cual se garantiza la efectividad de la sentencia a dictarse en un proceso frente a los riesgos derivados de la demora del mismo. Para ello, el órgano jurisdiccional que conoce el proceso cuya, decisión se requiere garantizar (proceso principal), luego de evaluar, si se presentan los presupuestos exigidos por la ley, dicta una resolución, a pedido de parte, que dispone el otorgamiento de una medida adecuada para poder garantizar la eficacia de la sentencia (medida cautelar). (Avalos, 2016, p.580)

#### **2.2.3.2.5 Proceso de Ejecución**

La especie “Proceso de Ejecución” es aquel cuya tramitación se caracteriza por ser bastante simple, habida cuenta que mediante él se le reclama a una persona el cumplimiento de una obligación contenida en un documento al que la ley expresamente le concede la categoría jurídica de irrefutable o irrefragable, salvo alguna causales de contradicción determinadas en el ordenamiento jurídico. (Avalos, 2016, p.610)

#### **2.2.3.2.6 Procesos No Contenciosos**

Los procesos no contenciosos o de jurisdicción voluntaria “son aquellos en los que se ventilan asuntos en los que no existe, al menos en teoría, conflicto de intereses o litigio, vale decir, no hay sujetos que asuman la calidad, propiamente dicha, de demandante y demandado, sin que ello obste que, dentro de nuestro sistema, se presente la figura de oposición. En tales procesos o procedimientos quienes lo promueven solicitan, por lo general,



en sede judicial o notarial, que se preste autorización para llevar acabo ciertos actos jurídicos, o que se homologuen o aprueben estos, o que se documenten, certifiquen o declaren determinadas situaciones también de orden jurídico, o, finalmente se pide que se fijen plazos o se dispongan medidas de protección”. (Avalos, 2016, p.631-632)

#### **2.2.3.2.7 Reglas de Conducta y Oralidad en las Audiencias**

La audiencia es el acto, en la cual las partes exponen ante el magistrado, y este se encarga de que se observen las reglas de conducta tales como: respeto a los participantes de la audiencia, colaboración con la justicia, no alegar hechos falsos, no obstruir la actuación de las pruebas, obedecer las órdenes dispuestas por el magistrado (Romero, 2011).

#### **2.2.3.2.8 La Notificación**

Es un acto procesal de comunicación, donde el magistrado da a conocer una resolución, diligencia o actuación a todos los involucrados en el proceso, la ley prevé que las notificaciones de las resoluciones se realicen mediante sistemas de comunicación electrónico u otro medio efectivo, que permita confirmar fehacientemente su recepción (Romero, 2011).

#### **2.2.3.2.9 Costas y Costos**

Según la Real Academia en su Diccionario panhispánico del español jurídico define a las Costas como: “Gastos realizados con ocasión del juicio y, en sentido amplio, también los honorarios del abogado y procurador y la retribución de otras actuaciones, como copias, traducciones y otros actos y documentos”. En nuestro expediente en análisis la juez resuelve

que el demandado no asuma ninguna condena en costas y costos, porque los gobiernos locales están exentos de dicha pena.

#### **2.2.3.2.10 Teoría del Caso**

La teoría del Caso no es otra cosa que el planteamiento de la argumentación de lo que la parte va a demostrar en el proceso...diremos en consecuencia, tal como lo señala Gerhard que la teoría del caso, es el resultado de la conjunción de la hipótesis fáctica, jurídica y probatoria que manejan los abogados. (Malca, 2013, p. 388).

#### 2.2.3.2.11 Resolución de Alcaldía

### **2.3 MARCO COCEPTUAL**

#### **2.3.1 La Sentencia**

Rumoroso (2016) en su estudio sobre la sentencia nos indica que es el acto más importante de la actuación jurisdiccional, siendo el culmen de todo proceso, donde se aplicara el derecho al caso presentado ante los órganos jurisdiccionales. Entonces diremos que la sentencia es la decisión del juez sobre un caso judicial.

La sentencia debe de guardar algunos parámetros rigurosos y eso nos lo recuerda Schönbohm (2014) cuando manifiesta: “La fundamentación de la sentencia es la parte más difícil en la elaboración de una decisión judicial. Una sentencia debe de ser fundamentada con todos los elementos esenciales que respaldan la parte dispositiva. Para cualquier juez es una tarea difícil. Y se complica aún más pues, además de tener que ser comprensible para el acusado, la víctima, y el público en general tiene que convencer al tribunal de alzada de que la decisión asumida es correcta (...) Una sentencia que puede convencer se caracteriza por un buen estilo. Un juez no solamente debe administrar justicia, sino también hacerlo correctamente.

Una característica esencial de un buen estilo es la claridad, la cual únicamente puede ser expresada por quien piensa también con claridad” (pp. 33-34).

### **2.3.2 Calidad**

Hernández (2012) en su investigación en la medición de calidad en los procesos judiciales manifiesta: “Conjunto de características inherentes a un producto o servicio que permiten a una organización el cumplimiento de los requisitos especificados y satisfacción de las expectativas generada por los clientes y usuarios”

La calidad un término muy utilizado en nuestros tiempos, las generaciones emergentes pos caída del muro de Berlín y con la llegada de nuevos patrones económicos exigen a todo “que hacer humano” contenga la calidad estandarizada, a ello no es ajeno el sistema judicial, en nuestro caso del sistema judicial peruano. Cada día hay más gente insatisfecha con la calidad de las sentencias y actuaciones de los magistrados. Y para poder medir la calidad de las sentencias se ha estandarizado en buena, regular y mala calidad.

### **2.3.3 Análisis**

Concepto definición (2019) “Un análisis es un estudio profundo de un sujeto, objeto o situación con el fin de conocer sus fundamentos, sus bases y motivo, de su surgimiento, creación o causas originarias. Un análisis estructural comprende el área externa del problema, en la que se establecen parámetros y condiciones que serán sujetas a un estudio más específico, se denotan y delimitan las variables que deben ser objeto de estudio intenso y se comienza el análisis exhaustivo del asunto de la tesis”.

### **2.3.4 Beneficios Sociales**

Son una parte de la retribución indirecta, que pretenden aportar a los trabajadores, se articulan a través de programas y dirigidas a los trabajadores como a sus familias, con ello se motiva a la productividad de los trabajadores y alcanzar los fines deseados (Briongos, 2014).

Los beneficios sociales como una retribución a la productividad de los trabajadores, no fueron dados, a concesión gratuita, sino bajo negociaciones colectivas, que también están amparadas por el ordenamiento jurídico peruano, pero forjados en jornadas de lucha emprendidos por la clase trabajadora. A pesar de todo ello, los empleadores rehúyen en dar cumplimiento a estos acuerdos, buscándole sacarle la vuelta a la ley y no cumplir con sus obligaciones pactadas y reconocidas por ley, con llevando a crear conflictos y recurrir a las instancias correspondientes para hacer valer sus derechos los trabajadores u obreros.

“Nuestro ordenamiento prevé para los trabajadores seis beneficios económicos de origen legal que se abonan durante la relación laboral... Las gratificaciones por fiestas patrias y navidad, la asignación familiar, la bonificación por tiempos de servicio, actualmente solo se entrega a trabajadores que adquirieron este derecho al mes de julio de 1995, el seguro de vida, la participación laboral: las utilidades, la CTS” (Toyama y Vinatea, 2017, p.189).

### **2.3.4 Determinación de la Cuantía**

Sobre la determinación de la cuantía. Malca (2013) afirma. “La unidad de medida para obtener la cuantía es la Unidad de referencia Procesal (URP), que se obtiene tomando en cuenta el 10% de la Unidad Impositiva Tributaria (UIT), correspondiente al inicio de cada año judicial (enero)” (p. 203). Para el año 2020 la UIT asciende a S/. 4,200.00, por lo que el URP para el presente año es de S/. 420.00.

### **2.3.5 Legitimidad por Obrar**

“La definición va a calificar a los sujetos que en la posición de demandantes o de demandados, son autorizados por la Ley para formular una pretensión determinada, contradecirla, ser llamados al proceso para hacer posible una declaración de certeza eficaz o intervenir en el proceso por asistirles un interés en su resultado” (Malca, 2013, p. 211).

### **2.3.6 Demanda**

“La palabra demanda tiene su origen en la voz latina “demandare”, que significa “pedir”, “solicitar”, por lo que de acuerdo con su etimología, la expresión demanda puede definirse como la petición que una persona formula a otra” (Malca, 2013, p. 233).

La demanda en materia laboral según Juape (2019) “ahora son la segunda materia más judicializada a nivel nacional, superando a las demandas civiles y de familia y solo por las demandas penales, reveló el laborista Jorge Toyama, socio del estudio Miranda & Amado Abogados...Toyama explicó que existen tres razones que explican esta judicialización de lo laboral (beneficios sociales de los trabajadores, sus derechos y como reclamar), se ha difundido entre los trabajadores y abogados, por mayor acceso a información, incluso virtual” (s/p)

### **2.3.7 Desnaturalización de los Contratos**

Valderrama, Melgarejo, Tarazona, Sánchez y Barzola (2016) manifiestan. “Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se consideran como de duración indeterminada...si el trabajador sigue laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado...si el trabajador continua prestando servicio efectivos, luego de concluida la obra”(p.32).

La precariedad laboral del trabajador, básicamente por le situación económica, que atraviesa nuestra patria. Y por desconocimiento de normas y leyes laborales muchos trabajadores permiten el abuso continuo de los empleadores. A pesar de haberse desnaturalizado sus contratos no accionan a los entes competentes para hacer respetar sus derechos laborales, contentándose con mantener un puesto de trabajo. Pero esta realidad va cambiando poco a

poco, va en aumento las demandas laborales por desnaturalización de los contratos, así lo han manifestado especialistas en la materia.

### **2.3.8 Contestación de la Demanda**

Malca (2013) manifiesta:

“La contestación de la demanda constituye el acto procesal más importante del demandado. En la contestación el demandado se pronuncia acerca de cada uno de los hechos de la demanda y establece su posición respecto a la pretensión del demandante.

La contestación de la demanda en el caso laboral tiene un plazo de 30 días de notificada la demanda. Y la contestación debe de contener el pronunciamiento de todos los puntos controversiales presentado por el demandante. En caso de no responder el emplazado, el proceso continúa”.

### **2.3.9 Compensación por Tiempo de Servicio**

Toyama y Vinatea (2017) en su trabajo amplio sobre beneficios sociales nos manifiestan sobre la CTS: “es el beneficio social más característico de nuestro ordenamiento laboral; constituye un elemento de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo para el trabajador y su familia ( es una suerte de seguro de desempleo financiado por las empresas y se deposita semestralmente en la entidad financiera elegida por el trabajador). Tienen derecho a percibirla todos los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, que cumplan cuando menos en promedio una jornada ordinaria de cuatro horas diarias” (pp. 233-234).

La jurisprudencia también ha desarrollado esta figura jurídica y se ha plasmado en sendas sentencias emitidas por los magistrados del poder judicial que lo conceptualizan de la siguiente manera:

De conformidad a lo prescrito por el artículo 1º del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, regulado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR, la

Compensación por Tiempo de Servicio 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. Son remuneraciones computables: la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé. Siempre que sean de su libre disposición, tal como lo estipula el artículo 9º de la indicada norma se excluye los conceptos contemplados en los artículos 19º y 20º del TUO del decreto Legislativo 650, debiendo tenerse en cuenta, lo dispuesto por el artículo 16º del citado dispositivo legal, respecto a la regularidad que deben observar “otros conceptos” a efectos de ser incluidos en la remuneración computable. El artículo 2º del citado dispositivo legal prescribe que la compensación por tiempo de servicios se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral, cumpliendo este requisito toda fracción se computa por treintavos, debiendo depositarse semestralmente en la institución elegida por el trabajador, teniéndose por cumplida y pagada la obligación, una vez efectuado el depósito sin perjuicio de los reintegros que deben efectuarse en caso de depósito insuficiente o que resulte diminuto. (Exp. N° 00852-2015-0-0201-JR-LA-02)

### **2.3.10 La Libertad Sindical**

La libertad sindical es producto de jornadas históricas de lucha, realizadas por los trabajadores. Este derecho es amparado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Toyama y Vinatea (2017) lo definen así: “Es el derecho que tienen los trabajadores para poder sindicalizarse sin autorización previa, con el fin de promover, desarrollar, fomentar, proteger y defender sus derechos e intereses en busca del mejoramiento social, económico y moral de sus miembros” (p.607)

## **II. HIPOTESIS**

Azañero (2016) nos indica que son ensayos de explicación del problema de investigación son enunciados de posibles respuestas, las que pueden ser falsas o verdaderas, resulta ser una tentativa de solución al problema planteado cuya característica es de orden real, comprensibles, concretos. En el caso de nuestra investigación no presenta hipótesis porque la universidad nos ha planteado la variable de estudio que es la calidad de sentencias.



## **IV. METODOLOGÍA**

### **4.1 Tipo y nivel de investigación**

#### **4.1.1 Tipo de investigación:**

**4.1.2 Cuantitativo:** La investigación, recolecta datos para probar la hipótesis, busca explicar las respuestas obtenidas, utiliza la estadística, analiza la causa y el efecto, hace mediciones de los fenómenos, se basa en la objetividad, los datos obtenidos poseen alta validez y confiabilidad las contribuirán al conocimiento general (Azañero, 2016).

**4.1.3 Cualitativo:** Su objetivo es la descripción de cualidades de un fenómeno, buscando concepto que abarquen esa realidad, considera al fenómeno como un todo, son estudios a pequeña escala, incorpora hallazgos que no se tenía previsto, existe una interacción con los sujetos en estudio, en este tipo de investigación, el investigador, plantea un problema pero no sigue un proceso claramente definido (Deluz, s.f.).

#### **4.2 Nivel de investigación:**

**4.2.1 Exploratorio:** El investigador aborda un tema poco estudiado, explorado (Azañero 2016). El cual nos permitirá dar los primeros pasos o sentar las bases para un estudio mucho más riguroso.

**4.2.2 Descriptivo:** Es la investigación que informa las características de las personas, lugares u objetos de existencia actual, este estudio orienta al conocimiento de la realidad en su espacio y tiempo determinado (Azañero, 2016)

### **4.3 Diseño de investigación:**

**4.3.1 No experimental:** En este tipo de diseño de investigación, se realiza sin manipular intencionalmente las variables, lo que se hace es observar el fenómeno de estudios tal como se presenta en la realidad para luego analizarlo (Azañero, 2016)

**4.3.2 Retrospectivo:** En la metodología de investigación se reconoce el estudio retrospectivo, que proviene del latín *retrospicere*, que significa “mirar hacia atrás, es echar un vistazo a los eventos que ya sucedieron (Ramos, 2014).

**4.3.3 Transversal o transeccional:** la recolección de datos se realizan en un solo acto, cuyo propósito es describir, analizar las variables y su interrelación en un momento dado y estas se dividen en diseño transeccionales explorativos y diseños transeccionales descriptivos (Azañero, 2016).

### **4.4 Universo y muestra**

#### **4.4.1 Universo:**

El Universo de nuestra investigación son los expedientes judiciales en materia laboral del Distrito Judicial de Ancash – Huaraz.

#### **4.4.2 La Muestra:**

La muestra de nuestra investigación son las sentencias de primera y segunda instancia del sobre Pagos de Beneficios Sociales y/o Indemnización u otros Beneficios Económicos en el Expediente N° 00852-2015-0-0201-JR-LA-02 del Distrito Judicial de Ancash – Huaraz 2018.

#### **4.5 Definición y operacionalidad de variables.**

**4.5.1 Definición:** Las variables de investigación en mención de Azañero (2016) son características, cualidades de un hecho o fenómeno que puede variar (adquirirse diversos valores) y que es apto de medirse (...) son características o propiedades cuantitativas o cualitativas de un objeto o fenómeno de investigación, adquiriendo valores. (p. 86)

**4.5.2 Operacionalización de Variable:** Es un proceso metodológico, que descompone las variables, iniciando de lo general a lo específico, subdividiendo a las variables para que el estudio de investigación tenga un mejor nivel académico, obteniendo así las dimensiones e indicadores (Azañero, 2016, p. 86).

#### **4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Azañero (2016) afirma que para la recolección de datos utiliza instrumentos de investigación, con el objetivo de extraer información y conclusiones, para el ello el investigador tendrá que seleccionar que instrumento de investigación va utilizar, como puede ser la utilización de una encuesta y la que contendrá las preguntas. Estas preguntas deben de estar extraídas de las variables, dimensiones e indicadores del trabajo de investigación.

La presente Investigación es de tipo descriptivo, por ello, se empleó el **Instrumento** la lista de cotejo, en base en cual se recogió la información suficiente sobre nuestro problema en estudio que es la “Calidad de Sentencias de Primera y Segunda Instancia Sobre Pago de Beneficios Sociales y/o Indemnización u Otros Beneficios Económicos - N° 00852-2015-0-0201-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Ancash – Huaraz 2018. Se complementó con la utilización de la ficha de análisis de contenido para realizar el estudio de sentencias judiciales en el sistema laboral peruano.

## **4.7 Plan de Análisis**

### **4.7.1 La primera Abierta y Explorativa.**

Ha sido una primera aproximación al fenómeno que se expresa en la realidad, de forma gradual reflexiva y guiada por los objetivos del estudio. La revisión y comprensión del fenómeno se ha basado en la observación, comprensión, análisis, concretándose en el contacto inicial para la recolección de datos.

### **4.7.2 La segunda más sistematizada en términos de recolección de datos.**

Actividad, también, orientada por los objetivos del estudio, profundizando en la sistematización de los datos que se van obteniendo de la observación y el análisis y técnicas de fichaje ayudado por un cuaderno de notas que servirán para las anotaciones correspondientes. Guardando coherencia con la ética de la investigación se procederá a poner en iniciales a las partes e intervinientes de la sentencia para no vulnerar sus derechos fundamentales

### **4.7.3 La tercera consistente en un análisis sistemático.**

Recogida la información necesaria, con los datos más relevantes y respetando los derechos de las partes de las sentencias y no vulnerar derechos contemplados en las normas y leyes, se procederán al cotejo y análisis bajo la doctrina del derecho, la jurisprudencia, las normas y leyes vigentes del sistema normativo peruano y los tratados internacionales.

La secuencia aplicada, en la recolección, análisis y organización de los datos se evidenciarán.

## **4.8 Matriz de Consistencia**

**Título:** Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales expedientes N° 00852-2015-0-0201-JR-LA-02, juzgado especializado de trabajo de Huaraz corte superior de justicia de Áncash – Huaraz. 2018

Enunciado del Problema	Objetivos	Variable
<p>¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00852-2015-0-0201-JR-LA-02 del Distrito Judicial de Ancash?</p>	<p>Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00852-2015-0-0201-JR-LA-02 del Distrito Judicial de Ancash</p>	<p>Calidad de las sentencias en los procesos culminados en el Distrito Judicial de Ancash.</p>
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes?</li> <li>• ¿Cuál es la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos del derecho?</li> <li>• ¿Cuál es la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de correlación y la descripción de la decisión?</li> <li>• ¿Cuáles es la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes?</li> <li>• ¿Cuál es la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos del derecho?</li> <li>• ¿Cuál es la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de correlación y la descripción de la</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.</li> <li>• Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos, del derecho.</li> <li>• Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de correlación y la descripción de la decisión.</li> <li>• Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.</li> <li>• Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos, del derecho.</li> <li>• Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de correlación y la</li> </ul>	

decisión?	descripción de la decisión.	
-----------	-----------------------------	--

#### 4.9 Principios éticos

La investigación es una profesión y la persona investigadora es portadora de un *ethos*. La elaboración de una tesis de grado bien hecha, es un acto de ética profesional (...) el *ethos* de la ciencia es tanto del empleo de métodos como imperativos, esto es, de normas técnicas y morales, que son para quienes participan en la ciencia, justas y orientadoras de las tareas. Integra códigos sociales, reglas y valores, obligatorios para los científicos y científicas (...) la ética profesional integra “el conjunto de principios morales y modos de actuar éticos en el ámbito profesional. (Piña y Aguayo, 2017, p.4).

## V. RESULTADOS

### 5.1. Resultados

**Cuadro 1: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia sobre PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACIÓN U OTROS BENEFICIOS ECONOMICOS; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el Expediente N° 00852-2015-0-0201-JR-LA-02, DEL DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH –HUARAZ. 2018.**

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9- 10]		
	EXPEDIENTE: 00852-2015-0-0201-JR-LA-02 MATERIA: PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACIÓN U OTROS BENEFICIOS ECONOMICOS JUEZ: TORRES QUISPE YAMILE OLINDA ESPECIALISTA: DIAZ RODRIGUEZ CRISS	El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple												

Introducción	<p>EUGENIA</p> <p>EMPLAZADO: PROCURADOR PÚBLICO MUNICIPAL</p> <p>DEMANDADO: MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA</p> <p>DEMANDANTE: RIMAC PAUCAR PAULINO BENJAMIN</p> <p>SENTENCIA</p> <p>RESOLUCIÓN N° 06</p> <p>Huaraz, dieciocho de marzo</p> <p>De dos mil dieciséis.-</p> <p>VISTA; la presente causa laboral, signada con el número 00852-2015-0-0201-JR-LA-02 seguido por PAULINO BENJAMIN RIMAC PAUCAR, contra la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA sobre DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO DE LOCACIÓN como pretensión principal, y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES (gratificaciones, vacaciones, compensación de tiempo de servicio, bono de productividad, bono de canasta trimestral y bono del día del trabajador), tramitado en la vía del Proceso Ordinario Laboral.</p> <p>PARTE EXPOSITIVA:</p>	<p>Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones?</p> <p>¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?</p> <p>Si cumple</p> <p>Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso.</p> <p>Si cumple</p> <p>Evidencia aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</p> <p>Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de</p>					X					
--------------	---	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--



	<p>De la demanda: Aparece de autos que de fojas sesenta y seis y de la aclaración del petitorio de fojas ochenta y uno, don PAULINO BENJAMIN RIMAC PAUCAR, interpone demanda contra MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA, para que declaren la desnaturalización de locación como pretensión principal, ya pago de beneficios sociales (gratificaciones, vacaciones, compensación de tiempo de servicio, bono de productividad, bono de canasta trimestral y bono del día del trabajador). Señala que laboró en forma continua y permanente bajo subordinación y dependencia, bajo contrato de locación de servicios no personales desde el uno de enero del año dos mil trece, como obrero de chofer de la Municipalidad Distrital de Independencia, labores que realizó de forma ininterrumpida hasta el treinta de marzo del año dos mil trece, sujeto a un horario de trabajo, subordinación y dependencia, labores realizadas de manera personal a cambio de una remuneración mensual.</p>	<p>lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>											10
<p>Postura de las partes</p>	<p>Audiencia de Conciliación: Citadas las partes a audiencia de conciliación conforme se aprecia de fojas ciento ochenta y nueve, y estando a que las partes no arribaron a un acuerdo conciliatorio, se dio por fracasada dicha etapa, debido a que el abogado de la parte demandante no tiene autorización ni facultades especiales para la conciliación, y se precisaron las pretensiones materia de juicio, se recibió el escrito de contestación y calificado el mismo, se ordenó la notificación de la misma conforme a ley, a fin de correr traslado a la parte demandante y se fijó fecha para la audiencia de juzgamiento.</p>	<p>Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. si cumple</p> <p>Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se</p>				x							

<p>De la contestación de la Demanda: La demandada contesta la demanda en los términos de su escrito entregado en audiencia de conciliación de fojas ciento ochenta y ocho a ciento ochenta y nueve, solicitando que se declare Infundada la demanda. Señala que contradicen los hechos de la demanda, por cuanto el accionante, pretende vía proceso judicial se le conozca vínculo laboral como chofer obrero sujeto al Decreto Legislativo N° 278. Niegan dicha pretensión en base a la Ordenanza Municipal N° 005-2011-MDI, en donde se aprueba nuevo instrumento de Gestión – Estructura Orgánica (Organigrama), cuadro de asignación personal, CAP, y reglamento de Organización y Funciones – ROF de la Municipalidad Distrital de Independencia. E indica que los choferes no son considerados obreros, por lo tanto debería ser desestimada su pretensión, señala además que el demandante no estuvo sujeto a subordinación, solo cumplió su labor de acuerdo al contrato de locación de servicio suscrito; concerniente a la pretensión sobre el pago de bonos podemos indicar que el demandante no está sindicalizado para tener los beneficios de convenio colectivo, así mismo se tiene en la entidad tres sindicatos como es SITRAMUN, SOGLE, SOMUN, que en una entidad donde existe más de un sindicato los trabajadores tienen que pertenecer a unos de los sindicatos, siendo así el demandante no está afiliado en ningunos de los sindicatos, por lo tanto no es de aplicación el Artículo 41 del Decreto Legislativo N° 25593. Respecto a otros beneficios sociales, según el informe de la Sub Gerencia de Recursos Humanos, prestó su servicio laboral, bajo la</p>	<p>asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>modalidad de contratos de locación de servicios desde el año dos mil tres hasta el año dos mil diez, que en el cuadro de asignación personal (CAF) aprobado por la Ordenanza Municipal N° 005-2011-MDI, que los trabajadores perteneciente al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, donde no existe ninguna plaza orgánica de chofer. Por tanto la pretensión incoada contra la entidad, debe declararse improcedente.</p> <p>Audiencia de Juzgamiento: Se llevó acabo la diligencia con asistencia de la parte demandada conforme obra a fojas ciento novena y ocho a doscientos, oportunidad en la que se efectuó la confrontación de posiciones, teniendo en cuenta las pretensiones materia de juicio; admitidas y actuadas las pruebas se concedió a la parte asistente, el termino de cinco minutos, para la exposición de sus alegatos finales; encontrándose la causa expedita para emitir sentencia.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

**Fuente:** sentencia de primera instancia en el EXPEDIENTES N° 00852-2015-0-0201-JR-LA-02, JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO DE HUARAZ CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANCASH – HUARAZ. 2018”

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

## **INTERPRETACIÓN.**

El cuadro 1 muestra que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente. En la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad. Por su parte, en la postura de las partes, se encontraron los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes, y la claridad; explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver, cumpliendo con todos los parámetros establecidos por la Universidad.

**Cuadro 2: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia sobre PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACIÓN U OTROS BENEFICIOS ECONOMICOS; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el Expediente N° 00852-2015-0-0201-JR-LA-02, DEL DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH –HUARAZ. 2018.**

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

Motivación de los hechos	<p>CONSIDERATIVA:</p> <p>PRIMERO: El proceso ordinario laboral es un mecanismo de protección de naturaleza procesal orientada a solucionar los conflictos jurídicos de estirpe laboral y en especial, los asuntos contenciosos que la ley señala como competencia de los juzgados especializados de trabajo, o de los jueces mixtos, en los lugares en que no hubiera los órganos jurisdiccionales antes mencionados, con el propósito de llegar a realizar la justicia, y por ende la paz social. Es de mencionarse que, se le ha otorgado la oportunidad a la demandada MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA a fin que comparezca al proceso, y formule los medios de su defensa que la ley le franquea.</p> <p>SEGUNDO: De conformidad con lo expresamente establecido por el artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497, respecto a la interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral, se señala que: “los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los Tratado Internacionales de los derechos humanos y la ley”; corresponde en dicho contexto</p>	<p>Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple</p> <p>Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez). No cumple.</p> <p>Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple</p> <p>Las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del</p>												
--------------------------	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

x

	<p>normativos resolver la presente Litis, considerando a la Constitución – conforme lo señala el autor Wilfredo Sanguineti Raymond – como: “(...) algo más que un catálogo más o menos amplio o restringido de derechos. En realidad dichos derechos no son otra cosa que la expresión jurídica de aquellos principios y valores éticos y políticos que el constituyente ha considerado que deben conformar las bases del sistema jurídico y, por lo tanto, de la convivencia social”. Asimismo, es pertinente resaltar, en primer lugar, el valor de la oralidad dentro de la dinámica que encierra el nuevo procesal laboral, puesto que la sola presencia física de determinado documentos en el expediente judicial no, necesariamente, importa su enjuiciamiento y valoración si es que no fueron valorizados y/o explicados por la parte que los ofrece o postula (interesado) durante el momento estelar del proceso, esto es, la audiencia de juzgamiento, ello merced a la real y efectiva influencia de la oralidad del proceso laboral (sentido fuerte de la oralidad), la misma que se pone de especial manifiesto en relación a la prueba.</p> <p>TERCERO: En este sentido, debe de remarcarse el hecho, que si bien el proceso laboral se rige por el Principio de Veracidad; vale decir, que existe el</p>	<p>medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple</p> <p>Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>												
<p>Motivación del derecho</p>	<p>Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</p>											<p>16</p>		

<p>imperativo de resolver en base a la verdad material; sin embargo, la falta de colaboración de las partes en actuación de los medios probatorios aportados al proceso, permite traer a colación: por un lado, que el nuevo esquema y diseño del proceso laboral, viene premunido de presunciones legales y judiciales que no son sino el marcado y acentuado reflejo del Principio de facilitación Probatoria que a su vez, constituye una de las manifestaciones del principio tuitivo en los predios del Derecho Procesal del Trabajo y que se orienta a flexibilizar – y en ocasiones está destinada a intervenir- las cargas probatorias impuestas, atendiendo a su condición de hiposuficiencia en el ámbito probatorio; sin embargo la facilitación probatoria no implica una ausencia de probanza de parte del trabajador demandante, toda vez que por lo menos debe aportar indicios racionales de carácter laboral de la relación laboral.</p> <p><b>PRONUNCIAMIENTO DE FONDO</b></p> <p>CUARTO: En la Audiencia de Juzgamiento se determinó los hechos no necesitados de prueba; porque no ha sino expresamente negados por las partes procesales (segundo párrafo del artículo 19° de la Ley N° 29497, así como el numeral 2 del artículo 442° del Código Procesal Civil), los</p>	<p>Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple</p> <p>Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).Si cumple</p> <p>Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). No cumple</p> <p>Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de</p>				x								
---	---	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--



<p>siguientes aspectos de la litis: i) desempeño del cargo como chofer. Aquel fue oralizado y examinado en la Audiencia de Juzgamiento, sin que exista cuestionamiento por la parte procesal asistente.</p> <p>Asimismo, los hechos que necesitan de actuación probatoria y cuyas pretensiones corresponde emitir pronunciamiento son:</p> <p>Si se ha desnaturalizado los contratos de locación de servicios suscritos entre el recurrente y al Municipalidad Distrital de Independencia en el periodo comprendido entre el uno de enero del año dos mil tres al treinta de marzo del dos mil trece.</p> <p>Reconocimiento de la existencia de vínculo laboral como chofer obrero sujeto al D.L. N° 728.</p> <p>Pago de gratificaciones.</p> <p>Pago de Remuneraciones Vacacionales.</p> <p>Pago de Compensación por Tiempo de Servicios.</p> <p>Pago por bono de Productividad.</p> <p>Pago de bono de canasta trimestral.</p> <p>Pago de bono por día del trabajador.</p>	<p>no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>QUINTO: Respecto al Régimen laboral del actor y la competencia del juzgado</p> <p>De la demanda presentada se observa a fojas siete, la solicitud de certificado de trabajo en el cual consta que el accionante venía prestando sus servicios como chofer – operador del cargador frontal y tractor en la planta de tratamiento de residuos sólidos – Pongor de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad Distrital de Independencia (audio y video 00:17:45), desde el veintitrés de enero del año dos mil tres (audio y video 00:19:04). Cabe añadir que la demandada indica que en base a la Ordenanza Municipal N° 005-2011-MDI, los choferes no son considerados obreros. Al respecto se debe indicar que si bien en la CAS LAB N° 2754-2012-LIMA, indica que si bien no existe una división exacta entre obreros y empleados podemos distinguirlos en la medida que los primeros realizan actividades predominantemente manuales, mientras que los segundos desarrollan actividades de orden más intelectual, en ese entendido tenemos que las labores de chofer que realizaba el accionante se realizaban en la planta de tratamiento de residuos sólidos y no obrando en el CAP de la demandada la plaza de chofer de la planta de tratamiento de residuos sólidos este cargo debe de ser</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>considerado en el rubro de obreros. En ese sentido, teniendo en cuenta que las atribuciones que confiere el artículo 2° de la Ley N° 29497 a los juzgados especializados de trabajo es para conocer de los procesos de todas las pretensiones de derechos individuales originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, este Juzgado, en razón en que el demandante pretende que se le reconozca su vínculo contractual desde el veintitrés de enero del dos mil tres, fecha en que ya se encontraba en vigencia la Ley N° 27469 que estatuye que: “los obreros que prestan servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada”, estima que el juzgado laboral resulta competente para emitir pronunciamiento por el periodo comprendido entre el veintitrés de enero del dos mil tres hasta el treinta de marzo del año dos mil trece.</p> <p>SEXTO: Del análisis de los contratos.-</p> <p>Principio de la Primacía de la Realidad de continuidad e irrenunciabilidad de derechos el contrato de trabajo y sus elementos:</p> <p>Del Principio de la Primacía de la Realidad: Se debe referir que por el principio doctrinario de la</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>primacía de la realidad se entiende que en caso de discordia entre lo que ocurre en los hechos con las formalidades o apariencias, debe darse preeminencia a los primeros, en razón de que en materia laboral lo que ocurre en la práctica es más importante que lo que las partes hayan pactado en los documentos. Es por ello que, debemos atender al comportamiento real de las partes, a las labores y funciones asignadas al trabajador, y a la verificación de la existencia en la realidad de la justificación dada por el empleador para la celebración de contrato. Y así también lo ha establecido el Tribunal Constitucional, en reiterada jurisprudencia, cuando señala “(...) 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” (STC N° 1944-2002-AA/TC, fundamento 3).</p> <p>Cabe indicar que uno de los pilares básico del Derecho del Trabajo que lo constituye el Principio de Continuidad que, a la luz de la doctrina es el establecido en términos de Américo Plá Rodríguez “Para comprender este principio debemos de partir de la base de que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, o sea, que la relación laboral no se agota mediante la</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>realización instantánea de cierto acto sino que dura en el tiempo. La relación laboral no es efímera sino que presupone una vinculación que se prolonga”.</p> <p>En este panorama tenemos que en función a nuestro ordenamiento legal, a la doctrina,, así como a la jurisprudencia pertinente, el contrato de trabajo es un contrato en realidad de tracto sucesivo, cuyos elementos principales, son la subordinación, prestación personal, (intuito personae) y la contraprestación del empleador quien remunera el servicio prestado (intuito pecunial), elementos que, si se establecen en una relación jurídica determinan su naturaleza laboral.</p> <p>SEPTIMO: El accionante menciona haber sostenido una relación de naturaleza laboral, lo cual implica la aplicación del principio de facilitación probatoria contemplada en la ley 29497, este principio contempla una serie de reglas a ser observadas dentro del proceso laboral, destinadas a invertir la carga de la prueba, siendo una de ellas la presunción de laboralidad, en virtud de estas presunción, basta que el demandante acredite la prestación personal del servicio, para presumir que existía una relación de trabajo con el beneficiario del servicio, asumiéndose entonces, la existencia de</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>subordinación y remuneración, sin embargo esta regla no debe de ser aplicada a rajatabla tal como lo indicó la Corte Suprema en la casación Laboral Nº 14440-2013-Lima. Por ello en el presente caso a fin de que no quede duda de la relación laboral generada se procederá a analizar y determinar si en los servicios prestados existieron los elementos indicados.</p> <p>OCTAVO: En cuanto a la prestación personal de servicio se debe precisar que la demandada no ha cuestionado o negado la prestación personal de los servicios prestados por el actor, este hecho se corrobora con los Contratos de Locación de Servicios, que no ha sido cuestionados y además, han sido ofrecidos como medio probatorio por la demandada obrando estos a fojas ciento cinco a ciento sesenta y seis, en cuya clausula tercera que “...bajo ninguna circunstancia el locador podrá delegar a otra persona los servicios materia del presente contrato, ya que son sus condiciones inherentes a su experiencia, las que ha motivado que el comitente contrate sus servicios” quedando de esta manera acreditada fehacientemente la prestación personal de servicio.</p> <p>En cuanto a la subordinación se debe de señalar que es un requisitos primordial que determina si las labores efectuados fueron de naturaleza</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>laboral o civil, estando a lo expuesto por las partes y a los medios probatorios que obran en autos se determina que la subordinación técnica, jerárquica y legal fluye de los propios Contratos de Locación de Servicios suscritos por las partes toda vez que la cláusula segunda detallada se indica que “el comitente contrata los servicios de locador con la finalidad que realice los servicios de operador de maquinaria a su cargo, velar por un buen funcionamiento e informar oportunamente cualquier avería para su mantenimiento” a lo que suman los documentos obrantes a fojas ocho a dieciocho, los memorándum entre recomendaciones y llamada e atención severa;</p> <p>Por último, se verifica igualmente la subordinación económica, que viene a ser a su vez, el elemento de la contraprestación abonada por la emplazada (remuneración); conforme se corrobora de los contratos de locación de servicios ya indicados por lo que se observa que el actor percibía una contraprestación por parte de la demandada por los servicios que ejecutaba a su favor, los cuales eran abonados en forma mensual por la emplazada, ascendiendo el último monto a la suma S/. 1,000.00 Mil Nuevo Soles mensuales (recibos por honorarios electrónicos de fojas</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>siento sesenta y seis a ciento ochenta tres). A esto añade lo establecido en los contratos en el cual se observa en la cláusula tercera en la cual se especifica que su remuneración será efectuada previa al informe de labores realizadas detallando los logros obtenidos con aprobación de su jefe inmediato superior; de lo que se desprende que previa conformidad del área usuaria se le abonaría su remuneración es decir, el actor debería dar cuenta de las actividades realizadas para que se proceda a su pago.</p> <p>Por lo que estando a los hechos expuestos y estando a la concurrencia de los elementos del contrato de trabajo, se debe de determinar que la relación jurídica había entre las partes desde el veinte tres de enero del año dos mil tres al treinta de marzo del año dos mil trece, era de naturaleza laboral; resultando de aplicación lo previsto en el artículo 4 del decreto Legislativo 728, por lo que se debe de considerar la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado dentro del régimen privado.</p> <p>NOVENO: De los beneficios Reclamados y liquidación</p> <p>Nuestra norma Constitucional ha recogido principios que regulan la relación laboral, como</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



<p>es el Principio a la Irrenunciabilidad del Derecho, que se encuentra contenida en el numeral 2 del artículo 26 de nuestra Carta Magna, el cual debe de entenderse en palabras de Víctor Ferro Delgado como “(...) un elemento central de protección que el ordenamiento laboral confiere al trabajador, toda vez que carecería de eficacia que la legislación reconociera un conjunto de beneficios destinados a atenuar la condición de desigualdad entre el empleador y el trabajador, y simultáneamente se reconociese a éste capacidad para renunciar o disponer de tales derechos”.</p> <p>El Tribunal Constitucional respecto al principio de irrenunciabilidad de derecho de los trabajadores ha establecido que dicho principio “hace referencia a la regla de no revocabilidad e irrenunciabilidad de los derechos reconocidos al trabajador por la Constitución y la ley (...). En ese sentido de conformidad con lo establecido en el artículo V del Título Preliminar del Código Civil, la renuncia de dichos derechos sería nula y sin efecto legal alguno. Así conforme se desprende de lo previsto en el inciso 2) del artículo 26 de la Constitución, la irrenunciabilidad solo alcanza a aquellos “(...) derechos reconocidos por la Constitución y la Ley”. No cubre, pues, aquellos provenientes de la</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>convención colectiva de trabajo o la costumbre. Por otro lado, debe de precisarse que un derecho de naturaleza laboral puede provenir de una norma dispositiva o taxativa. En ese contexto, la irrenunciabilidad es solo operativa en el caso de la segunda (...) la norma taxativa es aquella que ordena y dispone sin tomar en cuenta la voluntad de los sujetos de la relación laboral. En ese ámbito, el trabajador no puede “despojarse”, permutar o renunciar a los beneficios, facultades o atribuciones que le concede la norma (...) el principio de irrenunciabilidad de derechos es justamente el que prohíbe que los actos de disposición del trabajador, como titular del derecho, recaigan sobre normas taxativas, y sanciona con la invalidez la transgresión de esta pauta basilar. La irrenunciabilidad de los derechos laborales proviene y se sujeta al ámbito de las normas taxativas que, por tales, son de orden público y con vocación tuitiva a la parte más débil de la relación laboral” (STC N° 0008-2005-AI/TC; fundamento 24). Bajo este contexto los beneficios reclamados corresponden ser amparados.</p> <p>Ahora respecto a la liquidación esta se efectúa con el Sistema Integrado proporcionado y validado por el Poder Judicial con el que cuenta</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>este Juzgado denominado Interleg, y la asistencia de la perito adscrita a este módulo laboral, así tenemos:</p> <p>De la compensación por Tiempo de Servicio:</p> <p>De conformidad a lo prescrito por el artículo 1° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, regulado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR, la Compensación por Tiempo de Servicio 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. Son remuneraciones computables: la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé. Siempre que sean de su libre disposición, tal como lo estipula el artículo 9° de la indicada norma se excluye los conceptos contemplados en los artículos 19° y 20° del TUO del decreto Legislativo 650, debiendo tenerse en cuenta, lo dispuesto por el artículo 16° del citado dispositivo legal, respecto a la regularidad que deben observar “otros conceptos” a efectos de ser incluidos en la remuneración computable. El artículo 2° del citado dispositivo legal prescribe que la compensación por tiempo</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>de servicios se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral, cumpliendo este requisito toda fracción se computa por treintavos, debiendo depositarse semestralmente en la institución elegida por el trabajador, teniéndose por cumplida y pagada la obligación, una vez efectuado el deposito sin perjuicio de los reintegros que deben efectuarse en caso de depósito insuficiente o que resulte diminuto.</p> <p>Cabe añadir que la CTS es un depósito hecho hasta octubre del 2004 en forma mensual y luego semestralmente (mayo y noviembre) que realiza el empleador y es considerado como una bonificación social de gran importancia para el trabajador en caso de cese. La fecha máxima para el depósito es los 15 primeros días calendarios de dichos meses. El trabajador tendrá derecho al depósito una vez cumplido el mes de servicios en la empresa. Si ha laborado menos de un mes esos días se acumulan para el depósito siguiente.</p> <p>Con lo concerniente a la Compensación por Tiempo de Servicios reclamados por el actor, debe de señalarse que la emplazada no ha probado haber pagado al demandante suma alguna por concepto de Compensación por Tiempo de Servicios, motivo por el cual debe procederse al cálculo del mencionado beneficio en forma</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

semestral conforme a lo dispuesto en los artículos 21° y siguientes del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicio aprobado por Decreto Supremo 001-97-TR, pues la emplazada no ha probado haber pagado a la parte demandante ninguna suma por concepto de Compensación por Tiempo de Servicio correspondiente al periodo reclamado, es mas en autos no habrá documento alguno que acredite el pago, motivo por el cual debe procederse al cálculo del mencionado beneficio según el detalle siguiente.

Compensación por Tiempo de Servicio

Deposito	Periodo	Tiempo Efectivo	Remuneración al mes de:	Básico
Ene-03	23/01/03 31/01/03	09D	Ene-03	300
Feb-03	01/02/03 28/02/03	01M	Feb-03	1,000
Mar-03	01/03/03	01M	Mar-03	1,000

		31/03/03																	
	Abr-03	01/04/03	01M	Abr-03	1,000.00	0	1,000.00	83.3											
		30/04/03																	
	May-03	01/05/03	01M	May-03	1,000.00	0	1,000.00	83.3											
		31/05/03																	
	Jun-03	01/06/03	01M	Jun-03	1,000.00	0	1,000.00	83.3											
		30/06/03																	
	Jul-03	01/07/03	01M	Jul-03	1,000.00	833.33	1,833.33	152.72											
		31/07/03																	
	Ago-03	01/08/03	01M	Ago-03	1,000.00	0	1,000.00	83.3											
		31/08/03																	
	Sep-03	01/09/03	01M	Sep-03	1,000.00	0	1,000.00	83.3											
		30/09/03																	
	Oct-03	01/10/03	01M	Oct-03	1,000.00	0	1,000.00	83.3											
		31/10/03																	
	Nov-03	01/11/03	01M	Nov-03	1,000.00	0	1,000.00	83.3											
		30/11/03																	
	Dic-03	01/12/03	01M	Dic-03	1,000.00	1,000.00	2,000.00	166.6											

	31/12/03																		
Ene-04	01/01/04	01M	Ene-04	1,000.00	0		1,000.00	83.3											
	31/01/04																		
Feb-04	01/02/04	01M	Feb-04	1,000.00	0		1,000.00	83.3											
	29/02/04																		
Mar-04	01/03/04	01M	Mar-04	1,000.00	0		1,000.00	83.3											
	31/03/04																		
Abr-04	01/04/04	01M	Abr-04	1,000.00	0		1,000.00	83.3											
	30/04/04																		
May-04	01/05/04	01M	May-04	1,000.00	0		1,000.00	83.3											
	31/05/04																		
Jun-04	01/06/04	01M	Jun-04	1,000.00	0		1,000.00	83.3											
	30/06/04																		
Jul-04	01/07/04	01M	Jul-04	1,000.00	1,000.00		2,000.00	166.6											
	31/07/04																		
Ago-04	01/08/04	01M	Ago-04	1,000.00	0		1,000.00	83.3											
	31/08/04																		
Sep-04	01/09/04	01M	Sep-04	1,000.00	0		1,000.00	83.3											

		30/09/04																	
	Oct-04	01/10/04	01M	Oct-04	1,000.00	0	1,000.00	83.3											
		31/10/04																	
	Abr-05	01/11/04	06M	Abr-05	1,000.00	1,000.00	1,166.67	583.33											
		30/04/05																	
	Oct-05	01/05/05	06M	Oct-05	1,000.00	1,000.00	1,166.67	583.33											
		31/10/05																	
	Abr-06	01/11/05	06M	Abr-06	1,000.00	1,000.00	1,166.67	583.33											
		30/04/06																	
	Oct-06	01/05/06	06M	Oct-06	1,000.00	1,000.00	1,166.67	583.33											
		31/10/06																	
	Abr-07	01/11/06	06M	Abr-07	1,000.00	1,000.00	1,166.67	583.33											
		30/04/07																	
	Oct-07	01/05/07	06M	Oct-07	1,000.00	1,000.00	1,166.67	583.33											
		31/05/07																	
	Abr-08	01/11/07	06M	Abr-08	1,000.00	1,000.00	1,166.67	583.33											
		30/04/08																	
	Oct-08	01/05/08	06M	Oct-08	1,000.00	1,000.00	1,166.67	583.33											



		31/10/08																	
Abr-09	01/11/08	06M	Abr-09	1,000	00	1,000.00	1,166.67	583.33											
	30/04/09																		
Oct-09	01/05/09	06M	Oct-09	1,000	00	1,000.00	1,166.67	583.33											
	31/10/09																		
Abr-10	01/11/09	06M	Abr-10	1,000	00	1,000.00	1,166.67	583.33											
	30/04/10																		
Oct-10	01/05/10	06M	Oct-10	1,000	00	1,000.00	1,166.67	583.33											
	31/10/10																		
Abr-11	01/11/10	06M	Abr-11	1,000	00	1,000.00	1,166.67	583.33											
	30/04/11																		
Oct-11	01/05/11	06M	Oct-11	1,000	00	1,000.00	1,166.67	583.33											
	31/10/11																		
Abr-12	01/11/11	06M	Abr-12	1,000	00	1,000.00	1,166.67	583.33											
	30/04/12																		
Oct-12	01/05/12	06M	Oct-12	1,000	00	1,000.00	1,166.67	583.33											
	31/10/12																		
Abr-13	01/11/12	05M	mar-13	1,000	00	1,000.00	1,166.67	486.11											

	<p style="text-align: center;">30/03/13</p> <p>total 38300</p> <p>19833.33      43966.72      S/. 11,829. 70</p> <p>En conclusión el monto por CTS es la suma de S/. 11,829.70 (once mil ochocientos veintinueve con 70/100 soles) cantidad que será abonada por la demandada en el presente proceso.</p> <p>Las Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad</p> <p>En o concerniente a las Gratificaciones la Ley N° 27735, que regula el Ordenamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad, establece en su artículo 1° el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a percibir dos gratificaciones al año, una con motivo de las Fiestas Patrias, y la otra con ocasión de la Navidad, el artículo 2 de la Ley N° 27735, establece que el monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad que corresponde otorgar el derecho, asimismo, el artículo 5° de la acotada ley establece que las gratificaciones será abonadas en la primera quincena de los meses de julio y diciembre,</p>																		
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

según el caso.																			
No habiéndose acreditado haber efectuado el pago al demandante, y teniendo en consideración la fecha ingreso le corresponde percibir por concepto de gratificación por fiestas patrias y navidad más el 9% de la bonificación extraordinaria, por lo que no habiéndose acreditado el pago de este beneficio social, debe de ordenarse el cumplimiento del mismo conforme al siguiente detalle.																			
Gratificaciones																			
Gratificación	Tiempo Efectivo	Básico																	
Jul-03	05M	1,000.00																	
Dic-03	06M	1,000.00																	
Jul-04	06M	1,000.00																	
Dic-04	06M	1,000.00																	
Jul-05	06M	1,000.00																	
Dic-05	06M	1,000.00																	
Jul-06	06M	1,000.00																	
Dic-06	06M	1,000.00																	

Jul-07	06M	1,000.00	1,000.00	1,000.00										
Dic-07	06M	1,000.00	1,000.00	1,000.00										
Jul-08	06M	1,000.00	1,000.00	1,000.00										
Dic-08	06M	1,000.00	1,000.00	1,000.00										
Jul-09	06M	1,000.00	1,000.00	1,000.00										
Dic-09	06M	1,000.00	1,000.00	1,000.00										
Jul-10	06M	1,000.00	1,000.00	1,000.00										
Dic-10	06M	1,000.00	1,000.00	1,000.00										
Jul-11	06M	1,000.00	1,000.00	1,000.00										
Dic-11	06M	1,000.00	1,000.00	1,000.00										
Jul-12	06M	1,000.00	1,000.00	1,000.00										
Dic-12	06M	1,000.00	1,000.00	1,000.00										
Jul-13	02M	1,000.00	1,000.00	333.33										
Total		21,000.00	21,000.00	S/.20,166.66										
<p>En conclusión el monto por Gratificaciones de fiestas patrias y navidad es la suma de S/.20,166.66 (veinte mil ciento sesenta y seis con 66/100 soles).</p> <p>De las Remuneraciones Vacacionales:</p>														

<p>Que, según lo dispuesto por el artículo 10° del Decreto Legislativo N° 713, el trabajador tiene derecho a treinta días calendarios de descanso vacacional por cada año completo de servicios, el artículo 23 del Decreto Legislativo N° 713 establece: “Los trabajadores en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquel en el que adquieren derecho, percibirán lo siguiente: a) Una remuneración por el trabajo realizado; b) Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y o gozado; y c) Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso. Esta indemnización no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación, contribución o tributo. El monte de remuneración indicadas será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago.” En el Presente caso este concepto también asiste al demandante en una remuneración por descanso vacacional adquirido y no gozado y, otra por concepto de indemnización por no haber disfrutado del descanso desde el año 2003 al 2012 y respecto al año 2012-2013 le corresponde una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado y sus vacaciones truncas:</p> <p>Vacaciones</p> <p>Vacaciones            Tiempo Efectivo    Básico</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

2003-2004	01A	1,000.00	1,000.00	2,000.00										
2004-2005	01A	1,000.00	1,000.00	2,000.00										
2005-2006	01A	1,000.00	1,000.00	2,000.00										
2006-2007	01A	1,000.00	1,000.00	2,000.00										
2007-2008	01A	1,000.00	1,000.00	2,000.00										
2008-2009	01A	1,000.00	1,000.00	2,000.00										
2009-2010	01A	1,000.00	1,000.00	2,000.00										
2010-2011	01A	1,000.00	1,000.00	2,000.00										
2011-2012	01A	1,000.00	1,000.00	2,000.00										
2012-2013	01A	1,000.00	1,000.00	1,000.00										
Truncas	02M 08D	1,000.00	1,000.00	188.89										
total		11,000.00	11,000.00	S/. 19,188.89										
<p>El monto por concepto vacacional es la suma de S/. 19,188.89 (diecinueve mil ciento ochenta y ocho con 89/100 soles).</p> <p>DECIMO: BONOS SEGÚN RESOLUCIÓN DE ALCALDIA N° 476-2010-MDI</p> <p>Con relación a los bonos reclamados se tiene que si bien la demandada indica que el accionante no le corresponde los mismos por cuanto no está sindicalizado para tener los beneficios de convenio</p>														

<p>colectivo, así mismo se tiene en la entidad tres sindicatos como es: SITRAMUN, SOGLE, SOMUN, que en una entidad donde existe más de un sindicato los trabajadores tienen que pertenecer a uno de los sindicatos, siendo así el demandante no está afiliado en ninguno de los sindicatos por lo tanto no es de aplicación el artículo 41 del Decreto Legislativo N° 25593. Al respecto cabe indicar que el artículo 9° del mencionado Decreto Legislativo señala: “En materia de negociación colectiva, el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no se encuentre afiliados...” Siendo ello así toda vez que se ha determinado que los contratos celebrados se encuentran desnaturalizados corresponde al accionante el pago de los bonos solicitados lo mismo que se acordó otorgar mediante un acta de la comisión de instalación paritaria de la municipalidad distrital de Independencia formalizada por Resolución de Alcaldía 424-2010-MDI, siendo estos bonos por los siguientes aspectos</p> <p><b>BONO DE PRODUCTIVIDAD</b></p> <p>Según el acta mencionada en punto décimo cuarto, se llega al compromiso de asignarle a los empleados un plus por productividad, 10% del sueldo mínimo vital en forma mensual a partir del seis de mayo del dos mil diez.</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

AÑO	RMV	RMV 10%	MES	MESES-LAB	PLUSH PRODUCTIVIDAD									
2010	S/. 550.00	51 x 7	Mayo-Dici	7 meses	S/. 357.00									
2011	S/. 627.00	58+60x6+64 +67.5x4	Enero-Dici	12 meses	S/. 752.00									
2012	S/. 719.00	67.5x5+75*7	Enero-Dici	12 meses	S/. 862.50									
2013	S/. 750.00	75x3	Enero-Marzo	3 meses	S/. 225.00									
TOTAL DE PRODUCTIVIDAD					S/. 2196.5									
BONO DEL DIA DEL TRABAJOR														
Según el acta, numeral segundo. Bonificación por el día del trabajador en este punto se llega a aceptar una retribución de S/. 200.00 nuevos soles por el Día del Trabajador.														
AÑO	MES	MESES-LAB												
2011	Enero-Dic	12 meses												
2012	Enero-Dic	12 meses												



Total				S/. 400.00																
BONO DE ALIMENTACIÓN TRIMESTRAL																				
Según el punto décimo del acta mencionada, se llega a asignar el bono de alimentación trimestral por un monto de S/. 300.00 nuevos soles, en víveres:																				
AÑO	MES	MESES-LAB	TR																	
2010	Mayo-Dici	7 meses	2 tr																	
2011	Enero-Dici	12 meses	4 tr																	
2012	Enero-Dic	12 meses	4 tr																	
2013	Enero-Marzo	3 meses	1 tr																	
TOTAL																				
Resumen:																				
BONO POR PRODUCTIVIDAD			S/. 2,1																	
BONO POR DIA DE TRABAJDOR			S/. 40																	
BONO POR ALIMENTACION TRIMESTRAL			S/. 5,7																	
TOTAL			S/. 8,2																	
En conclusión la demandada tendrá que abonar al demandante por concepto de pago de beneficios																				

<p>sociales la suma de S/. 59,481.75 cincuenta y nueve mil cuatrocientos ochenta y uno con 75/100 soles, disgregados de la siguiente manera: S/. 51,185.25 cincuenta y uno mil ciento ochenta y cinco con 25/100 soles, por concepto de CTS, gratificaciones y vacaciones; S/. 8,296.50 ocho mil doscientos noventa y seis con 50/100 soles por concepto de Bono de Productividad, Bono por el Día del Trabajador, Bono por Alimentación Trimestral.</p> <p>DECIMO PRIMERO: Pago de Costas y Costos.-</p> <p>Si bien la demanda ha resultado vencida en el presente proceso, sin embargo, se debe tener en cuenta que el artículo 413 del Código Procesal Civil, ha previsto que se encuentran exentas de la condena de costas y costos los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, Ministerio Público, los Órganos Constitucionales Autónomos, los gobiernos regionales y locales,; en ese sentido, siendo que la demandada es un organismo público descentralizado del Poder Ejecutivo, se debe concluir que se encuentra exenta del pago de costas, de otro lado, si bien es cierto, la Séptima Disposición Complementaria de la Ley 29497 establece que en los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos; tal condena sólo cabría si se advirtiera mala fe en el accionar de la demandada, lo que no se ha advertido, por lo que también se debe exonerarsele del pago de costos.</p> <p>DECIMO SEGUNDO: Finalmente, la Juez que suscribe hace mención en la presente resolución</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>sentencial, de un conjunto o serie de resoluciones emitidas por la Corte Suprema de Justicia de la Republica y del Tribunal Constitucional, lo cual se realiza con el propósito que tales invocaciones jurisprudenciales traduzcan el cuidado, ponderación y tino de esta judicatura por administrar soluciones y respuestas a los conflictos jurídicos que conoce o que respondan a casos similares, lo cual va de la mano con el Principio de Predictibilidad de las resoluciones judiciales, el mismo que permite que los justiciables tenga una conciencia bastante certera de cuál será el resultado final que se obtendrá. Tal principio conocido también como el Principio de Seguridad Jurídica o Principio de Certeza. En ese talante, la aplicación del Principio de Predictibilidad permite que la discrecionalidad de los Jueces, al resolver determinado asuntos, no se convierta en arbitrariedad; de tal modo, cualquier Juez no podrá tener dos o más pronunciamientos totalmente antagónicos frente a casos idénticos, en los cuales se presenta los mismos argumentos y se aplica igual normatividad. Lo antes manifestado traduce positivamente en beneficio de la sociedad, ya que permite la Seguridad Jurídica y la Paz Social.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

**Fuente:** sentencia de primera instancia en el EXPEDIENTES N° 00852-2015-0-0201-JR-LA-02, JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO DE HUARAZ CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANCASH – HUARAZ. 2018”

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

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

**INTERPRETACIÓN:** El cuadro 2, revela que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia fue de rango: Alta. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: alta y alta, respectivamente. En la motivación de los hechos, se encontraron los 4 parámetros previstos: razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbados; razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta; razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, y la claridad. En lo que respecta a las razones que evidencien la fiabilidad de las pruebas, no se encontró. Asimismo, en la motivación del derecho se encontraron los 4 parámetros previstos: razones orientadas a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada(s) ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; razones orientadas a interpretar las normas aplicadas; razones orientadas a respetar los derechos fundamentales; razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; y la claridad. En cuanto a las razones orientadas a interpretar las normas aplicadas no se encontró.

**Cuadro 3: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia sobre PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACIÓN U OTROS BENEFICIOS ECONOMICOS; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el Expediente N° 00852-2015-0-0201-JR-LA-02, DEL DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH –HUARAZ. 2018.**

Cuadro 3: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9- 10]		

<p>Aplicación del Principio de Congruencia</p>	<p>PARTE RESOLUTIVA:</p> <p>Por las consideraciones expuestas y de conformidad con lo dispuesto por los artículos 138 y 143 de la Constitución Política del Estado y el artículo 51° del T.U.O. de la Ley Orgánica del Poder Judicial, la Ley procesal del Trabajo y las demás normas mencionadas impartiendo justicia a nombre de la Nación, la señora JUEZ DEL JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO DE HUARAZ;</p> <p>FALLA:</p> <p>Declarando FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por PAULINO BENJAMIN RIMAC PAUCAR contra la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA, por lo que se declara DESNATURALIZADOS LOS CONTRATOS debiendo el municipio demandado formalizar el vínculo laboral del demandante mediante contrato a plazo indeterminado propio del régimen laboral de la actividad privada desde el veintitrés de enero del año dos mil tres al treinta de marzo del año dos mil trece, con los beneficios económicos legales;</p> <p>Se ORDENA que la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA CUMPLA con pagar los BENEFICIOS SOCIALES en la suma de: S/. 59,481.75 cincuenta y nueve mil cuatrocientos ochenta y uno con</p>	<p>El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple.</p> <p>El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). No cumple.</p> <p>El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple.</p> <p>El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. No Cumple.</p> <p>Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</p>			x									
--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>75/100 soles, los mismos que se encuentran detallados en los considerandos noveno y décimo más intereses legales.</p> <p>EXONERESE a la demandada del pago de costas y costos.</p> <p>ARCHIVESE los actuados en el modo y forma de Ley.</p> <p>NOTIFIQUESE a las partes con la presente sentencia conforme al ordenamiento jurídico vigente.</p>	Si cumple.											
Descripción de la decisión		<p>El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho</p>									8		

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

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

**Fuente:** sentencia de primera instancia en el EXPEDIENTES N° 00852-2015-0-0201-JR-LA-02, JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO DE HUARAZ CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANCASH – HUARAZ. 2018”

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



**INTERPRETACION:** El cuadro 3, revela que **la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **Alta**. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: Mediana y Mediana; respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron los 3 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas, no cumple, porque se excedido en la decisión , aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia y la claridad; y que no evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente.. Finalmente, en la descripción de la decisión se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación); evidencian mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración si fuera el caso, y la claridad).

**Cuadro 4: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia sobre PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACIÓN U OTROS BENEFICIOS ECONOMICOS; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el Expediente N° 00852-2015-0-0201-JR-LA-02, DEL DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH –HUARAZ. 2018.**

Parte expositiva de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9- 10]		



	<p>I MATERIA DE IMPUGNACIÓN:</p> <p>Sentencia contenida en la resolución número seis, de fecha dieciocho de marzo del año dos mil dieciséis, obrante de fojas doscientos once a doscientos veinticinco, que declara FUNADADA EN PARTE la demanda presentada por PAULINO BENJAMIN RIMAS PAUCAR, contra la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA, que se resuelve declarar desnaturalizados los contratos debiendo el Municipio demandado formalizar vínculo laboral del demandante desde el veintitrés de enero del año dos mil tres hasta el treinta de marzo del año dos mil trece, con los beneficios económicos legales que surgen del régimen laboral de la actividad privada y con</p>	<p>Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p>											
	<p>lo demás que contiene. Y ordena que la Municipalidad Distrital de Independencia cumpla con pagar los beneficios sociales ascendentes a la suma de S/. 59,481.75 (cincuenta y nueve mil cuatrocientos ochenta y uno con 75/100 soles).</p> <p>II SINTESIS DE LA PRETENCIÓN IMPUGNATIVA</p> <p>El Procurador Público de la Municipalidad</p>	<p>Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple.</p> <p>Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple.</p> <p>Evidencia la pretensión(es) de quien</p>					X						10

<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>Distrital de Independencia, en representación de la demandada, mediante recurso de apelación de fecha treinta y uno de marzo del dos mil dieciséis, que corre de fojas doscientos cincuenta y dos a doscientos cincuenta y seis alega básicamente lo siguiente: 1) Que hay un reconocimiento excesivo e ilegal en cuanto a los derechos económicos reclamados los cuales se han tomado de manera ininterrumpida desde el 23 de enero del 2003 al 30 de marzo del 2013 y que los cálculos deben efectuarse con la última retribución que percibió en cada periodo laborado. 2) Que, respecto al reconocimiento de bono obtenidos por el sindicato no se toma en cuenta la casación Laboral N° 11477-2013-Callao por lo cual queda aclarado que por la existencia de dos o más sindicatos las negociaciones colectivas no se aplican de manera extensiva a todos los trabajadores, si no a los miembros que representa a cada sindicato, lo cual es aplicable al presente caso.</p>	<p>formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. Si cumple.</p> <p>Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple.</p> <p>Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

**Fuente:** sentencia de segunda instancia en el EXPEDIENTES N° 00852-2015-0-0201-JR-LA-02, JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO DE HUARAZ CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANCASH – HUARAZ. 2018”

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

**INTERPRETACION:** El cuadro 4, revela que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia fue de rango muy alta. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente: En la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes, y la claridad. De igual forma en, la postura de las partes se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; evidencia el objeto de la impugnación; evidencia las pretensiones de la parte contraria al impugnante; y la claridad; mientras que explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación.

**Cuadro 5: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia sobre PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACIÓN U OTROS BENEFICIOS ECONOMICOS; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el Expediente N° 00852-2015-0-0201-JR-LA-02, DEL DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH –HUARAZ. 2018.**

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

Motivación de los hechos	<p>CONSIDERANDO:</p> <p>PRIMERO.- El recurso de apelación es uno de los medios impugnatorio más importantes dentro de nuestra normatividad procesal, pues hace viable no solo la revisión de los errores in iudicando sino también de los errores in procedendo, siendo que con dicho recurso lo que se pretende es la eliminación de la resolución del juez inferior y su sustitución por otra que dicte el superior jerárquico, para tal finalidad, el apelante tiene como obligación la de indicar de manera clara, precisa y consistente, los errores en los que hubiese incurrido el juzgador.</p> <p>SEGUNDO.- De conformidad con el artículo 370°, in fine del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente, que recoge, en parte, el principio contenido en el aforismo latino tantum devolutum quantum appellatum, en la apelación la competencia del superior solo alcanza a este y a su tramitación, por lo que, corresponde a este órgano jurisdiccional revisor circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada. Asimismo, conforme al principio descrito, el órgano revisor se</p>	<p>Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es).Si cumple.</p> <p>Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez).Si cumple.</p> <p>Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple.</p> <p>Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas</p>					X							
--------------------------	--	---	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--



<p>pronuncia respecto a los agravios contenidos en el escrito de su propósito ya que se considera que la expresión de agravios es como la acción (pretensión) de la segunda o tercera instancia, (según el caso).</p> <p>TERCERO.- Que lo prescrito por el artículo 370° del Código Procesal Civil aplicable supletoriamente, indica respecto al principio contenido en el aforismo latino Non Reformatio In Peius, que significa prohibición de reforma en perjuicio del impugnante, el juez o tribunal que conoce de la apelación no puede decidir agravando la situación de quien interpuso la impugnación, salvo que este derecho haya sido ejercido por ambas partes.</p>	<p>de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple.</p> <p>Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>												
<p>Problema a Resolver.</p> <p>CUARTO.- Determinar si en la prestación de servicios que existió entre el actor y la demandada hay un reconocimiento excesivo e ilegal en cuanto a los derechos económicos así mismo en cuanto a la remuneración tomada en cuenta para el pago de beneficios laborales. Y respecto al reconocimiento de bonos obtenidos por el sindicato ( si estos corresponden realmente al trabajador).</p>	<p>Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple.</p>												20

Motivación del derecho	<p>Análisis del caso concreto.-</p> <p>QUINTO.- La demandada mediante su apelación contra la sentencia emitida por el A-quo, en primer lugar cuestiona que, hay un reconocimiento excesivo e ilegal en cuanto a los derechos económicos reclamados los cuales se han considerado de manera ininterrumpida desde el 23 de enero del 2003 al 30 de marzo del 2013 y que los cálculos deben efectuarse en base a la última retribución que percibió en cada periodo laborado. Asimismo que, respecto al reconocimiento de bonos obtenidos por el sindicato no se toma en cuenta la Casación Laboral N° 11477-2013-Callao por la cual queda claro que, en caso de existencia de dos o más sindicatos las negociaciones colectivas no se aplican de manera extensiva a todos los trabajadores, sino a los miembros que representa a cada sindicato, lo cual es aplicable al presente caso.</p> <p>SEXTO.- Al respecto de la Ley orgánica de Municipalidades Ley N° 27469 establece expresamente: “los obreros que prestan servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada”.</p>	<p>Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple.</p> <p>Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).Si cumple.</p> <p>Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).Si cumple.</p> <p>Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no</p>					X							
------------------------	---	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--

	<p>SETIMO.- En dicho contexto, se debe señalar que el Tribunal Constitucional, en la sentencia de fecha 05 de octubre del 2004, emitida en el expediente signado con el número 1869-2004-AA/TC, ha establecido que: “Se presume la existencia de un contrato de trabajo cuando concurren tres elementos; la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración (prestación subordinada de servicios a cambio de una remuneración); es decir, el contrato de trabajo presupone el establecimiento de una relación laboral permanente entre el empleador y el trabajador, en virtud de la cual éste se obliga a prestar servicios en beneficio de aquél de manera diaria, continua y permanente, cumpliendo un horario de trabajo”.</p> <p>OCTAVO.- Asimismo, en virtud del principio de primacía de la realidad, que es un elemento implícito en todo nuestro ordenamiento; y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, según el cual, en caso de discordia entre lo que ocurre en la realidad y lo que aparece en los documentos o contratos, debe otorgarse preferencia a lo que sucede y se aprecia en los hechos. Esto ha sido señalado en reiterada doctrina desarrollada por el Tribunal</p>	<p>anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>												
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Constitucional como en la Sentencia del Exp. N° 1944-2002-AA/TC, en su fundamento tercero señala: “...es aplicable el principio de primacía de la realidad, que significa que en caso de discordia 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. En tal sentido, corresponde a la judicatura determinar relevantemente los hechos surgidos como consecuencia de la relación entre las partes; evaluar el contenido de los contratos de locación de servicios y determinar la existencia en autos de una relación de naturaleza laboral entre el demandante y la demandada”.</p> <p>NOVENO.- Evaluados los autos se aprecia efectivamente de los contratos de locación de servicios obrantes de folio ciento cinco a ciento sesenta y seis; se advierte que el actor fue contratado conforme a los mismos; “para realizar labores de operador de cargador frontal; por otro lado los mismo contratos de locación aludidos denotan el pago mensual y permanente de una remuneración que oscila entre S/: 800.00 Nuevos Soles a S/:1,000.00 Nuevo Soles; denotando además los mismos contratos una prestación personalísima de los servicios pues</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>en estos se consiga: “El locador cuenta con la experiencia necesaria para cumplir con los requerimientos del presente contrato”; asimismo encontramos en autos de fojas dos a cuarenta y seis, memorándum, recibo por honorarios, informes, control de asistencia, comprobante de salida, lo que denota que el demandante estuvo bajo la subordinación de la Municipalidad Distrital de Independencia. De lo anteriormente corroborado se aprecia que entre los periodos 2009 y 2013 si bien no figura contrato de locación de servicio alguno, los documentos mencionados presuponen la existencia de vínculo laboral es así que en el artículo 23.2 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo prescribe “acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”.</p> <p>DECIMO.- A mayor argumentación se produce lo expuesto por el Tribunal Constitucional en la sentencia número 02187-2012-PA/TC, de fecha 12 de marzo del 2013, en la que se señala en sus fundamentos 4.3.4 que “[...] confirmándose que el demandante ha prestado servicios de manera ininterrumpida desde el primero de julio del 2003 hasta el 3 de enero de 2011 es decir, en el</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>presente caso se acredita que en realidad realizaba labores inherentes a los obreros. Esta calificación se ve corroborada con lo señalado en la primera cláusula de contrato de locación de servicios personales (f. 1 y 2), pues en este se señala que se contrata los servicios del operador de tractor para realizar las diferentes trochas carrozables. Al respecto, cabe reiterar que este Tribunal, en uniforme jurisprudencia, ha establecido que las labores que realiza un operario-chofer de maquinaria pesada no son de carácter temporal, sino más bien son de naturaleza permanente (Exp. 00180-2012-PA/TC)”. El demandante fue contratado para realizar labores de operador del cargador frontal, es decir, labores de naturaleza permanente. Por lo tanto, no podía ser contratado para realizar las mismas labores mediante contrato de trabajo y contratos civiles, pues las labores y su ejecución determinan la naturaleza de un contrato. Por tanto, los contratos de servicios no personales suscritos por el demandante encubren una relación de naturaleza laboral, por lo que en aplicación del principio de primacía de la realidad prevalecen los hechos sobre las forma y apariencias de los contratos civiles suscritos”. Por tal le corresponde los beneficios laborales dejados de</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

percibir durante el 23 de enero del 2003 al treinta de marzo del 2013.

UNDECIMO.- En lo concerniente a la remuneración que debe der tomada en cuenta para el pago de los beneficios sociales, esta instancia es de la opinión que debe ser aquella percibida al concluir al periodo laborado. Es así que con el apoyo de la perito del Poder Judicial se detalla los pagos que deben de realizarse.

**RECORD LABORAL**

Record laboral de 10 años 2 meses y 7 días.

AÑO	PERIODO LABORADO	REMUNERACIÓN
2003	23 Enero- Dic	806,00
2004	Enero- Dici	800,00
2005	Enero- Dici	950,00
2006	Enero- Dici	866,66
2007	Enero- Dici	789,00
2008	Enero- Dici	818,00
2009	Enero- Dici	780,00

2010	Enero- Dici	800,00	12 meses															
2011	Enero- Dici	1,000.00	12 meses	175-183														
2012	Enero- Dici	1,000.00	12 meses															
2013	Enero- Mar	1,000.00	3 meses															
GARTIFICACIONES																		
<p>Conforme a las disposiciones contenidas en la Ley que regula el otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad -27735, debe procederse al cálculo del importe de gratificaciones que debió ser percibida por la demandante, conforme a lo dispuesto en los artículos 3º y 6º de la Ley antes mencionada.</p>																		
AÑO	REM	PERIODO																
	BASICA	LABORADO																
2003	806,00	23 Enero- Dici																
2004	800,00	Enero- Dici																
2005	950,00	Enero- Dici																
2006	866,66	Enero- Dici																
2007	789,00	Enero- Dici																



2008	818,00	Enero- Dici	12 meses	1,636.00										
2009	780,00	Enero- Dici	12 meses	1,560.00										
2010	800,00	Enero- Dici	12 meses	1,600.00										
2011	1,000.00	Enero- Dici	12 meses	2,000.00										
2012	1,000.00	Enero- Dici	12 meses	2,000.00										
2013	1,000.00	Enero-Marzo	3 meses	250.00										
TOTAL DE GRATIFICACIONES				16,600.50										
COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIO														
Calculo del mencionado beneficio teniéndose en consideración los depósitos en forma semestral conforme a los dispuesto en los Artículos 21º y siguientes del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios aprobado por Decreto Supremo 001-97-TR.														
AÑO	REM.	RM+1/6	PE											
	BASICO		LA											
2003	806,00	940,33	23											
2004	800,00	933,33	Er											

2005	950,00	1,108.00	Enero- Dici	12 meses	1,108.33												
2006	866.66	1,011.10	Enero- Dici	12 meses	1,011.10												
2007	789,00	920,50	Enero- Dici	12 meses	920.50												
2008	818,00	954,33	Enero- Dici	12 meses	954.33												
2009	780,00	910,00	Enero- Dici	12 meses	910.00												
2010	800,00	933,33	Enero- Dici	12 meses	933.33												
2011	1,000.00	1,166.67	Enero- Dici	12 meses	1,166.67												
2012	1,000.00	1,166.67	Enero- Dici	12 meses	1,166.67												
2013	1,000.00	1,166.67	Enero- Marz	3 meses	291.66												
TOTAL CTS					10,276.19												
BENEFICIO POR VACACIONES																	
<p>Debe de partirse del hecho de que la parte demandada tampoco ha probado haber pagado a la demandante ninguna suma por concepto de descanso vacacional ni tampoco haber cumplido con concederle el descanso efectivo correspondiente. Siendo ello así y conforme a lo dispuesto en los párrafos del Artículo 15º y 23º del Decreto Legislativo 713, deberá disponerse el pago de una remuneración.</p>																	

AÑO	REM. BASICO	RM+1/6	PERIODO LABORADO	PERIODO CALCULAR	CTS										
2003	806,00	940,33	23 enero- Dici	11 meses 7 días	880,26										
2004	800,00	933,33	Enero- Dici	12 meses	933,33										
2005	950,00	1,108.00	Enero- Dici	12 meses	1,108.33										
2006	866.66	1,011.10	Enero- Dici	12 meses	1,011.10										
2007	789,00	920,50	Enero- Dici	12 meses	920.50										
2008	818,00	954,33	Enero- Dici	12 meses	954.33										
2009	780,00	910,00	Enero- Dici	12 meses	910.00										
2010	800,00	933,33	Enero- Dici	12 meses	933.33										
2011	1,000.00	1,166.67	Enero- Dici	12 meses	1,166.67										
2012	1,000.00	1,166.67	Enero- Dici	12 meses	1,166.67										
2013	1,000.00	1,166.67	Enero- Marz	3 meses	291.66										
TOTAL VACACIONES					10,276.19										
BONOS SEGÚN RESOLUCION DE ALCALDIA N° 476-2010-MDI															

De fecha 20 de mayo del 2010.																		
Mediante un acta de la comisión de Instalación Petitoria de la Municipalidad Distrital de Independencia mediante resolución de Alcaldía 424-2010-MDI, con integrantes de dicha comisión acuerdan otorgarles bonos por los siguientes conceptos: de folio 53 y 54.																		
BONO DE PRODUCTIVIDAD																		
Según el acta mencionada en punto décimo cuarto, se llega al compromiso de asignarles a los empleados un plus por productividad, 10% del sueldo mínimo vital en forma mensual a partir del 06/05/2010.																		
AÑO	RMV	RMV 10%	MES															
2010	S/. 550.00	51x7	Mayo- Dici															
2011	S/. 627.00	58+60x6+64+67.5 x 4	Enero- Dici															
2012	S/. 719.00	67.5x5+75*7	Enero- Dici															
2013	S/. 75x3	75x3	Enero-															

	750.00	Marzo																	
	TOTAL PRODUCTIVIDAD		S/. 2,196.50																
BONO DEL DÍA DEL TRABAJADOR																			
AÑO	MES	MESES-LAB																	
2011	Enero- Dici	12 meses																	
2012	Enero- Dici	12 meses																	
TOTAL																			
Según acta, numeral segundo. Bonificación por el día del trabajador en este punto se llega a aceptar una retribución de S/. 200.00 nuevos soles por el Día del Trabajador.																			
BONO DE ALIMENTACIÓN TRIMESTRAL																			
Según el punto decimo del acta mencionada, se llega asignar el bono de alimentación trimestral por un monto de S/. 300.00 nuevos soles, en víveres.																			
AÑO	MES	MESES	TRIMESTRE																
		LAB																	

2010	Mayo- Dici	7 meses	2 trimestres	S/. 600.00										
2011	Enero- Dici	12 meses	4 trimestres	S/. 1,200.00										
2012	Enero- Dici	12 meses	4 trimestres	S/. 1,200.00										
2013	Enero- Marz	3 meses	1 trimestre	S/. 300.00										
TOTAL				S/. 3,300.00										
RESUMEN:														
GRATIFICACIÓN			= S/.											
16,600.50														
CTS			= S/.											
10,276.19														
VACACIONES			= S/.											
10,276.19														
BONO POR PRODUCTIVIDAD			= S/.											
2,196.50														
BONO POR EL DIA DEL TRABAJADOR			= S/. 400.00											
BONO POR ALIMENTACIÓN TRIMESTRAL			= S/.											

	<p>3,300.00</p> <p>TOTAL = S/. 43,049.38</p> <p>DUODECIMO.- Respecto al reconocimiento de bonos obtenidos por el sindicato a través de un convenio colectivo con la empleadora vale decir que debemos tener en cuenta, en primer lugar, que todos a quienes se les otorguen deben ser trabajadores de la Municipalidad. Además los beneficios deben estar con el mismo derecho a percibir los mismos beneficios. Finalmente, debemos considerar que en muchos casos, inclusive, se tendrá a trabajadores que realicen la misma labor, y unos serán sindicalizados y otros no lo serán. Bajo esa lógica, la medida adoptada (la extensión del beneficio) deberá ser vista bajo el respeto del derecho de igualdad.</p> <p>Este argumento se ve reforzado por la Casación Laboral N° 2864-2009-Lima, de fecha 28 de abril de 2010, la cual señala que en virtud del principio de igualdad (principio contemplado en el artículo 2 inciso 2 de la Constitución, interpretado en concordancia con el artículo 42º de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo – norma a la que adelante llamaremos la LRCT), los efectos del convenio colectivo deben de ser aplicados incluso a los trabajadores no afiliados al sindicato</p>													
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>minoritario, siempre en cuanto exista igualdad de condiciones entre los trabajadores beneficiarios.</p> <p>DECIMO TERCERO.- En este orden lógico se concluye que en cuanto a lo que afirma el apelante que los contratos firmados eran de carácter civil; este Colegiado precisa que toda relación laboral o contrato de trabajo se configura al concurrir y comprobarse la existencia de tres elementos esenciales: (a) la prestación personal por parte del trabajador, (b) la remuneración, (c) la subordinación frente al empleador; siendo este último el elemento determinante, para configurarse un contrato de trabajo aplazo indeterminado, de los medios de prueba presentados por el demandante encontramos estos tres elementos tal y conforme se ha señalado en el octavo considerativo de la presente; por o que al determinarse la labor que ejercía el actor podemos afirmar que era la de obrero, por lo que se debe aplicar lo dispuesto por el artículo 37º de la Ley Orgánica de Municipalidades, donde señala que los obreros tienen el régimen laboral privado, normado por el Decreto Legislativo N° 728 y su respectivo reglamento; por lo que resulta correcto ordenar el pago de los beneficios sociales respectivo; debiendo solamente en cuanto al pago de la compensación por tiempo de servicio disponer el pago de la suma señalada al actor de la compensación por tiempo de</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



servicios.													
------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: sentencia de segunda instancia en el EXPEDIENTES N° 00852-2015-0-0201-JR-LA-02, JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO DE HUARAZ CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANCASH – HUARAZ. 2018”

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

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

**INTERPRETACION:** El cuadro 5, revela que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia fue de rango: muy alta.

Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy alta y muy alta; respectivamente.

En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad. Finalmente, en la motivación del derecho, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la norma aplicada fue seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.

**Cuadro 6: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia sobre PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACIÓN U OTROS BENEFICIOS ECONOMICOS; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el Expediente N° 00852-2015-0-0201-JR-LA-02, DEL DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH –HUARAZ. 2018.**

Parte resolutive de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9- 10]

Aplicación del Principio de Congruencia	<p>DECISIÓN:</p> <p>Por estos fundamentos expuestos, la Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Ancash con la autoridad que confiere la Constitución Política del Perú, administrando Justicia a nombre de la Nación, por unanimidad,</p> <p>HA RESUELTO:</p> <p>CONFIRMAR la sentencia contenida en la resolución número quince de fecha veintisiete de enero del año dos mil dieciséis que declara desnaturalizados los contratos objeto de controversia.</p> <p>REVOCAR la misma en lo que respecta al monto de pago de los beneficios sociales que surge del régimen laboral de la actividad privada ascendiente a S/ 59,481.75 (cincuenta y nueve mil cuatrocientos ochenta y uno con 75/100 soles), la cual REFORMANDOLA ordenaron que la Municipalidad Distrital de Independencia cumpla con pagar en favor del actor dentro de los quince días de notificada la suma de S/ 43,049.38 (cuarenta y tres mil cuarenta y nueve con 38/100 soles) por concepto de beneficios sociales, los cuales se encuentran detallados en el undécimo</p>	<p>El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o los fines de la consulta. (Es completa) Si cumple.</p> <p>El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple.</p> <p>El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple.</p> <p>El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple.</p> <p>Evidencian claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>					X					
	<p>El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p>				X							

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Descripción de la decisión</p>	<p>considerando.</p> <p>CONFIRMARON los demás extremos de la sentencia impugnada.</p> <p>DISPUSIERON su notificación con arreglo a Ley y su devolución la juzgado de origen oportunamente para la continuación de su trámite. Interviene en calidad de Juez Superior ponente la Magistrada Carol Miriam Trinidad Macedo.</p> <p>SS.</p> <p>QUINTO GOMERO</p> <p>PAIRAMAZAN TORRES</p> <p>TRINIDAD MACEDO</p>	<p>El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple.</p> <p>El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. No cumple.</p> <p>Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>											<p>9</p>
---	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----------

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

Fuente: sentencia de segunda instancia en el EXPEDIENTES N° 00852-2015-0-0201-JR-LA-02, JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO DE HUARAZ CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANCASH – HUARAZ. 2018”

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

**INTERPRETACION:** El cuadro 6, revela que la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia fue de rango muy alta. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: alta y muy alta, respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontró los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones

formuladas en el recurso impugnatorio; resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia, y la claridad de la parte expositiva y considerativa, respectivamente. Finalmente, en la descripción de la decisión, se encontró los 5 parámetros: mención expresa de lo que se decide u ordena; mención clara de lo que se decide u ordena; mención expresa y clara a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado); mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración), y la claridad.

**Cuadro 7: Calidad de la sentencia de primera instancia sobre PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACIÓN U OTROS BENEFICIOS ECONOMICOS; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el Expediente N° 00852-2015-0-0201-JR-LA-02, DEL DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH –HUARAZ. 2018.**

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia						
			Muy baja	Baja	Median	Alta	Muy		Muy	Baja	Media	Alta	Muy alta		
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 - 24]	[25- 32]	[33 - 40]		
Calidad de sentencia de primera		Introducción					X		[9 - 10]	Muy alta					
										[7 - 8]	Alta				

	Parte expositiva	Postura de las partes			x			8	[5 - 6]	Median a					
					[3 - 4]				Baja						
					[1 - 2]				Muy baja						
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	14	[17 - 20]	Muy alta					
						x			[9- 12]	Median a					
		Motivación del derecho			x				[5 -8]	Baja					
									[1 - 4]	Muy baja					
	Aplicación del Principio de	1	2	3	4	5		[9 - 10]	Muy alta						
				x											

	Parte resolutiva	congruencia					8	[7 - 8]	Alta					
		Descripción de la decisión				X		[5 - 6]	Median a					
								[3 - 4]	Baja					
								[1 - 2]	Muy baja					

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

**Fuente:** sentencia de primera instancia en el EXPEDIENTES N° 00852-2015-0-0201-JR-LA-02, JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO DE HUARAZ CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANCASH – HUARAZ. 2018”

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

**INTERPRETACION:** El cuadro 7, revela que la calidad de la sentencia de primera instancia sobre **Pago De Beneficios Sociales Y/O Indemnización U Otros Beneficios Económicos**; según los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudencial, en el **Expediente N° 00852-2015-0-0201-JR-LA-02, del Distrito Judicial De Ancash –Huaraz. 2018**. Fue de rango: Alta. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutiva que fueron: alta alta, y alta, respectivamente. Donde, el rango de calidad de: la introducción, y la postura de las partes, fueron: Alta y Mediana; asimismo de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: alta y mediana, y finalmente de: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: mediana y alta; respectivamente.



**Cuadro 8: Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACIÓN U OTROS BENEFICIOS ECONOMICOS; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el Expediente N° 00852-2015-0-0201-JR-LA-02, DEL DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH –HUARAZ. 2018.**

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones						Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia							
			Muy baja	Baja	Median	Alta	Muy Alta	Muy		Baja	Media	Alta	Muy alta				
			1	2	3	4	5	[1 - 8]		[9 - 16]	[17 - 24]	[25- 32]	[33 - 40]				
		Introducción					x		[9 - 10]	Muy alta							
									[7 - 8]	Alta							

	Parte expositiva	Postura de las partes					x	10	[5 - 6]	Median a					
			[3 - 4]	Baja											
			[1 - 2]	Muy baja											
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	20	[17 - 20]	Muy alta					
							x		[9- 12]	Median a					
		Motivación del derecho					x		[5 -8]	Baja					
									[1 - 4]	Muy baja					
		Aplicación del Principio de	1	2	3	4	5		[9 - 10]	Muy alta					
							x								

	Parte resolutiva	congruencia					9	[7 - 8]	Alta					
		Descripción de la decisión			x			[5 - 6]	Median a					
								[3 - 4]	Baja					
								[1 - 2]	Muy baja					

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

**Fuente:** sentencia de segunda instancia en el EXPEDIENTES N° 00852-2015-0-0201-JR-LA-02, JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO DE HUARAZ CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANCASH – HUARAZ. 2018”

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

**INTERPRETACION:** El cuadro 8, revela que la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre pago de beneficios sociales según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el Expediente N° 00852-2015-0-0201-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Ancash fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutiva que fueron: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente. Donde, el rango de calidad de: la introducción, y la postura de las partes, fueron: muy alta y muy alta; asimismo de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta y muy alta, y finalmente de: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: muy alta y muy alta; respectivamente.

## **5.2 Análisis de los resultados**

De acuerdo al resultado de los estudios desarrollados en el presente trabajo la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Pago de Beneficios Sociales y /o Indemnización u Otros Beneficios Económicos, en el expediente 00852-2015-0-0201-JR-LA-02, del Juzgado Especializado De Trabajo de Huaraz Corte Superior de Justicia de Ancash, fueron de rango muy alta, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 7 y 8).

### **5.2.1 CALIDAD DE SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y /O INDEMNIZACIÓN U OTROS BENEFICIOS ECONÓMICOS, EN EL EXPEDIENTE 00852-2015-0-0201-JR-LA-02, DEL JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO DE HUARAZ CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANCASH**

La sentencia de primera instancia fue emitida por la magistrada del Juzgado Especializado de Trabajo de Huaraz de la CSJ de Ancash, y analizada bajo los parámetros establecidos para el presente estudio arrojó un rango de **Alta**. (Cuadro 7)

Asimismo, su calidad se determinó en base a los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango: alta, alta y alta respectivamente (Cuadros 1, 2 y 3).

#### **Cuadro 1 la calidad de la parte expositiva del expediente judicial 00852-2015-0-0201-JR-LA-02, del Juzgado Especializado De Trabajo de Huaraz Corte Superior de Justicia de Ancash**

El presente cuadro arroja un rango de **alta calidad** de la parte expositiva de la resolución emitida por la jueza de la primera instancia, porque la introducción consigna el número de

expediente el número de sentencia, como la fecha y lugar de emisión y la jueza que lo emitió, como también evidencia el asunto, individualiza a las partes, los aspectos del proceso y la claridad del lenguaje, como también la postura de las partes, cumpliendo así, con los parámetros establecidos para la siguiente investigación.

**Cuadro 2 la calidad de la parte considerativa del expediente judicial 00852-2015-0-0201-JR-LA-02, del Juzgado Especializado De Trabajo de Huaraz Corte Superior de Justicia de Ancash**

El presente cuadro arroja un rango de **alta calidad** de la parte considerativa de la sentencia emitida por la jueza de la primera instancia, debido a que la motivación de los hechos tiene sustento lógico, es coherente y concordante con los alegatos de las partes, se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios, evidencia completitud en la valoración y no valorización de las pruebas y en la motivación del derecho presenta una leve inadecuada en la aplicación de las normas de acuerdo a los hechos y pretensiones, respetando los derechos fundamentales, dando sustento normativo a sus decisiones, así cumpliendo meridianamente con los parámetros establecidos para la presente investigación.

**Cuadro 3 la calidad de la parte resolutive del expediente judicial 00852-2015-0-0201-JR-LA-02, del Juzgado Especializado De Trabajo de Huaraz Corte Superior de Justicia de Ancash**

El presente cuadro arroja un rango de **alta calidad** de la parte resolutive de la sentencia emitida por la magistrada de la primera instancia debido a que la aplicación del principio de congruencia, la resolución se pronuncia sobre todas las pretensiones ejercitadas oportunamente, el pronunciamiento presenta relación recíproca entre la parte expositiva y considerativa, todo ello con mucha claridad. Y la descripción de la decisión contiene

claramente lo que decide u ordena, como menciona también a quien le corresponde cumplir la pretensión planteada, el pago de costos y costas, todo ello cumpliendo con los parámetros establecidos.

Teniendo como resultado: Declarando **FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por **PAULINO BENJAMIN RIMAC PAUCAR** contra la **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA**, por lo que se declara **DESNATURALIZADOS LOS CONTRATOS** debiendo el municipio demandado formalizar el vínculo laboral del demandante mediante contrato a plazo indeterminado propio del régimen laboral de la actividad privada desde el veintitrés de enero del año dos mil tres al treinta de marzo del año dos mil trece, con los beneficios económicos legales; y se **ORDENA** que la **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA CUMPLA** con pagar los **BENEFICIOS SOCIALES** en la suma de: S/. 59,481.75 cincuenta y nueve mil cuatrocientos ochenta y uno con 75/100 soles, los mismos que se encuentran detallados en los considerandos noveno y décimo más intereses legales.

**EXHONERERESE** a la demandada del pago de costos y costas.

### **5.2.2 CALIDAD DE SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y /O INDEMNIZACIÓN U OTROS BENEFICIOS ECONÓMICOS, EN EL EXPEDIENTE 00852-2015-0-0201-JR-LA-02, DEL JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO DE HUARAZ CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANCASH**

La sentencia de segunda instancia fue emitida por los magistrados de la Sala laboral Permanente de la CSJ Ancash, sometido esta resolución al análisis bajo los parámetros establecidos como la doctrina, las normas y la jurisprudencia arrojó como resultado de **muy alta calidad**. (Cuadro 8)

Asimismo, su calidad se determinó en base a los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango: muy alta, y muy alta, y alta

respectivamente (Cuadros 4, 5 y 6).

#### **Cuadro 4 la calidad de la parte expositiva del Expediente Judicial 00852-2015-0-0201-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Ancash**

El cuadro presenta como resultado de muy alta calidad debido a que la introducción presenta la individualización de la sentencia, indica el número del expediente, el número de resolución lugar y fecha de emisión, como también evidencia el asunto como es el Pago de Beneficios Sociales, también observamos los aspectos del proceso como las apelaciones, se plantea sobre lo que decidirá, individualiza a las partes, da a conocer aspectos del proceso con la claridad del caso. Y en la postura de las partes evidencia quien impugna, es congruente tanto de los hechos facticos como jurídicos, así tenemos que:

**El demandante**, la desnaturalización de locación como pretensión principal, ya pago de beneficios sociales (gratificaciones, vacaciones, compensación de tiempo de servicio, bono de productividad, bono de canasta trimestral y bono del día del trabajador).

**La demandada**, el Procurador Público de la Municipalidad Distrital de Independencia, en representación de la demandada, mediante recurso de apelación de fecha treinta y uno de marzo del dos mil dieciséis, que corre de fojas doscientos cincuenta y dos a doscientos cincuenta y seis alega básicamente lo siguiente: 1) Que hay un reconocimiento excesivo e ilegal en cuanto a los derechos económicos reclamados los cuales se han tomado de manera ininterrumpida desde el 23 de enero del 2003 al 30 de marzo del 2013 y que los cálculos deben efectuarse con la última retribución que percibió en cada periodo laborado. 2) Que, respecto al reconocimiento de bono obtenidos por el sindicato no se toma en cuenta la casación Laboral N° 11477-2013-Callao por lo cual queda aclarado que por la existencia de dos o más sindicatos las negociaciones colectivas no se aplican de manera extensiva a todos los trabajadores, si no a los miembros que representa a cada sindicato, lo cual es aplicable al presente caso. Cumpliendo con los 5 parámetros establecidos para la presente

investigación.

**Cuadro 5 la calidad de la parte considerativa del Expediente Judicial 00852-2015-0-0201-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Ancash**

Este cuadro presenta como resultado de muy alta calidad debido a que los parámetros establecidos para la siguiente investigación se cumple en la motivación de los hechos, las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados con la coherencia de los alegatos de las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión, se realiza el análisis individual de la fiabilidad de las pruebas y las interpreta bajo las reglas sana de la crítica y de la experiencia. Y la motivación de derecho presenta las normas utilizadas de acuerdo a los hechos y pretensiones y las interpreta para explicar el procedimiento utilizado, todo ello respetando los derechos fundamentales.

**Cuadro 6 la calidad de la parte resolutive del Expediente Judicial 00852-2015-0-0201-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Ancash**

El presente cuadro nos arroja como resultado del análisis con un rango de alta calidad debido a que los parámetros solo se cumple en la aplicación del principio de congruencia, la resolución resuelve todas las pretensiones formuladas por el recurso impugnatorio y evidencia la aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, como también una relación recíproca entre la parte expositiva y considerativa guardando claridad para que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. En la descripción de la decisión se expresa claramente lo que se decide u ordena, dando a conocer a quien corresponde cumplir con la pretensión planteada. Pero no cumple en mencionar la exoneración del pago de costos y costas por lo que el resultado fue solo de Alta.

En el objeto de estudio podemos observar que se ha resuelto los extremos apelados



obteniendo como resultado **CONFIRMAR** la sentencia contenida en la resolución número quince de fecha veintisiete de enero del año dos mil dieciséis que declara desnaturalizados los contratos objeto de controversia. **REVOCAR** la misma en lo que respecta al monto de pago de los beneficios sociales que surge del régimen laboral de la actividad privada ascendiente a S/ 59,481.75 (cincuenta y nueve mil cuatrocientos ochenta y uno con 75/100 soles), la cual **REFORMANDOLA** ordenaron que la Municipalidad Distrital de Independencia cumpla con pagar en favor del actor dentro de los quince días de notificada la suma de S/ 43,049.38 (cuarenta y tres mil cuarenta y nueve con 38/100 soles) por concepto de beneficios sociales, los cuales se encuentran detallados en el undécimo considerando. **CONFIRMARON** los demás extremos de la sentencia impugnada

## VI CONCLUSIONES

Culminado el análisis del Expediente Judicial en materia Laboral N° 00852-2015-0-0201-JR-LA-02, del Juzgado Especializado de Trabajo de Huaraz Corte Superior de Justicia de Ancash, bajo el parámetro normativo, doctrinario y jurisprudencial, se determinó que la calidad de sentencia en primera instancia tiene un rango de Muy Alta y la sentencia de segunda instancia muestra un rango de Muy Alta. (Cuadro, 7 y Cuadro 8)

### 6.1 Respecto de la Primera Sentencia

Se puede concluir que la calidad de la sentencia de primera instancia sobre **Pago De Beneficios Sociales Y/O Indemnización U Otros Beneficios Económicos**; según los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudencial, en el **Expediente N° 00852-2015-0-0201-JR-LA-02, del Distrito Judicial De Ancash –Huaraz. 2018**. Fue de rango: Alta. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: alta alta, y alta, respectivamente, (cuadro 7). Dicha sentencia fue emitida por el Juzgado Especializado de Trabajo de Huaraz Corte Superior de Justicia de Ancash, donde se resolvió, DECLARAR fundada en parte la demanda (Exp. N° 00852-2015-0-0201-JR-LA-02).

#### 6.1.1 Desarrollo del Cuadro 1

El cuadro 1 muestra que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente. En la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad. Por su parte, en la postura de las partes, se encontraron los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado;

explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes, y la claridad; explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver, cumpliendo con todos los parámetros establecidos por la Universidad.

### **6.1.2 Desarrollo del Cuadro 2**

El cuadro 2, revela que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia fue de rango: Alta. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: alta y alta, respectivamente. En la motivación de los hechos, se encontraron los 4 parámetros previstos: razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbados; razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta; razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, y la claridad. En lo que respecta a las razones que evidencien la fiabilidad de las pruebas, no se encontró. Asimismo, en la motivación del derecho se encontraron los 4 parámetros previstos: razones orientadas a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada(s) ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; razones orientadas a interpretar las normas aplicadas; razones orientadas a respetar los derechos fundamentales; razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; y la claridad. En cuanto a las razones orientadas a interpretar las normas aplicadas no se encontró.

### **6.1.3 Desarrollo del Cuadro 3**

El cuadro 3, revela que **la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **Alta**. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: Mediana y Mediana; respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron los 3 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas;

resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas, no cumple, porque se excedido en la decisión , aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia y la claridad; y que no evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente.. Finalmente, en la descripción de la decisión se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación); evidencian mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración si fuera el caso, y la claridad).

## **6.2 Respetto a la Sentencia de Segunda Instancia**

Se pudo concluir que es de rango muy alto debido a que la parte expositiva, considerativa y resolutive, fue de rango muy alto, muy alto y alto respectivamente (cuadro 8) dicha sentencia fue emitida por la Sala laboral Permanente de Corte Superior de Justicia de Ancash, donde se resolvió, Confirmar, Revocar la demanda (Exp. N° 00852-2015-0-0201-JR-LA-02). (Cuadro 8)

### **6.2.1 Desarrollo del Cuadro 4**

Revela que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia fue de rango muy alta. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente: En la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes, y la claridad. De igual forma en, la postura de las partes se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; evidencia el objeto de la impugnación; evidencia las pretensiones de la parte contraria al impugnante; y la claridad;

mientras que explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación.

### **6.2.2 Desarrollo del Cuadro 5**

Revela que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy alta y muy alta; respectivamente. En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad. Finalmente, en la motivación del derecho, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la norma aplicada fue seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.

### **6.2.3 Desarrollo del Cuadro 6**

Revela que la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia fue de rango muy alta. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta y alta, respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontró los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia, y la claridad de la parte expositiva y considerativa, respectivamente. Finalmente, en la descripción de la

decisión, se encontró los 4 parámetros: mención expresa de lo que se decide u ordena; mención clara de lo que se decide u ordena; mención expresa y clara a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado); mención expresa. Pero no cumple con 1 parámetro no indica a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración).

## **VII RECOMENDACIONES**

7.1 Implementar una reorganización del Poder Judicial para agilizar las decisiones de los magistrados en concordancia a la celeridad del proceso y poder impartir justicia a su debido momento, evitando cualquier acto de corrupción para mejorar la percepción que tienen los administrado en referencia a la labor de los magistrados y jueces y en su conjunto al Poder Judicial. Conllevando con ello a que la población tenga confianza en las decisiones judiciales.

7.2 Fortalecer la ODECMA como ente sancionador a los magistrados que vulneran derechos en el proceso o es sus decisiones. Llevar un control más efectivo del trabajo de los magistrados y jueces, sin vulnerar la autonomía en las decisiones de los jueces y magistrados del Poder Judicial.

7.3 Capacitación constante de jueces y magistrados para que progresivamente se mejore la calidad de las decisiones judiciales, y evitar crear más conflictos, en vez de resolverlas.

7.4 Fortalecer los juzgados laborales en el marco de la Nueva Ley Procesal del Trabajo para acelerar las resoluciones de conflictos laborales y poder evitar los posibles abusos del empleador y proteger a la parte débil, como son los trabajadores.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alvarado, A. (2016) *Conceptos Procesales*. Recuperado de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4250/8.pdf>

Aprobación del Poder Judicial y la Fiscalía en su peor momento (26 de febrero 2018). *Diario La República*. Recuperado de <https://larepublica.pe/politica/1203107-aprobacion-del-poder-judicial-y-la-fiscalia-en-su-peor-momento>

Arévalo, J. (2016). *Tratado de Derecho Laboral*. Lima, Perú: Pacífico Editores SAC.

Autoridad Nacional del Servicio Civil (2020). Estudio con el Análisis de Sentencias Judiciales que ordenan reincorporaciones de personas en Gobiernos Regionales. Recuperado de: <https://www.servir.gob.pe/servir-presenta-estudio-con-el-analisis-de-sentencias-judiciales-que-ordenan-reincorporaciones-de-personas-en-gobiernos-regionales/>

Avalos, O. (2016). *Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima, Perú. Jurista Editores.

Azañero, F. (2016). *Cómo Elaborar una Tesis Universitaria*. Lima, Perú: Publicaciones y Servicios S.A.C.

Boza, G. (3 de junio de 2014). Surgimiento, Evolución y Consolidación del Derecho del Trabajo. *Themis Revista de Derecho*. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10846/11352>

Briongos, N. (2014). *Los Beneficios Sociales de la Retribución: Análisis Comparativo Universidad de Burgos y Universidad Valladolid*. (Tesis de fin de grado). Universidad de Valladolid, Soria, España.

Dluz, M. (s.f.). *Los Enfoques en la Investigación Científica*". Recuperado de [https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI\\_Presentaciones/licenciatura\\_en\\_mercadotecnia/fundamentos\\_de\\_metodologia\\_investigacion/PRES39.pdf](https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Presentaciones/licenciatura_en_mercadotecnia/fundamentos_de_metodologia_investigacion/PRES39.pdf).

El Espectador (2012). La realidad de la justicia en Colombia. *El Espectador*. Recuperado de <https://www.elespectador.com/noticias/judicial/la-realidad-de-la-justicia-en-colombia/>



- Espinoza, M. (20 de enero 2012). La Potestad Jurisdiccional [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://micnous.wordpress.com/2012/01/20/la-potestad-jurisdiccional-2/>
- Hernández, D. (2012). Medición de Calidad en los Procesos Judiciales del Sistema Penal Acusatorio Colombiano. *Revista de Derecho*, 37. P. 167. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/dere/n37/n37a07.pdf>
- Juape, M. (2019). Demandas Laborales suben del Cuarto al segundo lugar en total de reclamos judiciales. *Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/peru/politica/demandas-laborales-suben-cuarto-segundo-lugar-total-reclamos-judiciales-261995-noticia/?ref=gesr>
- Londoño, L. (2020, marzo, 3). Progreso o Retroceso en el Sistema de Justicia para México. El Mundo del Abogado. Recuperado de <https://elmundodelabogado.com/revista/posiciones/item/progreso-o-retroceso-en-el-sistema-de-justicia-para-mexico>
- Malca, V. (2013) Manual del Nuevo Proceso Laboral y Litigación Oral. Trujillo, Perú: Ediciones BLG.
- Mayoral, J. y Martínez, F. (2013). La Calidad de Justicia en España. *Estudios de Progreso Fundación Alternativas*. 76, p. 4. Recuperado de [http://www.fundacionalternativas.org/public/storage/estudios\\_documentos\\_archivos/d517171dcd92943dd80c1d196d42264d.pdf](http://www.fundacionalternativas.org/public/storage/estudios_documentos_archivos/d517171dcd92943dd80c1d196d42264d.pdf).
- Organización de las Naciones Unidas ONU (s.f.) Derecho Internacional y Justicia. Recuperado de <https://www.un.org/es/sections/issues-depth/international-law-and-justice/index.html>
- Orrego, J. (6 febrero de 2020). Teoría del Acto Jurídico. Juan Andres Orrego Acuña. Recuperado de [file:///C:/Users/maicito/Downloads/Teor%C3%ADa%20del%20Acto%20Jur%C3%ADdico%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/maicito/Downloads/Teor%C3%ADa%20del%20Acto%20Jur%C3%ADdico%20(1).pdf)

- Piña, J. y Aguayo, H. (2017, 1 de mayo). La Ética en la Investigación de Posgrado. *Revista Electrónica Educare*. Recuperado de <http://oaji.net/articles/2017/2279-1493997901.pdf>
- Puente, P. M. (2015). Los Principios de la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497, p. 3. Recuperado de <https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/528dfe00490b56e29da89d0ace91a86e/PRINCIPIOS+NLPT-Pedro+Puente+Bardales.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=528dfe00490b56e29da89d0ace91a86e>
- Ramos, M. (2014, enero-junio). Investigación Retrospectiva para dar Respuesta al Origen de una enfermedad ocupacional musculo – esquelética. *Salud Trabajo*. Recuperado de <file:///C:/Users/maicito/Downloads/Dialnet-InvestigacionRetrospectivaParaDarRespuestaAlOrigen-5300521.pdf>
- Real Academia Española (2020) Diccionario Panhispánico del Español Jurídico. Recuperado de <https://dpej.rae.es/buscador-general/la%20notificacion>
- Reyes, L. (2015). Derecho Laboral. Recuperado de: [https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-24-Derecho\\_laboral.pdf](https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-24-Derecho_laboral.pdf).
- Reynoso, C. (2011). *Los Contratos de Trabajo*. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/48393468.pdf>
- Romero, F.J. (2011). *El Nuevo Proceso Laboral*. Lima, Perú: Grijley E.I.R.L.
- Rosas, J. (2015). El Derecho Laboral en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Lima Perú. Gaceta Jurídica.
- Rumoroso, J. (14 de diciembre de 2016). Las Sentencias. *Revista Praxis*. Recuperado de <https://www.tfja.gob.mx/investigaciones/historico/pdf/lasantencias.pdf>

Schönbohm, H. (2014) Manual de Sentencias Penales Aspectos Generales de Estructura, Argumentación y Valoración Probatoria. Reflexiones y Sugerencias. Lima, Perú: ARA Editores.

Soto, C. (21 de agosto 2017) ¿Se puede medir la calidad de sentencias? [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://reflexionesjuridicas.com/2017/08/21/se-puede-medir-la-calidad-de-las-sentencia/>

Toyama, J. y Vinatea, L. (2017) Guia Laboral. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.

Universidad Nacional de Santiago (2020) La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (5). Recuperado de: <https://fhu.unse.edu.ar/carreras/rcifra/c5/rodriguez-belkins-yanuzzi.pdf>

Valderrama, L., Hilario, A., Tarazona, M., Sánchez, R., y Barzola, M. (2016). Régimen Laboral Explicado 2017. Lima, Perú. Gaceta Jurídica.

A

N

E

X

O

S

## ANEXO 1

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

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

		<p style="text-align: center;"><b>PARTE CONSIDERATIVA</b></p>	<p>examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia.</b> (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>5. Evidencia claridad</b> (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). <b>Si cumple/No cumple</b></p>
			<p><b>Motivación del derecho</b></p> <p><b>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones.</b> (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas.</b> (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales.</b> (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión.</b> (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>5. Evidencia claridad</b> (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). <b>Si cumple/No cumple</b></p>
		<p style="text-align: center;"><b>PARTE RESOLUTIVA</b></p>	<p><b>Aplicación del Principio de Congruencia</b></p> <p><b>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas.</b> (Es completa) <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas</b> (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado) <b>(Si cumple/No cumple)</b></p> <p><b>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia.</b> <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia</b> (relación recíproca) <b>con la parte expositiva y considerativa respectivamente.</b> <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>5. Evidencia claridad</b> (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). <b>Si cumple/No cumple.</b></p>
		<p><b>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena.</b> <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena.</b> <b>Si cumple/No cumple</b></p>	

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

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

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	CALIDAD DE LA SENTENCIA	EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver.</i> <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> <b>Si cumple/No cumple</b></p>
			Postura de las partes	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> <b>Si cumple/No cumple</b></p>
		CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)). <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos</p>



			<p>requeridos para su validez). <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta.</b> (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia.</b> (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>5. Evidencia claridad:</b> el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. <b>Si cumple/No cumple</b></p>
		<b>Motivación del derecho</b>	<p><b>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones.</b> (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas.</b> (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales.</b> (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión.</b> (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>5. Evidencia claridad</b> (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). <b>Si cumple/No cumple</b></p>
	<b>RESOLUTIVA</b>	<b>Aplicación del Principio de Congruencia</b>	<p><b>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta.</b> (según corresponda) (Es completa) <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta</b> (según corresponda) (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia.</b> <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia</b> (relación recíproca) <b>con la parte expositiva y considerativa respectivamente.</b> <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>5. Evidencia claridad</b> (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor</p>

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

## ANEXO 2

### CUADROS DESCRIPTIVOS DEL PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN, ORGANIZACIÓN, CALIFICACIÓN DE LOS DATOS Y DETERMINACIÓN DE LA VARIABLE

#### 1. CUESTIONES PREVIAS

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

#### **En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.**

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

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

5. Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.
6. Para asegurar la objetividad de la medición, en cada sub dimensión se ha previsto 5 parámetros, que son criterios o indicadores de calidad, extraídos indistintamente de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia los cuales se registran en la lista de cotejo.
7. **De los niveles de calificación:** la calidad de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio se califica en 5 niveles que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta, respectivamente.
8. **Calificación:**
  - 8.1. De los parámetros: el hallazgo o inexistencia de un parámetro, en el texto de la sentencia en estudio, se califica con las expresiones: si cumple y no cumple

- 8.2. De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.
- 8.3. De las dimensiones: se determina en función a la calidad de las sub dimensiones, que presenta.
- 8.4. De la variable: se determina en función a la calidad de las dimensiones

**9. Recomendaciones:**

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

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

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

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

**Fundamentos:**

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

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

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

**Cuadro 2**  
**Calificación aplicable a cada sub dimensión**

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

**Fundamentos:**

- ⤴ Se procede luego de haber aplicado las pautas establecidas en el Cuadro 1, del

presente documento.

- △ Consiste en agrupar los parámetros cumplidos.
- △ La calidad de la sub dimensión se determina en función al número de parámetros cumplidos.
- △ *Para todos los casos el hallazgo de uno, o ninguno de los 5 parámetros previstos, se califica con el nivel de: muy baja.*

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

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

**Cuadro 3**

#### Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutiva

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

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

#### Fundamentos:

- △ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutiva, cada una, presenta dos sub dimensiones.

- △ Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5 (Cuadro 2). Por esta razón, el valor máximo que le corresponde a una dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10.
- △ Por esta razón el valor máximo que le corresponde a la parte expositiva y parte resolutive, es 10.
- △ Asimismo, para los efectos de establecer los 5 niveles de calidad, se divide 10 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 2.
- △ El número 2, indica que cada nivel habrá 2 valores
- △ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; éstos a su vez orientan la determinación de la calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 3.
- △ La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

**Valores y nivel de calidad:**

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

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

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

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

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

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

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

Se realiza por etapas.

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

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

## Cuadro 4

### Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

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

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

#### Fundamentos:

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

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



(Aplicable para la sentencia de **primera instancia** - tiene 2 sub dimensiones – ver Anexo 1)  
**Cuadro 5**

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

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

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

**Fundamentos:**

- ⤴ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), la parte considerativa presenta 2 sub dimensiones que son motivación de los hechos y motivación del derecho.
- ⤴ De acuerdo al Cuadro 4, el valor máximo que le corresponde a cada sub dimensión es 10; asimismo, de acuerdo a la lista de especificaciones (punto 8.3), la calidad de una dimensión se determina en función a la calidad de las sub dimensiones que lo componen.
- ⤴ Por esta razón si una dimensión tiene 2 sub dimensiones, cuyo valor máximo de cada uno, es 10; el valor máximo que le corresponde a la dimensión es 20.
- ⤴ El número 20, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 20 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 4.
- ⤴ El número 4 indica, que en cada nivel habrá 4 valores.
- ⤴ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 5.

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

**Valores y nivel de calidad:**

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

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

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

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

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

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

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

**Fundamento:**

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

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

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

Se realiza por etapas

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

**Examinar el cuadro siguiente:**

**Cuadro 6**

Variable	Dimensión	Subdimensiones	Calificación de las subdimensiones	Calificación	Determinación de la variable: calidad de la sentencia
----------	-----------	----------------	------------------------------------	--------------	---

Calidad de la sentencia...			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5			[1 - 8]	[9 - 16]	[17 - 24]	[25-32]	[33 - 40]
Calidad de la sentencia...	Parte expositiva	Introducción			X			7	[9 - 10]	Muy alta	30			
		Postura de las partes				X			[7 - 8]	Alta				
									[5 - 6]	Mediana				
									[3 - 4]	Baja				
									[1 - 2]	Muy baja				
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	14	[17 - 20]	Muy alta				
						X			[13-16]	Alta				
		Motivación del derecho			X				[9- 12]	Mediana				
									[5 - 8]	Baja				
	Parte resolutiva	Aplicación del principio de congruencia	1	2	3	4	5	9	[9 -10]	Muy alta				
						X			[7 - 8]	Alta				
									[5 - 6]	Mediana				
		Descripción de la decisión					X		[3 - 4]	Baja				
								[1 - 2]	Muy baja					

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

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

### Fundamentos

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

### **Determinación de los niveles de calidad.**

- 1) Se determina el valor máximo, en función al valor máximo de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que son 10, 20 y 10, respectivamente, (Cuadro 3 y 5), el resultado es: 40.
- 2) Para determinar los niveles de calidad se divide 40 (valor máximo) entre 5 (número de niveles) el resultado es: 8.
- 3) El número 8, indica que en cada nivel habrá 8 valores.
- 4) Para asegurar que todos los valores que surjan al organizar los datos, se establece rangos, para orientar los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 6.
- 5) Observar los niveles y valores de cada nivel en el siguiente texto:

#### **Valores y niveles de calidad**

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

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

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

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

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

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

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

#### **Fundamento:**

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

## ANEXO 3

### INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

#### CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANCASH

#### JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO

#### DE HURAZ

**EXPEDIENTE** : 00852-2015-0-0201-JR-LA-02

**MATERIA** : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACIÓN U OTROS BENEFICIOS ECONOMICOS

**JUEZ** : TORRES QUISPE YAMILE OLINDA

**ESPECIALISTA** : DIAZ RODRIGUEZ CRISS EUGENIA

**EMPLAZADO** : PROCURADOR PÚBLICO MUNICIPAL

**DEMANDADO** : MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA

**DEMANDANTE** : RIMAC PAUCAR PAULINO BENJAMIN

### SENTENCIA

#### RESOLUCIÓN N° 06

Huaraz, dieciocho de marzo

De dos mil dieciséis.-

**VISTA**, la presente causa laboral, signada con el número 00852-2015-0-0201-JR-LA-02 seguido por **PAULINO BENJAMIN RIMAC PAUCAR**, contra la **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA** sobre **DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO DE LOCACIÓN** como pretensión principal, y **PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES** (gratificaciones, vacaciones, compensación de tiempo de servicio, bono de productividad, bono de canasta trimestral y bono del día del trabajador), tramitado en la vía del Proceso Ordinario Laboral.

#### **I. PARTE EXPOSITIVA:**

**De la demanda:** Aparece de autos que de fojas sesenta y seis y de la aclaración del petitorio de fojas ochenta y uno, don **PAULINO BENJAMIN RIMAC PAUCAR**, interpone demanda contra **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA**, para que declaren la desnaturalización de locación como pretensión principal, ya pago de beneficios sociales (gratificaciones, vacaciones, compensación de tiempo de servicio, bono de productividad, bono de canasta trimestral y bono del día del trabajador). Señala que laboró en forma continua y permanente bajo subordinación y dependencia, bajo contrato de locación de servicios no personales desde el uno de enero del año dos mil trece, como obrero de chofer de la Municipalidad Distrital de Independencia, labores que realizó de forma ininterrumpida hasta el treinta de marzo del año dos mil trece, sujeto a un horario de trabajo, subordinación y dependencia, labores realizadas de manera personal a cambio de una remuneración mensual.

**Audiencia de Conciliación:** Citadas las partes a audiencia de conciliación conforme se aprecia de fojas ciento ochenta y nueve, y estando a que las partes no arribaron a un acuerdo conciliatorio, se dio por fracasada dicha etapa, debido a que el abogado de la parte demandante no tiene autorización ni facultades especiales para la conciliación, y se precisaron las pretensiones materia de juicio, se recibió el escrito de contestación y calificado el mismo, se ordenó la notificación de la misma conforme a ley, a fin de correr traslado a la parte demandante y se fijó fecha para la audiencia de juzgamiento.

**De la contestación de la Demanda:** La demandada contesta la demanda en los términos de su escrito entregado en audiencia de conciliación de fojas ciento ochenta y ocho a ciento ochenta y nueve, solicitando que se declare Infundada la demanda. Señala que contradicen los hechos de la demanda, por cuanto el accionante, pretende vía proceso judicial se le conozca vínculo laboral como chofer obrero sujeto al Decreto Legislativo N° 278. Niegan dicha pretensión en base a la Ordenanza Municipal N° 005-2011-MDI, en donde se aprueba nuevo instrumento de Gestión – Estructura Orgánica (Organigrama), cuadro de asignación personal, CAP, y reglamento de Organización y Funciones – ROF de la Municipalidad Distrital de Independencia. E indica que los choferes no son considerados obreros, por lo tanto debería ser desestimada su pretensión, señala además que el demandante no estuvo sujeto a subordinación, solo cumplió su labor de acuerdo al contrato de locación de servicio suscrito; concerniente a la pretensión sobre el pago de bonos podemos indicar que el demandante no está sindicalizado para tener los beneficios de convenio colectivo, así mismo se tiene en la entidad tres sindicatos como es SITRAMUN, SOGLE, SOMUN, que en una entidad donde existe más de un sindicato los trabajadores tienen que pertenecer a unos de los

sindicatos, siendo así el demandante no está afiliado en ningunos de los sindicatos, por lo tanto no es de aplicación el Artículo 41 del Decreto Legislativo N° 25593. Respecto a otros beneficios sociales, según el informe de la Sub Gerencia de Recursos Humanos, prestó su servicio laboral, bajo la modalidad de contratos de locación de servicios desde el año dos mil tres hasta el año dos mil diez, que en el cuadro de asignación personal (CAF) aprobado por la Ordenanza Municipal N° 005-2011-MDI, que los trabajadores perteneciente al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, donde no existe ninguna plaza orgánica de chofer. Por tanto la pretensión incoada contra la entidad, debe declararse improcedente.

**Audiencia de Juzgamiento:** Se llevó acabo la diligencia con asistencia de la parte demandada conforme obra a fojas ciento novena y ocho a doscientos, oportunidad en la que se efectuó la confrontación de posiciones, teniendo en cuenta las pretensiones materia de juicio; admitidas y actuadas las pruebas se concedió a la parte asistente, el termino de cinco minutos, para la exposición de sus alegatos finales; encontrándose la causa expedita para emitir sentencia.

## **II. PARTE CONSIDERATIVA:**

**PRIMERO:** El proceso ordinario laboral es un mecanismo de protección de naturaleza procesal orientada a solucionar los conflictos jurídicos de estirpe laboral y en especial, los asuntos contenciosos que la ley señala como competencia de los juzgados especializados de trabajo, o de los jueces mixtos, en los lugares en que no hubiera los órganos jurisdiccionales antes mencionados, con el propósito de llegar a realizar la justicia, y por ende la paz social. Es de mencionarse que, se le ha otorgado la oportunidad a la demandada MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA a fin que comparezca al proceso, y formule los medios de su defensa que la ley le franquea.

**SEGUNDO:** De conformidad con lo expresamente establecido por el artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497, respecto a la interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral, se señala que: *“los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los Tratado Internacionales de los derechos humanos y la ley”*; corresponde en dicho contexto normativos resolver la presente Litis, considerando a la Constitución – conforme lo señala el autor Wilfredo Sanguineti Raymond – como: *“(…) algo más que un catálogo más o menos amplio o restringido de derechos. En realidad dichos derechos no son otra cosa que la expresión jurídica de aquellos principios y valores éticos y*

*políticos que el constituyente ha considerado que deben conformar las bases del sistema jurídico y, por lo tanto, de la convivencia social”*. Asimismo, es pertinente resaltar, en primer lugar, el valor de la oralidad dentro de la dinámica que encierra el nuevo procesal laboral, puesto que la sola presencia física de determinado documentos en el expediente judicial no, necesariamente, importa su enjuiciamiento y valoración si es que no fueron valorizados y/o explicados por la parte que los ofrece o postula (interesado) durante el momento estelar del proceso, esto es, la audiencia de juzgamiento, ello merced a la real y efectiva influencia de la oralidad del proceso laboral (sentido fuerte de la oralidad), la misma que se pone de especial manifiesto en relación a la prueba.

**TERCERO:** En este sentido, debe de remarcarse el hecho, que si bien el proceso laboral se rige por el *Principio de Veracidad*; vale decir, que existe el imperativo de resolver en base a la verdad material; sin embargo, la falta de colaboración de las partes en actuación de los medios probatorios aportados al proceso, permite traer a colación: por un lado, que el nuevo esquema y diseño del proceso laboral, viene premunido de presunciones legales y judiciales que no son sino el marcado y acentuado reflejo del *Principio de facilitación Probatoria* que a su vez, constituye una de las manifestaciones del principio tuitivo en los predios del Derecho Procesal del Trabajo y que se orienta a *flexibilizar* – y en ocasiones está destinada a intervenir- las cargas probatorias impuestas, atendiendo a su condición de *hiposuficiencia* en el ámbito probatorio; sin embargo la facilitación probatoria no implica una ausencia de probanza de parte del trabajador demandante, toda vez que por lo menos debe aportar indicios racionales de carácter laboral de la relación laboral.

### **PRONUNCIAMIENTO DE FONDO**

**CUARTO:** En la Audiencia de Juzgamiento se determinó los hechos no necesitados de prueba; porque no ha sino expresamente negados por las partes procesales (segundo párrafo del artículo 19° de la Ley N° 29497, así como el numeral 2 del artículo 442° del Código Procesal Civil), los siguientes aspectos de la litis: i) desempeño del cargo como chofer. Aquel fue oralizado y examinado en la Audiencia de Juzgamiento, sin que exista cuestionamiento por la parte procesal asistente.

Asimismo, los hechos que necesitan de actuación probatoria y cuyas pretensiones corresponde emitir pronunciamiento son:



1. Si se ha desnaturalizado los contratos de locación de servicios suscritos entre el recurrente y al Municipalidad Distrital de Independencia en el periodo comprendido entre el uno de enero del año dos mil tres al treinta de marzo del dos mil trece.
2. Reconocimiento de la existencia de vínculo laboral como chofer obrero sujeto al D.L. N° 728.
3. Pago de gratificaciones.
4. Pago de Remuneraciones Vacacionales.
5. Pago de Compensación por Tiempo de Servicios.
6. Pago por bono de Productividad.
7. Pago de bono de canasta trimestral.
8. Pago de bono por día del trabajador.

#### **QUINTO: Respecto al Régimen laboral del actor y la competencia del juzgado**

De la demanda presentada se observa a fojas siete, la solicitud de certificado de trabajo en el cual consta que el accionante venía prestando sus servicios como chofer – operador del cargador frontal y tractor en la planta de tratamiento de residuos sólidos – Pongor de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad Distrital de Independencia (audio y video 00:17:45), desde el veintitrés de enero del año dos mil tres (audio y video 00:19:04). Cabe añadir que la demandada indica que en base a la Ordenanza Municipal N° 005-2011-MDI, los choferes no son considerados obreros. Al respecto se debe indicar que si bien en la CAS LAB N° 2754-2012-LIMA, indica que si bien no existe una división exacta entre obreros y empleados podemos distinguirlos en la medida que los primeros realizan actividades predominantemente manuales, mientras que los segundos desarrollan actividades de orden más intelectual, en ese entendido tenemos que las labores de chofer que realizaba el accionante se realizaban en la planta de tratamiento de residuos sólidos y no obrando en el CAP de la demandada la plaza de chofer de la planta de tratamiento de residuos sólidos este cargo debe de ser considerado en el rubro de obreros. En ese sentido, teniendo en cuenta que las atribuciones que confiere el artículo 2° de la Ley N° 29497 a los juzgados especializados de trabajo es para conocer de los procesos de todas las pretensiones de *derechos individuales originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral*, este Juzgado, en razón en que el demandante pretende que se le reconozca su vínculo contractual desde el veintitrés de enero del dos mil tres, fecha en que ya se encontraba en vigencia la Ley N° 27469 que estatuye que: “*los obreros que prestan servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada*”, estima que el

juzgado laboral resulta competente para emitir pronunciamiento por el periodo comprendido entre el veintitrés de enero del dos mil tres hasta el treinta de marzo del año dos mil trece.

#### **SEXTO: Del análisis de los contratos.-**

#### **Principio de la Primacía de la Realidad de continuidad e irrenunciabilidad de derechos el contrato de trabajo y sus elementos:**

**Del Principio de la Primacía de la Realidad:** Se debe referir que por el principio doctrinario de la primacía de la realidad se entiende que en caso de discordia entre lo que ocurre en los hechos con las formalidades o apariencias, debe darse preeminencia a los primeros, en razón de que en materia laboral lo que ocurre en la práctica es más importante que lo que las partes hayan pactado en los documentos. Es por ello que, debemos atender al comportamiento real de las partes, a las labores y funciones asignadas al trabajador, y a la verificación de la existencia en la realidad de la justificación dada por el empleador para la celebración de contrato. Y así también lo ha establecido el Tribunal Constitucional, en reiterada jurisprudencia, cuando señala “(...) 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” (STC N° 1944-2002-AA/TC, fundamento 3).

Cabe indicar que uno de los pilares básico del Derecho del Trabajo que lo constituye el Principio de Continuidad que, a la luz de la doctrina es el establecido en términos de Américo Plá Rodríguez *“Para comprender este principio debemos de partir de la base de que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, o sea, que la relación laboral no se agota mediante la realización instantánea de cierto acto sino que dura en el tiempo. La relación laboral no es efímera sino que presupone una vinculación que se prolonga”*.

En este panorama tenemos que en función a nuestro ordenamiento legal, a la doctrina,, así como a la jurisprudencia pertinente, el contrato de trabajo es un contrato en realidad de tracto sucesivo, cuyos elementos principales, son la subordinación, prestación personal, (*intuitu personae*) y la contraprestación del empleador quien remunera el servicio prestado (*intuitu pecunial*), elementos que, si se establecen en una relación jurídica determinan su naturaleza laboral.

SEPTIMO: El accionante menciona haber sostenido una relación de naturaleza laboral, lo cual implica la aplicación del principio de facilitación probatoria contemplada en la ley 29497, este principio contempla una serie de reglas a ser observadas dentro del proceso

laboral, destinadas a invertir la carga de la prueba, siendo una de ellas la presunción de laboralidad, en virtud de estas presunción, basta que el demandante acredite la prestación personal del servicio, para presumir que existía una relación de trabajo con el beneficiario del servicio, asumiéndose entonces, la existencia de subordinación y remuneración, sin embargo esta regla no debe de ser aplicada a rajatabla tal como lo indicó la Corte Suprema en la casación Laboral N° 14440-2013-Lima. Por ello en el presente caso a fin de que no quede duda de la relación laboral generada se procederá a analizar y determinar si en los servicios prestados existieron los elementos indicados.

**OCTAVO:** En cuanto a la **prestación personal de servicio** se debe precisar que la demandada no ha cuestionado o negado la prestación personal de los servicios prestados por el actor, este hecho se corrobora con los Contratos de Locación de Servicios, que no ha sido cuestionados y además, han sido ofrecidos como medio probatorio por la demandada obrando estos a fojas ciento cinco a ciento sesenta y seis, en cuya clausula tercera que “...*bajo ninguna circunstancia el locador podrá delegar a otra persona los servicios materia del presente contrato, ya que son sus condiciones inherentes a su experiencia, las que ha motivado que el comitente contrate sus servicios*” quedando de esta manera acreditada fehacientemente **la prestación personal de servicio**.

En cuanto a la **subordinación** se debe de señalar que es un requisitos primordial que determina si las labores efectuados fueron de naturaleza laboral o civil, estando a lo expuesto por las partes y a los medios probatorios que obran en autos se determina que la **subordinación técnica, jerárquica y legal** fluye de los propios Contratos de Locación de Servicios suscritos por las partes toda vez que la cláusula segunda detallada se indica que “*el comitente contrata los servicios de locador con la finalidad que realice los servicios de operador de maquinaria a su cargo, velar por un buen funcionamiento e informar oportunamente cualquier avería para su mantenimiento*” a lo que suman los documentos obrantes a fojas ocho a dieciocho, los memorándum entre recomendaciones y llamada e atención severa;

Por último, se verifica igualmente la **subordinación económica**, que viene a ser a su vez, el elemento de la **contraprestación abonada por la emplazada (remuneración)**; conforme se corrobora de los contratos de locación de servicios ya indicados por lo que se observa que el actor percibía una contraprestación por parte de la demandada por los servicios que ejecutaba a su favor, los cuales eran abonados en forma mensual por la emplazada, ascendiendo el

último monto a la suma S/. 1,000.00 Mil Nuevo Soles mensuales (recibos por honorarios electrónicos de fojas ciento sesenta y seis a ciento ochenta tres). A esto añade lo establecido en los contratos en el cual se observa en la cláusula tercera en la cual se especifica que su remuneración será efectuada previa al informe de labores realizadas detallando los logros obtenidos con aprobación de su jefe inmediato superior; de lo que se desprende que previa conformidad del área usuaria se le abonaría su remuneración es decir, el actor debería dar cuenta de las actividades realizadas para que se proceda a su pago.

Por lo que estando a los hechos expuestos y estando a la concurrencia de los elementos del contrato de trabajo, se debe de determinar que la relación jurídica había entre las partes desde el veinte tres de enero del año dos mil tres al treinta de marzo del año dos mil trece, era de naturaleza laboral; resultando de aplicación lo previsto en el artículo 4 del decreto Legislativo 728, por lo que se debe de considerar la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado dentro del régimen privado.

#### **NOVENO: De los beneficios Reclamados y liquidación**

Nuestra norma Constitucional ha recogido principios que regulan la relación laboral, como es el Principio a la Irrenunciabilidad del Derecho, que se encuentra contenida en el numeral 2 del artículo 26 de nuestra Carta Magna, el cual debe de entenderse en palabras de Víctor Ferro Delgado como *“(...) un elemento central de protección que el ordenamiento laboral confiere al trabajador, toda vez que carecería de eficacia que la legislación reconociera un conjunto de beneficios destinados a atenuar la condición de desigualdad entre el empleador y el trabajador, y simultáneamente se reconociese a éste capacidad para renunciar o disponer de tales derechos”*.

El Tribunal Constitucional respecto al principio de irrenunciabilidad de derecho de los trabajadores ha establecido que dicho principio *“hace referencia a la regla de no revocabilidad e irrenunciabilidad de los derechos reconocidos al trabajador por la Constitución y la ley (...). En ese sentido de conformidad con lo establecido en el artículo V del Título Preliminar del Código Civil, la renuncia de dichos derechos sería nula y sin efecto legal alguno. Así conforme se desprende de lo previsto en el inciso 2) del artículo 26 de la Constitución, la irrenunciabilidad solo alcanza a aquellos “(...) derechos reconocidos por la Constitución y la Ley”. No cubre, pues, aquellos provenientes de la convención colectiva de trabajo o la costumbre. Por otro lado, debe de precisarse que un derecho de naturaleza laboral puede provenir de una norma dispositiva o taxativa. En ese contexto, la*

*irrenunciabilidad es solo operativa en el caso de la segunda (...) la norma taxativa es aquella que ordena y dispone sin tomar en cuenta la voluntad de los sujetos de la relación laboral. En ese ámbito, el trabajador no puede “despojarse”, permutar o renunciar a los beneficios, facultades o atribuciones que le concede la norma (...) el principio de irrenunciabilidad de derechos es justamente el que prohíbe que los actos de disposición del trabajador, como titular del derecho, recaigan sobre normas taxativas, y sanciona con la invalidez la transgresión de esta pauta basilar. La irrenunciabilidad de los derechos laborales proviene y se sujeta al ámbito de las normas taxativas que, por tales, son de orden público y con vocación tuitiva a la parte más débil de la relación laboral” (STC N° 0008-2005-AI/TC; fundamento 24). Bajo este contexto los beneficios reclamados corresponden ser amparados.*

Ahora respecto a la liquidación esta se efectúa con el Sistema Integrado proporcionado y validado por el Poder Judicial con el que cuenta este Juzgado denominado Interleg, y la asistencia de la perito adscrita a este módulo laboral, así tenemos:

- De la compensación por Tiempo de Servicio:

De conformidad a lo prescrito por el artículo 1° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, regulado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR, la Compensación por Tiempo de Servicio 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. Son remuneraciones computables: la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé. Siempre que sean de su libre disposición, tal como lo estipula el artículo 9° de la indicada norma se excluye los conceptos contemplados en los artículos 19° y 20° del TUO del decreto Legislativo 650, debiendo tenerse en cuenta, lo dispuesto por el artículo 16° del citado dispositivo legal, respecto a la regularidad que deben observar “otros conceptos” a efectos de ser incluidos en la remuneración computable. El artículo 2° del citado dispositivo legal prescribe que la compensación por tiempo de servicios se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral, cumpliendo este requisito toda fracción se computa por treintavos, debiendo depositarse semestralmente en la institución elegida por el trabajador, teniéndose por cumplida y pagada la obligación, una vez efectuado el depósito sin perjuicio de los reintegros que deben efectuarse en caso de depósito insuficiente o que resulte diminuto.

Cabe añadir que la CTS es un depósito hecho hasta octubre del 2004 en forma mensual y luego semestralmente (mayo y noviembre) que realiza el empleador y es considerado como una bonificación social de gran importancia para el trabajador en caso de cese. La fecha máxima para el depósito es los 15 primeros días calendarios de dichos meses. El trabajador tendrá derecho al depósito una vez cumplido el mes de servicios en la empresa. Si ha laborado menos de un mes esos días se acumulan para el depósito siguiente.

Con lo concerniente a la Compensación por Tiempo de Servicios reclamados por el actor, debe de señalarse que la emplazada no ha probado haber pagado al demandante suma alguna por concepto de Compensación por Tiempo de Servicios, motivo por el cual debe procederse al cálculo del mencionado beneficio en forma semestral conforme a lo dispuesto en los artículos 21º y siguientes del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicio aprobado por Decreto Supremo 001-97-TR, pues la emplazada no ha probado haber pagado a la parte demandante ninguna suma por concepto de Compensación por Tiempo de Servicio correspondiente al periodo reclamado, es mas en autos no habrá documento alguno que acredite el pago, motivo por el cual debe procederse al cálculo del mencionado beneficio según el detalle siguiente.

<b>Compensación por Tiempo de Servicio</b>							
Deposito	Periodo	Tiempo Efectivo	Remuneración al mes de:	Básico	Gratificación	Remuneración Computacional	Deposito CTS
Ene-03	23/01/03 31/01/03	09D	Ene-03	300	0	300	24.99
Feb-03	01/02/03 28/02/03	01M	Feb-03	1,000.00	0	1,000.00	83.3
Mar-03	01/03/03 31/03/03	01M	Mar-03	1,000.00	0	1,000.00	83.3
Abr-03	01/04/03 30/04/03	01M	Abr-03	1,000.00	0	1,000.00	83.3
May-03	01/05/03 31/05/03	01M	May-03	1,000.00	0	1,000.00	83.3
Jun-03	01/06/03 30/06/03	01M	Jun-03	1,000.00	0	1,000.00	83.3
Jul-03	01/07/03 31/07/03	01M	Jul-03	1,000.00	833.33	1,833.33	152.72
Ago-03	01/08/03 31/08/03	01M	Ago-03	1,000.00	0	1,000.00	83.3
Sep-03	01/09/03 30/09/03	01M	Sep-03	1,000.00	0	1,000.00	83.3
Oct-03	01/10/03 31/10/03	01M	Oct-03	1,000.00	0	1,000.00	83.3
Nov-03	01/11/03 30/11/03	01M	Nov-03	1,000.00	0	1,000.00	83.3
Dic-03	01/12/03	01M	Dic-03	1,000.00	1,000.00	2,000.00	166.6

	31/12/03						
Ene-04	01/01/04 31/01/04	01M	Ene-04	1,000.00	0	1,000.00	83.3
Feb-04	01/02/04 29/02/04	01M	Feb-04	1,000.00	0	1,000.00	83.3
Mar-04	01/03/04 31/03/04	01M	Mar-04	1,000.00	0	1,000.00	83.3
Abr-04	01/04/04 30/04/04	01M	Abr-04	1,000.00	0	1,000.00	83.3
May-04	01/05/04 31/05/04	01M	May-04	1,000.00	0	1,000.00	83.3
Jun-04	01/06/04 30/06/04	01M	Jun-04	1,000.00	0	1,000.00	83.3
Jul-04	01/07/04 31/07/04	01M	Jul-04	1,000.00	1,000.00	2,000.00	166.6
Ago-04	01/08/04 31/08/04	01M	Ago-04	1,000.00	0	1,000.00	83.3
Sep-04	01/09/04 30/09/04	01M	Sep-04	1,000.00	0	1,000.00	83.3
Oct-04	01/10/04 31/10/04	01M	Oct-04	1,000.00	0	1,000.00	83.3
Abr-05	01/11/04 30/04/05	06M	Abr-05	1,000.00	1,000.00	1,166.67	583.33
Oct-05	01/05/05 31/10/05	06M	Oct-05	1,000.00	1,000.00	1,166.67	583.33
Abr-06	01/11/05 30/04/06	06M	Abr-06	1,000.00	1,000.00	1,166.67	583.33
Oct-06	01/05/06 31/10/06	06M	Oct-06	1,000.00	1,000.00	1,166.67	583.33
Abr-07	01/11/06 30/04/07	06M	Abr-07	1,000.00	1,000.00	1,166.67	583.33
Oct-07	01/05/07 31/05/07	06M	Oct-07	1,000.00	1,000.00	1,166.67	583.33
Abr-08	01/11/07 30/04/08	06M	Abr-08	1,000.00	1,000.00	1,166.67	583.33
Oct-08	01/05/08 31/10/08	06M	Oct-08	1,000.00	1,000.00	1,166.67	583.33
Abr-09	01/11/08 30/04/09	06M	Abr-09	1,000.00	1,000.00	1,166.67	583.33
Oct-09	01/05/09 31/10/09	06M	Oct-09	1,000.00	1,000.00	1,166.67	583.33
Abr-10	01/11/09 30/04/10	06M	Abr-10	1,000.00	1,000.00	1,166.67	583.33
Oct-10	01/05/10 31/10/10	06M	Oct-10	1,000.00	1,000.00	1,166.67	583.33
Abr-11	01/11/10 30/04/11	06M	Abr-11	1,000.00	1,000.00	1,166.67	583.33
Oct-11	01/05/11 31/10/11	06M	Oct-11	1,000.00	1,000.00	1,166.67	583.33
Abr-12	01/11/11 30/04/12	06M	Abr-12	1,000.00	1,000.00	1,166.67	583.33
Oct-12	01/05/12 31/10/12	06M	Oct-12	1,000.00	1,000.00	1,166.67	583.33
Abr-13	01/11/12 30/03/13	05M	mar-13	1,000.00	1,000.00	1,166.67	486.11
Total				38300	19833.33	43966.72	S/ 11,829.70

En conclusión el monto por CTS es la suma de S/. 11,829.70 (once mil ochocientos veintinueve con 70/100 soles) cantidad que será abonada por la demandada en el presente proceso.

- **Las Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad**

En o concerniente a las Gratificaciones la Ley N° 27735, que regula el Ordenamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad, establece en su artículo 1° el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a percibir dos gratificaciones al año, una con motivo de las Fiestas Patrias, y la otra con ocasión de la Navidad, el artículo 2 de la Ley N° 27735, establece que el monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad que corresponde otorgar el derecho, asimismo, el artículo 5° de la acotada ley establece que las gratificaciones será abonadas en la primera quincena de los meses de julio y diciembre, según el caso.

No habiéndose acreditado haber efectuado el pago al demandante, y teniendo en consideración la fecha ingreso le corresponde percibir por concepto de gratificación por fiestas patrias y navidad más el 9% de la bonificación extraordinaria, por lo que no habiéndose acreditado el pago de este beneficio social, debe de ordenarse el cumplimiento del mismo conforme al siguiente detalle.

<b>Gratificaciones</b>				
Gratificación	Tiempo Efectivo	Básico	Remuneración Computable	Gratificación
Jul-03	05M	1,000.00	1,000.00	833.33
Dic-03	06M	1,000.00	1,000.00	1,000.00
Jul-04	06M	1,000.00	1,000.00	1,000.00
Dic-04	06M	1,000.00	1,000.00	1,000.00
Jul-05	06M	1,000.00	1,000.00	1,000.00
Dic-05	06M	1,000.00	1,000.00	1,000.00
Jul-06	06M	1,000.00	1,000.00	1,000.00
Dic-06	06M	1,000.00	1,000.00	1,000.00
Jul-07	06M	1,000.00	1,000.00	1,000.00
Dic-07	06M	1,000.00	1,000.00	1,000.00
Jul-08	06M	1,000.00	1,000.00	1,000.00
Dic-08	06M	1,000.00	1,000.00	1,000.00
Jul-09	06M	1,000.00	1,000.00	1,000.00
Dic-09	06M	1,000.00	1,000.00	1,000.00



Jul-10	06M	1,000.00	1,000.00	1,000.00
Dic-10	06M	1,000.00	1,000.00	1,000.00
Jul-11	06M	1,000.00	1,000.00	1,000.00
Dic-11	06M	1,000.00	1,000.00	1,000.00
Jul-12	06M	1,000.00	1,000.00	1,000.00
Dic-12	06M	1,000.00	1,000.00	1,000.00
Jul-13	02M	1,000.00	1,000.00	333.33
<b>Total</b>		21,000.00	21,000.00	S/.20,166.66

En conclusión el monto por Gratificaciones de fiestas patrias y navidad es la suma de S/.20,166.66 (veinte mil ciento sesenta y seis con 66/100 soles).

- De las Remuneraciones Vacacionales:

Que, según lo dispuesto por el artículo 10° del Decreto Legislativo N° 713, el trabajador tiene derecho a treinta días calendarios de descanso vacacional por cada año completo de servicios, el artículo 23 del Decreto Legislativo N° 713 establece: *“Los trabajadores en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquel en el que adquieren derecho, percibirán lo siguiente: a) Una remuneración por el trabajo realizado; b) Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y o gozado; y c) Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso. Esta indemnización no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación, contribución o tributo. El monte de remuneración indicadas será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago.”* En el Presente caso este concepto también asiste al demandante en una remuneración por descanso vacacional adquirido y no gozado y, otra por concepto de indemnización por no haber disfrutado del descanso desde el año 2003 al 2012 y respecto al año 2012-2013 le corresponde una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado y sus vacaciones truncas:

Vacaciones				
Vacaciones	Tiempo Efectivo	Básico	Remuneración Computable	Vacaciones
2003-2004	01A	1,000.00	1,000.00	2,000.00
2004-2005	01A	1,000.00	1,000.00	2,000.00
2005-2006	01A	1,000.00	1,000.00	2,000.00
2006-2007	01A	1,000.00	1,000.00	2,000.00
2007-2008	01A	1,000.00	1,000.00	2,000.00
2008-2009	01A	1,000.00	1,000.00	2,000.00
2009-2010	01A	1,000.00	1,000.00	2,000.00

2010-2011	01A	1,000.00	1,000.00	2,000.00
2011-2012	01A	1,000.00	1,000.00	2,000.00
2012-2013	01A	1,000.00	1,000.00	1,000.00
Truncas	02M 08D	1,000.00	1,000.00	188.89
<b>Total</b>		11,000.00	11,000.00	S/. 19,188.89

El monto por concepto vacacional es la suma de S/. 19,188.89 (diecinueve mil ciento ochenta y ocho con 89/100 soles).

#### **DECIMO: BONOS SEGÚN RESOLUCIÓN DE ALCALDIA N° 476-2010-MDI**

Con relación a los bonos reclamados se tiene que si bien la demandada indica que el accionante no le corresponde los mismos por cuanto no está sindicalizado para tener los beneficios de convenio colectivo, así mismo se tiene en la entidad tres sindicatos como es: SITRAMUN, SOGLE, SOMUN, que en una entidad donde existe más de un sindicato los trabajadores tienen que pertenecer a uno de los sindicatos, siendo así el demandante no está afiliado en ninguno de los sindicatos por lo tanto no es de aplicación el artículo 41 del Decreto Legislativo N° 25593. Al respecto cabe indicar que el artículo 9° del mencionado Decreto Legislativo señala: *“En materia de negociación colectiva, el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no se encuentre afiliados...”* Siendo ello así toda vez que se ha determinado que los contratos celebrados se encuentran desnaturalizados corresponde al accionante el pago de los bonos solicitados lo mismo que se acordó otorgar mediante un acta de la comisión de instalación paritaria de la municipalidad distrital de Independencia formalizada por Resolución de Alcaldía 424-2010-MDI, siendo estos bonos por los siguientes aspectos.

#### **A. BONO DE PRODUCTIVIDAD**

Según el acta mencionada en punto décimo cuarto, se llega al compromiso de asignarle a los empleados un plus por productividad, 10% del sueldo mínimo vital en forma mensual a partir del seis de mayo del dos mil diez.

AÑO	RMV	RMV 10%	MES	MESES-LAB	PLUSH PRODUCTIVIDAD
2010	S/. 550.00	51 x 7	Mayo-Dici	7 meses	S/. 357.00
2011	S/. 627.00	58+60x6+64+67.5x4	Enero-Dici	12 meses	S/. 752.00
2012	S/.	67.5x5+75*7	Enero-	12 meses	S/. 862.50

	719.00		Dici		
2013	S7. 750.00	75x3	Enero- Marzo	3 meses	S/. 225.00
<b>TOTAL DE PRODUCTIVIDAD</b>					S/. 2196.5

#### B. BONO DEL DIA DEL TRABAJO

Según el acta, numeral segundo. Bonificación por el día del trabajador en este punto se llega a aceptar una retribución de S/. 200.00 nuevos soles por el Día del Trabajador.

AÑO	MES	MESES-LAB	DIA DEL TRABAJADOR PRIMERO DE MAYO
2011	Enero-Dic	12 meses	S/. 200.00
2012	Enero-Dic	12 meses	S/. 200.00
Total			S/. 400.00

#### C. BONO DE ALIMENTACIÓN TRIMESTRAL

Según el punto décimo del acta mencionada, se llega asignar el bono de alimentación trimestral por un monto de S/. 300.00 nuevos soles, en víveres:

AÑO	MES	MESES-LAB	TRIMESTRES	ALIMENTACION TRIMESTRAL
2010	Mayo-Dici	7 meses	2 trimestres	S/. 600.00
2011	Enero-Dici	12 meses	4 trimestres	S/. 2,400.00
2012	Enero-Dic	12 meses	4 trimestres	S/. 2,400.00
2013	Enero-Marzo	3 meses	1 trimestre	S/. 300.00
<b>TOTAL</b>				S/. 5,700.00

#### Resumen:

BONO POR PRODUCTIVIDAD	S/. 2,196.50
BONO POR DIA DE TRABAJO	S/. 400.00
BONO POR ALIMENTACION TRIMESTRAL	S/. 5,700.00
<b>TOTAL</b>	S/. 8,296.50

En conclusión la demandada tendrá que abonar al demandante por concepto de pago de beneficios sociales la suma de S/. 59,481.75 cincuenta y nueve mil cuatrocientos ochenta y uno con 75/100 soles, desglosados de la siguiente manera: S/. 51,185.25 cincuenta y

uno mil ciento ochenta y cinco con 25/100 soles, por concepto de CTS, gratificaciones y vacaciones; S/. 8,296.50 ocho mil doscientos noventa y seis con 50/100 soles por concepto de Bono de Productividad, Bono por el Día del Trabajador, Bono por Alimentación Trimestral.

**DECIMO PRIMERO: Pago de Costas y Costos.-**

Si bien la demanda ha resultado vencida en el presente proceso, sin embargo, se debe tener en cuenta que el artículo 413 del Código Procesal Civil, ha previsto que se encuentran exentas de la condena de costas y costos los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, Ministerio Público, los Órganos Constitucionales Autónomos, los gobiernos regionales y locales,; en ese sentido, siendo que la demandada es un organismo público descentralizado del Poder Ejecutivo, se debe concluir que se encuentra exenta del pago de costas, de otro lado, si bien es cierto, la Séptima Disposición Complementaria de la Ley 29497 establece que en los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos; tal condena sólo cabría si se advirtiera mala fe en el accionar de la demandada, lo que no se ha advertido, por lo que también se debe exonerarse del pago de costos.

**DECIMO SEGUNDO:** Finalmente, la Juez que suscribe hace mención en la presente resolución sentencial, de un conjunto o serie de resoluciones emitidas por la Corte Suprema de Justicia de la República y del Tribunal Constitucional, lo cual se realiza con el propósito que tales invocaciones jurisprudenciales traduzcan el cuidado, ponderación y tino de esta judicatura por administrar soluciones y respuestas a los conflictos jurídicos que conoce o que respondan a casos similares, lo cual va de la mano con el Principio de Predictibilidad de las resoluciones judiciales, el mismo que permite que los justiciables tenga una conciencia bastante certera de cuál será el resultado final que se obtendrá. Tal principio conocido también como el Principio de Seguridad Jurídica o Principio de Certeza. En ese talante, la aplicación del Principio de Predictibilidad permite que la discrecionalidad de los Jueces, al resolver determinados asuntos, no se convierta en arbitrariedad; de tal modo, cualquier Juez no podrá tener dos o más pronunciamientos totalmente antagónicos frente a casos idénticos, en los cuales se presenta los mismos argumentos y se aplica igual normatividad. Lo antes manifestado traduce positivamente en beneficio de la sociedad, ya que permite la Seguridad Jurídica y la Paz Social.

**III. PARTE RESOLUTIVA:**

Por las consideraciones expuestas y de conformidad con lo dispuesto por los artículos 138 y 143 de la Constitución Política del Estado y el artículo 51° del T.U.O. de la Ley Orgánica del Poder Judicial, la Ley procesal del Trabajo y las demás normas mencionadas impartiendo justicia a nombre de la Nación, la señora **JUEZ DEL JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO DE HUARAZ;**

**FALLA:**

1. Declarando **FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por **PAULINO BENJAMIN RIMAC PAUCAR** contra la **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA**, por lo que se declara **DESNATURALIZADOS LOS CONTRATOS** debiendo el municipio demandado formalizar el vínculo laboral del demandante mediante contrato a plazo indeterminado propio del régimen laboral de la actividad privada desde el veintitrés de enero del año dos mil tres al treinta de marzo del año dos mil trece, con los beneficios económicos legales;
2. Se **ORDENA** que la **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA CUMPLA** con pagar los **BENEFICIOS SOCIALES** en la suma de: S/. 59,481.75 cincuenta y nueve mil cuatrocientos ochenta y uno con 75/100 soles, los mismos que se encuentran detallados en los considerandos noveno y décimo más intereses legales.
3. **EXONERESE** a la demandada del pago de costas y costos.
4. **ARCHIVESE** los actuados en el modo y forma de Ley.
5. **NOTIFIQUESE** a las partes con la presente sentencia conforme al ordenamiento jurídico vigente.

## SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

### CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANCASH SALA LABORAL PERMANENTE

**EXPEDIENTE** : 00852-2015-0-0201-JR-LA-02  
**MATERIA** : RECONOCIMIENTO DE VINCULO LABORAL Y OTRO  
**RELATOR** : VASQUEZ SANCHEZ LILLY SANDRA  
**DEMANDADO** : MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA  
**DEMANDANTE** : RIMAC PAUCAR PAULINO BENJAMIN

#### VISTA DE SENTENCIA

#### RESOLUCIÓN NUMERO DIEZ.

Huaraz, veintinueve de abril del año dos mil diecisiete.-

**VISTOS:** En audiencia pública a que se contrae la certificación que obra en antecedentes; habiendo hecho uso de la palabra el Procurador Público en representación de la Municipalidad Distrital de Independencia; el estado del proceso es de emitir la resolución correspondiente.-

#### I MATERIA DE IMPUGNACIÓN:

**Sentencia** contenida en la resolución número seis, de fecha dieciocho de marzo del año dos mil dieciséis, obrante de fojas doscientos once a doscientos veinticinco, que declara **FUNADADA EN PARTE** la demanda presentada por **PAULINO BENJAMIN RIMAS PAUCAR**, contra la **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA**, que se resuelve declarar desnaturalizados los contratos debiendo el Municipio demandado formalizar vínculo laboral del demandante desde el veintitrés de enero del año dos mil tres hasta el treinta de marzo del año dos mil trece, con los beneficios económicos legales que surgen del régimen laboral de la actividad privada y con lo demás que contiene. Y ordena que la Municipalidad Distrital de Independencia cumpla con pagar los beneficios sociales ascendentes a la suma de S/. 59,481.75 (cincuenta y nueve mil cuatrocientos ochenta y uno con 75/100 soles).

## **II SINTESIS DE LA PRETENCION IMPUGNATIVA**

El Procurador Público de la Municipalidad Distrital de Independencia, en representación de la demandada, mediante recurso de apelación de fecha treinta y uno de marzo del dos mil dieciséis, que corre de fojas doscientos cincuenta y dos a doscientos cincuenta y seis alega básicamente lo siguiente: 1) Que hay un reconocimiento excesivo e ilegal en cuanto a los derechos económicos reclamados los cuales se han tomado de manera ininterrumpida desde el 23 de enero del 2003 al 30 de marzo del 2013 y que los cálculos deben efectuarse con la última retribución que percibió en cada periodo laborado. 2) Que, respecto al reconocimiento de bono obtenidos por el sindicato no se toma en cuenta la casación Laboral N° 11477-2013-Callao por lo cual queda aclarado que por la existencia de dos o más sindicatos las negociaciones colectivas no se aplican de manera extensiva a todos los trabajadores, si no a los miembros que representa a cada sindicato, lo cual es aplicable al presente caso.

## **III CONSIDERANDO:**

**PRIMERO.-** El recurso de apelación es uno de los medios impugnatorio más importantes dentro de nuestra normatividad procesal, pues hace viable no solo la revisión de los errores in indicando sino también de los errores in procediendo, siendo que con dicho recurso lo que se pretende es la eliminación de la resolución del juez inferior y su sustitución por otra que dicte el superior jerárquico, para tal finalidad, el apelante tiene como obligación la de indicar de manera clara, precisa y consistente, los errores en los que hubiese incurrido el juzgador.

**SEGUNDO.-** De conformidad con el artículo 370°, in fine del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente, que recoge, en parte, el principio contenido en el aforismo latino *tantum devolutum quantum appellatum*, en la apelación la competencia del superior solo alcanza a este y a su tramitación, por lo que, corresponde a este órgano jurisdiccional revisor circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada. Asimismo, conforme al principio descrito, el órgano revisor se pronuncia respecto a los agravios contenidos en el escrito de su propósito ya que se considera que la expresión de agravios es como la acción (pretensión) de la segunda o tercera instancia, (según el caso).

**TERCERO.-** Que lo prescrito por el artículo 370° del Código Procesal Civil aplicable supletoriamente, indica respecto al principio contenido en el aforismo latino *Non Reformatio In Peius*, que significa prohibición de reforma en perjuicio del impugnante, el juez o tribunal

que conoce de la apelación no puede decidir agravando la situación de quien interpuso la impugnación, salvo que este derecho haya sido ejercido por ambas partes.

**Problema a Resolver.**

**CUARTO.-** Determinar si en la prestación de servicios que existió entre el actor y la demandada hay un reconocimiento excesivo e ilegal en cuanto a los derechos económicos así mismo en cuanto a la remuneración tomada en cuenta para el pago de beneficios laborales. Y respecto al reconocimiento de bonos obtenidos por el sindicato ( si estos corresponden realmente al trabajador).

**Análisis del caso concreto.-**

**QUINTO.-** La demandada mediante su apelación contra la sentencia emitida por el A-quo, en primer lugar cuestiona que, hay un reconocimiento excesivo e ilegal en cuanto a los derechos económicos reclamados los cuales se han considerado de manera ininterrumpida desde el 23 de enero del 2003 al 30 de marzo del 2013 y que los cálculos deben efectuarse en base a la última retribución que percibió en cada periodo laborado. Asimismo que, respecto al reconocimiento de bonos obtenidos por el sindicato no se toma en cuenta la Casación Laboral N° 11477-2013-Callao por la cual queda claro que, en caso de existencia de dos o más sindicatos las negociaciones colectivas no se aplican de manera extensiva a todos los trabajadores, sino a los miembros que representa a cada sindicato, lo cual es aplicable al presente caso.

**SEXTO.-** Al respecto de la Ley orgánica de Municipalidades Ley N° 27469 establece expresamente: “los obreros que prestan servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada”.

**SETIMO.-** En dicho contexto, se debe señalar que el Tribunal Constitucional, en la sentencia de fecha 05 de octubre del 2004, emitida en el expediente signado con el número 1869-2004-AA/TC, ha establecido que: “Se presume la existencia de un contrato de trabajo cuando concurren tres elementos; la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración (prestación subordinada de servicios a cambio de una remuneración); es decir, el contrato de trabajo presupone el establecimiento de una relación laboral permanente entre el empleador y el trabajador, en virtud de la cual éste se obliga a prestar servicios en beneficio de aquél de manera diaria, continua y permanente, cumpliendo un horario de trabajo”.



**OCTAVO.-** Asimismo, en virtud del principio de primacía de la realidad, que es un elemento implícito en todo nuestro ordenamiento; y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, según el cual, en caso de discordia entre lo que ocurre en la realidad y lo que aparece en los documentos o contratos, debe otorgarse preferencia a lo que sucede y se aprecia en los hechos. Esto ha sido señalado en reiterada doctrina desarrollada por el Tribunal Constitucional como en la Sentencia del Exp. N° 1944-2002-AA/TC, en su fundamento tercero señala: “...es aplicable el principio de primacía de la realidad, que significa que en caso de discordia 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. En tal sentido, corresponde a la judicatura determinar relevantemente los hechos surgidos como consecuencia de la relación entre las partes; evaluar el contenido de los contratos de locación de servicios y determinar la existencia en autos de una relación de naturaleza laboral entre el demandante y la demandada”.

**NOVENO.-** Evaluados los autos se aprecia efectivamente de los contratos de locación de servicios obrantes de folio ciento cinco a ciento sesenta y seis; se advierte que el actor fue contratado conforme a los mismos; “para realizar labores de operador de cargador frontal; por otro lado los mismo contratos de locación aludidos denotan el pago mensual y permanente de una remuneración que oscila entre S/: 800.00 Nuevos Soles a S/:1,000.00 Nuevo Soles; denotando además los mismos contratos una prestación personalísima de los servicios pues en estos se consiga: “El locador cuenta con la experiencia necesaria para cumplir con los requerimientos del presente contrato”; asimismo encontramos en autos de fojas dos a cuarenta y seis, memorándum, recibo por honorarios, informes, control de asistencia, comprobante de salida, lo que denota que el demandante estuvo bajo la subordinación de la Municipalidad Distrital de Independencia. De lo anteriormente corroborado se aprecia que entre los periodos 2009 y 2013 si bien no figura contrato de locación de servicio alguno, los documentos mencionados presuponen la existencia de vínculo laboral es así que en el artículo 23.2 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo prescribe “acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”.

**DECIMO.-** A mayor argumentación se produce lo expuesto por el Tribunal Constitucional en la sentencia número 02187-2012-PA/TC, de fecha 12 de marzo del 2013, en la que se señala en sus fundamentos 4.3.4 que “[...] confirmándose que el demandante ha prestado servicios de manera ininterrumpida desde el primero de julio del 2003 hasta el 3 de enero de

2011 es decir, en el presente caso se acredita que en realidad realizaba labores inherentes a los obreros. Esta calificación se ve corroborada con lo señalado en la primera cláusula de contrato de locación de servicios personales (f. 1 y 2), pues en este se señala que se contrata los servicios del operador de tractor para realizar las diferentes trochas carrozables. Al respecto, cabe reiterar que este Tribunal, en uniforme jurisprudencia, ha establecido que las labores que realiza un operario-chofer de maquinaria pesada no son de carácter temporal, sino más bien son de naturaleza permanente (Exp. 00180-2012-PA/TC)”. El demandante fue contratado para realizar labores de operador del cargador frontal, es decir, labores de naturaleza permanente. Por lo tanto, no podía ser contratado para realizar las mismas labores mediante contrato de trabajo y contratos civiles, pues las labores y su ejecución determinan la naturaleza de un contrato. Por tanto, los contratos de servicios no personales suscritos por el demandante encubren una relación de naturaleza laboral, por lo que en aplicación del principio de primacía de la realidad prevalecen los hechos sobre las forma y apariencias de los contratos civiles suscritos”. Por tal le corresponde los beneficios laborales dejados de percibir durante el 23 de enero del 2003 al treinta de marzo del 2013.

**UNDECIMO.-** En lo concerniente a la remuneración que debe der tomada en cuenta para el pago de los beneficios sociales, esta instancia es de la opinión que debe ser aquella percibida al concluir al periodo laborado. Es así que con el apoyo de la perito del Poder Judicial se detalla los pagos que deben de realizarse.

### 1) RECORD LABORAL

Record laboral de 10 años 2 meses y 7 días.

AÑO	PERIODO LABORADO	REMUNERACIÓN	PERIODO	FOLIO
2003	23 Enero- Dic	806,00	11 meses 7 días	105-116
2004	Enero- Dici	800,00	12 meses	117-126
2005	Enero- Dici	950,00	12 meses	127-133
2006	Enero- Dici	866,66	12 meses	134-143
2007	Enero- Dici	789,00	12 meses	144-148
2008	Enero- Dici	818,00	12 meses	149-165
2009	Enero- Dici	780,00	12 meses	167-174
2010	Enero- Dici	800,00	12 meses	
2011	Enero- Dici	1,000.00	12 meses	175-183
2012	Enero- Dici	1,000.00	12 meses	
2013	Enero- Mar	1,000.00	3 meses	

## A. GARTIFICACIONES

Conforme a las disposiciones contenidas en la Ley que regula el otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad -27735, debe procederse al cálculo del importe de gratificaciones que debió ser percibida por la demandante, conforme a lo dispuesto en los artículos 3° y 6° de la Ley antes mencionada.

AÑO	REM BASICA	PERIODO LABORADO	PERIODO CALCULADO	GARTIFICACIÓN
2003	806,00	23 Enero- Dici	11 meses 7 días	754,50
2004	800,00	Enero- Dici	12 meses	1,600.00
2005	950,00	Enero- Dici	12 meses	2,000.00
2006	866,66	Enero- Dici	12 meses	1,600.00
2007	789,00	Enero- Dici	12 meses	1,600.00
2008	818,00	Enero- Dici	12 meses	1,636.00
2009	780,00	Enero- Dici	12 meses	1,560.00
2010	800,00	Enero- Dici	12 meses	1,600.00
2011	1,000.00	Enero- Dici	12 meses	2,000.00
2012	1,000.00	Enero- Dici	12 meses	2,000.00
2013	1,000.00	Enero-Marzo	3 meses	250.00
TOTAL DE GRATIFICACIONES				16,600.50

## B. COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIO

Calculo del mencionado beneficio teniéndose en consideración los depósitos en forma semestral conforme a los dispuesto en los Artículos 21° y siguientes del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios aprobado por Decreto Supremo 001-97-TR.

AÑO	REM. BASICO	RM+1/6	PERIODO LABORADO	PERIODO CALCULAR	CTS
2003	806,00	940,33	23 enero- Dici	11 meses 7 días	880,26
2004	800,00	933,33	Enero- Dici	12 meses	933,33
2005	950,00	1,108.00	Enero- Dici	12 meses	1,108.33
2006	866.66	1,011.10	Enero- Dici	12 meses	1,011.10
2007	789,00	920,50	Enero- Dici	12 meses	920.50
2008	818,00	954,33	Enero- Dici	12 meses	954.33
2009	780,00	910,00	Enero- Dici	12 meses	910.00
2010	800,00	933,33	Enero- Dici	12 meses	933.33
2011	1,000.00	1,166.67	Enero- Dici	12 meses	1,166.67
2012	1,000.00	1,166.67	Enero- Dici	12 meses	1,166.67
2013	1,000.00	1,166.67	Enero- Marz	3 meses	291.66

<b>TOTAL CTS</b>	10,276.19
------------------	-----------

### C. BENEFICIO POR VACACIONES

Debe de partirse del hecho de que la parte demandada tampoco ha probado haber pagado a la demandante ninguna suma por concepto de descanso vacacional ni tampoco haber cumplido con concederle el descanso efectivo correspondiente. Siendo ello así y conforme a lo dispuesto en los *párrafos del Artículo 15° y 23° del Decreto Legislativo 713, deberá disponerse el pago de una remuneración.*

<b>AÑO</b>	<b>REM. BASICO</b>	<b>RM+1/6</b>	<b>PERIODO LABORADO</b>	<b>PERIODO CALCULAR</b>	<b>CTS</b>
2003	806,00	940,33	23 enero- Dici	11 meses 7 días	880,26
2004	800,00	933,33	Enero- Dici	12 meses	933,33
2005	950,00	1,108.00	Enero- Dici	12 meses	1,108.33
2006	866.66	1,011.10	Enero- Dici	12 meses	1,011.10
2007	789,00	920,50	Enero- Dici	12 meses	920.50
2008	818,00	954,33	Enero- Dici	12 meses	954.33
2009	780,00	910,00	Enero- Dici	12 meses	910.00
2010	800,00	933,33	Enero- Dici	12 meses	933.33
2011	1,000.00	1,166.67	Enero- Dici	12 meses	1,166.67
2012	1,000.00	1,166.67	Enero- Dici	12 meses	1,166.67
2013	1,000.00	1,166.67	Enero- Marz	3 meses	291.66
<b>TOTAL VACACIONES</b>					10,276.19

### 2) BONOS SEGÚN RESOLUCION DE ALCALDIA N° 476-2010-MDI

De fecha 20 de mayo del 2010.

Mediante un acta de la comisión de Instalación Petitoria de la Municipalidad Distrital de Independencia mediante resolución de Alcaldía 424-2010-MDI, con integrantes de dicha comisión acuerdan otorgarles bonos por los siguientes conceptos: de folio 53 y 54.

#### A. BONO DE PRODUCTIVIDAD

Según el acta mencionada en punto décimo cuarto, se llega al compromiso de asignarles a los empleados un plus por productividad, 10% del sueldo mínimo vital en forma mensual a partir del 06/05/2010.

<b>AÑO</b>	<b>RMV</b>	<b>RMV 10%</b>	<b>MES</b>	<b>MESES-</b>	<b>PLUSH</b>
------------	------------	----------------	------------	---------------	--------------

				<b>LAB</b>	<b>PRODUCTIVIDAD</b>
2010	S/. 550.00	51x7	Mayo- Dici	7 meses	S/. 357.00
2011	S/. 627.00	58+60x6+64+67.5 x 4	Enero- Dici	12 meses	S/. 752.00
2012	S/. 719.00	67.5x5+75*7	Enero- Dici	12 meses	S/. 862.50
2013	S/. 750.00	75x3	Enero- Marzo	3 meses	S/. 225.00
<b>TOTAL PRODUCTIVIDAD</b>					<b>S/. 2,196.50</b>

## **B. BONO DEL DÍA DEL TRABAJADOR**

<b>AÑO</b>	<b>MES</b>	<b>MESES-LAB</b>	<b>DIA DEL TRABAJADOR PRIMERO DE MAYO</b>
2011	Enero- Dici	12 meses	S/. 200.00
2012	Enero- Dici	12 meses	S/. 200.00
<b>TOTAL</b>			<b>S/. 400.00</b>

Según acta, numeral segundo. Bonificación por el día del trabajador en este punto se llega a aceptar una retribución de S/. 200.00 nuevos soles por el Día del Trabajador.

## **C. BONO DE ALIMENTACIÓN TRIMESTRAL**

Según el punto decimo del acta mencionada, se llega asignar el bono de alimentación trimestral por un monto de S/. 300.00 nuevos soles, en víveres.

<b>AÑO</b>	<b>MES</b>	<b>MESES LAB</b>	<b>TRIMESTRE</b>	<b>ALIMENTACIÓN TRIMESTRAL</b>
2010	Mayo- Dici	7 meses	2 trimestres	S/. 600.00
2011	Enero- Dici	12 meses	4 trimestres	S/. 1,200.00
2012	Enero- Dici	12 meses	4 trimestres	S/. 1,200.00
2013	Enero- Marz	3 meses	1 trimestre	S/. 300.00
<b>TOTAL</b>				<b>S/. 3,300.00</b>

### **RESUMEN:**

**GRATIFICACIÓN** = S/. 16,600.50

**CTS** = S/. 10,276.19

<b>VACACIONES</b>	= S/. 10,276.19
<b>BONO POR PRODUCTIVIDAD</b>	= S/. 2,196.50
<b>BONO POR EL DIA DEL TRABAJADOR</b>	= S/. 400.00
<b>BONO POR ALIMENTACIÓN TRIMESTRAL</b>	= S/. 3,300.00
<b>TOTAL</b>	= S/. 43,049.38

**DUODECIMO.-** Respecto al reconocimiento de bonos obtenidos por el sindicato a través de un convenio colectivo con la empleadora vale decir que debemos tener en cuenta, en primer lugar, que todos a quienes se les otorguen deben ser trabajadores de la Municipalidad. Además los beneficios deben estar con el mismo derecho a percibir los mismos beneficios. Finalmente, debemos considerar que en muchos casos, inclusive, se tendrá a trabajadores que realicen la misma labor, y unos serán sindicalizados y otros no lo serán. Bajo esa lógica, la medida adoptada (la extensión del beneficio) deberá ser vista bajo el respeto del derecho de igualdad.

Este argumento se ve reforzado por la Casación Laboral N° 2864-2009-Lima, de fecha 28 de abril de 2010, la cual señala que en virtud del principio de igualdad (principio contemplado en el artículo 2 inciso 2 de la Constitución, interpretado en concordancia con el artículo 42° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo – norma a la que adelante llamaremos la LRCT), los efectos del convenio colectivo deben de ser aplicados incluso a los trabajadores no afiliados al sindicato minoritario, siempre en cuanto exista igualdad de condiciones entre los trabajadores beneficiarios.

**DECIMO TERCERO.-** En este orden lógico se concluye que en cuanto a lo que afirma el apelante que los contratos firmados eran de carácter civil; este Colegiado precisa que toda relación laboral o contrato de trabajo se configura al concurrir y comprobarse la existencia de tres elementos esenciales: (a) la prestación personal por parte del trabajador, (b) la remuneración, (c) la subordinación frente al empleador; siendo este último el elemento determinante, para configurarse un contrato de trabajo aplazo indeterminado, de los medios de prueba presentados por el demandante encontramos estos tres elementos tal y conforme se ha señalado en el octavo considerativo de la presente; por lo que al determinarse la labor que ejercía el actor podemos afirmar que era la de obrero, por lo que se debe aplicar lo dispuesto por el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades, donde señala que los obreros tienen el régimen laboral privado, normado por el Decreto Legislativo N° 728 y su respectivo

reglamento; por lo que resulta correcto ordenar el pago de los beneficios sociales respectivo; debiendo solamente en cuanto al pago de la compensación por tiempo de servicio disponer el pago de la suma señalada al actor de la compensación por tiempo de servicios.

#### **IV DECISIÓN:**

Por estos fundamentos expuestos, la Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Ancash con la autoridad que confiere la Constitución Política del Perú, administrando Justicia a nombre de la Nación, por unanimidad,

#### **HA RESUELTO:**

1. **CONFIRMAR** la sentencia contenida en la resolución número quince de fecha veintisiete de enero del año dos mil dieciséis que declara desnaturalizados los contratos objeto de controversia.
2. **REVOCAR** la misma en lo que respecta al monto de pago de los beneficios sociales que surge del régimen laboral de la actividad privada ascendiente a S/ 59,481.75 (cincuenta y nueve mil cuatrocientos ochenta y uno con 75/100 soles), la cual **REFORMANDOLA** ordenaron que la Municipalidad Distrital de Independencia cumpla con pagar en favor del actor dentro de los quince días de notificada la suma de S/ 43,049.38 (cuarenta y tres mil cuarenta y nueve con 38/100 soles) por concepto de beneficios sociales, los cuales se encuentran detallados en el undécimo considerando.
3. **CONFIRMARON** los demás extremos de la sentencia impugnada.
4. **DISPUSIERON** su notificación con arreglo a Ley y su devolución la juzgado de origen oportunamente para la continuación de su trámite. Interviene en calidad de Juez Superior ponente la Magistrada Carol Miriam Trinidad Macedo.

**SS.**

**QUINTO GOMERO**

**PAIRAMAZAN TORRES**

**TRINIDAD MACEDO**

## ANEXO 4

### DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO

De acuerdo al contenido y suscripción del presente documento denominado: Declaración de Compromiso ético, manifiesto que: al elaborar el presente trabajo de investigación ha permitido tener conocimiento sobre la identidad de los operadores de justicia, personal jurisdiccional, las partes del proceso y demás personas citadas, los cuales se hallan en el texto del proceso judicial sobre Sobre Pago de Beneficios Sociales y /o Indemnización u Otros Beneficios Económicos, contenido en el Expediente N° 00852-2015-0-0201-JR-LA-02 en el cual han intervenido en primera instancia: El Juzgado Especializado de Trabajo de Huaraz y en segunda instancia Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Ancash.

Por estas razones, como autora, tengo conocimiento de los alcances del Principio de Reserva y respeto de la Dignidad Humana, expuesto en la metodología del presente trabajo; así como de las consecuencias legales que se puede generar al vulnerar estos principios.

Por esta razón declaro bajo juramento, honor a la verdad y libremente que:

Me abstendré de utilizar términos agraviantes para referirme a la identidad y los hechos conocidos, difundir información orientada a vulnerar los derechos de las personas protagonistas de los hechos y de las decisiones adoptadas, más por el contrario guardaré la reserva del caso y al referirme por alguna razón sobre los mismos, mi compromiso ético es expresarme con respeto y con fines netamente académicos y de estudio, caso contrario asumiré exclusivamente mi responsabilidad.

Huaraz 25 de octubre 2020

-----  
Jorge Antonio Cacha De Paz  
DNI N° 31655249

Huella Digital



# Informe Final Sección 1

---

## INFORME DE ORIGINALIDAD

---

0%

INDICE DE SIMILITUD

14%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

0%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

---

## FUENTES PRIMARIAS

---

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

< 10%

Excluir bibliografía

Activo