



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO
ARBITRARIO Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES, EN
EL EXPEDIENTE N° 00799-2016-0-3208-JR-LA-01, DEL
DISTRITO JUDICIAL DE LIMA ESTE– LIMA, 2017.**

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

**AUTORA
XIOMY LUCERO ESPINOZA QUIJANO**

**ASESOR
Abog. JORGE VALLADARES RUIZ**

**LIMA – PERÚ
2017**

JURADO EVALUADOR Y ASESOR

Dr. David Saúl Paulett Hauyón
Presidente

Mgtr. Marcial Aspajo Guerra
Miembro

Mgtr. Edgar Pimentel Moreno
Miembro

Abog. Jorge Valladares Ruiz
Asesor

AGRADECIMIENTO

A Dios:

Por haberme dado salud para llegar hasta este punto de mi carrera, y por seguir dándome la oportunidad de vivir.

A mis Profesores:

Quienes a lo largo de esta carrera, más que una enseñanza nos han brindaron su experiencia para poder empezar a desarrollarnos en esta carrera, por los consejos y su paciencia.

Xiomy Lucero Espinoza Quijano

DEDICATORIA

A mis padres:

Por su apoyo incondicional, y su eterna paciencia para conmigo, por haber sido diligentes en mi educación y haberme enseñado más de lo que ellos pueden imaginar.

A mis hermanos:

Por enseñarme que para alcanzar la gloria tengo que vencer todos los obstáculos, por ser el motor y motivo de esta lucha constante que tuve que librar, gracias Melany y Jair.

Xiomy Lucero Espinoza Quijano

DEDICATORIA

A mis amigos:

Gracias por la confianza y ese ánimo que hasta este momento me han brindado y haber estado para mí cada vez que los necesitaba, por ayudarme en esta tesis, gracias Mirtha, Judy, Jeancarlo y José Francisco.

Xiomy Lucero Espinoza Quijano

RESUMEN

La investigación tuvo como problema: ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre, Indemnización por Despido Arbitrario y Pago de Beneficios Sociales, en el expediente N° 00799-2016-0-3208-JR-LA-01, del distrito judicial de Lima Este – Lima, 2017?; el objetivo fue: determinar la calidad de las sentencias en estudio. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad muestral fue un expediente judicial, seleccionado mediante muestreo por conveniencia; para recolectar los datos se utilizó las técnicas de la observación y el análisis de contenido; y como instrumento una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fueron de rango: muy alta, muy alta y muy alta; mientras que, de la sentencia de segunda instancia: alta, muy alta y alta. En conclusión, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

Palabras clave: calidad; indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales; motivación; rango y sentencia.

ABSTRACT

The investigation had the following problem: Compensation for arbitrary dismissal and payment of social beneficiaries, in file No. 00799-2016-0-3208-JR-LA-01, What is the quality of the first and second instance judgments? of the judicial district of Lima East - Lima, 2017? the objective was: to determine the quality of the judgments under study. It is of type, qualitative quantitative, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and transversal design. The sample unit was a judicial file, selected by convenience sampling; to collect the data, the techniques of observation and content analysis were used; and as a tool a checklist, validated by expert judgment. The results revealed that the quality of the expository part, considered and resolute, pertaining to: the judgment of first instance were of rank: very high, very high and very high; while, of the second instance sentence: high, very high and high. In conclusion, the quality of first and second instance sentences was very high and very high, respectively.

Keywords: quality; compensation for arbitrary dismissal and payment of social benefits; motivation; rank and sentence.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Jurado evaluador.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
Índice general.....	viii
I.INTRODUCCION.....	1
II. REVISION DE LA LITERATURA.....	6
2.1. Antecedentes.....	6
2.2. Bases Teóricas.....	10
2.2.1. Desarrollo de Instituciones Jurídicas Procesales Relacionadas con las Sentencias en Estudio.....	10
2.2.1.1. Acción.....	10
2.2.1.1.1. Concepto.....	10
2.2.1.1.2. Características del Derecho de Acción.....	10
2.2.1.1.3. Condiciones para el Ejercicio de Acción.....	11
2.2.1.1. La Jurisdicción.....	11
2.2.1.1.1. Definiciones.....	11
2.2.1.1.2. Elementos de la Jurisdicción.....	12
2.2.1.2.3. Principios Constitucionales relacionados con la Función Jurisdiccional.....	12
2.2.1.2.3.1. Principio de Unidad y Exclusividad.....	12
2.2.1.2.3.2. Principio de Independencia Jurisdiccional.....	13
2.2.1.2.3.3. El Principio de la Observancia del debido proceso y la Tutela Jurisdiccional.....	13
2.2.1.2.3.4. Principio de Publicidad en los Procesos.....	14
2.2.1.2.3.5. El Principio de la Motivación escrita de las Resoluciones Judiciales.....	14
2.2.1.2.3.6. El Principio de la Pluralidad de Instancia.....	15
2.2.1.2.3.7. El Principio de no ser privado del Derecho de Defensa.....	15

2.2.1.3. La Competencia.....	15
2.2.1.3.1. Definición.....	15
2.2.1.3.2 Regulación de la competencia.....	16
2.2.1.3.3. Determinación de la competencia en Materia Laboral.....	17
2.2.1.3.4. Determinación de la Competencia en el caso concreto en estudio.	20
2.2.1.4. La Pretensión.....	20
2.2.1.4.1. Definiciones.....	20
2.2.1.4.2. Acumulación de pretensiones.....	20
2.2.1.4.3. Las pretensiones en proceso judicial en estudio.....	24
2.2.1.5. El Proceso.....	24
2.2.1.5.1 Definición.....	24
2.2.1.5.2. Funciones.....	24
2.2.1.5.2.1. Interés individual e interés social en el proceso.....	24
2.2.1.5.2.2. Función pública del proceso.....	24
2.2.1.5.3. El proceso como tutela y garantía constitucional.....	25
2.2.1.5.4. El debido proceso formal.....	26
2.2.1.5.4.1. Definición.....	26
2.2.1.5.4.2. Elementos del debido proceso.....	26
2.2.1.5.4.2.1. Intervención de un Juez independiente, responsable y Competente.....	27
2.2.1.5.4.2.2. Emplazamiento válido.....	27
2.2.1.5.4.2.3. Derecho a ser oído o derecho a audiencia.....	27
2.2.1.5.4.2.4. Derecho a tener oportunidad probatoria.....	27
2.2.1.5.4.2.5. Derecho a la defensa y asistencia de letrado.....	27
2.2.1.5.4.2.6. Derecho a que se dicte una resolución fundada en derecho, motivada, razonable y congruente	28
2.2.1.5.4.2.7. Derecho a la instancia plural y control Constitucional del proceso.....	28
2.2.1.6. El Proceso Laboral.....	28
2.2.1.6.1. Definiciones.....	28
2.2.1.6.2. Principios procesales aplicables al proceso civil.....	28
2.2.1.6.2.1 El principio protector.....	28
2.2.1.6.2.2. In dubio pro operario.....	29
2.2.1.6.2.3. Norma más favorable.....	29

2.2.1.6.2.4. Condición más beneficiosa.....	30
2.2.1.6.2.5 Retroactividad.....	30
2.2.1.6.3 Fines del Proceso Civil	31
2.2.1.7. El Proceso Ordinario Laboral.....	32
2.2.1.7.1. Definiciones.....	32
2.2.1.7.2. Pretensiones que se tramitan en el Proceso Ordinario Laboral.....	32
2.2.1.7.3. Las Audiencias en el proceso.....	33
2.2.1.7.3.1. Definición.....	33
2.2.1.7.3.2. Regulación.....	33
2.2.1.7.3.3. Las audiencias en el caso concreto en estudio.....	34
2.2.1.7.3.4. Los puntos controvertidos	34
2.2.1.7.3.4.1. Concepto.....	34
2.2.1.7.4. Principios procesales relacionados con el proceso Ordinario Laboral.....	35
2.2.1.7.4.1 Principio Inmediación.....	35
2.2.1.7.4.2. Principio de Concentración.....	35
2.2.1.7.4.3. Principio de Economía Procesal.....	35
2.2.1.7.4.4. Principio de Irrenunciabilidad de Derechos.....	35
2.2.1.8. Sujetos del proceso.....	36
2.2.1.8.1. El Juez.....	36
2.2.1.8.2. Partes procesales.....	36
2.2.1.8.2.1. El demandante y el demandado.....	36
2.2.1.9. La demanda y la contestación de la demanda.....	37
2.2.1.9.1 Definiciones.....	37
2.2.9.1.2. Las excepciones y defensas previas	38
2.2.9.1.2.1. Concepto.....	38
2.2.1.9.3. Las excepciones y defensas previas en el proceso judicial en estudio.....	39
2.2.1.10. La prueba.....	39
2.2.1.10.1. En sentido común y jurídico.....	39
2.2.1.10.2. El sentido jurídico procesal.....	39
2.2.1.10.3. Concepto de prueba para el juez.....	40
2.2.1.10.4. El objeto de la prueba.....	40
2.2.1.10.5. Principio de la carga de la prueba.....	41

2.2.1.10.6. Valoración y Apreciación de la prueba.....	41
2.2.10.7. Sistemas de valoración de la prueba.....	41
2.2.10.7.1. El sistema de la tarifa legal.....	41
2.2.1.10.7.2. Sistema de la libre apreciación de la prueba.....	43
2.2.1.10.7.3. Sistema de la Sana Crítica.....	45
2.2.1.10.8. Fin de la valoración de las pruebas.....	45
2.2.1.10.9. La valoración conjunta.....	45
2.2.1.10.10. El principio de Adquisición.....	46
2.2.1.11. La Resolución Judicial.....	46
2.2.1.11.1. Definición.....	46
2.2.1.11.2 Clases de resoluciones judiciales.....	47
2.2.1.11.2.1 El decreto.....	47
2.2.1.11.2.2. El auto.....	47
2.2.1.11.2.3. La sentencia.....	47
2.2.1.12. La Sentencia	47
2.2.1.12.1. Etimología.....	47
2.2.1.12.3. Estructura contenido de la sentencia.....	48
2.2.1.12.4. La motivación de la sentencia.....	49
2.2.1.12.4.1. La motivación como justificación de la decisión, como actividad y como producto o discurso.....	50
2.2.1.12.4.2. La Obligación de motivar.....	50
2.2.1.12.5. Exigencias para una adecuada justificación de las decisiones judiciales.....	52
2.2.1.12.6. Principios relevantes en el contenido de la sentencia.....	54
2.2.1.12.6.1. El principio de congruencia procesal.....	54
2.2.1.12.6.2. El principio de la motivación de las resoluciones judiciales.....	54
2.2.1.13. Los Medios Impugnatorios.....	55
2.2.1.13.1. Clases de medios impugnatorios en el proceso civil.....	55
2.2.1.13.1.1. Los remedios.....	55
2.2.1.13.1.2. Los recursos.....	55
2.2.1.13.1.2.1. Clases de recursos.....	56
2.2.1.13.1.2.1.1 La reposición.....	56
2.2.1.13.1.2.1.2. La apelación.....	56
2.2.1.13.1.2.1.3. La casación.....	56

2.2.1.13.2. El recurso impugnatorio en el proceso judicial en estudio.....	56
2.2.2. Desarrollo de Instituciones Jurídicas Sustantivas relacionados con las sentencias en estudio.....	56
2.2.2.1. Identificación de la pretensión resulta en la sentencia.....	57
2.2.2.2. Desarrollo de instituciones jurídicas previas, para abordar la Indemnización por Despido Arbitrario y Pago de Beneficios Sociales.....	57
2.2.2.2.1.1. Concepto.....	57
2.2.2.2.2. Contrato de Trabajo	57
2.2.2.2.2.1. Concepto.....	57
2.2.2.2.3. Despido.....	58
2.2.2.2.3.1. Concepto.....	58
2.2.2.2.3.2 Clases de Despido.....	58
2.2.2.2.3.2.1. Concepto.....	58
2.2.2.2.4. Despido Arbitrario.....	60
2.2.2.2.4.1. Concepto.....	60
2.2.2.2.4.3. Indemnización por Despido Arbitrario.....	60
2.2.2.2.4.3.1. Concepto.....	60
2.2.2.2.5. Beneficios Sociales.....	61
2.2.2.2.5.1. Definición.....	61
2.3. Marco Conceptual.....	62
2.4. Hipótesis.....	64
III. METODOLOGÍA.....	65
3.1. Tipo y nivel de investigación.....	65
3.2. Diseño de investigación.....	67
3.4. Unidad muestral, objeto de estudio y variable en estudio	66
3.5. Definición y operacionalización de la variable e indicadores	67
3.6. Técnicas e instrumentos de investigación	68
3.5. Procedimiento de recolección y plan de análisis de datos.....	74
3.6. Matriz de consistencia	75
3.7. Consideraciones éticas.....	76
IV. RESULTADOS.....	77
4.1. Resultados.....	77
4.2. Análisis de resultados.....	154
V. CONCLUSIONES.....	160

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 164

Anexo 1: Sentencias de primera y de segunda instancia

Anexo 2: Operacionalización de la variable

Anexo 3: Lista de Parámetros – Lista de Cotejo

Anexo 4: Cuadro descriptivo del procedimiento de recolección, organización, calificación de datos, y determinación de la variable.

Anexo 5: Declaración de Compromiso Ético.

I. INTRODUCCIÓN

La Administración de Justicia es uno de los temas de mayor polémica en nuestro país, pues en los últimos años, se ha generado una controversia alrededor de ella, pues es una función pública derivada de la soberanía del Estado que se atribuye a los jueces y magistrados, en solitario o colegiadamente integrados en Secciones o en las Salas de Justicia de los Tribunales.

Debiendo tener en cuenta, también a los funcionarios adscritos a ellos, ya que brindan la experiencia, aplicación de normas y colaboración para que se pueda llegar a una decisión justa y necesaria luchando necesariamente con la corrupción y la carga procesal para que exista una celeridad en los procesos a pesar de las sedes descentralizadas del Poder Judicial.

A opinión de la autora siente que todavía no se maneja una estrategia lo suficientemente adecuada la lucha contra los puntos en contra en referencia a la Administración de Justicia, buscando la transparencia y justicia, sin embargo sabemos que la realidad es muy distinta, pero no imposible, conservando la idea de que las nuevas generaciones de Abogados y demás profesionales busquemos hacer el bien sin ánimo de lucro o interés alguno más que el del bien común.

En el Contexto Internacional:

En España, según Moreno (2014), indica la Administración de Justicia lleva años sufriendo evidentes carencias de medios profesionales, económicos y técnicos. La aparición de innumerables causas de corrupción, sumado a los recortes presupuestarios a raíz de la crisis, ha mostrado el evidente colapso de los tribunales; Otro de los asuntos que merma la falta de eficacia y agilidad de nuestra administración de justicia es, según estos expertos, la escasez de jueces.

Además de que “tenemos una evidente falta de medios y esto provoca que contemos con

una justicia infradotada en todos los sentidos: en gastos en justicia, en número de jueces y en medios técnicos e informáticos. Es difícil poner una cifra exacta, pero es evidente que el Gobierno debería entender que la justicia es un apartado en el que siempre hay que invertir para el buen funcionamiento del país, como sucede en Alemania”, completa Bosch.

En relación al Perú:

En el Perú, Gutiérrez (2015), nos explica que difícilmente puede afirmarse que la justicia es eficiente en nuestro país, pero sería simplista decir que esto se debe exclusivamente a los operadores legales, es decir que todos colaboramos y formamos parte de un todo. Desde luego existe una buena cuota de responsabilidad en todos quienes formamos parte de la sociedad legal, pero también la hay en los otros poderes del Estado, comenzando por el Ejecutivo. En cualquier caso, la solución no pasa por asignar culpas, sino comenzar por tomar conciencia para el cambio.

Lo mismo que ocurre en gran parte del Estado, la justicia es un poder sin cultura de generación de información y transparencia. Este de por sí es ya un serio obstáculo para un cambio, pues en todo tipo de organización el déficit de información es un problema mayúsculo, ya que no solo impide la planificación, sino también la toma de decisiones adecuadas. De ahí que el solo hecho que logremos generar información para la elaboración de un informe anual de la justicia será un avance significativo.

Impacto de la Realidad problemática que comprende la Administración de justicia, en la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote

Por su parte, en el ámbito universitario los hechos expuestos, sirvieron de base para la formulación de la línea de investigación de la carrera de derecho que se denominó “Análisis de Sentencias de Procesos Culminados en los Distritos Judiciales del Perú, en Función de la Mejora Continua de la Calidad de las Decisiones Judiciales” (ULADECH, 2011).

Es así, que en el marco de ejecución de la línea de investigación referida, cada estudiante, en concordancia con otros lineamientos internos, elaboran proyectos e informes de investigación, cuyos resultados tienen como base documental un expediente judicial, tomando como objeto de estudio a las sentencias emitidas en un proceso judicial específico; el propósito es, determinar su calidad ceñida a las exigencias de forma; asegurando de esta manera, la no intromisión, en el fondo de las decisiones judiciales, no sólo por las limitaciones y dificultades que probablemente surgirían; sino también, por la naturaleza compleja de su contenido, conforme afirma Pásara (2003), pero que se debe realizar, porque existen muy pocos estudios acerca de la calidad de las sentencias judiciales; no obstante ser una tarea pendiente y útil, en los procesos de reforma judicial.

Por lo expuesto, se seleccionó el expediente judicial N° 00799-2016-0-3208-JR-LA-01, perteneciente al Juzgado Especializado de Trabajo – Zona 03, del Distrito Judicial de Lima Este, que comprende un proceso sobre Indemnización por Despido Arbitrario y Pago de Beneficios Sociales; donde se observó que la sentencia de primera instancia declaró fundada en parte la demanda; pero, ésta decisión fue recurrida en consulta, pronunciándose en segunda instancia que queda confirmada la decisión establecida en la sentencia de primera instancia, en donde la sentencia en segunda instancia confirmó la sentencia de primera instancia.

Además, en términos de plazos se trata de un proceso judicial que desde la fecha de formulación de la demanda que fue, 28 de marzo del 2016, a la fecha de expedición de la sentencia de segunda instancia, que fue 15 de diciembre de 2016, 08 meses y 17 días.

Por estas razones, se formuló el siguiente problema de investigación:

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Indemnización por Despido Arbitrario y Pago de Beneficios Sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00799-2016-0-3208-JR-LA-01, del Distrito Judicial del Lima Este–Lima; 2017?

Para resolver el problema se traza un objetivo general

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Indemnización por Despido Arbitrario y Pago de Beneficios Sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° **00799-2016-0-3208-JR-LA-01**, del Distrito Judicial del Lima Este – Lima; 2017.

Para alcanzar el objetivo general se traza objetivos específicos

Respecto a la sentencia de primera instancia

1.3.1. Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de la partes.

1.3.2. Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y del derecho.

1.3.3. Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.

Respecto a la sentencia de segunda instancia

1.3.4. Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de la partes.

1.3.5. Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y del derecho.

1.3.6. Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.

El trabajo se justifica, en formar una idea para que se pueda deducir en donde radican los

requisitos que son necesarios para lograr el dictado de una sentencia judicial, pero fundamentalmente, el de generar un mecanismo que a través de un análisis cualitativo de la sentencia que emiten nuestros Órganos Jurisdiccionales, permita revelar en qué orden se han cumplido tales requisitos, a fin de comprobar la calidad que corresponde.

Es necesario mencionar al Estado como parte de esta decisión debido a que se encuentra inmerso en esta necesidad de tener personas lo suficientemente capaces para el desarrollo de la justicia en el país, se observa actualmente que la corrupción de funcionarios esta en todos los lugares de nuestro país, se evidencia que la Administración de Justicia, no solo busca aplicar correctamente el derecho, si no que busca un beneficio económico propio, es por ello necesario el análisis de la sentencia de primera y segunda instancia, para que se pueda lograr la toma de conciencia de los jueces y con ello emitan sentencias o resoluciones no solo por aminorar la carga procesal, sino por interpretar correctamente las normas nacionales utilizando una correcta jurisprudencia y doctrina nacional e internacional.

Se busca que los jueces al momento de emitir una decisión o resolver lo realicen, con una concientización de los hechos, compromiso con la justicia e imparcialidad en su decisión, que sea apreciada al momento de la emisión de las resoluciones o sentencia.

Finalmente, cabe destacar que el objetivo de la investigación ha merecido acondicionar un escenario especial para ejercer el derecho de analizar y criticar las resoluciones y sentencias judiciales, con las limitaciones de ley, conforme está prevista en el inciso 20 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú.

II. REVISION DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

Espinosa, C. (2010), en Ecuador, investigó: *Teoría de la motivación de las resoluciones judiciales y jurisprudencia de casación y electoral*, y sus conclusiones fueron: **a)** Una forma ideal para conocer el ordenamiento jurídico de nuestro país, es contrastarlo con otros ordenamientos, es decir buscando una similitud en normas, este método siempre puede resultar útil ya que, se puede observar que en ciertos países utilizamos la misma orientación, son modelos que nos resultan de mucha utilidad tanto el modelo funcionalista como principio metodológico básico. **b)** Además de que se compare normas jurídicas, también podemos obtener modelos o arquetipos ideales, con diversas características como lo son la amplitud, dimensión y contenido. **c)** Teniendo en cuenta que el derecho comparado, se evaluaban las oposiciones entre common law y civil law, habiendo perdido fuerza en los últimos años, debido a que han existido cambios en los dos sistemas procesales principales, perdiendo de esta forma la esencia adquiriendo otras nuevas, tanto así que hasta en un determinado momento no solo hallemos diferencias sino también semejanzas, ayudando así a facilitar su interpretación de las modernas corrientes. **d)** Es así que en Ecuador, siguiendo la línea del civil law, creemos que las decisiones judiciales deben ser debidamente motivadas, no significando una disconformidad con la falta de fundamentación de casi todas las resoluciones dictadas en el common law, particularmente en la legislación norteamericana, pues estas reconocen a tradiciones y culturas distintas partiendo así de premisas diferentes en relación con la confianza y credibilidad que los ciudadanos de Estados Unidos tienen en las resoluciones que dictan sus órganos encargados de administrar justicia. **e)** De esta manera, entendemos que la doctrina clasifica a los actos procesales, desde el punto de vista de su importancia y grado de incidencia, ya sea en sentencias y autos de mero trámite. Por lo tanto, la legislación ecuatoriana, aunque difiere, especialmente desde el punto de vista formal y en la denominación de las providencias, en el fondo sigue los mismos criterios de clasificación; considerando que deben ser motivados, aunque muchos consideran que solo se deben motivar las sentencias y los autos (interlocutorios) mas no los decretos, ni aun los que tienen fuerza de auto (autos de trámite o sustanciación). **f)** Se debe tener en cuenta que se

debe debe revestir la sentencia en cuanto a la forma exterior, como la documentación, publicidad y comunicación, y los que tienen que ver con su forma interna o estructura formal, como la individualización de los sujetos procesales, la enunciación de las pretensiones, la motivación y la parte resolutive; sin embargo, cabe destacar que, a nuestro criterio, consideramos que tanto la motivación como la resolución o conclusión fundamental del fallo deben ser consideradas no solo como requisitos de forma interna de la sentencia, como lo afirma dicho autor, sino también de contenido. **g)** La sentencia, como un acto complejo elaborado por el juez, involucra ciertos elementos de carácter volitivo y una operación de carácter crítico. Adicionalmente, las reglas lógicas tienen que ser complementadas por las máximas de la experiencia. **h)** En los países que siguen la tendencia del civil law, entre ellos Ecuador, resulta indispensable la exigencia de la motivación como garantía de defensa, justicia y publicidad en la conducta de los jueces y necesariamente observamos el control del pueblo sobre el desempeño de sus funciones. Por ello, de manera acertada se le ha reconocido incluso jerarquía constitucional y, la actual Constitución del 2008, adicionalmente, prevé la nulidad, como consecuencia de su omisión, lo cual concuerda con el nuevo paradigma de “Estado constitucional de derechos y justicia social” que establece nuestra nueva Carta Magna.

Garrido, M. (2009), en España, investigó: *La predecibilidad de las decisiones judiciales*; en este trabajo en base a la actividad de los jueces, a manera de conclusión indica: **a)** Es claro que los parámetros que dirigen la predecibilidad del Derecho son sumamente variables y se condicionan por la amplitud que se dé a la discreción judicial. Esa discreción es posible unirla a ciertas cualidades personales de los jueces cuando desempeñan su función, al ser la aplicación del Derecho una actividad que requiere las cualidades de la sensatez y la prudencia. Otra designación es la que da cuenta de las situaciones a las que el Derecho no otorga una solución clara, precisándose un conocimiento del lenguaje normativo para llegar a identificar la respuesta jurídica correcta. **b)** Se sabe que la discreción judicial es el margen de libertad que posee el órgano de adjudicación en la determinación de los hechos. Esta noción se une a los problemas de naturaleza epistémica porque hay una falta de información para determinar la versión que más se acerca a la realidad. Además, hablamos de discreción judicial como definitivita cuando nos referimos al carácter de algunas decisiones judiciales, caso de las

que no están sometidas a revisión y hacen referencia a atribuciones de competencias relativas a la instancia a la que corresponde declarar en último grado, la cual es concretada por el Derecho. **c)** Asimismo se concluye que la problemática abordada en la presente investigación reside, en gran parte, en la interpretación como una de las principales actividades que tiene que practicar el juez. Estrictamente, supone atribuir un significado a una formulación normativa que ofrece dudas; y, ampliamente, se llama interpretación a cualquier operación por la que se atribuye significado a una formulación normativa con independencia de que existan o no dudas. **d)** No pudiendo olvidar que, a la par que la lógica clásica se estatuye en Ciencia de las leyes del pensamiento y en estudio de naturaleza filosófica, encaminado a mostrar las condiciones de validez de la actividad racional y de los productos objetivados de la misma, del conocimiento científico-filosófico y de su verdad ontológica; se abre camino el apego por las leyes y condiciones que garantizan el enlace sistemático de sus resultados. En ese escenario hay que insistir en que la lógica sirve para indicar el conjunto de las reglas del pensamiento y de su forma de actuar. **e)** Consiguientemente, la pregunta previa para analizar la predecibilidad de las decisiones judiciales es qué función desempeñan los jueces en la sociedad y si hay algo en común entre los sistemas jurídicos que corresponden a formaciones histórico-sociales distintas. Para contestar, es necesario reflexionar sobre si la inteligibilidad de un sistema se une al descubrimiento de su racionalidad y sobre si las razones jurídicas de las que se asiste son capaces de coexistir, confluyendo ambas contestaciones en la dinámica de la producción normativa. **f)** Ahora bien, se evidencia que la ausencia de delimitación completa de la extensión de un concepto y la indeterminación semántica parecen irreductibles, vislumbrándose que la claridad u oscuridad de un texto es relativa a su contexto de enunciación y al contexto de aplicación. Materialmente, nos movemos en el debate entre las tesis imperativistas, que contemplan al Derecho desde el ángulo del poder, y las anti-imperativistas, que lo contemplan desde la libertad; con estas coordenadas, en los Estados de Derecho la legislación es la instancia jurídica que se encarga de introducir cambios, reflejando o guiando el cambio social; mientras que, en el campo judicial, la interpretación permite un margen para introducir ciertos cambios, dentro de lo que permita el sistema. **g)** Los cambios que sufre el modelo aplicativo del Derecho rompen con la concepción del estricto formalismo, creándose espacios de no-Derecho relacionados con fines y estrategias de naturaleza ajena a la jurídica, tales como

sociales, económicas, políticas, etc., que, a su vez, tienen un gran peso en la realización de los principios que regulan el nuevo Derecho. Con respecto al sustrato sociológico de un sistema jurídico, hay que tener en cuenta que se abordan las fuerzas reales y los factores infra y supraestructurales del nacimiento, conservación, transformación, destrucción y aniquilación del Derecho, apareciendo los problemas de su génesis sociológica y de las corrientes determinantes, al igual que ocurre con las relaciones que están presentes en los cambios sociales y jurídicos. Desde esta comprensión, las preguntas que surgen al término de nuestro estudio son: ¿qué clase y grado de sincronización hay?, ¿cuándo va el Derecho por detrás o por delante de los intereses, valores o aspiraciones de una sociedad?, o ¿cuáles son los factores reales del retraso del Derecho en ciertas circunstancias? En consecuencia, la influencia sobre la realidad social arranca de que desde la legalidad es posible producir e impedir, o por lo menos frenar, alteraciones, al hilo de lo que se desprende la relevancia del control ejercido por las normas positivas y la función de los jueces. **h)** Más estaba en lo cierto el realismo jurídico norteamericano al conceptualizar el Derecho como realidad que sufre un cambio incesante, apoyada en la actividad judicial creativa. Que se orienta a cumplir fines sociales, no mezclando temporalmente el ser con el deber ser, y conviniendo la separación de las reglas atinentes a la conducta o preceptos, de las reglas de procedimiento o práctica judicial. Así, las formulaciones prescriptivas no serían el factor determinante de las decisiones de los tribunales, habiéndose de superar la convicción de que merece la pena agrupar casos y situaciones legales en categorías fijas practicadas en el pasado. Semejantemente, hay que subrayar que toda la evaluación de una parte o sector del Derecho se debe hacer en función de sus efectos. **i)** Interesa el funcionamiento real de los tribunales, los aspectos que inciden en sus decisiones y el peso que tienen los factores extrajurídicos. En este orden de ideas, las normas son un factor relevante, pero, desde luego, no el exclusivo ni tampoco el decisivo, dado que el Derecho goza de un alto grado de incertidumbre en virtud de la ambigüedad normativa, de la dificultad verificadora de los hechos alegados en el proceso y de que, casi siempre, se pueden aplicar distintas regulaciones sin que el Derecho diga cuál ha de ser la elegida.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Desarrollo de Instituciones Jurídicas Procesales Relacionadas con las Sentencias en Estudio.

2.2.1.1. Acción

2.2.1.1.1. Concepto

Entendemos que es el impulso o poder genérico que tiene todo individuo ante el órgano jurisdiccional para preste su auxilio o su ejercicio coactivo respecto a una pretensión determinada, es decir que la autoridad judicial tiene el deber de atender la solicitud de los ciudadanos obteniendo por este accionar una sentencia debidamente motivada.

Por tanto, Couture (1997), es quien afirma que la acción es: “El poder político que tiene todo sujeto de derecho de acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamarles ante esto la insatisfacción de una pretensión”.

2.2.1.1.2. Características del Derecho de Acción

Se deduce que la acción ha de ser ordenada de las características siguientes: es universal, general, libre, legal y por última efectiva:

- La acción es universal; atribuida a todos, sin excepción, sean personas naturales o jurídicas.
- La acción es general; la acción ha de poder ejercitarse en todos los órdenes jurisdiccionales (civil, penal, laboral,...), procesos (ordinarios, especiales,...), etapas (alegaciones, pruebas, conclusiones) e instancias procesales (incluidos todos los medios de impugnación dentro de las mismas).
- La acción es libre; la acción debe ejercitarse de forma voluntaria; nadie puede ser obligado a acudir en demanda de justicia a los tribunales, ni debe resultar suplantada su voluntad.
- La acción es legal; tanto en su reconocimiento como en el inicio y en el desarrollo, la acción ha de estar regulada legalmente. En efecto, en primer lugar,

el ordenamiento jurídico de un país ha de recoger expresamente, como derecho fundamental de todos sus ciudadanos, el derecho de estos a acudir en solicitud de justicia a los órganos jurisdiccionales siempre que lo estimen conveniente.

- La acción es efectiva; más que una característica constituye una íntima esencia: la eficacia, entendida esta, literalmente, como la capacidad de lograr el efecto deseado. Por ello es importante que la declaración se ejecute.

2.2.1.1.3. Condiciones para el ejercicio de acción

Tenemos que la legitimación para obrar, el interés para obrar y la voluntad de la ley; son las condiciones para el ejercicio de la acción, siendo la legitimación para obrar la calidad que tiene toda persona que desee interponer una acción o actuar en un proceso; el interés para obrar es la necesidad que tiene el sujeto para poder acceder a la invocación de la tutela jurisdiccional; por último la voluntad de la ley es la materialización del derecho, cuando el ordenamiento permite reclamar ante los Tribunales una causa justa.

La verificación de estas condiciones, permite que se dicte una sentencia útil y de pleno derecho, esto es, una que sobre el fondo de la respuesta a la cuestión principal del proceso.

2.2.1.1. La Jurisdicción

2.2.1.1.1. Definición

Podemos definir la jurisdicción como la potestad que le concede el estado a los jueces para el uso del poder, a través de la constitución y leyes, cabe recalcar que esta potestad se materializa no sólo juzgando, sino fijando que el fallo que este ha dado sea cumplido.

Toda vez que como se indica en la Constitución de Costa Rica en su artículo 153 “Corresponde al Poder Judicial, además de las funciones que esta Constitución le señala, conocer de las causas (...) resolver definitivamente sobre ellas y ejecutar las resoluciones que pronuncie, con la ayuda de la fuerza pública si fuere necesario”, menciona White (2008).

Además cómo también lo señala el numeral 1 del C.P.C. “La potestad jurisdiccional del Estado en materia civil, la ejerce el Poder Judicial con exclusividad. La función

jurisdiccional es indelegable y su ámbito abarca todo el territorio de la República”, si bien podemos indicar que el Código Procesal Civil, hace referencia valga la redundancia en materia civil, se debe tener en cuenta se aplica en general, para cualquier proceso.

2.2.2.1.2 Elementos de la Jurisdicción

Partiendo de un concepto unitario de jurisdicción, que podría ser **la resolución o solución de los conflictos por un tercero imparcial con autoridad de cosa juzgada**, la función jurisdiccional se desenvuelve a través de dos actividades fundamentales (Ovalle, p. 113-114 1991. Citado por White 2008).

- **La cognición:** es decir que es el conocimiento por parte del juez acerca de las pretensiones y el problema en cuestiones por las partes involucradas, además de tomar una decisión sobre el caso en cuestión.
- **La ejecución:** en algunos casos para darle cumplimiento a la sentencia, se tiene que obligar a algunas de las partes involucradas del proceso (puede obligarse o ser voluntario), es mediante esta acción donde se observa que se hace cumplir la cognición mediante la ejecución, pues es menester del ejercicio jurisdiccional llegar siempre a una decisión que se ve reflejado en la sentencia.

2.2.1.2.3. Principios constitucionales relacionados con la función jurisdiccional

2.2.1.2.3.1. Principio de Unidad y Exclusividad

Sabemos que el vocablo jurisdiccional deriva de jurisdicción, que tiene como raíz etimológica la locución latina *iurisdictio* que, a su vez, deriva de *ius*, derecho, y *dicere*, decir, declarar.

Con este antecedente etimológico, podemos darle el sentido que la función jurisdiccional en el texto de la Constitución no puede ser otro que el de decir o declarar el derecho al administrarse justicia.

Ahora sabemos que la unidad y exclusividad de la jurisdicción se entiende, entonces, como la estructura orgánica y jerarquizada del Poder Judicial, donde se ubica la Corte Suprema de Justicia con competencia sobre todo el territorio de la República, las Cortes Superiores de Justicia en el ámbito territorial de los respectivos Distritos Judiciales, los

Juzgados de Primera Instancia, cualquiera que sea su competencia por razón de la materia, en las capitales de las provincias, y los Juzgados de Paz Letrados con competencia en los distritos municipales. Esta estructura no comprende a los Juzgados de Paz No Letrados, que tiene la competencia que les atribuye la ley pero no forman parte del Poder Judicial. (Eguiguren Praeli , 2002)

2.2.1.2.3.2. Principio de Independencia Jurisdiccional

Cuando se utiliza el concepto independencia judicial, debe advertirse que esta categoría tiene por lo menos dos manifestaciones, la independencia de la institución, que bien puede denominarse categoría tiene por lo menos manifestaciones, la independencia de la institución, que bien puede denominarse autonomía, aun cuando el uso de esta última puede en algunos contextos ser entendida como exagerada y, por otra, la independencia del juez, es decir, la funcional.

Esta última puede, a su vez, clasificarse en externa o interna. Será la primera, aquella que tiene que ver con los condicionamientos alrededor (que rodean a la actividad de justicia) que pueden afectar la capacidad de juzgar del órgano jurisdiccional respectivo.

Así, por ejemplo, un sistema judicial en donde la elección, ascenso o remoción de los jueces de más alto rango esté a cargo de los otros poderes, se produce una severa limitación a la independencia judicial, en tanto es bastante probable que quien eligió a un juez se sienta “legitimado” para pedirle (o exigirle) que su decisión tome tal o cual sesgo. (Gozaini, 2005)

2.2.1.2.3.3. El Principio de la Observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional.

En este sentido se sostiene que el debido proceso tiene su origen en el due proceso of law anglosajón, se descompone en: el debido proceso sustantivo, que protege a los ciudadanos de las leyes contrarias a los derechos fundamentales y, el debido proceso adjetivo, referido a las garantías procesales que aseguran los derechos fundamentales.

Su incorporación al constitucionalismo latinoamericano ha matizado sus raíces,

señalando que el debido proceso sustantivo se refiere a la necesidad de que las sentencias sean valiosas en sí mismas, esto es, que sean razonables; mientras que el debido proceso adjetivo alude al cumplimiento de ciertos recaudos formales, de trámite y de procedimiento, para llegar a una solución judicial mediante la sentencia. En ese sentido, el debido proceso en tanto derecho fundamental con un doble carácter es oponible a todos los poderes del Estado e incluso a las personas jurídicas. (García Manrique, 2010)

Entonces se puede definir el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva como aquella situación jurídica de una persona en la que se respetan sus derecho de libre acceso al órgano jurisdiccional, de probar, de defensa, al contradictorio y a la igualdad sustancial en el proceso, a no ser desviado de la jurisdicción predeterminada, no ser sometido a procedimientos distintos de los establecidos por ley (Exp. 3934-2004- HT/TC).

2.2.1.2.3.4. Principio de Publicidad en los Proceso

El principio de publicidad se opone al del secreto. Reclama el conocimiento público de los actos del proceso como medio de contralor de este y, en definitiva, de la justicia, por el público.

2.2.1.2.3.5. El Principio de la Motivación escrita de las resoluciones judiciales.

Podemos referir que la publicidad no es suficiente garantía para la administración de la recta justicia, considerando de esta forma necesaria que los jueces o funcionarios judiciales, puedan explicar o darnos a entender el porqué de sus decisiones.

Resultando este principio de vital importancia, siendo así que ha sido reconocida dentro de varias constituciones, ya que mediante este principio se busca evitar arbitrariedades o abuso de poder, lo que permitirá que al momento de poder ejercer el derecho de impugnación, sea usada de forma adecuada, plantando las razones legales y jurídicas necesarias y justas, siempre buscando el bien común.

Motivar significa justificar la decisión tomada, proporcionando una argumentación convincente, e indicando los fundamentos de la operación que el juez efectúa según Fernández Entralgo (s/f).

Según Olsen Ghirardi (s/f.); se considera que la resolución del juez ha sido fundamentada cuando se muestra, por las expresiones vertidas, que se ha seguido todo un camino -en forma explícita- hasta llegar a una afirmación o negación, con respecto a la conclusión final a la que se ha arribado.

2.2.1.2.3.6. El Principio de la Pluralidad de Instancia.

En este principio se consagra la posibilidad que las resoluciones judiciales puedan ser objetos de revisión por una instancia superior, entendiéndose que pasaran a una instancia superior para que puedan ser reevaluadas, para posteriormente emitir una resolución.

Citando al italiano Luigi Ferrajoli quien señala: “El doble examen del caso bajo juicio es el valor garantizado por la doble instancia de jurisdicción. Esta doble instancia es al mismo tiempo una garantía de legalidad y una garantía de responsabilidad contra la arbitrariedad”.

2.2.1.2.3.7. El Principio de no ser privado del Derecho de Defensa

Una de las garantías del debido proceso es el derecho a la defensa y no realiza un mayor desarrollo de este derecho. También se menciona de forma expresa que esta garantía se extiende al procedimiento administrativo. Se considera que al ubicar el derecho de defensa en el capítulo de derechos fundamentales y no en la sección de los principios de la función jurisdiccional, como si está previsto en la actual Constitución, hace innecesaria la indicación de su aplicación, puesto que al ser un derecho fundamental su observancia se debe de realizar en cualquier ámbito. (Huerta Guerrero, 2003)

2.2.1.3. La Competencia

2.2.1.3.1. Definición

La competencia se define como la facultad que tiene el juez para poder administrar justicia en casos específicos, es decir que en este caso evaluamos el territorio, materia, función y cuantía, dado que no es posible, que un solo tribunal o algunos pueda hacerse cargo de todos los casos en todo nuestro país.

Entonces entendemos que todos los jueces tiene jurisdicción pero la competencia solo se

rige de acuerdo a ciertas causas, a esto le llamamos competencia.

2.2.1.3.2 Regulación de la competencia

Según Rodríguez Saavedra (s.f.), indica:

a) Competencia por razón de materia.-

Este factor se determina por la naturaleza de la pretensión procesal y por las disposiciones legales que la regulan, tomándose en cuenta la naturaleza del derecho subjetivo haciendo valer la demanda constituyéndose en la pretensión y norma aplicable al caso concreto.

b) Competencia por razón de territorio.-

La razón de ser de este tipo de competencia es la jurisdicción territorial del juez recogiendo en estos casos el criterio subjetivo y objetivo; en primer caso se tiene en consideración el domicilio de la persona o litigante demandado o por excepción demandante. En el segundo caso estaríamos frente al organismo jurisdiccional de la sala o tribunal, teniendo en algunos casos las salidas de corte suprema que tienen competencia en todo el país.

c) Competencia por razón de cuantía.-

En estos casos, se tiene en cuenta el criterio de la cuantificación del asunto o conflicto de intereses para fijar la competencia, abarcando así de un lado de la cuantía y de otro lado el procedimiento en el que se debe resumir el caso en concreto.

d) Competencia por razón de grado.-

Esta se realiza mediante funciones, es decir por eso existen el nivel o jerarquía en los organismos jurisdiccionales, pues para ello existen juzgados de primera instancia o especializados civiles; Salas Civiles o mixtas de las cortes superiores (segunda instancia) y las salas civiles de la Corte Suprema, teniendo en cuenta de que este último le llamamos "tercera instancia" que ejercen su función dentro del marco de las otras competencias.

2.2.1.3.3. Determinación de la competencia en Materia Laboral

a) Competencia Territorial.-

Se entiende que es la distribución de los órganos jurisdiccionales dentro de todo el territorio, lo que determinaría la competencia bajo este supuesto es la cercanía al lugar donde se ocasionó el conflicto laboral.

b) Competencia en razón del lugar de ejecución de la prestación del trabajo.-

Esta competencia favorece la cercanía a la información más importante para todo tipo de pruebas que se puedan hallar para el esclarecimiento de los hechos, tanto para las partes como para el juzgador.

c) Competencia en razón de domicilio principal del empleador.-

Para estos casos tenemos que la ley establece que también resulta competente el juez que se encuentra asignado dentro del lugar donde se ubique el domicilio principal del empleador, bajo la idea que se trata de aquel que se consigna en los estatutos registrados de la persona jurídica demandada.

d) Competencia en caso de ser el empleador quien demanda.-

El empleador puede demandar ya sea en el domicilio donde se ubica el centro laboral o en el propio domicilio del empleador demandante. En ambos casos, puede tratarse de un domicilio que no pertenece al trabajador y podría generar en la indefensión pues debería trasladarse a lugares distintos del que normalmente reside.

e) Competencia por razón de la materia.-

En este caso se suman dos factores: de un lado, la naturaleza del asunto materia del proceso y, de otro lado, las normas sustantivas que regulan el caso sometido al proceso. Se entiende que los juzgados de paz comunes o letrado no conocerán de materia laboral porque lo que se pretende es el predominio del criterio de especialidad.

f) Competencia de las salas laborales.-

En este caso, la Ley Procesal del Trabajo es muy específica porque determina certeramente los casos que puede conocer:

1. Acción popular en materia laboral.
2. Impugnación de laudos arbitrales emanados de una negociación colectiva.

3. Acción contencioso – administrativa en materia laboral y de seguridad social.
4. Conflictos de competencia promovidos entre juzgados de trabajo y entre estos y otros juzgados de distinta especialidad del mismo distrito judicial.
5. Conflicto de autoridad entre los juzgados de trabajo y autoridades administrativas en los casos previstos por la ley.
6. Las quejas de derecho por denegatoria de recurso de apelación.
7. La homologación de conciliaciones privadas.

g) Competencia de los juzgados de trabajo.-

En primera instancia las pretensiones que pueden conocer las siguientes:

1. Impugnación de despido.
2. Cese de actos de hostilidad del empleador, incluidos los actos de hostigamiento sexual.
3. Incumplimiento de disposiciones y normas laborales fuera su naturaleza.
4. Pago de remuneraciones y beneficios económicos siempre que excedan de diez Unidades de Referencia Procesal.
5. Ejecución de resoluciones administrativas, sentencias emitidas por las Salas Laborales, laudos arbitrales firmes que ponen fin a conflictos jurídicos o títulos de otra índole que señala la ley.
6. Actuación de prueba anticipada sobre derechos de carácter laboral.
7. Impugnación de actos de conciliación celebradas ante las autoridades administrativas de trabajo, reglamentos internos de trabajo y estatutos sindicales.
8. Entrega, cancelación o redención de certificados, pólizas, acciones y demás documentos que contengan derechos o beneficios laborales.
9. Conflictos intra e inter sindicales.
10. Indemnización por daños y perjuicios derivados de la comisión de falta grave que cause perjuicio económico al empleador, incumplimiento del contrato y normas laborales cualquiera fuera su naturaleza por parte de los trabajadores.
11. Los demás temas que no sean de competencia de los juzgados de paz letrados y los que le consigne la ley.

h) Competencia de los juzgados de paz letrados.-

Conocen las siguientes pretensiones en primera instancia:

1. Pago de remuneraciones, compensaciones y derechos similares que sean de obligación del empleador y tengan expresión monetaria líquida hasta un máximo de diez unidades de referencia procesales.
2. Impugnación de las sanciones disciplinarias impuestas por el empleador durante la vigencia de la relación laboral.
3. Reconocimiento de los derechos comprendidos en el régimen de trabajo del hogar, cualquiera que fuere su cuantía.
4. Materia relativa al Sistema Nacional de Pensiones, incluida la cobranza de aportes previsionales retenidos por el empleador.

i) Competencia de los juzgados de trabajo por razón de la materia según normas especiales, los plenos jurisdiccionales y la jurisprudencia.-

Se trata de casos que superan los supuestos del artículo 4 de la Ley Procesal del Trabajo:

1. Competencia para dictar medidas cautelares fuera de proceso en los casos de cierre del centro de trabajo sin autorización expresa de la Autoridad Administrativa.
2. Competencia en reclamos de socios trabajadores de Cooperativas de Trabajadores.
3. Competencia en demandas de cosa juzgada fraudulenta laboral.
4. Competencia en demandas de disolución de sindicatos.
5. Competencia en demandas de indemnización por daños y perjuicios por cumplimiento de obligaciones derivadas del contrato de trabajo interpuestas por los trabajadores.
6. Competencia para determinar el monto de retenciones tributarias.
7. Competencia para conocer de reclamos sobre el pago de porcentaje por recargo al consumo en establecimientos de hospedaje o de expendio de comidas y bebidas.

j) Competencia de la especialidad jurisdiccional laboral por razón de la función.-

Se le conoce también como función del grado se refiere a la jerarquía de los órganos jurisdiccionales y se fundamenta en la Constitución que el artículo 139, inciso 6 que

garantiza la instancia plural.

k) Competencia de la especialidad jurisdiccional laboral por razón de la cuantía.-

Que se refiere a la importancia económica del proceso. Se produce en dinero y tiene como fundamento en los montos que determinan la competencia de ciertos órganos. La liquidación corresponde al propio demandante y solamente cubre la deuda principal pues no contempla intereses, costas ni conceptos que se devengarán a futuro.

2.2.1.3.4. Determinación de la competencia en el caso concreto en estudio

En el presente caso se puede observar que la competencia es por Materia ya que se le ha asignado al Juzgado Especializado de Trabajo, la materia de Indemnización por Despido Arbitrario y Pago de Beneficios Sociales, ya que es un órgano dirigido por un solo juez especializado, quien resuelve las causas laborales en primera instancia, siendo apelable dicha resolución.

2.2.1.4. La Pretensión

2.2.1.4.1. Definiciones

La palabra pretensión proviene del latín *petitum*, que se entiende como la aspiración que plantea el demandante respecto a que su pedido se imponga y reconozca, por tanto es la acción propiamente dicha, ejecutándose el derecho de accionar siendo esta la pretensión, materializándose mediante una demanda dirigida al órgano jurisdiccional, a fin de que el juez manifieste su decisión plasmada en una sentencia de acuerdo a las normas vigentes.

2.2.1.4.2. Acumulación de pretensiones

Se puede considerar a la acumulación procesal que se presenta cuando hay más de una pretensión o más de dos personas (como demandantes y demandados) en un proceso. Tanto la acumulación objetiva como la subjetiva, por la oportunidad en el tiempo en que se proponen las pretensiones procesales y por la oportunidad en el tiempo en que las personas se incorporan al proceso, respectivamente, se sub clasifican en:

a) Acumulación Objetiva Originaria

Existe acumulación objetiva cuando en el proceso se demanda existe más de una pretensión.

Esta institución se presenta cuando existen más de dos pretensiones en la presentación de la demanda. Para la procedencia de esta clase de acumulación de pretensiones se requiere, que dichas pretensiones no sean opuestas entre sí, salvo que se formulen en forma alternativa, o subordinada. Uno de los elementos indispensables para la procedencia de la acumulación, es que exista conexidad entre dichas pretensiones.

La acumulación de pretensiones objetiva, es originaria, cuando en una demanda se proponen dos o más pretensiones y es sucesiva, cuando se proponen o se integran otras pretensiones después de iniciada la demanda, generalmente las pretensiones que integran al ampliar o modificar la demanda. (Art 83 C.P.C.).

En la Ley se permite la acumulación sucesiva de pretensiones especialmente las que integran los terceros legitimados que integran sus propias pretensiones en el curso del proceso. En cuanto a las accesorias, puede integrarse aún hasta el día en que se produzca la audiencia de conciliación.

b) Acumulación Objetiva Sucesiva de pretensiones

Se presenta cuando se incorporan al proceso pretensiones procesales con posterioridad a la presentación, admisión y notificación con la demanda. Se produce en los siguientes casos:

1) Cuando el demandante, amplía su demanda, con una o más pretensiones.-

En el Art. 428 El Código Procesal Civil, establece que el demandante puede ampliar su demanda, hasta que sea notificado el demandado. Quiere decir, que se puede acumular otras pretensiones a la demanda que ha sido admitida a trámite, hasta el momento de notificarse con la resolución que lo admite, al demandado. Una vez notificado el demandado, no es posible, ampliar la demanda o acumular nuevas pretensiones salvo las accesorias, que puede hacerse hasta la Audiencia de Conciliación.

2) Cuando el demandado reconviene (Art. 88, inc. 2, C.P.C.).-

En este caso, se produce la acumulación de pretensiones, es decir, la que contiene la demanda y la que contiene la reconvencción.

3) Acumulación de procesos (Art. 88, inc. 3, C.P.C.).-

Por la reunión o acumulación de dos o más procesos, para evitar sentencias contradictorias. A pedido de parte o de oficio, el Juez tiene la facultad de ordenar la acumulación de procesos. Esta clase de acumulación de procesos está previsto en el Art. 90 C.P.C.

Tratándose de la acumulación de procesos, el Código Procesal Civil señala algunas reglas importantes:

- La acumulación de procesos solo puede pedirse (se supone un pedido viable) antes que ellos hayan sido sentenciados, petición que impide la expedición de la sentencia hasta que se resuelve en definitiva la acumulación solicitada (Art. 90, primer párrafo, C.P.C.).

- La acumulación de procesos se solicita ante cualquiera de los jueces, debiendo adjuntarse copia certificada de la demanda y de su contestación, si la hubiera. Si el pedido es declarado fundado el nuevo proceso se acumula al proceso en el que se haya realizado el primer emplazamiento (Art 90, segundo párrafo, C.P.C.) , entendiéndose que se refiere al proceso donde se haya producido la primera notificación válida con la demanda, que es la forma como se produce formalmente el emplazamiento. No se refiere a la simple presentación de la demanda, ni a la fecha en que se haya dictado el auto admisorio de la instancia.

- De la solicitud de acumulación se confiere traslado a la parte contraria por el plazo de tres días; con su contestación o sin ella el Juez resolverá atendiendo al mérito de los medios probatorios acompañados al pedido de acumulación (Art 90, tercer párrafo, C.P.C.), en el que debe analizarse la conexidad entre las pretensiones procesales materia de cada proceso y la vía procedimental en que se sustancian; la decisión es apelable sin efecto suspensivo (Art 90, cuarto párrafo, C.P.C.).

- La acumulación será declarada de oficio cuando los procesos se tramitan ante un mismo Juzgado (Art 90, cuarto párrafo, C.P.C.), no descartándose la posibilidad de que los interesados lo soliciten.

En los procesos que se acumulan, existen las pretensiones propuestas por el demandante y las propuestas por el demandado, en cada uno de los procesos y por consiguiente se produce una acumulación subjetiva de pretensiones.

c) Acumulación Subjetiva Originaria

Existirá acumulación subjetiva originaria cuando la demanda es interpuesta por dos o más personas o cuando es dirigida contra dos o más personas o una demanda de dos o más personas es dirigida contra dos o más personas (Art. 89, primer párrafo, C.P.C.), es decir, cuando en la propia demanda intervengan una diversidad de sujetos como demandantes o ella es dirigida contra una diversidad de sujetos como demandados o cuando una pluralidad de sujetos como demandantes dirigen la demanda contra una pluralidad de sujetos como demandados.

d) Acumulación Subjetiva Sucesiva

Gómez (2009), nos explica que se dan en los siguientes casos:

1) Cuando un tercero legitimado incorpora al proceso otra u otras pretensiones (Art 89, inc. 1, C.P.C.).-

Se aplica cuando en un proceso se discute derecho un derecho y el tercero ingresa al proceso, así como también se incorpora una nueva pretensión.

2) Cuando dos o más pretensiones intentadas en dos o más procesos autónomos, se reúnen en un proceso único (Art. 89, inc. 2, C.P.C.).-

En estos casos generalmente existen dos o más demandantes o viceversa, esto produciría la acumulación subjetiva sucesiva, a continuación se detallara en el ejemplo:

Cuando en un proceso A y B, discuten la nulidad de un contrato de venta y en otro proceso paralelo, se discute la entrega de posesión del mismo bien entre C y D; si se acumulan estos dos procesos se produce la acumulación de pretensiones que contiene cada una de las demandas o las reconveniones o contestación de las demandas, donde el juez deberá expedir una sola sentencia que ponga fin al conflicto de intereses.

2.2.1.4.3. Las pretensiones en proceso judicial en estudio.

Conforme a lo expuesto en la sentencia la pretensión, respecto al cual se pronunciaron en

ambas sentencias fue: Indemnización por Despido Arbitrario y Pago de Beneficios Sociales (Expediente N° 00799-2016).

2.2.1.5. El Proceso

2.2.1.5.1 Definición

Proceso significa seguir, avanzar, en materia judicial, sabemos que todo proceso siempre será concluido por el juez mediante la emisión de una sentencia, la cual estaría dando fin al proceso, entonces sabemos que es un conjunto de actos del estado como soberano de las partes interesadas y de los terceros ajenos a la relación substancial de todos actos que tienden a la aplicación de una ley general a un caso concreto controvertido para solucionarlo o dirimirlo.

2.2.1.5.2. Funciones

En opinión de Couture (2002), el proceso cumple las siguientes funciones:

2.2.1.5.2.1. Interés individual e interés social en el proceso

La existencia del proceso solo se explica por su fin, que es buscar una solución al conflicto de intereses sometido a los órganos de la jurisdicción. Esto significa que el proceso por el proceso no se impulsa solo, siempre deberá existir la manifestación de interés por las partes involucradas.

En este sentido, el proceso, busca la satisfacción por ambas partes, tratando de buscar el bien común y aplicar adecuadamente la justicia cuando sea necesaria.

2.2.1.5.2.2. Función pública del proceso

Tenemos en este sentido, que el proceso es utilizado como medio ideal, para asegurar la aplicación del derecho y la búsqueda de la justicia, materializada en una sentencia debidamente motivada, siempre buscando la solución al conflicto de interés.

Tendremos de esta manera que el proceso es un conjunto de hechos o actos cuyos autores son las partes en discordancia y el Estado, quien deberá ser representado por el Juez, quien se encargara de hacer prevalecer el debido proceso, así como también la parte más fundamental, en este caso estaríamos hablando de evitar a toda costa la vulneración de

algún derecho.

2.2.1.5.3. El proceso como tutela y garantía constitucional

Según Couture (2002):

Entendemos que el proceso es un instrumento de tutela de derecho (...); y se realiza por imperio de las disposiciones constitucionales (...). Consagrándose en la mayoría de las constituciones del siglo XX, siendo el conjunto de los derechos de la persona humana y de las garantías a que ella se hace acreedora.

Estos preceptos constitucionales han llegado hasta la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, formulada por la Asamblea de las Naciones Unidas del 10 de diciembre de 1948 cuyos textos pertinentes se citan a continuación:

“Art. 8°. Toda persona tiene derecho a un recurso ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales, reconocidos por la Constitución o por la ley”.

“10°. Toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones o para el examen de cualquier acusación contra ella en materia penal” (p.120-124).

Indicándose que el Estado, tiene el deber de crear un recurso para la justicia del país en este caso estaríamos hablando del Poder Judicial.

2.2.1.5.4. El debido proceso formal

2.2.1.5.4.1. Definición

En la opinión de Portocarrero (2005), señala que “Se entiende al debido proceso como un conjunto de condiciones que deben cumplirse para asegurar la adecuada defensa cuyos derechos u obligaciones están bajo consideración judicial”, es decir es el derecho que tenemos todos los que accionamos buscando el favor de la justicia, a que nuestra causa se resuelva respetando la justicia.

2.2.1.5.4.2. Elementos del debido proceso

El debido proceso corresponde al proceso jurisdiccional en general y particularmente al proceso penal, al proceso civil, al proceso laboral, inclusive al proceso administrativo; entonces aun con criterios equivalentes, se busca que un proceso sea calificado adecuadamente, proporcionando a las partes poder argumentar sus razones en su defensa, buscando siempre probar su causa, esperando que se resuelva a su favor en una sentencia fundada en derecho.

Y dado que nos encontramos en un país democrático, lo que se desea es contar con un desarrollo del proceso de manera que no generemos dilatación innecesaria, buscando siempre el bien colectivo a favor del derecho.

En el presente trabajo los elementos del debido proceso formal a considerar son:

2.2.1.5.4.2.1. Intervención de un Juez independiente, responsable y competente

El juez encargado del conocimiento donde se vea vulnerado un derecho o donde prevalezca la injusticia, deberá ser competente para resolver y decidir la causa materia del proceso, independiente y sobre todo imparcial, sobre todo este último ya que los funcionarios del estado busca siempre que se prevalezca la justicia ante cualquier conflicto entre partes.

En el Perú está reconocido en La Constitución Política del Perú, numeral 139 inciso 2 que se ocupa de la independencia en el ejercicio de la función jurisdiccional. (Jurídica, 2005)

2.2.1.5.4.2.2. Emplazamiento válido

Al respecto, así como se expone en La Constitución Comentada de la Gaceta Jurídica (2005), el sistema legal, especialmente, la norma procesal que está comprendida en este sistema debe asegurar que los justiciables tomen conocimiento de su causa.

En ese orden, las notificaciones en cualquiera de sus formas indicadas en la ley, deben permitir el ejercicio del derecho a la defensa, que necesariamente el Juez debe declarar a efectos de salvaguardar la validez del proceso.

2.2.1.5.4.2.3. Derecho a ser oído o derecho a audiencia

Toda persona tiene derecho a ser oída por un juez competente, en cualquiera de las instancias, en especial, cuando se enfrenta a una acusación penal, o para exigir el respeto de sus derechos y pago de obligaciones civiles, laborales, tributarias o de cualquier otro carácter, tenemos en la actualidad que por desconocimiento de este derecho las partes involucradas no asisten a ser escuchadas por los jueces, para la defensa de su causa.

2.2.1.5.4.2.4. Derecho a tener oportunidad probatoria

El derecho a tener la oportunidad probatoria, faculta al demandado o demandante probar sus intereses dentro del conflicto, prevaleciendo la verdad ante cada situación, dándole al juez los medios y convicción para que en base a lo probado, mostrado o manifestado se pueda tomar y ejecutar una sentencia, debidamente motivada en derecho.

2.2.1.5.4.2.5. Derecho a la defensa y asistencia de letrado

Dentro del proceso las partes involucradas tienen la facultad de asistencia y defensa por un letrado, formando parte esto también del debido proceso; el demandante o demandado tiene derecho a ser informado de todo cuanto involucre el proceso, causas actuadas, diligencias, etc.; teniendo en cuenta que en el artículo I del Título Preliminar del Código Procesal Civil: que establece que toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, pero en todo caso con sujeción a un debido proceso.

2.2.1.5.4.2.6. Derecho a que se dicte una resolución fundada en derecho, motivada, razonable y congruente

Las decisiones materializadas en sentencias, deben ser emitidas de manera razonable y justificadas en el derecho, debido a que racionalidad aplicada a los hechos establece un requisito para que las partes puedan estar al tanto de las motivaciones que justifican la decisión que se ha emitido.

La motivación de las resoluciones judiciales y/o sentencias, es un requisito indispensable que tiene que ser respaldado por la Constitución de cualquier país con estado democrático.

2.2.1.5.4.2.7. Derecho a la instancia plural y control Constitucional del proceso

Con relación a derecho a la instancia plural y control constitucional, es necesario señalar que se garantiza que las personas involucradas en la causa, tengan la oportunidad de que lo resuelto por el órgano jurisdiccional, llámese primera instancia, sea revisado o evaluado nuevamente por un órgano jurisdiccional, de mayor jerarquía, cuando se esté haciendo uso de los medios impugnatorios de acuerdo a ley.

2.2.1.6. El Proceso Laboral

2.2.1.6.1. Definiciones

El proceso laboral, lo podemos definir como la institución destinada a la desarrollo de pretensiones, respecto y todo lo que conlleva el Derecho Laboral, esto es su función es meramente todo lo que pueda abarcar el tema laboral, para ello existen órganos jurisdiccionales destinados a resolver estos caso.

2.2.1.6.2. Principios procesales aplicables al proceso civil.

2.2.1.6.2.1 El principio protector

Pla Rodríguez coloca como el principal de los principios del Derecho del trabajo el principio protector, cuyo fundamento responde al propósito de nivelar desigualdades. Citando a RADBRUCH, anota: «La idea central en que el derecho social se inspira no es la idea de la igualdad entre las personas, sino de la nivelación de las desigualdades que entre ellas existen»; y a Couture: «El procedimiento lógico de corregir las desigualdades es el de crear otras desigualdades».

Aunque los conceptos antes transcritos abordan la cuestión desde su perspectiva sustantiva, lo dicho es plenamente válido y hasta más apropiado para el Derecho procesal dado que las desigualdades, el desequilibrio, la posición preeminente del empleador frente al trabajador propias de la relación de trabajo, se trasladan a la relación jurídico-procesal, donde adquieren nuevas manifestaciones.

2.2.1.6.2.2. In dubio pro operario

Siguiendo a Devali, señala Pla que: «El reconocimiento del carácter especial del derecho del trabajo importa el rechazo del principio admitido en el derecho privado, según el cual

los casos dudosos deben resolverse en favor del deudor (in dubio pro reo). Este principio, que en un primer tiempo fue ampliamente aplicado aun en el campo de las relaciones laborales, por considerárselas como excepciones a los principios del derecho privado, no puede ser ya admitido, una vez que se reconoce la autonomía del derecho del trabajo, se admite su carácter especial y se acepta que su propósito consiste en otorgar un amparo a la parte débil en el contrato de trabajo; parte más débil que, precisamente a consecuencia de su debilidad, se halla en la mayoría de los casos en la situación de parte acreedora. Si el derecho privado acepta el principio del favor pro reo es porque, en la generalidad de las relaciones civiles o comerciales, el deudor es el más débil y necesitado. Pero en las relaciones laborales ocurre exactamente lo contrario, puesto que en la generalidad de los casos el trabajador, cuya situación de debilidad frente al empleador constituye el supuesto básico del derecho laboral, se presenta como acreedor frente a su empleador.»

2.2.1.6.2.3. Norma más favorable

La regla de la norma más favorable se contrae a: «Un mandato general e imperativo otorgado al Juez del Trabajo para resolver los casos de colisión o conflicto entre dos o más disposiciones legales, reglamentarias. o contractuales, mediante la aplicación de aquella que más favorezca y proteja el interés del trabajador, independientemente de su naturaleza, origen o ubicación jerárquica. Así, la colisión puede surgir entre una norma sustantiva y una norma adjetiva; entre una norma legal y una norma reglamentaria; entre la ley y el contrato; o entre las estipulaciones de un contrato individual y un contrato colectivo de trabajo; pero en cualquier caso el Juez deberá resolver la colisión aplicando la disposición que mayores ventajas o derechos otorga a los trabajadores.». La regla no rompe totalmente el principio de jerarquía normativa, que hace primar a la norma de rango superior sobre la subordinada allí donde exista verdadera implicancia o contradicción.

Ello puede darse en dos supuestos: si la norma inferior es posterior en el tiempo, cabe la posibilidad de que sea inválida si desvirtúa o desnaturaliza a la de mayor nivel; si es anterior, la nueva norma la deroga, tratándose, en uno y otro caso, de norma imperativa o de orden público.

2.2.1.6.2.4. Condición más beneficiosa

«La regla de la condición más beneficiosa supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y determina que ella debe ser respetada en la medida que sea más favorable al trabajador que la nueva norma que ha de aplicarse.»

Y agrega, siguiendo a Alonso (2008), que: «Opera en dos direcciones: restrictiva, la una, extensiva, en cambio, la otra. Opera restrictivamente, ya que por aplicación de dicho principio las partes se ven forzados (el empresario, sobre todo) a situaciones más ventajosas para el trabajador que las que éste disfrutaría al aplicarse la nueva resolución. = Opera extensivamente en la medida en que por aplicación del mismo principio, si bien indirectamente, les es posible a las partes establecer condiciones superiores, más beneficiosas que las mínimas fijadas legalmente.»

2.2.1.6.2.5 Retroactividad

Según indicamos líneas arriba, la Constitución peruana consagra como principio general el de irretroactividad de la ley, pero con las tres excepciones siguientes: la ley penal, la tributaria y la laboral, cuando son más favorables al reo, al contribuyente y al trabajador, respectivamente.

La irretroactividad es, entonces, norma, y la retroactividad, excepción. Por ello, el efecto no es instantáneo ni automático: no toda ley laboral es necesariamente retroactiva cuando beneficia al trabajador, sino que tal efecto tiene que ser atribuido de modo expreso. Incluso puede darse esta situación sólo para parte de la ley, como ha sucedido ya en la realidad.

En el campo procesal, concretamente, puede también conferirse carácter retroactivo a la norma: recientemente, por ejemplo, se han variado ciertas reglas relativas a la contratación colectiva, las que por su naturaleza sólo debieran regir a futuro; sin embargo, la propia norma autoriza a los trabajadores para que puedan reformular sus pliegos de peticiones en trámite para adecuarse al nuevo sistema. Como quiera que las convenciones colectivas en el Perú tengan también efecto retroactivo, permitir que los pliegos sean variados después de iniciadas las negociaciones implica dar retroactividad a la norma.

Con ello se demuestra que la retroactividad es dable también en el terreno procesal y no sólo en el sustantivo.

2.2.1.6.3 Fines del Proceso Civil

Finalidad tuitiva del Derecho del trabajo

Es decir, protectora de la persona del trabajador. Esta finalidad es la primera que se protege en la primera etapa de legislación laboral, y la única en un primer momento. Su fundamento está en que el Derecho del Trabajo regula los intercambios de trabajo humano y, puesto que este bien económico no es separable de la persona que lo presta, el ordenamiento debe garantizar ciertos derechos a la persona que lo presta. Algunos de los intereses personales que tradicionalmente se han protegido son la protección de la salud laboral, la intimidad personal, la conciliación de la vida familiar y laboral y la dignidad frente a un trato discriminatorio o lesivo de derechos fundamentales, entre otros.

Finalidad compensadora del Derecho laboral

Finalidad compensadora, es decir, compensación al trabajador por existir desigualdad de fuerza contractual o poder de negociación entre las partes (el empresario goza de una posición más fuerte que el trabajador). La compensación variará dependiendo del contexto histórico, la zona geográfica o país o los sectores del mercado de trabajo, entre otras cuestiones.

Finalidad de construcción y sostenimiento del sistema de relaciones laborales

Es decir, el Derecho del Trabajo tiene vocación de regular el “sistema de relaciones laborales”, entendido como el conjunto formado por las representaciones profesionales y por las prácticas de negociación o interacción existentes entre las mismas.

Finalidad de rendimiento de la fuerza de trabajo

Es decir, controlar que el capital humano sea rentable, lo cual es un objetivo económico que tiene en última instancia un trasfondo social: el mantenimiento y la creación de puestos de trabajo en las empresas y en el conjunto del sistema productivo. A estos efectos, la legislación laboral ha puesto a disposición de los empresarios facultades directivas y disciplinarias, derechos relativos a la modificación de condiciones de trabajo,

negociación colectiva de empresa, etc.

2.2.1.7. El Proceso Ordinario Laboral

2.2.1.7.1. Definiciones

Es el proceso paradigmático del sistema procesal laboral que se emplea para todos los casos que carecen de una vía procesal propia como los asuntos contenciosos y no contenciosos que pertenecen a la competencia de los juzgados especializados de trabajo que, de tener consideración económica, no superen las diez Unidades de Referencia Procesal (URP). La base legal se encuentra entre los artículos 62 al 69 de la Ley 26636, Ley Procesal del Trabajo.

2.2.1.7.2. Pretensiones que se tramitan en el Proceso Ordinario Laboral

Según lo establecido por el artículo 61 de la Ley Procesal del Trabajo N° 26636, donde se indica que se tramitan en proceso ordinario laboral todos los asuntos contenciosos y no contenciosos que son de competencia de los juzgados especializados de trabajo, salvo disposición legal distinta.

2.2.1.7.3. Las Audiencias en el proceso

2.2.1.7.3.1. Definición

Para, Arce (2008): “la idea más difundida de audiencia es que ésta es una metodología para la toma de decisiones judiciales; las partes entregan al juez información relevante para su pretensión u oposición, para que éste tome una decisión; esta metodología opera sobre la base de reunir a las partes involucradas en un proceso y permite que entre ellos se genere un intercambio verbal de información relevante –adversarial– para la decisión que se solicita”.

Pudiendo acotar que la supuesta claridad de este concepto, debe hacerse notar que destaca sólo el carácter instrumental de la audiencia como metodología para la toma de decisiones; indicando de esta manera que es un núcleo esencial de la audiencia como principio-derecho, esto es su fundamento.

2.2.1.7.3.2. Regulación

En el presente caso se desarrolla la Audiencia Única que es Cuando el juez actúa las pruebas que están relacionadas con las excepciones que se hubieran propuesto, luego de lo cual y de oficio – incluso si el emplazado hubiese sido declarado rebelde – el juez emitirá una resolución en alguno de los siguientes sentidos:

- La validez de la relación jurídica procesal.

- La nulidad y la consiguiente conclusión del proceso por validez insubsanable de la relación, con la precisión de sus efectos.

- La suspensión de la audiencia, concediendo un plazo de cinco días para la subsanación de los defectos si éstos lo permitieran. Cuando se haya subsanado, el juez señalara fecha y hora de la audiencia o de lo contrario declarará la conclusión del proceso (Rubio Correa & Eguiguren Praeli, 2010).

Según la Ley N° 26636 dentro de la misma audiencia, el juez, luego de sanear el proceso, insta a las partes a la conciliación, la cual puede darse en todo o en parte respecto del contenido del petitorio de la demanda. En el acta correspondiente se deja constancia de la invitación del juez a conciliar y de la falta de acuerdo que pudiera haberse producido. De haberse logrado la conciliación, se procederá a la aprobación de ella, con observancia del principio de irrenunciabilidad de derechos de los trabajadores. Cuando no hay conciliación, el juez procede a señalar los puntos controvertidos en forma enumerativa, especialmente respecto de aquellos que serán objeto de probanza y resuelve con ello las cuestiones probatorias, que inmediatamente deben ser actuadas bajo la dirección personal del juez. Si ambas partes las presentaron, se actuarán primero las que ofreció el demandante, se pueden ofrecer los siguientes medios probatorios:

- Pericias.
- Testigos.
- Reconocimiento y exhibición de documentos.
- Declaraciones de las partes.
- Inspección judicial, que se actúa con la prueba pericial; aunque la juez está autorizado

para fijar una audiencia especial para la actuación de este medio probatorio.

Cinco días después de la actuación de los medios probatorios, las partes pueden presentar sus alegatos que incluso pueden contener un proyecto de sentencia, que será liberalidad del juez considerar. Así, tras quince días de producirse la Audiencia Única, el juez debe emitir sentencia.

2.2.1.7.3.3. Las audiencias en el caso concreto en estudio

En el presente caso en primera instancia se desarrolla la Audiencia Única, indicándose la relación jurídica válida procesal entre las partes, el saneamiento procesal, el juez propicia una conciliación, donde no prospera por mantener ambas partes sus oposiciones, fijándose los puntos controvertidos en función de los hechos afirmados en la demanda y negados en la contestación y se establecen los medios probatorios del demandante y demandado.

2.2.1.7.3.4. Los puntos controvertidos

2.2.1.7.3.4.1. Concepto

Es la etapa en la cual se va a determinar específicamente cuáles son los puntos que van a ser materia de probanza (hechos sobre los cuales existe discrepancia entre las partes). Entre ellos no deben considerarse aquellos hechos admitidos por una parte o reconocidos por la otra en la demanda y contestación de la demanda respectivamente, ni tampoco hechos que no tienen relación con la materia controvertida, ni hechos de público conocimiento o notaria evidencia, ni aquellos que se encuentren reconocidos en las normas legales, sino solo aquellos sobre los cuales las partes hayan discrepado a través del proceso. (Aguila Grados, 2010).

2.2.1.7.4. Principios procesales relacionados con el proceso Ordinario Laboral.

2.2.1.7.4.1 Principio Inmediación.

Es “aquel que impone o aconseja que el juzgador mantenga el mayor contacto con las partes, para descubrir mejor su actitud y conocer su proceder personal en el juicio, indicio importante de la mala o buena fe con que actúan y, por ende del derecho en que confían o del que simulan”. “Consiste en que el propio Juez, por lo menos en principio, debe oír a las partes y recibir la prueba” (Huamán, 2010).

2.2.1.7.4.2. Principio de Concentración.

Este principio consiste en la tendencia inherente al proceso de trabajo de reunir, en actividades procesales unitarias, numerosos y variados actos procesales, que se suceden unos a otros en el seno de un acto complejo, sin separación y sin plazos ni términos de tiempo. Este principio es de mayor vigencia y aplicación que el de inmediación, aunque ambos se deben tener presentes en la tramitación de los procesos laborales (Huamán, 2010).

2.2.1.7.4.3. Principio de Economía Procesal

Se trata de concentra la actividad procesal en el menor número para llegar a una solución que evite la dispersión, de allí que los medios de prueba que las partes aportan se concentran a una sola oportunidad con la finalidad de generar un ahorro de tiempo y de esfuerzo (García Manrique, 2010).

2.2.1.7.4.4. Principio de Irrenunciabilidad de Derechos

Consiste en tutelar al trabajador para que no se haga disposición de sus derechos laborales básicos y fundamentales por la circunstancia de ser la parte más débil dentro de una relación laboral, de allí que manda sancionar con la máxima pena: la nulidad, a todos los actos del trabajador que signifiquen renuncia de sus derechos laborales (García Manrique, 2010).

2.2.1.8. Sujetos del proceso

2.2.1.8.1. El Juez

Persona investida de autoridad jurisdiccional, quién decide en un proceso la solución que se le debe dar al litigio planteado. Quién en representación de estado, resuelve los conflictos suscitados entre los particulares. Persona que administra justicia (Chanamé, 2006).

El Juez es la persona que se desempeña en el Poder Judicial, con la potestad de decidir controversias que se presentar inter partes. Las decisiones de los jueces se expresan a través de sentencias, compuestas por los considerandos (donde se exponen los motivos que tuvo en cuenta el juez para tomar la decisión) y el fallo, donde se toma la decisión.

Las decisiones deben basarse fundamentalmente en las leyes vigentes, dictadas por el Poder Legislativo, y además puede fundarse en la doctrina de los autores, en la jurisprudencia, y en algunos casos que la ley indica, en los usos y costumbres

2.2.1.8.2. Las partes procesales

2.2.1.8.2.1. El demandante y el demandado

La parte demandante y la parte demandada, que pueden, ser personas naturales, personas jurídicas, patrimonios autónomos, etc. Cada parte, por otro lado, puede estar constituida por una o más personas, dando lugar a la figura procesal del litis consorcio. La idea de parte excluye la de terceros. Podemos conceptualizar que es parte aquel que, en su propio nombre o en cuyo nombre se pide, invoca la tutela jurisdiccional de algún derecho subjetivo, promoviendo la actuación de la voluntad de la ley contenida en el derecho objetivo; también es parte aquel contra quien se formula el pedido.

De lo anotado es posible establecer una perfecta distinción entre el que pide la tutela jurisdiccional y aquel en favor de quien se pide la tutela. Algo más, en el derecho sustantivo se hace también una distinción entre la parte acreedora (en términos abstractos y genéricos) y la parte deudora (también en los mismos términos), diferente, lógicamente, de lo que ocurre en el aspecto procesal. Normalmente el acreedor en la relación material coincide con la posición que adopta quien es parte demandante y el deudor con la que adopta la posición de quien es parte demandada en la relación procesal.

Por ello la importancia de determinar las partes en la relación jurídica material y, luego, las partes en el proceso correspondiente, para poder explicar la presencia de la Relación jurídica procesal que nuestro ordenamiento procesal civil exige como condición para la validez y eficacia del proceso como instrumento jurisdiccional.

2.2.1.9. La demanda y la contestación de la demanda

2.2.1.9.1 Definiciones

El proceso laboral se inicia con la formulación de la pretensión que se realiza por escrito a través del documento llamado demanda, acto jurídico que contiene una declaración de voluntad para dar inicio al trámite que debe terminar con una decisión de la autoridad

jurisdiccional. Para esto, las partes pueden haber acudido primero ante la Autoridad Administrativa de Trabajo así como también pudieron acudir al arbitraje. Cuando no hubo acuerdo se llega a la instancia jurisdiccional con la solicitud de tutela jurisdiccional efectiva. A través de este acto jurídico procesal, el demandado hace uso de su derecho a la defensa o abstenerse de hacerlo. En el caso de contestar- que es lo más común – se debe pronunciar acerca de cada uno de los hechos expuestos en la demanda y además debe ofrecer los medios probatorios que pretende ejecutar a favor de su posición. Del mismo modo es la oportunidad para tachar o formular oposición de los medios probatorios que ofreció el demandante así como negar o reconocer los documentos que le son atribuidos. Si el demandado es un empleador no puede sustraerse de la obligación de pagar la tasa judicial correspondiente, salvo que se trate de las entidades administrativas. Asimismo, el demandante deberá agregar los anexos a los que está obligado. En la nueva normativa hay que precisar que debe contener todas las defensas procesales como las de fondo que se estimen convenientes. En tanto que el demandado no niegue expresamente los hechos que le fueron expuestos en la demanda, se considerarán admitidos. Por último, resulta improcedente la reconvenición (Ledesma Narvaez, 2008).

2.2.9.1.2. Las excepciones y defensas previas

2.2.9.1.2.1. Concepto

Se conceptualiza así: “Es el ejercicio del derecho de defensa, denunciando la existencia de una relación jurídico procesal o el impedimento de pronunciarse sobre el fondo de una controversia por omisión o efecto en una condición de la acción”. (Paredes, 2010).

El Código Procesal del Trabajo contempla solamente la excepción de transacción, lo que deja expedito el camino a la aplicación de las demás excepciones previstas por el Código Procesal Civil:

- a) Incompetencia. Sirve para cuestionar ante quien se presentó una demanda laboral. No se dirige a una cuestión de fondo sino a la procedencia de la demanda donde fue planteada.

- b) Incapacidad del demandante o de su representante, Se trata del cuestionamiento de un

de los presupuesto procesales ya que el demandante carecería de la aptitud requerida para ser parte en el proceso.

c) Representación defectuosa o insuficiente del demandante o del demandado. Cualquiera de las partes puede hacerse representar, pero debe guardar los cuidados necesarios para que se trate de un apoderado capaz de forma tal que, si se detectara por una de las partes de la existencia de algún vicio en la representación se encuentra habilitado para cuestionarla.

d) Caducidad. Se produce cuando se han extinguido el derecho y la acción que se han invocado en la demanda.

e) Prescripción extintiva. Se dirige a la extinción del ejercicio específico del derecho de acción referido a una determinada pretensión procesal ya que se han interpuesto fuera del plazo que la norma había previsto.

2.2.1.9.3. Las excepciones y defensas previas en el proceso judicial en estudio

En el presente caso el demandado al momento de contestar la demanda no plantea defensa previa algún pero si deduce dos excepciones:

- a) Excepción de Caducidad
- b) Excepción de Prescripción Extintiva

2.2.1.10. La prueba

2.2.1.10.1. En sentido común y jurídico

Prueba es la acción y efecto de probar (hacer un examen o experimento de las cualidades de alguien o algo). Las pruebas, por lo tanto, son los ensayos que se hacen para saber cómo resultará algo en su forma definitiva, o los argumentos y medios que pretenden demostrar la verdad o falsedad de algo.

En sentido Jurídico

Se puede definir así a los medios probatorios: “Nosotros consideramos que prueba es la demostración por los medios que la ley permite de la veracidad de los hechos discutidos

en proceso. En cuanto a los medios probatorios nos atrevemos a definirlos como todas aquellas herramientas procesales – aportadas por las partes y excepcionalmente solicitadas por el juez – que al ley señala como idóneas para demostrar la veracidad las afirmaciones efectuadas respecto de los hechos controvertidos”. (Arévalo Vela, 2007)

2.2.1.10.2. En sentido Jurídico Procesal

No pretendemos descubrir la importancia que la prueba tiene no solo en el proceso sino en la vida jurídica en general, extremo este puesto de relieve insistentemente por la doctrina.

.Su importancia se pone de manifiesto en relación a dos puntos fundamentales. En primer lugar, en relación a la propia eficacia de los derechos materiales, que gráficamente se puede expresar utilizando el viejo adagio: «tanto vale no tener un derecho, cuanto no poder probarlo».

En segundo lugar, la prueba se presenta como el necesario y adecuado instrumento a través del cual el Juez, en el marco del proceso, entra en contacto con la realidad extraprocesal.

Es difícil de imaginar un proceso en el que no se haya practicado ningún tipo de actividad probatoria. La prueba aparece así como eje fundamental de todo proceso. Se ha llegado incluso a afirmar que sin prueba no hay proceso.

2.2.1.10.3. Concepto de prueba para el juez.

La prueba es de suma relevancia para las partes en el proceso, ya que del valor o fuerza que tengan las pruebas que aporten en el proceso, dependerá si resultan victoriosas en el mismo. Igualmente este tema constituye el insumo fundamental para que el Juez pueda emitir la sentencia a su cargo, todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada, de esta manera en este acto el juzgador evaluará las pruebas obtenidas a través de los medios probatorios obrantes en autos para verificar si las partes han acreditado sus afirmaciones, y si le producen certeza, para que en base a la operación intelectual de juicio, resuelva la causa puesta bajo su

conocimiento (Trejo, s/f).

2.2.1.10.4. El objeto de la prueba

El objeto de la prueba serán los hechos jurídicos controvertidos o dudosos, es decir cada uno de los litigantes debe de demostrar la existencia de los hechos jurídicos en los que difieren. Para que la prueba sea admitida en un proceso es requisito que exista un hecho al que las partes hayan hecho mención expresa ya sea en su demanda o su criterio de contestación (Trejo, s/f).

2.2.1.10.5. Principio de la carga de la prueba

El onus probandi (carga de la prueba) expresión latina del principio jurídico que señala quién está obligado a probar un determinado hecho ante los tribunales. En materia probatoria, las cargas impuestas a las partes enfrentadas en un litigio obedecen a principios como la eficacia de la prueba, su neutralidad o la posibilidad de contradicción. La doctrina del onus probandi ha tenido un extenso desarrollo desde su postulación inicial en el derecho romano arcaico. Pero también razones de orden práctico llevan a imponer requisitos procesales a las partes con el fin de facilitar el trámite y resolución de los conflictos. Las cargas procesales imponen a la parte asumir ciertas conductas o abstenciones cuyo incumplimiento puede generar riesgos de una decisión desfavorable y, por ende, el no reconocimiento de sus derechos subjetivos; La carga de la prueba no implica una sanción para la persona que la soporta. (Toyama, 2005)

2.2.1.10.6. Valoración y Apreciación de la prueba

Se señala que "por valoración o apreciación de la prueba judicial se entiende la operación mental que tiene por fin conocer el mérito o valor de convicción que pueda deducirse de su contenido" (Devis Echandia, 2000).

A su se indica que: "La apreciación o valoración es acto del juez consistente en medir la eficacia probatoria de cada medio de prueba, o de su conjunto, según el precio o valor que le asigna la ley o le otorgue el juez, en relación al grado de convicción que permita generar certeza en el juez de la ocurrencia del hecho a probar".

Sobre se puede referir que: "Podemos sostener válidamente que la apreciación y valoración de los medios probatorios constituye la fase culminante de la actividad probatoria. Es el momento también en que el Juez puede calificar con mayor certeza si tal o cual medio probatorio actuado tiene eficacia para convencerlo sobre los hechos alegados y si ha sido pertinente o no su actuación en el proceso" (Carrion Lugo, 2000).

2.2.10.7. Sistemas de valoración de la prueba

2.2.10.7.1 El sistema de la tarifa legal

También es conocido como el sistema de la prueba tasada o de la prueba legal, en el mismo se establece la obligación del Juez de mensurar la eficacia probatoria del medio de prueba indicado, según el valor que previamente se ha asignado por la norma jurídica. Devis Echeandía refiere que este sistema sujeta "al juez a reglas abstractas preestablecidas, que le señalan la conclusión que forzosamente debe aceptar en presencia o por la ausencia de determinados medios de prueba...". Al respecto Carrión Lugo refiere que "la ley le atribuye un valor a determinado medio probatorio y el Juez no tiene otro camino que admitirlo así. En este sistema la actividad del Juez se hace mecánica, en donde el juzgador se encuentra impedido de formarse un criterio personal sobre los medios de prueba y, consecuentemente, sobre los hechos acreditados, encontrándose eventualmente obligado a aceptar valoraciones en contra de su propio convencimiento razonado".

Las desventajas que tiene este sistema según Devis Echeandía son de tres tipos:

- a) Mecaniza o automatiza al Juez, impidiendo que forme un criterio personal, y obligándolo a aceptar soluciones en contra de su convencimiento lógico razonado;
- b) Conduce con frecuencia a la declaración como verdad de una simple apariencia formal, esto es no permite la búsqueda de la verdad real;
- c) Genera un divorcio entre la justicia y la sentencia, ya que se otorga preeminencia a fórmulas abstractas en desmedro de la función primordial del derecho de realizar la armonía social mediante una solución que responda a la realidad y que haga justicia.

Este sistema tuvo una importante presencia en el antiguo Código de Procedimientos Civiles de 1912, de esta manera en el Artículo 378 de este cuerpo de leyes se establecida que "La confesión prueba plenamente contra el que la presta", precisándose en la respectiva exposición de motivos que: "Finalmente, se ocupa el proyecto del valor probatorio de la confesión. Establece, de acuerdo con el principio universalmente admitido, que la confesión es una prueba plena o completa contra el que la presta. No lo es, naturalmente, en su favor". Al consignarse la nomenclatura de "prueba plena" se hace referencia al valor absoluto que le otorgaba esta norma procesal a la confesión, lo que implicaba un mandato al Juez para que le otorgue dicho valor a esta prueba. Asimismo, el Artículo 393 del Código de Procedimientos Civiles señalaba que: "El juramento decisorio pone término a la cuestión principal o incidente sobre que versa, y el juez resolverá con arreglo al resultado del juramento".

La jurisprudencia desarrolló la valoración de este medio probatorio de la siguiente manera: "Quien somete la decisión de un juicio civil al resultado del juramento decisorio, no tiene derecho para iniciar acción penal por perjurio contra el que prestó dicho juramento, porque eso sería dejar a la voluntad de un parte convertir la acción civil en criminal y permitir que el juramento sólo fuera decisorio contra la parte que los presta". Se aprecia un respeto reverencial al valor probatorio del juramento decisorio, que en última instancia es la observancia puntual de lo previsto en el mencionado Artículo.

Sin embargo Paul Paredes señala que en el Código Procesal Civil vigente coexisten normas propias del sistema tarifado, haciendo referencia a la presunciones iuris tantum, sobre las que expresa: "Un primer grupo de reglas normativas de prueba lo conforman las presunciones legales...en el despliegue de sus efectos legales inhiben la libre apreciación de las consecuencias que se puedan derivar de ciertos hechos y, de esta manera, terminan facilitando el trabajo judicial de apreciación de las pruebas visto en su conjunto. El relevo de la apreciación judicial por la apreciación normativa con fines ya de seguridad jurídica, o por vinculación al tema del orden público, o de simple practicidad se constituye en fundamento de las presunciones legales..."

2.2.1.10.7.2. Sistema de la libre apreciación de la prueba

Este sistema también es conocido como el sistema de apreciación razonada, la libre convicción o de la prueba racional. Al respecto Carrión Lugo nos dice que en este sistema "el juzgador tiene libertad para apreciar las pruebas actuadas de acuerdo a las reglas de la lógica, a las reglas de la experiencia, a su propio criterio racional de apreciación, a su observación crítica, a sus propios conocimientos psicológicos y alejado, naturalmente, de la arbitrariedad". De su lado, Paul Paredes indica que: "El sistema de la libre apreciación es aquel por el cual el juez mide la eficacia probatoria de cada medio de prueba, o de su conjunto, guiado por las reglas de la sana crítica, auto conformando su propia convicción que le permita sentar por ocurridos los hechos que representan los medios de prueba".

Sobre el tema se colige que este sistema como parte del moderno sistema probatorio cuando expresa: "...el proceso moderno debe ser oral, aunque con ciertas restricciones como la demanda; inquisitivo para que el juez investigue oficiosamente la verdad, y con libertad de apreciar el valor de convicción de las pruebas según las reglas de la sana crítica basadas en los principios de la sicología y la lógica y las máximas generales de la experiencia, quedando sujeto únicamente a las formalidades que la leyes materiales contemplan ad substantiam actus, o sea solemnidades necesarias para la existencia o validez de ciertos actos o contratos".

La aplicación de este sistema va de la mano con la motivación de la sentencia, pues en la parte considerativa de la misma debe figurar el proceso de convicción o certeza que las pruebas han creado en el Juez, pues con ello se observaran los principios del debido proceso y del derecho de defensa. Asimismo, se evita incurrir en la arbitrariedad.

Este es el sistema adoptado por el Código Procesal Civil vigente pues así se constata del contenido del Artículo 197 del mismo, el cual prescribe que: "Todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada. Sin embargo, en la resolución sólo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión". Por ello es que Carrión Lugo refiere lo siguiente: "Conforme al sistema recogido por nuestro Código Procesal Civil el juzgador tiene plena libertad de atribuirle al hecho demostrado utilizando un mecanismo probatorio

el valor que su criterio racional le aconseje. El Juez, en esa tarea, apreciará todos los medios probatorios actuados, los confrontará unos con otros, establecerá la congruencia o incongruencia entre unos y otros, hasta llegar al convencimiento de la certidumbre de los hechos materia de la controversia".

Este es el sistema que tiene aceptación y reconocimiento por parte de la doctrina, así Devis Echeandía nos dice: "Para que triunfe la verdad, para que se obtenga el fin de interés público del proceso y no sea éste una aventura incierta cuyo resultado dependa de la habilidad de los abogados litigantes, es indispensable que, además de la libres apreciación de las pruebas, el juez siempre disponga de facultades inquisitivas para allegar las que, conforme su leal saber y entender, considere convenientes al esclarecimiento de los hechos que las partes alegan (afirman o niegan). Sólo así se obtendrá la igualdad de las partes en el proceso y la verdadera democracia en la justicia".

2.2.1.10.7.3. Sistema de la Sana Crítica

La doctrina entiende por reglas de la sana crítica a las "pautas racionales fundadas en la lógica y la experiencia que hacen de la valoración judicial la emisión de un juicio formalmente válido (en tanto respeta la leyes lógicas del pensamiento) y argumentativamente sólido (en tanto apoyado en la experiencia apuntala la convicción judicial) que demuestra o repite, en los autos, la convicción formada en base a aquéllas".

2.2.1.10.8. Fin de la valoración de las pruebas

Se entiende que el fin de la valoración de la prueba implica el precisar el mérito que la misma pueda tener para brindar certeza al Juez, en este sentido, su valor puede ser positivo o negativo. Entonces, debido a la valoración podrá el Juez determinar si la prueba ha cumplido su fin propio, esto es verificar su resultado.

Documentos actuados en el proceso

1. Copias de Recibos por Honorarios Profesionales.
2. Copias de Boletas de Pago.
3. Copia de la Solicitud presentada ante la Municipalidad, solicitando el pago de Beneficios Sociales.

4. Copia de la Constancia de Trabajo.
5. Copia de la Solicitud solicitando el pago de remuneraciones y otros.

2.2.1.10.9. La valoración conjunta

Al respecto Peyrano (2000), nos dice que la valoración conjunta de la prueba consiste en tener en cuenta que “el material probatorio ha de ser apreciado en su conjunto mediante la concordancia o discordancia que ofrezcan los diversos elementos de convicción arrimados a los autos, única manera de crear la certeza moral necesaria para dictar el pronunciamiento judicial definitivo”.

De esta forma podemos señalar que el magistrado debe considerar la prueba en su conjunto, como un todo, de todo lo que se actuó en el proceso, ya que son las pruebas lo que le dará claridad para la solución del conflicto.

De su parte Devis Echeandía señala lo siguiente: "...los diversos medios aportados deben apreciarse como un todo, en conjunto, sin que importe que su resultado sea adverso a quien la aportó, porque no existe un derecho sobre su valor de convicción...Para una correcta apreciación no basta tener en cuenta cada medio aisladamente, ni siquiera darle el sentido y alcance que en realidad le corresponda, porque la prueba es el resultado de los múltiples elementos probatorios en el proceso, tomados en su conjunto, como una "masa de pruebas", según la expresión de los juristas ingleses y norteamericanos".

Se incluye a las normas en la actividad valorativa cuando expresa: "Hechos y normas son enlazados por actividades valorativas que hacen que los jueces otorguen relevancia a circunstancias de hechos que permiten interpretaciones de los jurídicos y subsunciones normativas que muta la norma aparentemente que habría resultado aplicable, si se determinara en forma rigurosa la pauta a regir en el caso" (Kamminder, 2002).

2.2.1.10.10. El principio de Adquisición

Algunos tratadistas consideran que estos dos principios son diferentes, pero en verdad se trata más bien de dos manifestaciones del mismo aspecto, por cuanto ambas se refieren a la conducta de las partes y con el fin de obtener la recta administración de justicia.

El principio de concreta a que las partes no utilicen el proceso o las actuaciones de éste para lograr fines fraudulentos o dolosos, o alegar hechos contrarios a la realidad, o emplear medios que tiendan a entorpecer la buena marcha del procedimiento.

Tales actuaciones entrañan la inobservancia de un deber y por ello acarrea sanciones de tipo patrimonial y de índole penal, que se imponen tanto a las partes como a su respectivo apoderado.

2.2.1.11. La Resolución Judicial

2.2.1.11.1. Definición

Indica Rubio (2010) que es el acto de decisión de un juez o de un tribunal, consistente en la aplicación del derecho objetivo (material o procesal) mediante una operación lógica a una condición de hecho que previamente se considera dada. Las resoluciones judiciales son acuerdos, cuando tienen carácter gubernativo y providencias, autos y sentencias si tienen carácter jurisdiccional. Los tribunales no pueden variar sus resoluciones dictadas con carácter jurisdiccional, después de firmadas, pero sí aclarar algún concepto oscuro y rectificar cualquier error material de que adolezcan.

Definitivas. Son las que ponen fin a la primera instancia y las que deciden los recursos interpuestos frente a ellas.

Firmes. Son aquellas contra las que no cabe recurso alguno bien por no preverlo la ley, bien porque, estando previsto, ha transcurrido el plazo legalmente fijado sin que ninguna de las partes lo haya presentado.

2.2.1.11.2 Clases de resoluciones judiciales

2.2.1.11.2.1 El decreto

Un decreto es un tipo de acto administrativo emanado habitualmente del poder ejecutivo y que, generalmente, posee un contenido normativo reglamentario, por lo que su rango es jerárquicamente inferior a las leyes (Chanamé, 2006).

2.2.1.11.2.2. El auto

A lo largo de los procedimientos de carácter judicial el juez o tribunal tienen que tomar toda una serie de decisiones que condicionarán el desarrollo del proceso. Estas decisiones se toman a través de autos o diligencias que responden a solicitudes o pretensiones de alguna de las partes. Como es bien sabido la decisión última es la sentencia, donde se muestra la decisión final tomada por el juez sobre el asunto en litigio dando y quitando razones a las partes e imponiendo su solución de obligado cumplimiento (Chanamé, 2002).

2.2.1.11.2.3. La sentencia

-La sentencia declara o reconoce el derecho o razón de una de las partes, obligando a la otra a pasar por tal declaración y cumplirla, esta puede ser impugnada o apelada por cualquiera de las partes intervinientes.

2.2.1.12. La Sentencia

2.2.1.12.1. Etimología

El término Sentencia, el cual proviene del latín Sententia contrae una serie de significados que le dan una esencia particular al concepto de Sentencia. Sententia proviene de “sentiens, sentientis” participio activo de “sentiré” que significa sentir. Al estudiar la etimología de la palabra nos damos cuenta que una sentencia es más que la decisión de un órgano competente (Juez) hacia una persona que cometió algún fallo por el que debe ser sancionado. Una sentencia implica los sentimientos que el juzgador pueda tener frente a la controversia. Luego de esto, se aplicarían las normas correspondientes a la decisión tomada, es lo que se llama en el ámbito jurídico “Luz”.

2.2.1.12.2. Definiciones

Según Alfaro (2014) lo define: Acto judicial que resuelve hetero compositivamente el litigio ya procesado, mediante la aceptación que el juez hace de alguna de las encontradas posiciones mantenidas por los antagonistas luego de evaluar los medios confirmatorios de las afirmaciones efectuadas por el actor y de la aplicación particularizada al caso de una norma jurídica que preexiste en abstracto, con carácter general

2.2.1.12.3. Estructura contenido de la sentencia.

La sentencia debe reunir los requisitos de tiempo, lugar y forma. Debe dictarse en un

periodo de tiempo apto para la realización de los actos del juez o tribunal. La fijación de este plazo varía según el procedimiento de que se trate.

Respecto de la forma, las sentencias generalmente se componen de tres secciones:

- Encabezamiento o parte expositiva: en el que se señala la fecha y ciudad en que se dicta, las partes intervinientes, sus procuradores y abogados, sin que se puedan omitir sus nombres sin afectar a la debida integridad y publicidad de las sentencias. Se hacen constar también las petisas presentadas por las partes, junto a los presupuestos o antecedentes de hecho en que se fundan.

- Parte considerativa: en la que se expresan los fundamentos de hecho y de derecho, que contienen los argumentos de las partes y los que utiliza el tribunal para resolver el objeto del proceso, en relación con las normas que se consideran aplicables al caso.

- Parte resolutive: en la que se contiene la decisión o fallo de condena o absolución del demandado o acusado. Asimismo, suele incorporarse el nombre del juez que la ha redactado y la firma de todos los que han concurrido a su acuerdo.

Por otro lado, las sentencias deben ser congruentes, es decir, deben resolver acerca de todas las cuestiones que hayan sido objeto de debate en el proceso. El fallo no debe contener más, ni algo distinto, de lo pedido por las partes. (Rendón Vásquez, 1998).

2.2.1.12.4. La motivación de la sentencia

Tribunal Constitucional (Exp. N. ° 1480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que:

“El derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso. Sin embargo, la tutela del derecho a la motivación de las

resoluciones judiciales no debe ni puede servir de pretexto para someter a un nuevo examen las cuestiones de fondo ya decididas por los jueces ordinarios.

En tal sentido, (...) el análisis de si en una determinada resolución judicial se ha violado o no el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales debe realizarse a partir de los propios fundamentos expuestos en la resolución cuestionada, de modo que las demás piezas procesales o medios probatorios del proceso en cuestión sólo pueden ser evaluados para contrastar las razones expuestas, mas no pueden ser objeto de una nueva evaluación o análisis. Esto, porque en este tipo de procesos al juez constitucional no le incumbe el mérito de la causa, sino el análisis externo de la resolución, a efectos de constatar si ésta es el resultado de un juicio racional y objetivo donde el juez ha puesto en evidencia su independencia e imparcialidad en la solución de un determinado conflicto, sin caer ni en arbitrariedad en la interpretación y aplicación del derecho, ni en subjetividades o inconsistencias en la valoración de los hechos”. El derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales es una garantía del justiciable frente a la arbitrariedad judicial y garantiza que las resoluciones no se encuentren justificadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se derivan del caso. Sin embargo, no todo ni cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial constituye automáticamente la violación del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales

2.2.1.14.4.1. La motivación como justificación de la decisión, como actividad y como producto o discurso.

En el desempeño de la función jurisdiccional, el Juez tiene el deber fundamental de dictar una sentencia objetiva y materialmente justa, para concretar el valor justicia en el caso sub júdice. Realizar los fines del proceso (fines concreto y abstracto), consolidar el Estado Social y Democrático de Derecho y reafirmar su auténtica y cabal legitimación de ejercicio.

Al resolver un caso concreto el Juez puede encontrarse ante más de una solución razonable, es decir, una solución social y moralmente aceptable; sin embargo, en la

hipótesis de tener más de una solución a la vista, el Juez tiene el deber de tomar la decisión justa, dejando de lado las decisiones puramente razonables.

La decisión objetiva y materialmente justa creemos que tiene tres elementos: a) el juez predeterminado por la ley, b) la motivación razonada y suficiente, c) el contenido de justicia de la decisión. El debido proceso formal o procesal, que debe cumplirse y observarse en el curso del proceso, sólo constituye un presupuesto de la decisión justa pero no un elemento.

2.2.1.12.4.2. La Obligación de motivar

Es deber constitucional y funcional de los jueces la motivación de las resoluciones judiciales. Es un principio y derecho de la función jurisdiccional, la motivación escrita de las resoluciones judiciales mediante la mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan (art.139 inc.5 de la Constitución). Y en materia disciplinaria, la falta de motivación de las resoluciones judiciales se sanciona como falta muy grave conforme a la Ley de Carrera Judicial (art.48 inc.13).

El Tribunal Constitucional ha precisado los alcances del derecho a la motivación de resoluciones y sentencias, al señalar que las decisiones judiciales deben fundamentarse en elementos objetivos y coherentes que se vinculen a la materia en discusión; así, se propone la eliminación de las decisiones calificadas como arbitrarias o subjetivas. En similar sentido se ha manifestado nuestra Corte Suprema de Justicia.

La falta del cumplimiento de esta obligación de motivar las resoluciones y sentencias determina la afectación al derecho fundamental al debido proceso de los ciudadanos y de las entidades que acuden al Poder Judicial para resolver sus conflictos. Los casos de afectación al derecho de motivación han sido precisados en la sentencia del Caso Llamuja por el Tribunal Constitucional como sigue: 1) cuando no hay motivación o habiéndola ésta es sólo de apariencia, esto significa que hay texto pero no hay sustento de la decisión judicial; 2) cuando falta la motivación interna del razonamiento, ya sea porque no existe estructura lógica de la decisión o porque falte coherencia narrativa en la resolución, que son requisitos que debe tener toda resolución judicial; y 3) cuando hay deficiencias en la motivación externa, esto es, falta motivar las razones que sustentan las consideraciones

de la decisión judicial.

Asimismo, podemos mencionar como punto 4) cuando, de acuerdo al caso, se presente motivación insuficiente desde una perspectiva constitucional; 5) comprende también la motivación sustancialmente incongruente, por ejemplo cuando se resuelve más allá de lo pedido; y 6) la falta de motivación denominada “cualificada” en el caso de resoluciones de rechazo de la demanda, porque se fundamenta, la negativa al acceso a la tutela judicial, o cuando, como ejecución de la decisión judicial, se puedan ver afectados derechos constitucionales como, por ejemplo, el derecho a la libertad.

En esencia, la debida motivación de las resoluciones judiciales es una garantía del justiciable, de todo aquel que acude al Poder Judicial, ya sea como demandante o denunciante, demandado o denunciado, testigos, etc, quienes tienen una garantía frente a la arbitrariedad judicial, de modo que las decisiones judiciales no se sustenten en el mero capricho de los jueces, ni en la mera corazonada, sino que sean adoptadas en relación a la norma legal.

2.2.1.12.5. Exigencias para una adecuada justificación de las decisiones judiciales.

La motivación de las resoluciones judiciales constituye un elemento imprescindible del derecho a la tutela judicial efectiva.

Esta exigencia, común a todo pronunciamiento emanado de los tribunales de justicia, forma parte del referido derecho fundamental en su vertiente de derecho, valga la redundancia, a que se dicte una resolución “fundada en Derecho”.

La motivación de las resoluciones judiciales se apoya en la necesidad de que el tribunal haga públicas las razones que le han conducido a fallar en uno u otro sentido, demostrando así que su decisión no es producto de la arbitrariedad, sino del correcto ejercicio de la función jurisdiccional que le ha sido encomendada, es decir, dirimiendo la controversia sometida a su conocimiento, precisamente, en aplicación del Derecho.

Por medio de la motivación de la resolución, el juez da a conocer las razones que le han determinado a tomar su decisión¹, cualquiera que esta sea, permitiendo a las partes apreciar tales fundamentos y, a la vez, posibilitando el ulterior control por los tribunales superiores.

Así las cosas, el deber de motivar las resoluciones judiciales persigue los fines específicos siguientes: a) garantizar la posibilidad de control del fallo por los tribunales superiores, incluida la propia jurisdicción constitucional por vía del amparo; b) lograr la convicción de las partes en el proceso sobre la “justicia y corrección” de aquella decisión judicial que afecte los derechos del ciudadano; y c) mostrar el esfuerzo realizado por el juzgador para garantizar una resolución carente de arbitrariedad.

En orden a estos fines, esa exigencia de motivación, en términos generales, no demanda una determinada extensión o un pormenorizado y exhaustivo razonamiento, sino que se entenderá satisfecha si el tribunal da a conocer los criterios jurídicos esenciales de la decisión y su enlace con el sistema de fuentes.

En el caso guatemalteco, si bien el deber de motivación no está reconocido expresamente en la Constitución Política de la República –como sí sucede, por ejemplo, en España y Colombia–, su exigencia deriva, como se ha indicado, del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, aunado a que la legislación ordinaria, en especial el artículo 11 Bis del Código Procesal Penal, se ha encargado de plasmarlo como requisito para la validez de las resoluciones judiciales.

En torno a este interesante tema, la Corte de Constitucionalidad ha emitido importantes pronunciamientos, como la sentencia de 7 de marzo de 2007 (expediente 2628-2006), en la que consideró: “[...] es evidente que resulta inútil garantizar a las partes el derecho de alegar, proponer pruebas, rebatir los alegatos y controlar la prueba de la contraparte, si el tribunal, al tomar su decisión, no valora ni atiende los argumentos y elementos de convicción aportados al proceso por aquéllas. En ese sentido, la única manera de determinar si efectivamente el tribunal ha tomado en cuenta tales cuestiones es mediante la fundamentación de su decisión, la que ha de ser formulada de manera que sea factible apreciar los motivos por los cuales aquél ha arribado a determinadas conclusiones sobre la base, precisamente, de los argumentos y pruebas incorporados al proceso.

Por medio de la debida fundamentación de las decisiones jurisdiccionales, se garantiza el acceso a la tutela judicial, pues las partes intervinientes en la causa pueden conocer los motivos reales por los cuales su pretensión ha sido acogida o no, apreciar con plenitud qué circunstancias y elementos de hecho y de derecho ha tenido en cuenta el tribunal al

juzgar el caso concreto, percibir si sus alegaciones han sido o no estimadas y advertir qué valor ha sido conferido a los distintos elementos de prueba propuestos.

Asimismo, la motivación de los fallos garantiza el derecho a recurrirlos, puesto que, sólo en virtud de ésta, el interesado estará en posibilidades de determinar contra qué criterios o conceptos debe dirigir su impugnación, permitiendo al tribunal de alzada conocer el sustento fáctico y jurídico que prevaleció en la labor intelectual del a quo.

De igual forma, mediante la fundamentación de sus resoluciones, los órganos jurisdiccionales hacen públicas las razones por las cuales fallan en determinado sentido, garantizando así la publicidad de los actos de la administración, como exige en su texto el artículo 30 constitucional, permitiendo con ello el control que los habitantes han de ejercer respecto de la función estatal, pues, en último término, es de aquéllos de quienes deviene la potestad –traducida en facultades y atribuciones– de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado, cómo se deduce del contenido de los artículos 141 y 152 de la Constitución Política de la

República. [...] resulta acertado indicar que si bien el ordenamiento procesal civil no contiene una norma específica que regule la obligación de los tribunales de razonar sus fallos (como sí lo hace el artículo 11 Bis del Código Procesal Penal), tal exigencia sobreviene, como antes se explicó, del reconocimiento constitucional del derecho de defensa, deviniendo nulas, por resultar violatorias a dicho derecho, las resoluciones que adolezcan de falta de fundamentación.

Ante ello, es indudable que la Ley del Organismo Judicial, al establecer los requisitos de las sentencias (artículos del 147 al 149), regula el deber del juez de explicar en forma precisa los fundamentos que revisten el sentido de su decisión, denotando la necesidad de que el tribunal exponga a cabalidad el análisis fáctico y jurídico que determina su postura, con lo cual, la ley ordinaria reitera la exigencia de motivar los fallos judiciales.”

2.2.1.12.6. Principios relevantes en el contenido de la sentencia

2.2.1.12.6.1. El principio de congruencia procesal

La Corte Suprema ha determinado:

El principio de congruencia procesal implica por un lado que el juez no puede ir más allá

del petitorio ni fundar su decisión en hechos diversos de los que han sido alegados por las partes, y por otro lado la obligación de los magistrados es de pronunciarse respecto a todos los puntos controvertidos establecidos en el proceso, a todas las alegaciones efectuadas por las partes en sus actos postulatorios o en sus medios impugnatorios. CASACIÓN N° 1308-2001 CALLAO.

2.2.1.12.6.2. El principio de la motivación de las resoluciones judiciales

La motivación de las resoluciones judiciales constituye una garantía que asegura que quien adopta la decisión no lo hace por capricho, con apoyo insuficiente en un Estado de Derecho, sino que tiene datos objetivos para respaldarla. Ese “dato objetivo” tradicionalmente se ha entendido como referido a las normas jurídicas. Existen razones, sin embargo, para extender este razonamiento a las alegaciones de las partes, los hechos acreditados en el expediente y las pruebas. En lo que aquí importa, un órgano judicial no podría sustentar su decisión en hechos que no hayan sido alegados por las partes, ni resolver sobre pretensiones que no hayan sido formuladas (Neves, 2003).

Al respecto, se ha sostenido que:

El derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales se respeta siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y, por sí mismo, exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si esta es breve o concisa, o se presenta un supuesto de motivación por remisión. [STC 04228-2005-HC/TC].

2.2.1.13. Los Medios Impugnatorios

Se trata de los mecanismos puestos a disposición de las partes para que puedan solicitar la anulación o la revocación total o parcial de un acto procesal (Chanamé 2002).

2.2.1.13.1. Clases de medios impugnatorios en el proceso civil

2.2.1.13.1.1. Los remedios

Proviene de las partes o de terceros que consideran han sido agraviados por algún acto

procesal no contenido en una resolución y se busca al rescisión o nulidad de dicho acto (Chanamé, 2001).

2.2.1.13.1.2. Los recursos

Cuestionan resoluciones por parte de las partes o de los terceros legitimados que se consideran agraviados por alguna resolución judicial y se pretende un nuevo examen de la resolución para que el error o el vicio contenidos puedan ser subsanados (Zumaeta Muñoz, 2008).

2.2.1.13.1.2.1. Clases de recursos

2.2.1.13.1.2.1.1 La reposición

Se puede interponer contra los derechos dentro del plazo de dos días ante el mismo órgano que lo expidió. Además, el auto que lo resuelve es inapelable. La ley procesal laboral no determina el trámite, por lo cual es de aplicación lo dispuesto por el Código Procesal Civil (Chanamé 2002).

2.2.1.13.1.2.1.2. La apelación

Es la petición que se efectúa ante el superior jerárquico con la finalidad de revisar la resolución que ha emitido el inferior respecto de los errores o vicios que dicha resolución pudiera contener (Chanamé 2002).

2.2.1.13.1.2.1.3. La casación

Es un medio extraordinario que busca conseguir la adecuada aplicación e interpretación del derecho objetivo y con ello la unificación jurisprudencial. Por medio de este recurso se puede pretender (Chanamé 2002).

2.2.1.13.2. El recurso impugnatorio en el proceso judicial en estudio

En el presente trabajo el recurso impugnatorio establecido es el Recurso de Apelación, establecida por la demandada contra la sentencia de primera instancia, cuestionando el fallo de la sentencia, donde declaraban la demanda fundada, indicando que el pronunciamiento no se sustenta en mérito del proceso y la ley, violentándose expresas normas de orden público y de estricto cumplimiento, solicitándole la apelación donde en

instancia superior buscaba alcanzar la revocatoria. (Expediente N° 0799-2016)

2.2.2. Desarrollo de Instituciones Jurídicas Sustantivas relacionados con las sentencias en estudio

2.2.2.1. Identificación de la pretensión resulta en la sentencia

Conforme a lo expuesto en la sentencia la pretensión, respecto al cual se pronunciaron en ambas sentencias fue: Indemnización por Despido Arbitrario y Pago de Beneficios Sociales (Expediente N° 000799-2016)

2.2.2.2. Desarrollo de instituciones jurídicas previas, para abordar la Indemnización por Despido Arbitrario y Pago de Beneficios Sociales

2.2.2.2.1. Derecho Laboral

2.2.2.2.1.1. Concepto

Entendemos como Derecho Laboral, al conjunto de normas y/o leyes, que permite regular las relaciones entre el empleado y el empleador, dándole la oportunidad de un libre desarrollo sujeto a las condiciones laborales.

2.2.2.2.2. Contrato de Trabajo

2.2.2.2.2.1. Concepto

El contrato de trabajo es un acuerdo entre empresario y trabajador por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución. Un contrato de trabajo supone unos derechos para el trabajador, que se convierten en obligaciones para el empresario. Al mismo tiempo, las obligaciones que contrae el trabajador se convierten en derechos de su empresario (Ferro, 2001).

El contrato de Trabajo, es aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse bajo su dependencia o dirección de la actividad profesional de otro. (Cabanellas, 2003).

En nuestro análisis sobre contrato de trabajo, establecemos que este constituye un acto jurídico y sus requisitos están establecidos en el Código Civil, cuyo Artículo 140° norma todo lo relacionado con la validez del acto jurídico. Asimismo, el contrato de trabajo tiene como principal característica el que puede ser expreso y tácito, entendiéndose esta última que basta solo el inicio de la relación laboral o de trabajo para que se pueda confirmar la existencia de derecho y obligaciones, tanto para el trabajador como para el empleador. (Haro Carranza, 2003).

Según el Artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR el contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre dos partes, una denominada empleador y la otra denominada trabajador, por el cual una de ellas (el trabajador) se compromete a prestar sus servicios en forma personal y remunerada, la otra parte (el empleador), se obliga al pago de la remuneración correspondiente, que en virtud de un vínculo de subordinación goza de las facultades directrices, es decir, dispone el horario de trabajo, sanciona a los trabajadores, entre otras facultades.

2.2.2.2.3. Despido

2.2.2.2.3.1. Concepto

Tenemos esta figura, cuando el empleador da por finalizado de manera unilateral el contrato de trabajo que mantiene con el empleado, se debe tener en cuenta, que es muy probable que en estos casos existan un incumplimiento de cláusulas por parte de empleado, en caso contrario no se de esa situación, estaríamos frente a un despido arbitrario.

2.2.2.2.3.2 Clases de Despido

2.2.2.2.3.2.1. Concepto

Según el Tribunal Constitucional existirían tres tipos de despidos:

- a. **Despido Incausado.**- sucede cuando se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la consulta o la labor que la justifique.
- b. **Despido Fraudulento.**- este sucede cuando se procede a despedir al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, es decir, de manera contraria a la

verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los actos procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, como lo ha señalado, o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad y mediante la "fabricación de pruebas".

c. **Despido Nulo.-** este se produce según las siguientes causales:

- Se despide al trabajador por su mera condición de afiliado a un sindicato o por su participación en actividades sindicales.
- Se despide al trabajador por su mera condición de representante o candidato de los trabajadores (o por haber actuado en esa condición).
- Se despide al trabajador por razones de discriminación derivados de su sexo, raza, religión, opción política, etc.
- Se despide a la trabajadora por su estado de embarazo (siempre que se produzca en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 días posteriores al parto).
- Se despide al trabajador por razones de ser portador de Sida.
- Se despide al trabajador por razones de discapacidad

d. **Despido Arbitrario .-** Comprendemos que el Despido Arbitrario se da cuando no se formula causa justa y/o esta no se pueda demostrar en juicio, para poder resarcir este hecho se solicita a través de una demanda el pago de indemnización por despido arbitrario.

e. **Despido Justificado.-** Generalmente se aplica, cuando el despido está sujeto a ley, pudiendo ser éstas algunas de las causales:

- Cuando el empleado presenta un deterioro de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida, perjudicando el desempeño en sus labores.
- Cuando este se niegue a cumplir con las normas impuestas en el centro de labores.

2.2.2.2.4. Despido Arbitrario

2.2.2.2.4.1. Concepto

Teniendo en cuenta que un trabajador solo puede ser despedido por una de las cláusulas estipuladas en la Ley, no solo basta que se alegue una causa lícita, si no también demostrarlo, de no ser el caso, se inicia una causa por despido arbitrario, debido a que se estaría atentando contra los derechos del trabajador.

Ahora, teniendo en cuenta con que no solo basta con que se “alegue” la existencia de una causa, motivo o razón, sino también que está sujeta a lo estipulado en las normas, como es natural la carga de la prueba la tiene el empleador, pues es este quien busca el cese de actividad del empleado, debiendo aplicarse con el procedimiento adecuado, para que este no sea visto como un despido arbitrario.

Siendo así se puede colegir que estaríamos frente a un despido arbitrario en los siguientes casos:

- Cuando se cesa la actividad laboral del empleado por alguna causa distinta a ley.
- Cuando la razón del despido sea una causa que no pueda ser probada.
- Cuando se produzca el despido pasando por alto el debido procedimiento.

Cuando se produce este, la Ley indica que el empleado tendrá el derecho de interponer una acción por el Pago de Indemnización como única reparación por el daño sufrido, teniendo también en cuenta que el empleado tendrá el derecho al pago de cualquier beneficio social correspondiente, con esto quiere decir que aparte de la indemnización este se realizará de manera independiente.

2.2.2.2.4.3. Indemnización por Despido Arbitrario

2.2.2.2.4.3.1. Concepto

Podemos indicar, que corresponde la indemnización por despido arbitrario, cuando se produce un despido en el cual no existe causa o motivo justificable que motive esta desvinculación laboral, por este motivo el empleador deberá pagar la indemnización.

Teniendo en cuenta que generalmente, el trabajador deberá probar que existe un despido arbitrario y/o que existieron hechos que le ocasionaron sufrimiento o aflicción, para probar la conexión entre el despido y/o daño ocasionado, este podrá utilizar pruebas como exámenes, testimonios, etc.

2.2.2.2.5. Beneficios Sociales

2.2.2.2.5.1. Definición

Son percepciones que se entregan al trabajador para promover un mayor bienestar a él y a su familia. No se retribuye directamente la prestación del servicio. Pueden provenir de la ley, convenios colectivos, contrato de trabajo o decisión unilateral del empleador. “Se denominan beneficios sociales a las prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativas, no dinerarias, no acumulables ni sustituibles en dinero, que brinda el empleador al trabajador por sí o por medio de terceros, que tiene como objeto mejorar la calidad de vida del dependiente o de su familia a cargo”.

Teniendo así que los beneficios sociales, son todas aquellas ventajas patrimoniales, adicionales a la remuneración básica recibida por el trabajador en su condición de tal. No importa su carácter remunerativo, el monto o la periodicidad del pago, lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición y por mandato legal.

Son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores con ocasión de sus labores prestadas de manera dependiente.

Son los ingresos laborales que el trabajador recibe como consecuencia de su actividad, sin considerar su origen, el importe o la periodicidad del pago o su naturaleza remunerativa. Si bien es cierto la legislación no define el concepto de beneficios social, si lo ha mencionado en más de una oportunidad, se puede concebir esta como la dimensión social de la remuneración de origen legal que garantiza condiciones sociales que le permite al trabajador tener una ciudadanía plena. Cabe señalar que estas percepciones sociales también nacen como consecuencias de la negociación colectiva reguladas en los convenios colectivos convenidos entre las organizaciones sindicales y los empleadores.

2.3 Marco Conceptual

Administración de Justicia. Conjunto de actividades por las cuales el Poder Judicial, en ejercicio de su jurisdicción, resuelve los conflictos jurídicos (Chanamé 2011).

Audiencia. Acto de oír a las autoridades o personas que exponen, reclaman o solicitan un derecho (Chanamé 2011).

Casación. Medio impugnatorio extraordinario al que recurren a como dé lugar los que pierden un proceso, solo para dilatar su trámite e impedir la ejecución de la sentencia.

Colectividad. Conjunto de personas reunidas o concertadas para un fin.

Conciliación Judicial. Acto procesal que celebran y arriban las partes de un proceso con la intervención de un Juez, la cual tiene como finalidad de llegar a un acuerdo sobre sus pretensiones en la contienda judicial siempre y cuando no se haya expedido sentencia (Chanamé 2011).

Contrato. Pacto o convenio, oral o escrito, entre partes que se obligan sobre materia o cosa determinada, y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas.

Convenio. Acuerdo vinculante entre los representantes de los trabajadores y los empresarios de un sector o empresa determinados, que regula las condiciones laborales (Real Academia de la Lengua Española, 2001).

Derecho del Trabajo. Disciplina jurídica, llamada también derecho laboral que estudia las relaciones entre el trabajador y empleador, titulado al primero ante algún abuso del segundo (Chanamé 2011).

Doctrina. Opinión que comúnmente profesan la mayoría de los autores que han escrito sobre una misma materia (Real Academia de la Lengua Española, 2001).

Expediente. Es el conjunto de escritos, actas y resoluciones donde se encuentran consignados todos los actos procesales realizados en un proceso, los cuales son ordenados según la secuencia de su realización en folios debidamente numerados correlativos (Poder Judicial, 2014).

Instancia. Escrito dirigido a la Administración solicitando la adopción por la misma de una determinada resolución (Poder Judicial, 2014).

Jurisdicción. Poder que tienen los jueces y tribunales para juzgar y hacer ejecutar lo juzgado. Territorio en que un juez ejerce sus facultades de tal.

Jurisprudencia. Conjunto de las sentencias de los tribunales, y doctrina que contienen (Real Academia de la Lengua Española, 2001).

Ley. Regla y norma constante e invariable de las cosas, nacida de la causa primera o de las cualidades y condiciones de las mismas, cada uno de los códigos que regulan la actuación procesal de los jueces y tribunales civiles y penales. (Real Academia de la Lengua Española, 2001).

Negociación. Que llevan a cabo los sindicatos de trabajadores y los empresarios para la determinación de las condiciones de trabajo y que, normalmente, desemboca en un convenio colectivo.

Reintegro. Pago de un dinero o especie que se debe.

Remuneración. Pago de un servicio o servicios prestados. Según el Decreto Legislativo 728 señala que es el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especies cualquiera sea las formas o denominaciones que se le dé, siempre y cuando sean de su libre disposición (Chanamé 2011).

Sindicato. Asociación de trabajadores constituida para la defensa y promoción de intereses profesionales, económicos o sociales de sus miembros.

2.4. Hipótesis

El estudio no evidencia hipótesis; porque comprende el estudio de una sola variable (Calidad de las sentencias). Además, el nivel del estudio es exploratorio descriptivo y en lo que respecta al objeto (sentencias) existen pocos estudios. Por estas razones el estudio se orientó por los objetivos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y nivel de la investigación

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

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

En perfil cuantitativo se evidencia en el uso intenso de la revisión de la literatura; en el presente trabajo facilitó la formulación del problema de investigación; los objetivos de la investigación; la operacionalización de la variable; la construcción del instrumento para recoger los datos; el procedimiento de recolección de datos y el análisis de los resultados.

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

El perfil cualitativo se evidencia en la recolección de datos que requirió de la concurrencia del análisis para identificar a los indicadores de la variable. Además; la sentencia (objeto de estudio) es el producto del accionar humano, quien a título de representante del Estado en el interior de un proceso judicial (Juez unipersonal o colegiado) decide(n) sobre un conflicto de intereses de índole privado o público. Por lo tanto, la extracción de datos implicó interpretar su contenido para alcanzar los resultados. Dicho logro, evidenció la realización de acciones sistemáticas: a) sumergirse en el contexto perteneciente a la sentencia; es decir, hubo revisión sistemática y exhaustiva del proceso judicial documentado (Expediente judicial) con el propósito de comprenderla y b) volver a sumergirse; pero, ésta vez en el contexto específico, perteneciente a la propia sentencia; es decir, ingresar a cada uno de sus compartimentos y recorrerlos palmariamente para recoger los datos (indicadores de la variable).

Su perfil mixto, se evidencia en que, la recolección y el análisis no son acciones que se manifestaron sucesivamente; sino, simultáneamente al cual se sumó el uso intenso de las bases teóricas: contenidos de tipo procesal y sustantivo; pertinentes, con los cuales se vinculó la pretensión judicializada o hecho investigado; esto fue, para interpretar y comprender a las sentencias y, sobre todo, reconocer dentro de ella a los indicadores de calidad: variable de estudio.

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

Exploratoria. Se trata de un estudio que se aproxima y explora contextos poco estudiados; además la revisión de la literatura reveló pocos estudios respecto de la calidad del objeto de estudio (sentencias) y la intención fue indagar nuevas perspectivas. (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

El nivel exploratorio se evidenció en varios aspectos de la investigación; la inserción de antecedentes no ha sido sencilla, se hallaron trabajos aislados, de tipo interpretativo, donde el objeto estudiado fueron resoluciones judiciales (sentencias); pero, la variable en estudio fueron diferentes, por ejemplo: la identificación de la sana crítica, la valoración de las pruebas, la motivación; etc., pero respecto de la calidad, no se hallaron. Fuera de ello, los resultados obtenidos todavía son debatibles; además, las decisiones de los jueces comprenden elementos complejos como el principio de equidad y la justicia y su materialización dependerá del contexto específico donde fueron aplicados, no se puede generalizar.

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

En opinión de Mejía (2004) en las investigaciones descriptivas el fenómeno es sometido a un examen intenso, utilizando exhaustiva y permanentemente las bases teóricas para

facilitar la identificación de las características existentes en él para luego estar en condiciones de definir su perfil y arribar a la determinación de la variable.

El nivel descriptivo, se evidenció en diversas etapas del trabajo: 1) en la selección de la unidad de análisis (expediente judicial); porque, el proceso judicial registrado en su contenido, tuvo que reunir condiciones pre establecidas para facilitar la realización de la investigación (Ver 3.3. de la metodología); y 2) en la recolección y análisis de los datos, establecidos en el instrumento; porque, estuvo direccionado al hallazgo de un conjunto de características o propiedades, que según las bases teóricas, debe reunir una sentencia (puntos de coincidencia o aproximación entre las fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial).

3.2. Diseño de la investigación

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

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

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

En el presente estudio, no se manipuló la variable; por el contrario las técnicas de la observación y análisis de contenido se aplicaron al fenómeno en su estado normal, conforme se manifestó por única vez en un tiempo pasado.

En otros términos, la característica no experimental, se evidencia en la recolección de datos sobre la variable: calidad de las sentencias; porque, se aplicó en una versión original, real y completa sin alterar su esencia (Ver punto 3.8 de la metodología). Asimismo, su perfil retrospectivo se evidencia en el mismo objeto de estudio

(sentencias); porque pertenece a un tiempo pasado, además acceder al expediente judicial que lo contiene solo es viable cuando desaparece el principio de reserva del proceso; antes es imposible que un tercero pueda revisarlo. Finalmente, su aspecto transversal, se evidenció en la recolección de datos para alcanzar los resultados; porque los datos se extrajeron de un contenido de tipo documental donde quedó registrado el objeto de estudio (sentencias); en consecuencia, no cambió siempre mantuvo su estado único conforme ocurrió por única vez en un determinado transcurso del tiempo.

3.3. Unidad de análisis

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

De otro lado las unidades de análisis se pueden escoger aplicando los procedimientos probabilísticos y los no probabilísticos. En el presente estudio se utilizó el procedimiento no probabilístico; es decir, aquellas que “(...) no utilizan la ley del azar ni el cálculo de probabilidades (...). El muestreo no probabilístico asume varias formas: el muestreo por juicio o criterio del investigador, el muestreo por cuota y muestreo accidental (Arista, 1984; citado por Ñaupás, Mejía, Novoa, y Villagómez, 2013; p. 211).

En el presente trabajo la selección de la unidad de análisis se realizó mediante el muestreo no probabilístico; específicamente, el muestreo o criterio del investigador. Que, según Casal y Mateu (2003) se denomina muestreo no probabilístico, llamado técnica por conveniencia; porque, es el mismo investigador quien establece las condiciones para seleccionar una unidad de análisis

En la presente investigación, la unidad de análisis estuvo representada por un expediente judicial, porque de acuerdo a la línea de investigación (ULADECH, 2013) es un recurso o base documental que facilita la elaboración de la investigación, los criterios relevantes para ser seleccionado fueron: proceso ordinario; con interacción de ambas partes;

concluido por sentencia; con participación de dos órganos jurisdiccionales (en primera y segunda instancia); perteneciente al Distrito Judicial de Lima.

Al interior del proceso judicial se halló: el objeto de estudio, estos fueron, las dos sentencias, de primera y de segunda instancia.

En el presente trabajo los datos que identifican a la unidad de análisis fueron: N° de expediente según la carátula 00799-2016-0-3208-JR-LA-01, tramitado siguiendo las reglas del proceso ordinario; perteneciente a los archivos del juzgado de trabajo – zona 03; situado en la localidad de Lima; comprensión del Distrito Judicial de Lima.

La evidencia empírica del objeto de estudio; es decir, las sentencias estudiadas se encuentra ubicadas en el **anexo 1**; estos se conservan en su esencia, la única sustitución aplicada a su contenido fueron, en los datos de identidad pertenecientes a las personas naturales y jurídicas mencionadas en el texto; porque a cada uno se les asignó un código (A, B, C, etc) por cuestiones éticas y respeto a la dignidad.

3.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

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

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

En el presente trabajo la variable fue: la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia.

La calidad, según la Sociedad Americana para el Control de Calidad (A.S.Q.C.) es un conjunto características de un producto, servicio o proceso que le confieren su aptitud para satisfacer las necesidades del usuario o cliente (Universidad Nacional Abierta y a Distancia, s.f).

En términos judiciales, una sentencia de calidad es aquella que evidencia poseer un conjunto de características o indicadores establecidos en fuentes que desarrollan su contenido. En el ámbito del derecho, las fuentes que desarrollan el contenido de una sentencia son fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial.

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

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

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

En el presente trabajo, los indicadores son aspectos reconocibles en el contenido de las sentencias; específicamente exigencias o condiciones establecidas en la ley y la Constitución; los cuales son aspectos puntuales en los cuales las fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial, consultados; coincidieron o tienen una estrecha aproximación. En la literatura existen indicadores de nivel más abstracto y complejo; pero, en el presente trabajo la selección de los indicadores, se realizó tomando en cuenta el nivel pre grado de los estudiantes.

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

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

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

3.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos

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

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

Respecto al instrumento: es el medio a través del cual se obtendrá la información relevante sobre la variable en estudio. Uno de ellos es la lista de cotejo y se trata de un instrumento estructurado que registra la ausencia o presencia de un determinado rasgo, conducta o secuencia de acciones. La lista de cotejo se caracteriza por ser dicotómica, es decir, que acepta solo dos alternativas: si, no; lo logra, o no lo logra, presente o ausente; entre otros (SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2do y 4to párrafo)

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

Se denomina parámetros; porque son elementos o datos desde el cual se examina las

sentencias; porque son aspectos específicos en los cuales coinciden o existe aproximación estrecha entre las fuentes que abordan a la sentencia, que son de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial; respectivamente.

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

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

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

3.6.1. De la recolección de datos

La descripción del acto de recojo de datos se encuentra en el anexo 4, denominado: Procedimiento de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable.

3.6.2. Del plan de análisis de datos

3.6.2.1. La primera etapa. Fue actividad abierta y exploratoria, que consistió en una aproximación gradual y reflexiva al fenómeno, orientada por los objetivos de la investigación; donde cada momento de revisión y comprensión fue una conquista; es decir, un logro basado en la observación y el análisis. En esta fase se concretó, el contacto inicial con la recolección de datos.

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

los datos.

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

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

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

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

La autoría de la elaboración del instrumento, recojo, sistematización de los datos para obtener los resultados y el diseño de los cuadros de resultados le corresponden a la docente: Dione Loayza Muñoz Rosas.

3.7. Matriz de consistencia lógica

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

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

En el presente trabajo la matriz de consistencia será básica: problema de investigación y objetivo de investigación; general y específicos; respectivamente. No se presenta la hipótesis, porque la investigación es de carácter univariado y de nivel exploratorio descriptivo. Dejando la variable e indicadores y la metodología a los demás puntos expuestos en la presente investigación.

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

A continuación la matriz de consistencia de la presente investigación en su modelo básico.

Título: Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Indemnización por Despido Arbitrario y Pago de Beneficios Sociales, en el expediente N° 00799-2016-0-3208-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Lima Este; Lima 2017.

	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN
GENERAL	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Indemnización por Despido Arbitrario y Pago de Beneficios Sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00799-2016-0-3208-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Lima Este; Lima 2017?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Indemnización por Despido Arbitrario y Pago de Beneficios Sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el N° 00799-2016-0-3208-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Lima Este; Lima 2017.
	Sub problemas de investigación /problemas específicos	Objetivos específicos
	<i>Respecto de la sentencia de primera instancia</i>	<i>Respecto de la sentencia de primera instancia</i>
	¿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?	Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.
	¿Cuál es la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho?	Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho.
E S P E C I F I C O S	¿Cuál es la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión?	Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.
	<i>Respecto de la sentencia de segunda instancia</i>	<i>Respecto de la sentencia de segunda instancia</i>
	¿Cuál es la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y las postura de las partes?	Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.
	¿Cuál es la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho?	Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho.
	¿Cuál es la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión?	Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.

3.8. Principios éticos

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

Para cumplir con ésta exigencia, inherente a la investigación, se ha suscrito una Declaración de compromiso ético, en el cual la investigadora asume la obligación de no difundir hechos e identidades existentes en la unidad de análisis, éste se evidencia como anexo 5. Asimismo, en todo el trabajo de investigación no se reveló los datos de identidad de las personas naturales y jurídicas que fueron protagonistas en el proceso judicial.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados

Cuadro 1: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia sobre Indemnización por Despido Arbitrario y Pago de Beneficios Sociales; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N° 00799-2016-0-3208-JR-LA-01, Distrito Judicial de Lima Este, Lima. 2017.

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]	
Introducción	EXPEDIENTE : 00799-2016-0-3208-JR-LA-01 DEMANDANTE : GMUDG DEMANDADO : MDDA MATERIA : RECONOCIMIENTO DE RELACION LABORAL Y OTROS JUEZ : SM ESPECIALISTA : HFUR RESPUESTA : FUNDADA EN PARTE LA DEMANDA	1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple</i> 2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?. Si cumple</i> 3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple</i> 4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de</i>					X						

	<p>SENTENCIA N° 123-2016-JPT-ZONA03-SMMS</p> <p>RESOLUCIÓN N° 09</p> <p>Santa Anita, 04 de octubre del año 2016</p> <p>Se precisa que por disposición superior, la señora magistrada SMMS se AVOCA al presente proceso, retomando sus</p>	<p><i>sentenciar. Si cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>											X
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Postura de las partes</p>	<p>funciones luego del goce de su licencia de maternidad y atendiendo a que la presente causa se encuentra expedita para sentenciar, se procede a expedir dicha resolución.</p> <p>I. EXPOSICION DE LOS HECHOS:</p> <p>1) GMUDG mediante demanda solicita al órgano jurisdiccional lo siguiente:</p> <p>a) Pretensión Principal</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se declare la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado desde el 01 de agosto del 2008 al 01 de octubre del 2015. • Se ordene el pago de la Indemnización por Despido 	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>			X								

<p>Arbitrario por la suma de S/. 7, 875.00 soles.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se ordene el pago de beneficios sociales lo cual comprende: Compensación por Tiempo de Servicios(S/. 5,520.00 soles), Vacaciones Truncas (S/. 5,520.00 soles), Vacaciones no Gozadas (S/. 10,500.00 soles), y Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad (S/. 9,750.00 soles). • Se ordene el pago de costas y costos del proceso. <p>2) Argumentos de a demandante:</p> <p><input type="checkbox"/> Fundamentos Fácticos: Señala la recurrente que ingreso a laborar para la emplazada con fecha 01 de agosto del 2008 hasta el 01 de octubre del 2015 como obrera de limpieza para el “barrido de calles”, siempre su remuneración ha sido S/.750.00 soles mensuales; conforme a los términos de un contrato que establece una jornada de trabajo diario, continua y permanente cumpliendo un horario de trabajo de lunes a viernes de 8:00 a 5:00 pm y sábado</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>mediodía, con lo cual se acredita una autentica relación laboral donde prevalece el principio laboral de la primacía de la realidad ya que siempre existió subordinación y dependencia, motivo por el cual la empleadora no podía resolver unilateralmente la relación de trabajo, ya que no existió causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada.</p> <p><input type="checkbox"/> Que, sin motivo alguno el 01 de octubre del 2015 no le dejaron ingresar a su trabajo, sin tener en cuenta que la actora ha trabajado 07 años, 02 meses, vulnerando las normas legales que la protegen ante un despido arbitrario.</p> <p><input type="checkbox"/> Que, la demandada no efectuó los depósitos mensuales de su compensación por tiempo de servicios, infringiendo las normas legales vigentes por el Juzgado debe ordenar su pago. Asimismo no le abono gratificaciones legales, ni vacaciones no gozadas, ni vacaciones trucas, correspondiéndole además una indemnización por despido arbitrario.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>3) La demanda fue admitida mediante Resolución N° 02 de fecha 29 de Abril del año 2016 programándose el desarrollo de la audiencia de conciliación para el día 18 de julio del año 2016; fecha en la cual se llevó a cabo la audiencia sin arribar a ningún acuerdo conciliatorio, por lo que se procedió a fijar como pretensiones materia de juzgamiento, las siguientes:</p> <p>a. Se declare la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado desde el 01 de agosto del 2008 al 01 de octubre del 2015.</p> <p>b. Se ordene el pago de la Indemnización por Despido Arbitrario por la suma S/.7,875.00 soles.</p> <p>c. Se ordene el pago de beneficios sociales lo cual comprende: Compensación por Tiempo de Servicios(S/. 5,520.00 soles), Vacaciones Truncas (S/. 5,520.00 soles), Vacaciones no Gozadas (S/. 10,500.00 soles), y Gratificaciones por Fiestas</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Patrias y Navidad (S/. 9,750.00 soles).</p> <p>d. Se ordene el pago de costas y costos del proceso.</p> <p>4) Luego de esto se requirió a la emplazada la presentación de su escrito de contestación , presentación luego de la cual la señora Juez a cargo dispuso tener por contestada la demanda ya que esta cumplía con los requisitos mínimos que establece el artículo 19° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo verificando que en esta la parte demandada contesta la demanda, negándola y contradiciéndola.</p> <p>La emplazada en su contestación indica lo siguiente:</p> <p><input type="checkbox"/> Que, la demandante pone a conocimiento de la Procuraduría Municipal, copia simples de la boletas de pago mensuales con la finalidad de acreditar vínculo laboral con la corporación edil, donde se aprecia que la modalidad de los servicios prestados fueron bajo Contratos Administrativos de Servicios.</p> <p><input type="checkbox"/> Respecto al periodo de contratación de la</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>demandante, señala que no se ha demostrado con documentación cierta que se haya prestado servicios bajo dependencia. La actora no aporta medios de prueba idóneos para acreditar la naturaleza de vínculo laboral, pues la información registrada en del sistema de cómputo del área de recursos humanos de la entidad municipal, tenemos que la demandante figura que ingreso el 01 de agosto del 2008 a diciembre del 2014, como se demuestra en las copias simples de los contratos y sus respectivas adendas suscritos con la actora y su última boleta de pago mensual que corresponde al mes de diciembre del 2014, luego de dichos periodos también laboro con la gestión actual desde junio del 2015 a octubre del mismo año, bajos las mismas circunstancias y con memo N° 011-2015-SGTES/MDEA, informa que la actora ya no asiste a laborar.</p> <p><input type="checkbox"/> Conforme a lo señalado por la propia accionante, suscribió Contratos Administrativos de Servicios, periodo 2009-2013, conforme se puede acreditar en la copia de los contratos administrativos de servicios que se adjuntan al presente, por consiguiente el juzgado debe tener en cuenta que durante dicho periodo si ha existido un régimen laboral</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>valido de conformidad con lo señalado en el D.L. N° 1057, régimen CAS. Asimismo precisa que los contratos presentados por la actora no cuentan con firma del contratado ni mucho menos la del empleador, contratos que fueron suscritos por funcionarios de la gestión anterior y que así como se presentan fueron hallados dentro del acervo documental de la entidad edil.</p> <p><input type="checkbox"/> Que, siendo la pretensión de fondo el reconocer beneficios laborales y contrato de permanencia indeterminada, la actora solicita sin haber ingresado a laborar mediante concurso público, sino a plazo fijo que estableció fecha de inicio y termino de la contratación (CAS); siendo que el vínculo laboral indeterminado solo se consigue ganando una plaza en concurso público y abierto. Más aún si la entidad pública se encuentra prohibida de contratar personal por restricciones presupuestarias, como es el caso.</p> <p><input type="checkbox"/> Finalmente, señala que el expediente signado con el número 5057-2013-13A/TC, que se erige como Precedente Vinculante del Tribunal Constitucional, ha resaltado la importancia de la meritocracia para el ingreso a la</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>administración pública, estableciendo que esta constituye un criterio objetivo fundamental en el ingreso y permanencia en la actividad estatal para la prestación de un servicio público.</p> <p>5) En Audiencia de Juzgamiento llevada a cabo el día 27 de setiembre del año 2016, se contó con la participación de la demandante y su abogado, iniciando con la etapa de confrontación de posiciones, luego se admitieron y actuaron los medios probatorios ofrecidos por las partes, no se resuelven cuestiones probatorias, toda vez que no se planteó alguna. Luego se escucharon alegatos finales de las partes. Siguiendo con el trámite de la Audiencia se reservó la emisión del fallo de la sentencia, por lo que ahora corresponde exponer su sentido de los argumentos que le dan sustento.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00799-2016-0-3208-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Lima Este, Lima.

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

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

Cuadro 2: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia sobre Indemnización por Despido Arbitrario y Pago de Beneficios Sociales; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho en el expediente N° 00799-2016-0-3208-JR-LA-01, Distrito Judicial de Lima Este, Lima. 2017

Parte considerativa de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17-20]
Motivación de los hechos	<p>II. FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN</p> <p>1. DERECHO A LA TUTELA JURISDICCIONAL.- Que, el Artículo 139 inciso 3 de la Constitución Política del Perú establece que son principios y derechos de la función jurisdiccional la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Asimismo de acuerdo a lo prescrito por el artículo Primero del Título Preliminar del Código Procesal Civil, aplicable en vía supletoria para el caso de autos, establece que toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a un debido proceso.</p> <p>2. FINALIDAD DEL PROCESO.- La finalidad concreta del proceso es el de resolver un conflicto de interés o eliminar la incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivo los derechos sustanciales, mientras que, la finalidad abstracta es</p>	<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)).Si cumple</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez)).Si cumple.</i></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la</i></p>					X					

	<p>lograr la paz social en justicia; asimismo de conformidad a los artículos I y III del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, el proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía, procesal y veracidad.</p> <p>3. CARGA DE LA PRUEBA.- En primer lugar, es necesario precisar que el numeral 23.2 del artículo 23 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, establece que “Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba contrario”. Es decir, en el nuevo modelo procesal laboral, a la demandante, le asigna solamente la carga de acreditar la prestación personal de servicios. Correspondiéndole por tanto a la demandada probar lo contrario, esto es, probar que no existió tal prestación personal.</p>	<p><i>prueba, para saber su significado).</i> Si cumple/ 4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i> Si cumple 5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>											
<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>4. Así, pues, resulta necesario valorar los medios probatorios ofrecidos en autos a efectos de establecer si la demandante ha cumplido con acreditar la existencia de la prestación personal de la actora en favor de la demandada. Para ello – como se ha señalado antes – es necesario recurrir a un principio que nos brinda el Derecho del Trabajo como es el de la primacía de la realidad. Con relación a su concepto el Tribunal Constitucional peruano ha señalado lo siguiente: “El principio de primacía de la realidad es un elemento implícito en nuestro ordenamiento, concretamente, impuesto por la propia naturaleza intuitiva de nuestra Constitución del Trabajo, que ha visto este como un deber y derecho, base del bienestar social, y medio de la realización de la persona (artículo 22°) y, además, como un</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuánto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> Si cumple 2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i> Si cumple 3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i> Si cumple</p>					X						20

<p>objeto de atención prioritaria del estado (artículo 23°). Dicho de otro modo, el tratamiento constitucional de una relación laboral impone que sea enfocado precisamente en estos términos” (Expediente N° 991-2000-AA/TC). Además agrega el Alto Tribunal: « [...] así como el principio de primacía de la realidad, según el cual, en caso de discordia entre lo que ocurriese en la práctica y lo que apareciera de los documentos o contratos, debe otorgarse preferencia a los que sucede y se aprecia en los hechos» (Expediente N° 2132-2003-AA/TC-Piura).</p> <p>5. Al respecto, debe tenerse en cuenta la denominada presunción de laborabilidad, no genera una inversión de la carga de la prueba en sentido estricto, antes bien, modifica el contenido de la misma, sustituyendo el deber del trabajador demandante de probar todos los elementos que permiten afirmar la existencia de un contrato de trabajo, por la exclusiva demostración de la prestación personal de servicios. Del mismo modo, presunción es susceptible de ser enervada mediante la acreditación por parte de quien niega para si la condición de empleador, bien de que la prestación de servicios alegada por la actora es falsa o inexistente, o bien de que existen otros hechos concurrentes (como la ausencia de subordinación) que impiden la configuración de un vínculo de naturaleza laboral .</p> <p>6. LOS MEDIOS PROBATORIOS Y SU VALORACIÓN.- Por otro lado, de conformidad con lo previsto en el artículo 197° del Código Procesal Civil, el juzgador debe valorar en forma conjunta todos los medios probatorios aportados por las partes, utilizando su apreciación razonada, estudiando la prueba en sus</p>	<p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i> Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>elementos comunes, así como sus conexiones directas, para poder obtener sus conclusiones en busca de verdad procesal que es el fin supremo del proceso, que en ese sentido y en concordancia con ello, todos los medios probatorios aportados por las partes al proceso deben tener por finalidad acreditar los hechos invocados en sus respectivos escritos de demanda y contestación de la demanda, los cuales deberán estar orientados a producir certeza en el juzgador respecto a los puntos controvertidos.</p> <p>7. DEL REGIMEN LABORAL DE LOS OBREROS DE LAS MUNICIPALIDADES.- Los trabajadores obreros de las Municipalidades inicialmente se encontraron bajo el régimen privado, sin embargo por el periodo del 02 de enero de 1984 al 01 de junio del 2001 pasaron al régimen público, esto es que, estaban regidos por lo previsto en el D.L. 276 y su reglamento, tal como lo estableció la Ley N° 23853 – Ley Orgánica de Municipalidades, vigente desde 02 de enero de 1984 al 01 de junio del 2001 fecha en la que se publicó la Ley 27469 que modificó el artículo 52° de la Ley N° 23853 – Ley Orgánica de Municipalidades que estableció el retorno de los obreros de las municipalidades al régimen privado, lo cual fue ratificado por el artículo 37° de la Ley 27972 publicada el 27 de mayo del 2003 actualmente vigente y que deroga la Ley 23583 y su modificatoria.</p> <p>8. SOBRE EL PRINCIPIO DE LA PRIMACIA DE REALIDAD.- Que, es deber del juzgador establecer cuál ha sido el verdadero status jurídico de la persona que desempeño determinado cargo con el fin de que no se vean vulnerados sus</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>derechos laborales, constitucionalmente reconocidos y que pudieses corresponderle de ser el caso, es por ello que se dice que la existencia de la relación de naturaleza laboral, depende no de lo que las partes hubieran pactado, sino de su situación real, en que el trabajador se encuentre cumpliendo su labor supuestos que tienen su base en el Principio de la Primacía de la Realidad pues la aplicación del derecho del trabajo depende cada vez menos de una relación jurídica subjetiva cuando de una situación objetiva, como existencia es independiente del acto que condiciona su nacimiento debiéndose tener presente, que, en el caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o de los acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir lo que en el terreno de los hechos.</p> <p>9. Que, en efecto en virtud del Principio de la Primacía de la Realidad, que se constituye en un elemento implícito en nuestro ordenamiento concretamente impuesto por la propia naturaleza tuitiva de la Constitución Política del Estado de 1993, que ha visto el trabajo como un deber de derecho en base del bienestar social y medio de la realización de la persona) artículo 22 y además como un objetivo de atención prioritaria del Estado (artículo 23); debe el Juez en caso de discordia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o de acuerdos darle preferencia a lo primero, es decir a lo que ocurre en el terreno de los hechos o de la realidad, esto es se tipifica por la forma y condiciones bajo las cuales se ha postergado el servicio, con prescindencia de la denominación que se le pudieses otorgar a dicha relación.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>10. RESPECTO DEL CONTRATO DE TRABAJO.- En mérito de lo antes indicado, debemos entender que el Contrato de Trabajo se entiende como un negocio jurídico, por el cual un trabajador presta servicios personales, en relación de subordinación a cambio de una retribución económica, de donde se tiene que a efectos de que se configure un contrato de trabajo y existente entre las partes se presenten estos tres elementos esenciales, como son: la prestación personal, la remuneración y la subordinación, (este último elemento hace la diferencia del contrato civil) se encuentran recogidos por el artículo 4° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobada por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.</p> <p>11. EFECTOS DEL CONTRATO LABORAL.- Qué en un acuerdo de voluntades, por más respetable que parezca dichos contratos, cualquiera sea su naturaleza estos deben de cumplir con ciertos requisitos exigidos a fin de que estos contratos pueden operar sin ningún defecto es subjetivo, y que al omitir estos requisitos esenciales acarrearía en consecuencia que operen los mecanismos de una eventual desnaturalización de la naturaleza de cada tipo de contrato. En este sentido tenemos que el contrato de trabajo es necesario el cumplimiento de la obligación, esto es, se concreta a través de su ejecución de tal manera que es la prestación del servicio y no el acuerdo de voluntades, lo que hace que el trabajador se encuentra amparado por el derecho de trabajo bajo este contexto si el contrato de trabajo se transforma en un mecanismo que distorsiona derechos laborales o no permite garantizar los del modo más adecuado, no cabe la menor duda de que el objetivo de licitud predicado por la norma fundamental se ve vulnerado, a lo que se suma el</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>hecho de facilitar que derechos que se consideran constitucionalmente adquiridos e irrenunciables.</p> <p>12. Es así que desde la perspectiva de la relación laboral muchas veces el empleador trata de distorsionar la verdadera relación había entre las partes, con el fin de evadir derechos inherentes a la misma, o muchas veces por desconocimiento de la forma como ésta debe ser tratada y aun cuando se debe tener en cuenta el Principio de Primacía de Realidad (una de las más importantes herramientas del derecho de trabajo) su aplicación debe ser analizada y aplicada con responsabilidad por el juzgador de acuerdo a cada caso en particular, esto debe, ser casuístico y sólo procede si efectivamente hay elementos que permitan distinguir claramente que nos encontramos ante un Contrato de Trabajo.</p> <p>13. DETERMINACIÓN DE LA CONTROVERSI A.- Que, en el escrito de su demanda y en la audiencia de conciliación, la demandante sostiene que ha prestado servicios para la municipalidad demandada desde 01 de agosto del 2008 hasta el 01 octubre del 2015.</p> <p>Por otro lado de la municipalidad demandada reconoce los servicios prestados por la actora en 02 períodos del 01 de agosto del 2008 hasta diciembre del 2014, y luego desde el 09 de junio del 2015 a octubre del mismo año.</p> <p>De lo actuado en autos, la prestación del servicio se encuentra acreditada con: i) La Constancia de Trabajo N° 252-2014-SGRHSI-GAF-MDEA (fojas 23), ii) Los Contratos</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Administrativos de Servicios y sus adendas (fojas 73-97) y iii) Los Recibos por Honorarios Electrónicos de febrero y mayo 2015 (fojas 64-65).</p> <p>Por lo que a manera de conclusión se determina que la prestación del servicio se dio desde el 01 de agosto del 2008 hasta el 01 de octubre del 2015, la misma que fue en tres períodos bajó dos modalidades, la primera mediante contratos administrativo de servicios desde el 01 de octubre del 2008 hasta el 31 de diciembre del 2014, la segunda mediante contratos de locación de servicios del 01 de enero del 2015 08 de junio del 2015; y la tercera, bajo contratos administrativo de servicio desde el 09 de junio del 2015 hasta el 01 de octubre del 2015.</p> <p>14. RESPECTO DE LA NATURALEZA DE LOS SERVICIOS PRESTADOS.- Que, siendo así pasamos a analizar la cuestión de fondo, es decir establecer la naturaleza de los servicios prestados por la actora, para ello debemos analizar si se prestan los tres elementos esenciales de un contrato de trabajo, en mérito el principio de primacía de la realidad; de ello tenemos que de acuerdo a lo contemplado en el primer párrafo del artículo 4° del Texto Único Ordenado Decreto Legislativo N° 728 aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, 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 presume el establecimiento de una relación laboral permanente entre el empleador y el trabajador, en virtud de la</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>cual éste se obliga a prestar servicios en beneficio de aquel de manera diaria, continua y permanente cumpliendo un horario de trabajo.</p> <p>15. Respecto a la prestación personal del servicio, El citado elemento esencial del contrato de trabajo ha quedado plenamente acreditado con las labores desempeñadas por la actora como obrero de limpieza Pública para barrido de calles de la Municipalidad demandada, por lo tanto dicha prestación lo tuvo que realizar de manera personal y directa; toda vez que así lo exigía el emplazada y riéndose por tanto que la actora ha prestado sus servicios de manera personalísima acreditándose si la prestación personal.</p> <p>16. Asimismo, este hecho ha sido corroborado con el propio contrato administrativo de servicio N° 103 de fojas 77a 80, que su la cláusula sexta inciso e) se establece como obligación de la demandante lo siguiente No delegar ni subcontratar total y parcialmente la realización del servicio contratado, (...).” con lo cual se demuestra que la actora ha realizado el servicio de manera personal.</p> <p>17. Respecto a la subordinación, en el mérito que por el tipo de labor desarrollada (Obrera de limpieza pública) es propio que se encontraba bajo subordinación de su empleador, más aún si el contrato administrativo de servicio N° 103 de fojas 77 a 80, en la cláusula sexta se establece lo siguiente “(...) b) Cumplir con la prestación de servicios pactados según el horario que oportunamente le comuniqué a la entidad. c) Se permitirá la entidad la supervisión de la ejecución de servicio sin necesidad</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>de autorización previa cuando así lo considere conveniente (...)"'. Con lo cual se demuestra que la actora se encontraba sujeto a una supervisión y control por parte de la emplazada.</p> <p>18. Asimismo se tiene presente que por el tipo de labor desarrollada (Obrera de limpieza pública) es propio que se encontraba bajo subordinación de su empleador, así también la actora señalado en su escrito de demanda que desempeñe sus funciones se realiza bajo una jornada y horario de trabajo que comprende el lunes a viernes de las 8:00 am. a 5:00 pm. y sábados hasta el mediodía (ver folios 31 con lo cual se demuestra que la actora se encontraba sujeto a una supervisión y control por parte de la emplazada en atención a lo expuesto queda acreditada la presencia de la subordinación.</p> <p>19. Por lo que en el presente caso se puede advertir elementos que acrediten una relación de subordinación, en la aplicación de la STC recaída en el expediente número 02069-2009-PA/TC de fecha 25 de marzo del 2010 fundamento cuatro, en el que se determina de rasgos de laboralidad debe de evaluarse en forma alternativa y no concurrente para determinar si existió una relación de trabajo entre las partes encubierta mediante un contrato civil: "a) control de la sobre la prestación desarrollada la forma en que esta se ejecuta; b) integración de la demandante en la estructura organizacional de la Sociedad; c) la prestación fue ejecutada dentro un horario determinado; d) de la prestación fue de cierta duración y continuidad; e) suministro de herramientas y materiales a la demandante para la prestación de servicios; f) pago de remuneración al demandante; y g) reconocimiento de derechos laborales tales como vacaciones</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>anuales las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y de salud”.</p> <p>20. Finalmente no debemos olvidar que en base a la Presunción De Laboralidad establece en el artículo 23.2 de la Nueva Ley Procesal Del Trabajo, la demandante sólo le competen acreditar la prestación personal de servicios, lo cual ha sido ampliamente acreditado en el presente caso; y por el contrario la parte demandada no ha desvirtuado la subordinación, pese a que la carga de la prueba de este elemento del contrato de trabajo recaída sobre la municipalidad</p> <p>21. En cuanto a la remuneración, tenemos que la contraprestación de este servicio ha sido efectuada en forma mensual y en soles, hecho que no ha sido negado por parte de la demandada; y que ha quedado corroborado con los recibos por honorarios y las boletas de pago CAS aportados por la actora (obran de folios 03 a 21 y de folios 49 a 65), quedando acreditado la percepción por parte de la demandante de una remuneración periódica y fija; por lo que habiéndose verificado existencia de los elementos prestación y subordinación concluimos que la remuneración se encuentra acreditada con la contraprestación efectuada por la demandada.</p> <p>22. De lo expuesto es de concluir que la prestación de servicios fue personal y directa, así mismo se considera la existencia innegable de dependencia y subordinación en la prestación de servicios de la demandante, también se ha probado que dichos servicios han sido remunerados, con lo que se aprecia la existencia de los 3 elementos de un contrato de trabajo</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>(remuneración subordinación y prestación personal de servicio).</p> <p>23. ANÁLISIS DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS REGULADOS POR EL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057.- Conforme a lo señalado por su demanda y a los medios probatorios consistentes en los Contratos Administrativos De Servicios y sus respectivas adendas (hojas 73 y 94) y las boletas de pago CAS que aporta la demandante (hojas 16-21 y 60-63)-; lo cual está reforzado con lo señalado por la emplazada que en su escrito de contestación de demanda reconoce el vínculo de contratación CAS la demandante durante el período de 01 de octubre del 2008 hasta el 31 de diciembre del 2014 , que corrobora lo alegado por la demandante, con lo cual se reconoce de manera fehaciente la prestación de servicios remunerados desde el 01 de octubre del 2008 hasta el 31 de diciembre del 2014, donde hay entre las partes un contrato administrativo de servicios, a fin de que la demandante cumpla las labores de Obrera de limpieza Pública para barrios de calle de la municipalidad demandada.</p> <p>24. Ahora bien según el Artículo IV del Título Preliminar de la Ley Orgánica De Municipalidades, Ley N° 27972, “Los gobiernos locales representan al vecindario, promueven la adecuada prestación de los servicios públicos locales y el desarrollo integral, sostenible y armónico de la circunscripción”. Entre los servicios públicos locales prestados tenemos los Servicios de Saneamiento ambiental, salubridad y salud, que comprende el servicio de proveer del servicio de limpieza pública determinando las áreas acumulación de desechos, rellenos sanitarios y el aprovechamiento industrial de</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>desperdicios. Regular y controlar el aseo, higiene y salubridad en los establecimientos comerciales, industriales, viviendas, escuelas, piscinas, playas y otros lugares públicos locales. Instalar y mantener servicios higiénicos y baños de uso público. Fiscalizar el realizar labores de control respecto de la emisión de humos, gases, ruidosos y demás elementos contaminantes de la atmósfera y el ambiente. Expedir carne de sanidad, lo que obedece a un ejercicio virtual de las funciones de las municipalidades. Respecto a este hecho no ha sido materia de controversia cómo observar en el caso de autos, por lo que se acredita que los servicios y Obras Públicas forman parte de los servicios públicos que brindan el artículo 195° de la Constitución Política del Perú que señala: “Los gobiernos locales promueven el desarrollo y la economía local, y la prestación de los servicios públicos de su responsabilidad, en armonía con las políticas y planes nacionales y regionales de desarrollo. Son competentes para: ...5. Organizar, reglamentar y administrar los servicios públicos locales de su responsabilidad”.</p> <p>25. Con relación al cargo de Obrera de Limpieza pública, tenemos que entre los servicios públicos locales prestados tenemos los servicios de saneamiento ambiental, salubridad y salud que comprende entre otros, el servicio de proveer del servicio de limpieza pública del ornato de la ciudad. Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada reconociendo les los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen de conformidad al artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades de lo que es de concluir que la demandante</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>realizaba labores permanentes de apoyo para la contribución a una de las actividades principales en el ornato de la ciudad (Servicio de Saneamiento ambiental, salubridad y salud).</p> <p>26. Eso sí que de autos se puede apreciar que el cargo para el cual fue contratada la accionante es como Obrera Limpieza pública “barrido de calles” de la MDA, cuya función es propia y permanente de la institución demandada y que conforma lo precisado por el Tribunal Constitucional en reiteradas jurisprudencias se tiene que la labor realizada por la demandante era la de un obrero, por cuanto a que la señalado que las labores de limpieza corresponde a las labores que realiza un obrero (STC N° 49-2011- PA/TC, 1437 -2012-PA/TC entre otros); ahora se debe tener en cuenta el personal obrero, se encuentra dentro del régimen laboral de la actividad privada, regulada por el Decreto Legislativo 728, Ley De Productividad y Competitividad Laboral conforme a lo expresamente establecido en el artículo 37° de la Ley Orgánica de municipalidades (Ley N° 27972).</p> <p>27. En este sentido, en el particular caso de autos, se debe considerar que por imperio de la Ley en el régimen laboral de los trabajadores y obreros de las municipalidades tienen un régimen legal, preestablecido la vigencia el Decreto Legislativo N° 1057. En efecto, la Ley N° 23853 Ley Orgánica de municipalidades establecía en su Artículo 52 que los funcionarios empleados y obreros, así como el personal de vigilancia de las Municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad pública y tienen lo mismo deberes y derechos del Gobierno Central de la categoría</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>correspondiente. Los alcances de este precepto rigieron hasta el 01 de junio del 2001, fecha en que entró en vigencia la Ley N° 27469 estableciendo que los obreros que prestan sus servicios a la municipalidad son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen, criterio que rige actualmente con la oración de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972 del 27 de mayo del 2003 como lo prevé el artículo 37 en forma expresa.</p> <p>28. De esta manera (y a pesar que el tribunal constitucional ha declarado la constitucionalidad del régimen CAS) en el caso de los obreros municipales, al tener un régimen legal contenido en la Ley Orgánica de Municipalidades que les reconoce derechos y beneficios inherentes a dicho régimen, El Decreto Legislativo N° 1057 no puede tener alcances normativos a estos trabajadores, pues estaríamos prefiriendo una norma de menor rango, sin embargo en la práctica encontramos comúnmente este situaciones en donde el empleador optó por aplicar un Decreto Legislativo frente a una Ley Orgánica en tal sentido este conflicto de normas merece ser analizados por esta juzgadora a fin de sustentar su posición.</p> <p>29. Así lo descrito en el fundamento anterior describe un supuesto de antinomia normativa , la cual corresponde ser resuelta utilizando los remedios jurídicos formales que son los siguientes:</p> <p><input type="checkbox"/> Normas superior prima sobre la inferior.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p> <input type="checkbox"/> Norma posterior prima sobre el anterior. <input type="checkbox"/> Norma especial prima sobre la general. </p> <p>30. En función a los criterios de resolución de antinomias citados en el considerado precedente, esta Juzgadora considera que el régimen de contratación laboral de un obrero municipal debe ser establecido en su Ley Orgánica por cuanto:</p> <p>o La fuente normativa que regula esta relación laboral, es el artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades, esto es una norma con rango de ley (Ley N° 27972) cuya jerarquía superior al Decreto Legislativo N° 1057, pues lo contrario significaría desconocer el principio de jerarquía normativa recogido los artículo 51 y 138 de la Constitución.</p> <p>o La Ley Orgánica de Municipalidades una norma especial, que regula la situación laboral y remunerativa de un determinado sector de servidores estatales, que son aquellos que laboran para las municipalidades, por lo tanto, las remuneraciones, beneficios y regímenes laborales que se deriven de esta ley, no pueden ser menoscabados por una norma general, por cuanto como se ha señalado en anterior considerando, la norma especial prima sobre la general, porque el Decreto Legislativo N° 1057 no puede, dado su carácter reglamentario, afectar el contenido de la norma legal, que establece el régimen laboral para el caso de los obreros municipales.</p> <p>31. Adicionalmente a lo expuesto se deberá considerar la aplicación de la norma más favorable al trabajador en materia</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>laboral, encuentra resguardo constitucional en nuestra normativa.</p> <p>Constitución Política Del Estado: Artículo 26°: “En la relación laboral se respetan las siguientes principios: (sic)</p> <p>3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma. (sci).”</p> <p>32. En consecuencia es criterio de esta magistrada que la normativa aplicarse al demandante deberá ser el régimen laboral de la actividad privada y que no puede preferir sea un contrato administrativo de servicios especialmente si antes de su suscripción existía una mejor condición para el reclamante, así para este caso al haberse desnaturalizado el contrato de locación de servicios de la actora éste tenía la condición de trabajador Regido por el régimen establecido por el Decreto Legislativo N° 728, posición que encuentra respaldo en la jurisprudencia nacional:</p> <p>o Sentencia Del Tribunal Constitucional N° 01154-2011-PA/TC: “(...) atendiendo el carácter irrenunciable de los derechos laborales que preconiza el artículo 26° de la Constitución, resulta relevante en las labores administrativas realizadas por la demandante independientemente de la modalidad de contratación hecho que permite concluir que los supuestos contratos de locación de servicios y contratos administrativos de servicios, encubrieron en realidad una relación de naturaleza laboral no civil, por lo que la actora sólo podía ser despedida por causa derivada de su conducta o capacidad laboral que lo justifique (...)”</p> <p>o Casación Laboral 38-2012-La Libertad: “(...) En</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>consecuencia, este extremo del recurso de viene en infundado, máxime si, se ha demostrado fehacientemente, conforme la motivación esgrimida por la sentencia de vista objeto del presente recurso, y que es compartida por este Supremo Tribunal, que la demandante antes de la suscripción de los Contratos Administrativos de Servicios-CAS, ostentaba respecto de su empleadora Municipalidad Distrital de Casa Grande, un contrato de trabajo a tiempo determinado y como tal, había incorporado su patrimonio derechos subjetivos todos los otorgados por el régimen laboral privado, entre los que destacan, la vocación de continuidad (permanencia) del vínculo; razón por la cual-además-, no podía modificar este status laboral, en aplicación del Principio De Irrenunciabilidad de Derechos y Principio Protector, es decir, criterio reiterado en la Casación N° 07-2012-La Libertad, N° 1642-2012-La Libertad, N° 42-2012-La Libertad y Casación N° 028-2012-La Libertad.”</p> <p>o Apartado 2.1.3 del II Pleno Jurisdiccional en materia Laboral realizado el 8 y 9 de Mayo del año 2014: “existe invalidez de los contratos administrativos de servicios (...) Cuando se verifica que previo a la suscripción del Contrato Administrativo de Servicio – CAS el locador de servicios tenía en los hechos, una relación laboral de tiempo determinado encubierta”</p> <p>o Casación N° 14509-2013 LIMA SUR de fecha 18-ago-2014 Fundamento Tercero: “(sic) En el presente caso se ha determinado que en el período anterior a la suscripción del Contrato Administrativo de Servicios, los contratos de locación de servicios encubrieron a una relación laboral a tiempo determinado, la misma que no puede desconocerse en aplicación de los principios de irrenunciabilidad de derechos y</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>principios protectores. (sic) existe una prohibición expresa de novar una relación laboral a tiempo determinado (sic) por otra que otorga de derechos menores a los reconocidos por la primera, conforme se desprende el artículo 78° del TUO del DL 728 aprobado por DS 003-97-TR y que se plasma de más en lo que se conocen doctrina como Principio Protector.</p> <p>33. Respecto a la prórroga automática de los contratos CAS.- Sin perjuicio de lo expuesto precedentemente conviene mencionar también que el propio Tribunal Constitucional en la sentencia de fecha 04 de junio del 2013 recaída en el expediente N° 01512-2012-PA/TC, se pronuncia respecto a la presunción de prórroga automática del contrato administrativo de servicios -CAS- vencido aplicado a los casos de trabajadores que continúen laborando en la respectiva institución, en el sentido que ante el vacío normativo respecto de la situación jurídico-laboral que tiene el trabajador que sigue trabajando en la respectiva institución pese al vencimiento CAS se aplica lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto Supremo 003-97-TR no siendo adecuada ni pertinente la creación de la regla jurisprudencial de prórroga automática del CAS (fundamento 6).</p> <p>34. Pero con mayor nitidez se aprecia el sentido de dicha resolución de preferencia de aplicación del régimen general de la actividad privada para estos casos, cuando señala en su fundamento 8: “(...) Sí conforme lo ha sostenido el tribunal constitucional, el principio de favorabilidad en materia laboral “hace referencia el deber de los operadores jurídicos de aplicar en caso de duda, la fuente formal de derecho vigente más</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>favorable al trabajador, o la interpretación de estas fuentes que les sea más favorable (in dubio Pro operario) (STC 16-2008-PI/TC, fundamento 11) y fundamento y conforme se sostiene en la doctrina laboral autorizada, el principio “pro operario” se expresa diciendo que la norma jurídica aplicable a las relaciones de trabajo y de seguridad social, en caso de duda en cuanto a su sentido y alcance, debe ser interpretada de la forma que resulte más beneficiosa para el trabajador o beneficiario” (...) es absolutamente claro que la condición más favorable para el trabajador está representada por la aplicación del artículo 4 del Decreto Supremo 003-97-TR y con ello la presunción de existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado</p> <p>35. En el presente caso, más allá de toda duda respecto al régimen aplicable los trabajadores municipales está el hecho cierto que su régimen laboral, por mandato expreso de la ley, es el régimen laboral de la actividad privada. Con arreglo a los señalado, en el presente caso, las partes suscribieron consecutivamente Contratos Administrativos de Servicios, a pesar que legalmente la única posibilidad de que la accionante prestara servicios personales a la Municipalidad y bajo subordinación y dependencia trabajo los términos de un contrato sujeto al régimen laboral de la actividad privada, con lo cual para este caso dicho régimen de bienes inaplicable.</p> <p>36. En atención a lo expuesto se puede apreciar que la demandante presto labores en forma continua e ininterrumpida para la Municipalidad demandada ejerciendo funciones como Obrera de limpieza pública “barrido de calles” que son labores</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>de naturaleza permanente de la municipalidad demandada; por lo tanto ha existido entre las partes un contrato de trabajo a tiempo determinado por el periodo comprendido del 01 de agosto del 2008 de 31 de diciembre del 2014.</p> <p>37. Principio de Continuidad en materia laboral.- Es menester invocar uno de los principios iluminó en el derecho del trabajo como es el Principio de Continuidad, que 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 instantáneo de cierto acto sino que duren en el tiempo. La relación laboral no es efímera sino que presupone una vinculación que se prolonga.”(sic). Más adelante y en cuanto a los alcances de este principio señala que “...Una quinta consecuencia es la que no se puede convertir un contrato de duración indeterminada a un contrato de duración determinada” (sic). (Los Principios del Derecho Del Trabajador, Depalma Bs. As. 1998 página 215 y 230).</p> <p>38. De lo expuesto, se debe tener en cuenta que la legislación vigente se encuentra regido por principios, uno de los cuales, como guía rectora, es el llamado Principio de preferencia de la contratación indefinida, que se encuentra plasmado en el artículo 4 Del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR al señalar que toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados se presupone la existencia de un contrato de trabajo a plazo determinado principio que en la actualidad se encuentra reforzado por la regla probatoria prevista en la Nueva</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Ley Procesal del Trabajo N° 29497 cuyo artículo 23.2 establece que acreditada la prestación personal de servicios Se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado salvo prueba en contrario.</p> <p>39. DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS Y CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS SUSCRITO EN EL AÑO 2015.- Conforme a lo señalado por la actora en su demanda y a los medios probatorios consistentes en los Recibos por Honorarios Electrónicos de febrero y mayo el 2015 (hojas 64-65) y el Contrato Administrativo de Servicios y su respectiva adenda (hojas 95-97) los cuales refuerzan lo alegado por la demandante en su escrito de demanda, con lo que se advierte la prestación de servicios remunerados mediante contrato de locación de servicios desde el 01 de enero del 2015 hasta el 8 de junio del 2015; y luego, bajo Contrato Administrativo de Servicio del 09 de junio del 2015 hasta el 01 de octubre del 2015.</p> <p>40. En ese sentido siendo que se ha establecido en los fundamentos precedentes que ha existido entre las partes un contrato de trabajo a tiempo indeterminado por el periodo comprendido de 01 de agosto del 2008 al 31 de diciembre del 2014, la prestación de servicios la demandante no podría ser contratada en ninguna manera bajo un Contrato de Locación de Servicios seguidos de Contratos Administrativos Servicio como ha sido acreditado en el caso de autos.</p> <p>41. Por otro lado, se debe tener en cuenta que la demandante es sobre todo una persona, centro de derechos y obligaciones, su</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>defensa y el respeto de su dignidad</p> <p>son el fin supremo de la sociedad y el Estado, en términos de artículo 1 de la Constitución Políticas del Perú en consecuencia toda su amalgama de normas tanto nacional e internacional debe concluir para el progresivo bienestar de usted y de su familiar, tanto es así, que al hablar de bienestar de la persona humana, no tiene la misma proyección que en diferentes legislaciones latinoamericanas y europeas por lo que se debe tener en cuenta la mejor situación y Por ende La regulación normativa más favorable, lo que conocemos por el Principio Protector, en su variante condición más beneficiosa.</p> <p>42. Respecto a este último principio del profesor Américo Plá Rodríguez, señala que: “La regla de la condición más beneficiosa supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconoció determinada que ella debe ser respetado en la medida que sea más favorable al trabajador que la nueva norma que sea de aplicar”(sic.) (En: Los Principios del Derecho del Trabajo, Ediciones Depalma, Buenos Aires, Tercera Edición, 1998, pág. 108).</p> <p>43. En efecto, siendo que al declararse desnaturalizado El primer contrato la actora era titular de todos los derechos reconocidos a un trabajador comprendido en el régimen laboral del Decreto Legislativo 728, someterlo a un régimen de contratación distinta en la que se le reconocen menores derechos, no solamente es el punto de vista económico sino en lo referido a su estabilidad en el trabajo, implica definitivamente la afectación al principio de condición más beneficiosa que</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>como se tiene anotado se encuentra íntimamente ligado al Principio Protector recogida en el artículo 23 de la Constitución Política del Estado y más específicamente en la última parte del mismo cuando señala que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los Derechos Constitucionales ni desconocer a rebajar la dignidad del trabajador.</p> <p>44. En ese orden de ideas, el Tribunal Constitucional a propósito de la variación del régimen laboral de los obreros municipales ha señalado que la misma practicada de manera unilateral afecta la norma contenida en el artículo 62 de la Constitución Política del Estado que garantiza que los términos contractuales (también los de índole laboral) no pueden ser modificados por las leyes, las mismas que por lo demás no pueden tener efectos retroactivos.</p> <p>45. Asimismo, corresponde invocar el Principio de Progresividad previstos en el artículo 2.1 del Pacto Internacional De Derechos Económicos Sociales y Culturales en el artículo 26 de la Convención Americana Derechos Humanos.</p> <p>46. Al respecto el magistrado supremo Omar Toledo Toribio en su artículo “El Principio de Progresividad y no regresividad en materia laboral”, publicado en Gaceta Constitucional, Tomó 44, Lima, 11 de agosto 2011, página 218 a 227, ha tenido la oportunidad de señalar que: “De las normas internacionales antes citadas se puede colegir que en relación a los Derechos Económicos Sociales y Culturales en adelante DESC, existe la obligación de los Estados partes de garantizar la progresividad</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>de los mismos de lo que se desprende como consecuencia de la prohibición de progresividad de ellos. En función a los regulado por los instrumentos internacionales antes descritos DESC contiene una doble dimensión: la primera a la que podemos denominar positiva lo cual está expresado a través del avance gradual en orden a la satisfacción plena y universal derechos tutelados que supone decisiones estratégicas en miras a la preeminencia o la postergación de ciertos derechos por razones sociales económicas o culturales y la otra a la que podemos denominar negativa que se cristaliza través de la prohibición de retorno o también llamado principio de no regresividad”.</p> <p>47. En ese sentido la orientación de la legislación se debe concretar al desarrollo progresivo, esto es, de mayor protección a los derechos fundamentales de las personas, en este caso en materia laboral.</p> <p>48. En la misma dirección corresponde invocar el principio-derecho de igualdad se encuentra reconocido en el inciso 2) del artículo 2 de la Constitución, según el cual: “Toda persona tiene derecho a: (...) 2. La igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole”.</p> <p>49. Por lo tanto, en la aplicación de los principios antes citados, teniendo en cuenta que está magistrada ha concluido que el trabajador se encontró sujeto a un contrato de trabajo a tiempo indeterminado, la suscripción de contrato administrativo de servicios implicaba des mejorar la situación laboral del trabajador, lo cual afecta la vigencia el principio de continuidad laboral, el principio de la condición más beneficiosa, el</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>principio de progresividad y no regresividad de los Derechos Laborales, el principio protector y el principio de igualdad en las relaciones laborales principios de último cuya garantía se encuentra tutelada por el Convenio 111 Convenio Fundamental de la OIT que forma parte del derecho nacional por lo que ameritó de los citados está magistrada considera que corresponde adicionar los periodos laborados bajo los Contratos Administrativo de Servicios como los Contratos de Locación de Servicios y resulta procedente declarar la existencia de una relación laboral de naturaleza privada a plazo determinado desde el 01 de agosto del 2008 hasta el 01 de octubre del 2015. No siendo estimable las alegaciones de las restricciones presupuestales alegadas por la demandada en aplicación a los principios rectores del derecho laboral, y de la irrenunciabilidad de los Derechos laborales que tiene carácter alimentario y gozan de Amparo constitucional.</p> <p>50. SOBRE LOS ALCANCES DEL PRECEDENTE VINCULANTE EMITIDO POR EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL EN EL EXPEDIENTE N° 5057-2013-PA/TC. Atendiendo que uno de los argumentos de la emplazada es el concurso público, es que la demandante no ingresó por Concurso Público por lo que no le correspondería la desnaturalización del contrato de trabajo en atención al precedente Huatuco, corresponde precisar que para este juzgado no resulta la aplicación el mismo pues si bien nos encontramos ante una sentencia de carácter normativa, ello no impide a esta judicatura inaplicar un precedente a ella se le denomina “distinguish” conforme la jurisprudencia colombiana la ha validado en la sentencia C-836 de 2001 cuando suceda, entre</p>							
--	--	--	--	--	--	--	--

<p>otros, el siguiente supuesto “ a) (...) a pesar de que existen similitudes entre el caso que se de resolver y primero resuelto anteriormente por un alta corte, “existan diferencias relevantes no consideradas en el primero y que impiden igualarlos”. Ese supuesto corresponde con el distinguish del derecho anglosajón. El juez puede inaplicar la jurisprudencia un determinado caso posterior, cuando considere que las diferencias relevantes que mede que medían entre este segundo caso y el caso precedente, exigen otorgar al segundo una solución diferente. La corte no esboza los criterios de los que el intérprete puede valerse para distinguir homologar dos casos similares. Las Cortes sólo indican acertadamente que la similitud o diferencia decisiva debe referirse a la ratio decidendi del primer caso. El tratamiento debe ser igual si la ratio decidendi del primer caso puede aplicarse al segundo porque éste puede subsumirse bajo el supuesto de hecho de aquel. Si esta subsunción no es posible, el juez deberá apartarse de la ratio decidendi del primer caso, introducir una excepción a ella o fundamentar una nueva para el segundo caso.</p> <p>51. De lo antes expuesto podemos concluir que teniendo en cuenta La regulación del precedente vinculante en nuestra legislación, y los pronunciamientos del Tribunal Constitucional al respecto, la judicatura laboral no pueden aplicar el mismo en virtud de carácter normativo del que se encuentra investido, salvo la posibilidad de instrumentar la figura distinguish, esto es, cuando el supuesto de hecho que ha servido para emitir el presidente no se presenta en el caso concreto a resolver.</p> <p>52. Así la situación de hecho el presente caso refiere a una</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>obrero municipal situación distinta a la del Precedente- por lo cual no le resulta aplicable el precedente vinculante expedido por el Tribunal Constitucional recaído en Expediente N° 05057-2013-PA/TC, caso Rosalía Beatriz Huatuco Huatuco, publicado el 5 de junio de 2015, sobre las condiciones para ser considerado trabajador de naturaleza indeterminada, en la medida que los obreros de los gobiernos locales no se encuentran comprendidos en la función pública, sino que le resulta aplicable el régimen laboral del sector privado, regido por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley Del Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, lo que también es indicado en la Casación N° 12475-2014-MOQUEGUA.</p> <p>53. Recientemente, en la sentencia recaída en el expediente N° 06681-2013 el Tribunal Constitucional explica que dicho “precedente” se sustenta indubitablemente en bienes jurídicos relacionados directamente con la idea de carrera administrativa, y no como una noción genérica de función pública por lo que vi en jurídico que busca proteger el “precedente huatuco” es el de la carrera administrativa; y señala que este precedente sólo resulta la aplicación cuando se trata de pedidos de reincorporación en plazas que conforman parte de la carrera administrativa y no frente a otras modalidades de función pública indicando taxativamente en el considerando décimo primero que no forman parte de la carrera administrativa los obreros municipales sujeto a la actividad privada.</p> <p>54. El caso de autos es uno en el que se reclama el reconocimiento de relación laboral de un obrero municipal</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>sujeto a la actividad privada por lo que no le es aplicable el “precedente Huatuco”, estando habilitada la fue suscrita para emitir pronunciamiento respecto de las cuestiones de fondo.</p> <p>55. BENEFICIOS SOCIALES Y ECONÓMICOS SOLICITADOS POR LA DEMANDANTE.- Habiéndose determinado la existencia de una relación laboral por los periodos que pretende su reconocimiento, este juzgado se remitirá al periodo computado desde el 01 de agosto del 2008 hasta el 01 de octubre del 2015, cabe precisar, que a efectos de determinar la remuneración computable que servirá de cálculo de los beneficios demandados para el periodo de mandado, en principio se deben consignar las retribuciones consignadas en los Contratos Administrativos de Servicios y boletas de pago CAS respectivamente en los cuales se advierte que por dichos periodos la retribución de la actora ha sido determinado en soles según el siguiente detalle:</p> <ul style="list-style-type: none"> - de agosto del 2008 a enero del 2011 la suma de S/. 550.00 soles. - de febrero del 2011 a enero del 2012 la suma de S/. 600.00 soles. - de febrero del 2012 octubre del 2012 de la suma de S/. 675.00 soles. - de noviembre del 2012 al 8 de junio del 2015 la suma de S/. 750.00 soles - del 9 de junio del 2015 al 01 de octubre del 2015 la suma de S/. 840.00 soles. <p>56. COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS.- Que,</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>conforme a lo establecido en el artículo 1° del Decreto Legislativo 650° la compensación por tiempo de servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo el de promoción del trabajador y su familia que en virtud a la desnaturalización de los contratos suscritos entre las partes y dado que se ha declarado la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, así como la ineficacia de los contratos suscritos entre las partes en consecuencia la existencia de vínculo laboral entre las partes por el periodo del 01 de abril del 2011 hasta la actualidad, y no habiendo la demandada acreditado el pago de dicho concepto le corresponderá amparar tal pretensión.</p> <p>57. Es así, que teniendo en cuenta lo dispuesto por el texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 650, aprobado por Decreto Supremo 001-97-TR que establece que la Compensación por Tiempo de Servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el 6 en el trabajo y promoción del trabajador y su familia; el artículo 2 y sexta disposición transitoria, establecen que las CTS se deposita semestralmente y anualmente, en la institución elegida por el trabajador; así mismo conforme al artículo 9° de esta Ley, son remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente percibe el trabajador en dinero o especie su labor cualquiera sea la denominación que se de siempre sean de su libre disposición; se incluyen este concepto el valor de la Alimentación principal cuando es proporcionada en especie por el empleador y excluyen los conceptos contemplados en su Artículo 19° y 20°.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

58. Sin perjuicio de lo ya expuesto, es necesario recordar que el artículo 1° del Decreto Ley N° 25807 establece que las entidades públicas no están obligadas a efectuar los depósitos de CTS instituciones bancarias según el artículo 2° del Decreto Supremo 001-97-TR, modificado por la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 30057 (publicada el 4 de julio del 2013), cuando el empleador se entidad de la Administración Pública la compensación por tiempo de servicios que se venga será pagada y directamente por la entidad dentro de las 48 horas de producido el cese y con efecto cancelatorio; en consecuencia teniendo presente que la de relación laboral ha culminado, por lo que el pago de este beneficio procede y atendiendo a que la demandada no cumple hasta la fecha con reconocer los derechos laborales de la demandante se procede, el cálculo del mismo por el período de 01 agosto en 2008 al 01 de octubre del 2015 correspondiendo la actora pago el pago de S/. 5436.66 soles por concepto de Compensación de Tiempo de Servicios conforme al siguiente detalle:

COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS

D.S. N° 001-97-TR- D.U. N° 127-2000

Periodo	Tiempo Promedio	MES Gratific.	Remunerac. Remuner. Computable	Mensual
Deposito C.T.S				
Del	Al	Mes	Día	
1/08/2008	31/10/2008	3		Oct-08 550.00
		-	550.00	137.50
1/11/2008	30/04/2009	6		Abr-09 550.00
		76.39	626.39	313.19

1/05/2009	31/10/2009	6	Oct-09	550.00															
	91.67	641.67	320.83																
1/11/2009	30/04/2010	6	Abr-10	550.00															
	91.67	641.67	320.83																
1/05/2010	31/10/2010	6	Oct-10	550.00															
	91.67	641.67	320.83																
1/11/2010	30/04/2011	6	Abr-11	575.00															
	91.67	666.47	333.33																
1/05/2011	31/10/2011	6	Oct-11	600.00															
	98.71	698.61	349.31																
1/11/2011	30/04/2012	6	Abr-12	637.50															
	100.00	737.50	368.75																
1/05/2012	31/10/2012	6	Oct-12	675.00															
	110.42	785.42	392.71																
1/11/2012	30/04/2013	6	Abr-13	750.00															
	116.67	866.67	433.33																
1/05/2013	31/10/2013	6	Oct-13	750.00															
	125.00	875.00	437.50																
1/11/2014	30/04/2014	6	Abr-14	750.00															
	125.00	875.00	437.50																
1/05/2014	31/10/2014	6	Oct-14	750.00															
	125.00	875.00	437.50																
1/11/2014	30/14/2015	6	Abr-14	750.00															
	125.00	875.00	437.50																
1/05/2015	1/10/2015	5	Oct-15	817.35															
	125.83	944.18	396.03																
Total CTS	S/.5,436.66																		
59. GRATIFICACIONES: Que, en cuanto al extremo referido al pago de las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad que																			

<p>reclama la actora se debe tener presente que conforme lo precisan los artículos 1° y 2° de la ley N° 25139 aplicable por temporalidad, así como lo dispuesto en la ley N° 27735 el monto de cada gratificación será equivalente a la remuneración que percibe el trabajador en la oportunidad que corresponde otorgar el beneficio este beneficio comprende la remuneración básica y las demás cantidades que percibe el trabajador La remuneración básica y a las demás cantidades que perciba el trabajador en forma fija y permanente para tener derecho a gratificación es requisito que el trabajador se encuentra efectivamente trabajando durante la quincena de julio y diciembre respectivamente las gratificaciones ordinarias equivalen a una remuneración íntegra si el trabajador a laborado durante todo el semestre sí ha laborado menos de un semestre las gratificaciones se reducen proporcionalmente en su monto Eva en base a los meses calendarios completos laborados en el periodo correspondiente de conformidad a lo establecido en el numeral 3.4 el artículo 3 del Decreto Supremo número 05-2002-TR modificado por el Decreto Supremo 017-2002-TR en el caso de autos debe tenerse presente que la demandante pretende el pago de gratificaciones por julio y diciembre todo el período demandado y siendo que los actuados acreditado haber honrado estos conceptos de manera parcial a favor de la actora según se advierte de las boletas de pago CAS adjuntados en autos siendo así de bien enfundado en partes de extremo reclamado debiendo restarse los pagos efectuados por la demandada por lo que corresponde el pago de S/. 7952.67 soles por conceptos y gratificaciones conforme al siguiente detalle:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Periodo</th> <th>Ingresos</th> <th>Remuner.</th> <th>Computable</th> </tr> <tr> <th>Tiempo</th> <th>Sub. Total</th> <th>Gratificac.</th> <th>Gratificac. Pagadas</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Periodo	Ingresos	Remuner.	Computable	Tiempo	Sub. Total	Gratificac.	Gratificac. Pagadas																
Periodo	Ingresos	Remuner.	Computable																					
Tiempo	Sub. Total	Gratificac.	Gratificac. Pagadas																					

	Dcto.	Foja	Total Gratificaciones															
			Meses	Días														
Dic-08	550.00	550.00	5	458.33														
	458.33																	
Jul-09	550.00	550.00	6	550.00														
	550.00																	
Dic-09	550.00	550.00	6	550.00														
	550.00																	
Jul-10	550.00	550.00	6	550.00														
	550.00																	
Dic-10	550.00	550.00	6	550.00														
	550.00																	
Jul-11	591.67	591.67	6	591.67														
	591.67																	
Dic-11	600.00	600.00	6	600.00														
	600.00																	
Jul-12	662.50	662.50	6	662.50														
	662.50																	
Dic-12	700.00	700.00	6	700.00														
	700.00																	
Jul-13	750.00	750.00	6	750.00														
	750.00																	
Dic-13	750.00	750.00	6	750.00	300	18												
	450.00																	
Jul-14	750.00	750.00	6	750.00	500	18												
	250.00																	
Dic-14	750.00	750.00	6	750.00	600	98												
	150.00																	
Jul-15	761.00	761.00	6	761.00														
	761.00																	

<p>Oct-15 Truncas 750.00 3 1 379.71 379.17 Total Gratificaciones S/. 7952.67 GRATIFICACIONES (Ley N° 27735, D. S. N° 005-2002-TR)</p> <p>60. VACACIONES NO GOZADAS EN INDEMNIZACIÓN POR FALTA DE GOCE VACACIONAL: En cuanto a la remuneración vacacional de los periodos reclamados en la demanda se debe tener presente que el Decreto Legislativo N° 713 consolida la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada y conforme sus artículos 10° y 15°, los trabajadores tienen derecho a 30 días calendarios de descanso vacacional pagado por cada año completo de servicio derecho que está condicionado al cumplimiento de rigo el establecido en la misma Ley. Además la artículo 23° de precitado Decreto Legislativo señala que el empleador debe pagar una remuneración por el trabajo realizado, otra por el descanso a vacacional adquirido y no gozado, y adicionalmente una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso (se abonan sólo de remuneraciones ya que la remuneración por haber laborado en vacaciones entiende que se pagó oportunamente). A lo antes descrito se suele denominar la “triple vacacional”. En cuanto a la indemnización por falta de gozo vocacional demandada, debe tenerse presente que en autos no gran medios de prueba por el cual se acredite haber otorgado descanso físico al actor luego de cumplido su</p>							
--	--	--	--	--	--	--	--

récord vacacional, más aún si su labor ha sido continuo ininterrumpido por lo que en forma adicional al concepto de descanso ocasional que le corresponde abonar, es procedente amparar la indemnización reclamada, al no haber hecho uso de su descanso físico luego de cumplido el récord vacacional, por lo que corresponde serán parada las pretensiones que comprenden el descanso vacacional adquirido y no gozado, y adicionalmente una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso; en la suma de S/. 10,222.33 soles, conforme se aprecia del siguiente detalle:

VACACIONES

Vacaciones Tipo	Periodo de max. Remun. O Jornal	Goce Básico	Tiempo Vacaciones	Efectivo No
Gozadas	Indemnización	Total	Vacaciones	
Desde	Hasta			
2008-2009	1/08/2009	31/07/2010	1A	Doble
	840.00	840.00	840.00	1680.00
2009-2010	1/08/2010	31/07/2011	1A	Doble
	840.00	840.00	840.00	1680.00
2010-2011	1/08/2011	31/07/2012	1A	Doble
	840.00	840.00	840.00	1680.00
2011-2012	1/08/2012	31/07/2013	1A	Doble
	840.00	840.00	840.00	1680.00
2012-2013	1/08/2013	31/07/2014	1A	Doble
	840.00	840.00	840.00	1680.00
2013-2014	1/08/2014	31/07/2015	1A	Doble
	840.00	840.00	840.00	1680.00
Truncas		2M 1D	Truncas	840.00

	<p>142.33 142.33</p> <p>10222.33</p>	<p>Total Vacaciones S/.</p> <p>61. INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO: Sobre este extremo peticionado, antes de analizar el tema de fondo es necesario emitir pronunciamiento sobre el plazo de caducidad de la pretensión de indemnización por despido arbitrario puesto que de conformidad con el artículo 2006 del Código Civil, la caducidad puede ser declarada de oficio o petición de parte. Es así que la caducidad se debe tener presente que tal situación en sentido estricto bien hacer la pérdida del derecho entablar una demanda proseguir la demanda iniciada en virtud de no haberse propuesto la pretensión procesal dentro del plazo señalado por la ley.</p> <p>62. En tal sentido, en primer lugar corresponde señalar que las acciones de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad se encuentran sujetas a el plazo de caducidad de 30 días naturales contemplado en el artículo 36° del Decreto Supremo N° 003-97-TR; que no obstante que la citada norma precisa que el plazo de caducidad no se encuentra sujeto a interrupción ni que lo enerve la considerados 2 causales de suspensión del mismo a saber a) la imposibilidad material de accionar ante un tribunal peruano por encontrarse el trabajador fuera del territorio nacional e impedido de ingresar a él y b) por falta de funcionamiento del Poder Judicial; que, precisamente el</p>													
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>concepto de falta de funcionamiento del Poder Judicial ha sido desarrollado por el artículo 58° del reglamento del Decreto Legislativo N° 728 (Decreto Supremo 001-96-TR), según el cual se entiende por tal además de los días de suspensión del despacho judicial conforme al artículo 247° de la Ley Orgánica del Poder Judicial aquella situación que por caso fortuito o fuerza mayor impiden su funcionamiento.</p> <p>63. Que, a mayor abundamiento el Tribunal Constitucional en la sentencia de fecha 30 de enero del 2004, expedida en el Expediente N° 1049-2003 AA/TC, ha señalado que en la aplicación de lo dispuesto en el artículo 124° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial - que prescribe que las actuaciones judiciales se realizan en días hábiles - un día en que se paralizan las labores judiciales y un punto de vista puede considerarse que si bien en la cita a sentencia el máximo intérprete de la Constitución considera que los días transcurridos durante la huelga de los trabajadores del Poder Judicial no deben ser incluidos en el cálculo del plazo para la interposición de la demanda no has inscrito la suspensión de plazo de caducidad a esa única causal- huelga en el Poder Judicial- como sugiere una interpretación restrictiva del citado pronunciamiento Es el órgano de control constitucional no utiliza la expresión “sólo” en ninguna parte de la sentencia, sienta que a mayor abundamiento, en la referida resolución se hace mención a que el artículo 36° del Decreto Legislativo N° 728 establece que el plazo de caducidad se suspende por falta de funcionamiento del Poder Judicial.</p> <p>64. Que, además por acuerdo N° 1 emitido por el Pleno</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Jurisdiccional del año 1999, se estableció que para efectos de la suspensión del cómputo del plazo de caducidad a qué se refiere el artículo 36° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral se aplican íntegramente las disposiciones contenidas en el artículo 58° del Decreto Supremo N° 01-96-TR, en la medida en que se desarrolla el concepto de falta de funcionamiento del Poder Judicial previsto en el acotado artículo; hecho este corroborado por numerosos fallos casatorios, tales como las Casaciones Números: 1797-2000-ICA del veintidós de enero del dos mil uno expedida por la Sala Transitoria Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República publicada en la Separata De Casaciones del Diario Oficial “El Peruano”, el treinta de marzo del dos mil uno, página siete mil treinticinco en la cual la indicada Sala señala textualmente: “Que el primer párrafo del artículo treintiséis del Decreto Supremo número cero cero tres guion noventa y siete guion TR señala que el plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido es de treinta (30) días naturales, pero ello debe concordar se con el cuarto párrafo de la norma en mención la cual indica que dicho plazo se suspende mientras dure el impedimento de accionar por falta de funcionamiento del poder judicial por otro lado, según el artículo cincuentiocho del Decreto cero cero uno guion noventa y siete guion TR (Reglamento del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número setecientos veintiocho) se entiende por falta de funcionamiento del Poder Judicial entre otros la suspensión del despacho judicial, conforme al artículo doscientos cuarenta y siete Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial razón por la que no se computan los días sábados, domingos y</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>feriados no laborables, por no existir despacho judicial en ellos...” (Sic); y, la sentencia Número 647 - 2001 - CALLAO del tres de agosto del dos mil uno publicada en la separata de casaciones del Diario Oficial el peruano del primero de octubre del dos mil uno página siete mil setecientos noventa expedida por la Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la República la que textualmente señala en su considerando sexto: “Que, en este orden de ideas cabe advertir que entre la fecha de cese del actor a producir a partir del catorce de octubre de mil novecientos noventa y ocho (según la carta corriente a fojas veinticuatro) y la presentación de la demanda (diez de noviembre de mil novecientos noventa y ocho) no ha transcurrido el plazo exigido por ley tanto más si como resultado anteriormente este Supremo Tribunal (Casación número mil setecientos noventa y siete guion dos mil guion ICA de fecha veintidós de enero del dos mil) el cómputo de plazo de caducidad se suspende mientras dura el impedimento de accionar por falta de funcionamiento del Poder Judicial. Para este efecto de acuerdo al artículo cincuentiocho del decreto supremo número cero cero uno guion noventa y seis guion TR, se entiende por falta de funcionamiento del Poder Judicial entre otros, la suspensión del despacho judicial, conforme al artículo doscientos cuarenta y siete de la Ley Orgánica del Poder Judicial por no existir despacho judicial en ellos” (Sic).</p> <p>65. Que, siendo así, para la contabilización del plazo de caducidad se deberá tener presente sólo los días hábiles, en razón de que los días que no lo sean no se desarrolla el despacho judicial.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>66. Que, por otro lado, debe considerarse que de conformidad con lo dispuesto por el artículo 28° del Decreto Legislativo Nro. 910, el plazo de caducidad en materia laboral se suspende a partir de la fecha en que cualquiera de las partes solicita la audiencia de conciliación y hasta la fecha en que concluye el procedimiento.</p> <p>67.- Que, siendo ello así, en el caso de autos del plazo de caducidad comienza a contarse desde el 01 de octubre del 2015, fecha de cese de la actora, hasta el 28 de marzo del 2016 fecha de interposición de la demanda conforme al sello de recepción del Centro De Distribución General de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, de hojas 27, en consecuencia el plazo de caducidad si había transcurrido con exceso a la fecha de interponerse la presente acción pues incluso descontando se los días que existió falta de funcionamiento del poder judicial entendiéndose los mismos como los días sábados domingos y feriados no laborables, los de duelo judicial y nacional inicio de año judicial y día del juez tal cómo se encuentran precisados en la casación expedida por la Corte Suprema (Expediente N° 1797-2000-ICA), se concluye que ha transcurrido en exceso los 30 días que exige la ley para interponer válidamente la presente acción la cual ha sido Interpuesto sobrepasando el plazo de 30 días hábiles no advirtiéndose ninguna causal señalada por ley que determinan la suspensión o interrupción del plazo de caducidad, entonces el derecho ha caducado motivos por los cuales debe declararse improcedente este extremo de la demanda.</p> <p>68. OBLIGACIONES DE LA DEMANDADA: En</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>consecuencia por las pretensiones con contenido económico amparadas en armonía con el artículo 31 de la Ley N° 29497 Nueva Ley Procesal de Trabajo debe ordenarse el pago de S/. 23,611.66 (VEINTITRES MIL SEISCIENTOS ONCE CON 66/100 SOLES) por los conceptos amparados en los fundamentos anteriores y conforme siguiente cuadro de resumen:</p> <p>RESUMEN COMPENSACIO POR TIEMPO DE SERVICIOS 5,436.66 GRATIFICACIONES 7952.67 VACACIONES 10222.33 TOTAL BB.SS. S/. 23,611.66</p> <p>69. PAGO DE INTERESES LEGALES: A los montos amparados corresponderá adicionar los intereses legales previstos por Decreto Ley 25920- excepto la CTS, que corresponde los intereses financieros, pues de conformidad a lo dispuesto en el artículo tercero de esta norma “El interés legal sobre los montos adeudados por el empleador se devengan a partir del siguiente de aquel en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo, sin que sea necesario que el trabajador afectado exija, judicial o extrajudicialmente, el cumplimiento de la obligación al empleador o pruebe haber sufrido algún daño”; en consecuencia, corresponderá agregar los intereses legales desde la fecha en que se produjo el incumplimiento, teniendo se presente para ello la fecha en que se generó cada derecho; esto es mensual para el reintegro de remuneraciones anual para las</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>vacaciones, semestral para las gratificaciones, dichos montos que serán calculados en ejecución de Sentencia.</p> <p>70. PAGO DE LOS COSTOS Y COSTAS: En relación a la condena en costos del proceso, esta puede ser determinada en la sentencia tal como lo propone el último párrafo del artículo 31° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, por lo tanto en la aplicación de la séptima disposición complementaria de la Ley antes referida se dispone señala: “En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos”, sin embargo, tal facultad cortos de legislador al Juez tiene que necesariamente sustentarse en la conducta procesal de la parte demandada, esto es, corresponderá tal condena, en otros supuestos, en aquellos en los cuales hubiese existido ánimo dilatorios hubiese dificultado el acceso a los medios probatorios, situación que no se ha dado presente en el proceso, siendo así, no se dispone el pago de costos en favor del accionante; además con relación a las costas de la demandada se encuentra exonerada del pago con arreglo a Ley.</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00799-2016-0-3208-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Lima Este, Lima.

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

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

LECTURA. El cuadro 2, revela que la **calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **muy alta.**

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

respectivamente. En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos: razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbados; razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; 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. Asimismo, en la motivación del derecho se encontraron los 5 parámetros previstos: razones orientadas a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada(s) ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; razones orientadas a interpretar las normas aplicadas; razones orientadas a respetar los derechos fundamentales; razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.

Cuadro 3: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia sobre Indemnización por Despido Arbitrario y Pago de Beneficios Sociales; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el expediente N° 00799-2016-0-3208-JR-LA-01, Distrito Judicial de Lima Este, Lima. 2017

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>III. DECISIÓN:</p> <p>Por estos fundamentos y administrando Justicia nombre en la Nación de conformidad con lo establecido por el Artículo N° 138° de la Constitución Política del Perú vigente; la Señora Juez del Juzgado De Trabajo Permanente - Zona 03 de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, RESUELVE:</p> <p>1) DECLARA FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por GMUDG contra MDA, sobre reconocimiento relación laboral y otros.</p> <p>2) DECLARÓ la condición laboral de la demandante como trabajadora obrera con contrato de trabajo a plazo indeterminado regulado por el Decreto Legislativo N° 728,</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/<i>Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado</i>). Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. No cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos</i></p>				X							

	<p>desde el 01 de agosto del 2008 hasta el 01 de octubre 2015.</p> <p>3) ORDENO que la demandada CUMPLA CON PAGAR LOS BENEFICIOS SOCIALES referidos a la Compensación por Tiempo De Servicio, Gratificaciones y Vacaciones a favor de la demandante en la suma de S/. 23,611.66 (VEINTITRES MIL SEISCIENTOS ONCE CON 66/100 SOLES) por los periodos amparados y conforme a la liquidación efectuada en la presente sentencia.</p> <p>4) DECLARO IMPROCEDENTE el pago de la indemnización por despido arbitrario.</p> <p>5) Se CONDENA al demandado, al pago de intereses legales de los extremos amparados en esta resolución, los que se liquidan en ejecución de Sentencia.</p> <p>6) SE EXIME de las costas y costos a la parte vencida.</p> <p>7) Notifíquese.-</p>	<p><i>tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</i></p>										
<p>Descripción de la decisión</p>		<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>					<p>X</p>					<p>9</p>

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

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00799-2016-0-3208-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Lima Este, Lima.

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

LECTURA. El cuadro 3, revela que la calidad de la **parte resolutive de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: alta y muy alta; respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: resolución de todas las

pretensiones oportunamente ejercitadas; resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas, aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia y la claridad; mientras que 1: evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, no se encontró. 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 Indemnización por Despido Arbitrario y Pago de Beneficios Sociales; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N° 00799-2016-0-3208-JR-LA-01, Distrito Judicial de Lima Este, Lima. 2017

Parte expositiva de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
Introducción	<p align="center">CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE</p> <p>Sala Laboral Permanente</p> <p>EXP. N° 00799-2016-0-3208-JR-LA-01</p> <p>EXPEDIENTE : 00799-2016-0-3208-JR-LA-01</p> <p>DEMANDANTE : GMUDG</p> <p>DEMANDADO : MDA</p> <p>MATERIA : INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS</p> <p>RESOLUCION NUMERO DOS</p> <p>Santa Anita, Quince de Diciembre del dos mil dieciséis.</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple.</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple.</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple.</i></p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. No cumple.</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de</i></p>				X						

	VISTOS:	<i>tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i>										
Postura de las partes	<p>En Audiencia Pública realizada el diecinueve de diciembre del dos mil dieciséis; con inasistencia de ambas partes pese a estar debidamente notificada interviniendo como magistrado ponente el Juez Superior Néstor Eduardo Pomareda Chávez Bedoya, esta sala laboral emite la siguiente resolución:</p> <p>I. ANTECEDENTES:</p> <p>Resolución apelada. Viene en grado de apelación la Sentencia N° 123-2016-JPT-ZONA03-SMMS con Resolución N° 09 de fecha 04 de octubre del 2016 obrante a fojas 145 a 148 que fue declarada FUNDADA EN PARTE la demanda impuesta por GMUDG contra la MDA sobre RECONOCIMIENTO DE VÍNCULO LABORAL Y OTROS, declara condición laboral de la demandante como trabajadora obrera con contrato de trabajo a plazo indeterminado regulado por el Decreto Legislativo N° 728, desde el 01 de agosto del 2008 hasta el 01 de octubre del 2015. Ordena que la demandada cumpla con pagar los</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple.</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple.</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. Si cumple.</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explícita el silencio o inactividad procesal. No cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>				X					8	

<p>Beneficios Sociales referidos a Compensación por Tiempo De Servicios, Gratificaciones y Vacaciones a favor de la demandada ante el monto de S/. 23,611.66. Declara improcedente el pago de indemnización por despido arbitrario y condena al demandado al pago de intereses legales que se liquidarán en sentencia. Se exime de las costas y costos a la parte vencida.</p> <p>II. FUNDAMENTOS DE AGRAVIO:</p> <p>La parte demandada interpone recurso de apelación, con fecha 11 de octubre del 2016 obrante a fojas 161 a 165 contra la resolución presentada en el párrafo anterior, señalando como agravios los siguientes:</p> <p>i. La demandada ha demostrado que ha realizado pagos periódicos a la demandante conforme los documentos probatorios presentados por ella misma en la demanda, los cuales acreditan que se ha suscrito contratos CAS desde agosto hasta octubre del 2015 en el área de limpieza, no teniendo derecho a beneficios laborales.</p> <p>ii. Existe nulidad de sentencia, toda vez que a la audiencia</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>de juzgamiento programada no asistieron las partes, y conforme a la ley procesal laboral se debió esperar a que una de las partes solicite dentro de las 30 días posteriores nueva audiencia a fin de proseguir con el proceso, y si éstos no lo hacen deberían de haber salvado por el del proceso recae en nulidad.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00799-2016-0-3208-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Lima Este, Lima.

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

LECTURA. El cuadro 4, revela que la calidad de la **parte expositiva de la sentencia de segunda instancia** fue de rango **alta**. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes que fueron de rango: alta y alta, respectivamente: En la introducción, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes, y la claridad; mientras que 1: aspectos del proceso, no se encontró. De igual forma en, la postura de las partes se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación y el objeto de la impugnación; y la claridad mientras que 1: evidencia la pretensiones de la parte contraria al impugnante evidencia, no se encontró.

	<p>Segundo: En relación al agravio vertido por el emplazado en el primer párrafo de la presente, debemos empezar precisando la definición de obrero, como aquella persona trabajadora que realiza trabajo preponderadamente manual, qué se diferencia del empleado porque este último cumple una labor preponderadamente intelectual diferencia que debemos tener presente para el presente caso, toda vez que la demandante efectuado una labor de obra de limpieza Pública para el programa de barrio de calle de la MDA, dicha información se obtiene de las boletas de pago los contratos y adendas suscritos entre las partes, por lo que se concluye que el demandante laboró en calidad de obrero para la Municipalidad demandada.</p>	<p><i>prueba, para saber su significado).</i> Si cumple. 4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i> Si cumple. 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>											
<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>Tercero: Ahora bien, los gobiernos locales, ejercen sus atribuciones y despliegan sus actos conforme a la Constitución Política del Perú y la Ley especial que la regula en este caso la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972, lo dispone expresamente en el artículo VII que: “Los gobiernos locales están sujetos a las leyes y disposiciones que, de manera general y de conformidad con la Constitución Política del Perú, regulan las actividades y funcionamiento del Sector Público (...)”.</p> <p>Cuarto: La Ley Orgánica de Municipalidades desde su creación definido el régimen laboral del personal que labora en su ámbito, acaeciendo en el tiempo modificaciones que en Doctrina se ha denominado sucesión normativa. Por ejemplo, el artículo 52° de la anterior Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 23853, disponía: “Artículo 52.- Los funcionarios, empleados y obreros, así como el personal de vigilancia de las municipalidades son servidores</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> Si cumple. 2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i> Si cumple. 3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i> Si cumple.</p>					X						20

<p>públicos sujetos exclusivamente al régimen laboral de la actividad pública y tienen los mismos deberes y derechos de los del Gobierno Central de la categoría correspondiente; (el resaltado es nuestro). Cada Municipalidad elabora su escalafón de personal, de acuerdo con la Legislación vigente y homologa sus remuneraciones, con arreglo al artículo 60° de la Constitución (el resaltado es nuestro). Dicho artículo fue modificado por la Ley N° 27469 quedando redactado del modo siguiente:</p> <p>“Artículo 52.- los funcionarios y empleados, así como el personal de vigilancia de las municipalidades, son servidores públicos sujetos exclusivamente al régimen laboral de la actividad pública y tienen los mismos deberes y derechos de los del Gobierno Central de la categoría correspondiente. Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen...” (el resaltado es nuestro).</p> <p>La actual Ley Orgánica de Municipalidades la Ley N° 27972, que fue publicada el 27 de mayo del 2003, en su Artículo 37° establece:</p> <p>“ARTÍCULO 37.- RÉGIMEN LABORAL</p> <p>Los funcionarios y empleados de las municipalidades de se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme ley.</p> <p>Los obreros que presta sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a</p>	<p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i> Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>dicho régimen.”</p> <p>Quinto: Cómo se advierte, Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27469 y la actual Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972 han considerado al personal obrero que presta servicios a las municipalidades como servidor público sujetos al régimen laboral privado. Ahora, bien, la demandada no ha negado que la actora se desempeña como obrera jardinera, dentro del Programa de Ecología y Áreas Verdes de la MDA; en tal virtud se desprende que el actor laboraba para la entidad demandada contribuyendo el cumplimiento de rol que el artículo 195° de la Constitución Política atribuye a tales órganos de gobierno determinadas funciones y competencias, al establecer que, “Los gobiernos locales promueven el desarrollo y la economía, y la prestación de los servicios públicos de su responsabilidad (...).</p> <p>Sexto: También es importante destacar que el Tribunal Constitucional ha señalado En diversas sentencias Cómo es las recaídas en los Expedientes N° 04779-2011-PA/TC, N° 1758-2009-PA/TC, qué del contenido y naturaleza de las labores desarrolladas por el demandante se puede determinar que la labor desempeñada es la de un obrero, como es el caso del desarrollo de un trabajo con prestaciones de naturaleza permanente por ser prestadas de manera diaria de forma permanente, por ser prestados de manera diaria y que constituye funciones principales de la municipalidades.</p> <p>Séptimo: En la ley de Servicio Civil N° 30057, publicada el 4 de julio del 2013, en su Primera Disposición Complementaria</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Final se dispone lo siguiente: “No están comprendidos en la presente Ley los trabajadores de las empresas del Estado, sin perjuicio de lo dispuesto en la tercera disposición complementaria final del Decreto Legislativo 1023, así como los servidores civiles del Banco Central de reserva del Perú al Congreso de la República la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria la Superintendencia de Banca Seguros y AFP y la Contraloría General de la República ni los servidores sujetos a carreras especiales. Tampoco se encuentran comprendidos los obreros de gobiernos regionales y gobiernos locales”. (Énfasis y subrayado es agregado).</p> <p>Octavo: Teniendo en cuenta lo expresado, siendo que la actora ha desempeñado labores de obrera, dentro del programa de barrido de calles de la dichas labores por ser actividades prestados de forma diaria continuar y por ser actividades llevadas a cabo para cumplir funciones exclusivas de la demandada y en atención a que la Ley Orgánica de Municipalidades constituyen la norma especial que regula los actos atribuciones y competencias y en tanto en ella se define que los obreros se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada debe entenderse que la actora debió de ser incorporado a la municipalidad en calidad obrero y bajo el régimen laboral de la actividad privada.</p> <p>Noveno: En dicho orden de ideas se llega a la conclusión que el sombrero de la municipalidad es efectivamente son servidores públicos tal como la misma Ley Orgánica de Municipalidades vigente lo señala, porque elaboran para órgano de gobierno Local, pero ello no implica que para ser calificados como tal,</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>deben ingresar a laborar mediante concurso público, menos aún no resulta aplicable a lo dispuesto en el Decreto Legislativo 276 ni su reglamento para determinar los alcances de ser denominado servidor público, no teniendo asidero legal lo manifestado por la apelante en este extremo, más aún cuando estas normas regulan de manera exclusiva el régimen laboral de los trabajadores públicos de carrera en la cual no se encuentran incluidas la demandante ya que es obrera y cómo se ha mencionado no se encuentran dentro de la carrera pública, desestimándose esté extremo de la apelada.</p> <p>Decimo: Ahora bien, no obstante que la Ley Orgánica de Municipalidades ha definido el marco legal de la contratación de los obreros que prestan servicios para las municipalidades, la Municipalidad demandada optó por contratar al trabajador bajo los Contratos Administrativo de Servicios. Al respecto es menester mencionar que si bien la emplazada tiene derecho a la contratación de sus servidores éstas deben realizarse en concordancia con el artículo 2° numeral 14° de la Carta Magna el cual reconoce el derecho de la contratación con fines lícitos, siempre que no se contravengan leyes de orden público. Debiendo tener presente que las leyes presupuestales son el marco normativo que deben cumplir entre otros organismos del estado de las municipalidades específicamente en cuanto a la contratación del personal a su cargo estando que en ella se dispone que toda contratación debe contar con plaza presupuestada, sin embargo ello no implica que la Municipalidad contrate al personal obrero cuyo régimen laboral es privado, por el contrato administrativo de servicios, tal como ha ocurrido en el caso de autos.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Décimo primero: De este modo, si el contrato de trabajo se transforma en un mecanismo que distorsiona derechos laborales o no permite garantizarlos de modo pleno, o los vacía en su contenido, no cabe la menor duda de que el objetivo de la licitud previsto en la norma fundamental se ve vulnerado. En ese sentido, queda claro que la suscripción de los contratos de locación de servicios, por el periodo del 01 de Enero del 2015 hasta el 8 de Junio del 2015, así como también los contratos CAS, de acuerdo al Régimen Laboral Decreto Legislativo N° 1057 y sus Modificaciones suscrito entre las partes entre el periodo 01 de octubre del 2008 hasta el 30 de diciembre del 2014 y el otro período entre el 9 de junio del 2015 y el primero de octubre del 2015. Por parte del actora, atenta contra lo señalado en la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972, ya que esta norma especial establece que el Régimen Laboral de los obreros es el régimen laboral de la actividad privada. Asimismo, la Ley Orgánica de Municipalidades detenta un carácter de Ley Orgánica, primando, por ende, por sobre cualquier otra ley, por lo que se tiene presente que existe entre el demandante y la demandada una relación laboral dentro del régimen de la actividad privada desde el 01 de Agosto del 2008 al 01 de Octubre del 2015.</p> <p>Décimo Segundo: Cabe precisar que los Contratos Administrativos de Servicios son de naturaleza pública y además el Tribunal Constitucional mediante STC número 002-2010-PI/TC, estableció erga omnes la Constitucionalidad del Decreto Legislativo número 1057, sin embargo dicha argumentación no resulta aplicable al presente ni menos enerva</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>la validez de la cita de apelación, en tal sentido no resulta atendible los argumentos de apelación respecto a la sentencia del Tribunal Constitucional.</p> <p>Décimo Tercero: Por otro lado, es necesario invocar que el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales constituye un elemento central que el ordenamiento laboral confiar al trabajador con el fin de restarle eficacia y la privación voluntaria por el trabajador de sus derechos laborales reconocidos a nivel legal o convencional principio constitucional que se encuentra recogido en el inciso 2) del artículo 26° de la Constitución Política de 1993, y producida por la Ley Procesal del Trabajo del artículo III del Título Preliminar.</p> <p>Décimo cuarto: También el Principio de Preferencia de la Contratación Indefinida, que se encuentra plasmado el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, al señalar que en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, principio que en la actualidad se encuentra reforzado por la regla probatoria prevista en la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497 cuyo artículo 23.2 establece que acreditada la prestación personal de servicio se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario.</p> <p>Décimo Quinto: En ese sentido, en el presente se ha establecido de la existencia de un contrato de trabajo a tiempo indeterminado a partir del 01 de agosto del 2008 al 01 de octubre del 2015, por lo que la contratación a través del</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Contrato Administrativo de Servicio, lesiona el principio protector recogido el artículo 23° de la Constitución Política del Estado y más específicamente en la última parte del mismo cuando señala que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los Derechos constitucionales ni desconocer a rebajar la dignidad del trabajador. Respecto a este último principio el Profesor Américo Plá Rodríguez, señala que: “La regla de la condición más beneficiosa supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y determinada que ella debe ser respetada en la medida que sea más favorable al trabajador sea la nueva Norma que se ha de aplicar”.</p> <p>Décimo Sexto: De otro lado, sobre la nulidad de la sentencia señalada como agrario por la demandada, sustentada que la audiencia de juzgamiento programada no asistieron las partes, y conforme a la ley procesal laboral se debió esperar que una de las partes solicitud dentro de los 30 días posteriores nueva audiencia fin de proseguir con el proceso, y si éstos no lo hacen deberían haberse archivado, por ende el proceso recae en nulidad. Es preciso indicar que a fojas 139 obra en autos el escrito de solicitud de la demanda ante el mismo que solicita programar fecha y hora para la continuación de audiencia siendo así que debe desestimarse está agravio de la demandada.</p> <p>Décimo Séptimo: Finalmente, este Colegiado debe advertir, que los montos calculados en la liquidación de la sentencia por Beneficio Sociales estos no han sido de materia de apelación, siendo que no son materia revisión para esta Sala, debiéndose confirmar el monto determinado por el A quo en la sentencia venida en grado.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00799-2016-0-3208-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Lima Este, Lima.

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

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

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

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

Cuadro 6: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia sobre Indemnización por Despido Arbitrario y Pago de Beneficios Sociales; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el expediente N° 00799-2016-0-3208-JR-LA-01, Distrito Judicial de Lima Este, Lima. 2017

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 IV. DECISIÓN Por estos fundamentos expuestos, y de conformidad con el literal a) del artículo 4.2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, administrando Justicia nombre de la Nación. RESUELVE: CONFIRMAR la Sentencia N° 123-2016-JPT-ZONA03-SMMS con Resolución N° 09 de fecha 04 de Octubre del 2016 obrante a fojas 145 a 158, que declara FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por GMUDG contra la MDA sobre RECONOCIMIENTO DE VÍNCULO LABORAL Y OTROS, declara condición laboral de la demandante como trabajadora obrera con contrato de trabajo a plazo indeterminado regulado por el Decreto Legislativo N° 728, desde el 01 de agosto del	1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o los fines de la consulta. <i>(Es completa)</i> Si cumple 2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta (No se extralimita)/ <i>Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado</i> . Si cumple 3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple 4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. No cumple 5. Evidencian claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni</i>				X							

	2008 hasta el 01 de octubre del 2015. Ordena que la demandada cumpla con pagar los beneficios sociales referidos a la Compensación por Tiempo de Servicio, Gratificaciones y Vacaciones a favor de la demandante el monto de S/. 23,611.66. Declara improcedente el pago de indemnización por despido arbitrario y condena al demandado al pago de intereses legales que se liquidaran en la sentencia. Se exime de las costas y costos a la parte vencida.	<i>abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</i>										
Descripción de la decisión	En los seguidos por GMUDG contra MDA sobre RECONOCIMIENTO DE VÍNCULO LABORAL Y OTROS; y, los devolvieron al Juzgado Trabajo Permanente de Santa Anita. Notifíquese.-	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple</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. Si cumple</i></p>				X						9

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

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00799-2016-0-3208-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Lima Este, Lima.

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

LECTURA. El cuadro 6, revela que la calidad de la **parte resolutive de la sentencia de segunda instancia** fue de rango **muy alta**. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontró 4 de los 5 parámetros previstos: 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; mientras que 1: evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa, respectivamente, no se encontró. 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 Indemnización por Despido Arbitrario y Pago de Beneficios Sociales; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00799-2016-0-3208-JR-LA-01, Distrito Judicial de Lima Este, Lima. 2017

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			[1 - 8]	[9 - 16]	[17 -24]	[25-32]	[33 - 40]								
			1	2	3	4	5								
Calidad de la sentencia de primera instancia	Parte expositiva	Introducción					X	9	[9 - 10]	Muy alta					
		Postura de las partes				X			[7 - 8]	Alta					
							X		[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	20	[17 - 20]	Muy alta					
							X		[13 - 16]	Alta					
		Motivación del derecho					X		[9- 12]	Mediana					
							X		[5 -8]	Baja					
	Parte resolutive	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	9	[1 - 4]	Muy baja					
						X			[9 - 10]	Muy alta					
									[7 - 8]	Alta					

		Descripción de la decisión					X		[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					

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

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00799-2016-0-3208-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Lima Este, Lima.

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

LECTURA. El cuadro 7, revela que la **calidad de la sentencia de primera instancia sobre Indemnización por Despido Arbitrario y Pago de Beneficios Sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00799-2016-0-3208-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Lima Este**, fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente. 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: alta y muy alta; respectivamente.

Cuadro 8: Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre Indemnización por Despido Arbitrario y Pago de Beneficios Sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00799-2016-0-3208-JR-LA-01, Distrito Judicial de Lima Este, Lima. 2017

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 -24]	[25-32]	[33 - 40]		
Calidad de la sentencia de segunda instancia	Parte expositiva	Introducción				X		8	[9 - 10]	Muy alta	37				
		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		[17 - 20]	Muy alta					
							X		[13 - 16]	Alta					
		Motivación del derecho					X		[9- 12]	Mediana					
							X		[5 -8]	Baja					
	Parte resolutive	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	9	[9 - 10]	Muy alta					
						X			[7 - 8]	Alta					

		Descripción de la decisión					X		[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					

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

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00799-2016-0-3208-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Lima Este, Lima

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

LECTURA. El cuadro 8, revela que la **calidad de la sentencia de segunda instancia sobre Indemnización por Despido Arbitrario y Pago de Beneficios Sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00799-2016-0-3208-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Lima Este** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: alta, muy alta y muy alta, respectivamente. Dónde, el rango de la calidad de: la introducción, y la postura de las partes fueron: alta y alta; asimismo, de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta y muy alta; finalmente: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: alta y muy alta, respectivamente.

4.2. Análisis de los resultados

Los resultados de la investigación revelaron que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Indemnización por Despido Arbitrario y Pago de Beneficios Sociales, en el expediente N° **00799-2016-0-3208-JR-LA-01**, perteneciente al Distrito Judicial del Lima Este, ambas fueron de rango muy alta, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 7 y 8).

Respecto a la sentencia de primera instancia:

Su calidad, fue de rango muy alta, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio; fue emitida por el Juzgado Especializado de Trabajo – Zona 03 de la ciudad de Lima, del Distrito Judicial Lima Este (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, muy alta y muy alta, respectivamente (Cuadros 1, 2 y 3).

1. La calidad de su parte expositiva de rango muy alta. Se determinó con énfasis en la introducción y la postura de las partes, que fueron de rango muy alta y alta, respectivamente (Cuadro 1).

La calidad de la introducción, que fue de rango muy alta; es porque se hallaron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad.

Asimismo, la calidad de postura de las partes que fue de rango alta; porque se hallaron 4 de los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver; y la claridad; mientras que 1: explícita y evidencia congruencia con los

fundamentos fácticos de la parte demandante y de la parte demandada, no se encontró.

Respecto a estos hallazgos, se puede afirmar su proximidad a los parámetros previstos en la Ley N° 29497, en referencia al contenido de la sentencia, manteniendo el esquema doctrinario que comprende tres partes fundamentales: la relación de la causa, la fundamentación o motivación y el fallo (artículo 31°). El Código Procesal Civil, por su lado, dispone que la sentencia exija en su redacción la separación de su partes expositiva, considerativa y resolutive, teniendo también en cuenta que la expresión debe ser clara y precisa de lo que se decide y ordena, respecto a todos los actuados (artículo 122°).

- A. La parte expositiva, consiste que en los expedientes aparecen con el título de vistos, es la exposición concisa y clara de los argumentos expresados por las partes. Para el efecto, será necesario recurrir a la demanda y a la contestación.
- B. En una segunda parte, la sentencia debe contener las consideraciones, debidamente numeradas, donde el juez sobre se expresa sobre los hechos probados en el proceso y las normas que le sirven de fundamento, para emitir una decisión debidamente motivada.
- C. La tercera parte de la sentencia es el fallo o sentencia, que debe contener necesariamente y de acuerdo a ley, la expresión clara y precisa de lo que se decide un ordena, respecto de todos los puntos controvertidos.

2. La calidad de su parte considerativa fue de rango muy alta. Se determinó; en base a los resultados de la calidad de la motivación de los hechos y la motivación del derecho, donde ambas fueron de rango muy alta (Cuadro 2).

Respecto a la motivación de los hechos se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad.

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

Podemos evidenciar que, la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, evidenció los parámetros planteados en la línea de investigación de la Universidad, aplicada al presente trabajo de investigación, donde se permite afirmar que el juzgador ha sido congruente respecto a la tipificación y/o interpretación de la norma pertinente habiendo realizado un debido análisis de los hechos y la aplicación de la norma pertinente.

3. La calidad de su parte resolutive fue de rango muy alta. Se determinó en base a los resultados 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 (Cuadro 3).

En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitada; el pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas; el pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia; y la claridad; mientras que 1: el pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, no se encontró.

Por su parte, en la descripción de la decisión, se encontraron los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena, el pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada; el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la exoneración; y la claridad.

Colegimos que tras estos hallazgos, se revela que, tras lo desarrollado en la parte

considerativa de una manera correcta permite que el juez pueda- de una manera adecuada, clara y concisa- emitir un fallo justo y adecuado al derecho.

Respecto a la sentencia de segunda instancia:

Su calidad, fue de rango muy alta, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio; fue emitida por la Sala Laboral Permanente, perteneciente al Distrito Judicial de Lima Este.(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: alta, muy alta, y muy alta, respectivamente (Cuadros 4, 5 y 6).

4. La calidad de su parte expositiva fue de rango mediana. Se determinó con énfasis en la introducción y la postura de las partes, que fueron de rango alta y alta, respectivamente (Cuadro 4).

En la introducción, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; y la claridad; mientras que 1: los aspectos del proceso, no se encontró.

De igual forma en, la postura de las partes se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación y el objeto de la impugnación; y la claridad mientras que 1: evidencia la pretensiones de la parte contraria al impugnante evidencia, no se encontró.

Estos hallazgos, permite identificar, que al momento de que la parte demandada (vencida), ha utilizado uno de los medios impugnatorios (apelación), el Superior Jerárquico, ha identificado correctamente a las partes y los desacuerdos que está considera que se cometieron en su contra.

5. La calidad de su parte considerativa fue de rango muy alta. Se determinó con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho, que fueron de rango

muy y muy alta, respectivamente (Cuadro 5).

En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos: que son las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, y la claridad; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas.

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

Es así que, se puede evidenciar el Superior Jerárquico ha desarrollado de manera correcta la normatividad pertinente a efectos de determinar la correcta aplicación de la norma.

6. Respecto a la calidad de su parte resolutive fue de rango muy alta. Se determinó con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión que fueron de rango alta muy alta, respectivamente (Cuadro 6).

En cuanto al, principio de congruencia, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente formuladas en el recurso impugnatorio; el contenido el pronunciamiento evidencia resolución, nada más que de las pretensiones ejercitadas en el recurso impugnatorio; el pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia; y la claridad; mientras que 1: el pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, no se encontró.

Finalmente, en la descripción de la decisión, se encontraron los 5 parámetros previstos:

el pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia a quién le corresponde el derecho reclamado; el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la exoneración de las costas y costos del proceso, y la claridad.

Finalmente, se tiene que, el Superior Jerárquico, al haber identificado de manera correcta la aplicación respectiva de la normatividad labora al caso en concreto, y al haber determinado que no existieron agravios en contra de la parte demandada, procedió a emitir el fallo respecto.

V. CONCLUSIONES

Se concluyó que, de acuerdo a los parámetros de evaluación y procedimientos aplicados en el presente estudio la calidad de las sentencias de primera instancia y segunda instancia sobre Indemnización por Despido Arbitrario y Pago de Beneficios Sociales en el expediente N° **0799-2016-0-3208-JR-LA-01**, del Distrito Judicial del Lima Este. Este fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente (Cuadro 7 y 8).

5.1. En relación a la calidad de la sentencia de primera instancia. Se concluyó que, fue de rango muy alta; se determinó en base a la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente. (Ver cuadro 7 comprende los resultados de los cuadros 1, 2 y 3). Fue emitida por el Juzgado de Trabajo Permanente – Zona 03 de la ciudad de Lima – Sede Lima Este, el pronunciamiento fue declarar fundada en parte la demanda de pago de beneficios sociales e infundada el pago de indemnización por despido arbitrario (Expediente N° **0799-2016-0-3208-JR-LA-01**).

5.1.1. La calidad de la parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes, fue de rango muy alta (Cuadro 1). En la introducción se halló los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad. En la postura de las partes se hallaron 4 de los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver; y la claridad; mientras que 1: explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos de la parte demandante y de la parte demandada, no se encontró.

5.1.2. La calidad de la parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho, fue de rango muy alta (Cuadro 2). En la motivación de los hechos se halló los 5 parámetros previstos: las razones evidenciaron la selección de los hechos probados y/o improbadas; las razones evidenciaron la fiabilidad de las pruebas y la claridad; las razones evidenciaron aplicación de la valoración conjunta; y las razones evidenciaron aplicación de las

reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. En la motivación del derecho se halló los 5 parámetros: las razones se orientaron a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada(s) fue(ron) seleccionada(s) de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientaron a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; y la claridad; las razones se orientaron a interpretar las normas aplicadas; y las razones se orientaron a respetar los derechos fundamentales.

5.6.3. La calidad de la parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fue de rango muy alta (Cuadro 3). En la aplicación del principio de congruencia, se halló 4 de los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidenció resolución de toda(s) la(s) pretensión(s) oportunamente ejercitada; el pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensión(es) ejercitada(s); el pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia; y la claridad; mientras que 1: el pronunciamiento evidenció correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, no se encontró. En la descripción de la decisión, se halló los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidenció mención expresa de lo que se decidió y ordenó; el pronunciamiento evidenció mención clara de lo que se decidió y ordenó, el pronunciamiento evidenció a quién le correspondió cumplir con la pretensión planteada; y la claridad; el pronunciamiento evidenció mención expresa y clara de la exoneración.

5.2. En relación a la calidad de la sentencia de segunda instancia. Se concluyó que, fue de rango muy alta; se determinó en base a la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango alta, muy alta y muy alta, respectivamente. (Ver cuadro 8 comprende los resultados de los cuadros 4, 5 y 6). Fue emitida por la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, el pronunciamiento confirmar la sentencia de primera instancia por indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales (**Expediente 0799-2016-0-3208-JR-LA-01**).

5.2.1. La calidad de la parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes, fue de rango alta (Cuadro 4). En la introducción, se halló los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso, y la claridad. En la postura de las partes, se halló 4 de los 5 parámetros: evidenció el objeto de la impugnación; explicitó y evidenció congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentaron la impugnación/consulta; evidenció la(s) pretensión(es) de quién formuló la impugnación/consulta; y la claridad; mientras que 1: evidenció la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante o explicitó el silencio o inactividad procesal, no se encontró.

5.2.2. La calidad de la parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho fue de rango muy alta (Cuadro 5). En la motivación de los hechos, se halló los 5 parámetros previstos: las razones evidenciaron la selección de los hechos probados y/o improbadas; las razones evidenciaron la fiabilidad de las pruebas; las razones evidenciaron aplicación de la valoración conjunta; las razones evidenciaron aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad. En la motivación del derecho se halló los 5 parámetros previstos: las razones se orientaron a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada(s) fue(ron) seleccionada(s) de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientaron a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientaron a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientaron a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; y la claridad.

5.4.6. La calidad de la parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fue de rango muy alta (Cuadro 6). En la aplicación del principio de congruencia, se halló 4 de los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidenció resolución de todas las pretensiones oportunamente formuladas en el recurso impugnatorio/consulta; el contenido del pronunciamiento evidencia resolución, nada más que de las pretensiones ejercitadas en el recurso impugnatorio; el pronunciamiento evidenció aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia; y la claridad; mientras que 1: el pronunciamiento evidenció

correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, no se encontró. En la descripción de la decisión, se halló los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidenció mención expresa de lo que se decidió y ordenó; el pronunciamiento evidenció mención clara de lo que se decidió y ordenó; el pronunciamiento evidenció a quién le correspondió el derecho reclamado; el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la exoneración de las costas y costos del proceso y la claridad

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alonso Oleo, M. (2008). Derecho del Trabajo. Madrid: Thomson - Civitas.
- Arce Ortiz, E. (2008). Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Lima: Palestra Editores S.A.C.
- Arévalo Vela, J. (2007). Derecho Procesal del Trabajo. Lima: Jurídica Grijley.
- Campos, W. (2010). Apuntes de Metodología de la Investigación Científica. Magister SAC. Consultores Asociados. Recuperado de: <http://erp.uladech.edu.pe/archivos/03/03012/archivo/001287/2822/00128720130424050221.pdf> (20.07.2016)
- Centty, D. (2006). Manual Metodológico para el Investigador Científico. Facultad de Economía de la U.N.S.A. (s.edic.). Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores & Consultores. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm> (20.07.2016)
- Espinosa Cueva, C. (2010). Teoría de la motivación de las resoluciones judiciales y jurisprudencia de casación y electoral. Quito, Ecuador : V&M GRAFICAS.
- García Manrique, Á. (2010). ¿Cómo se están aplicando los principios laborales en el Perú? Lima: Gaceta Jurídica.
- García Rada, J. (2003). Principios Penales. Colombia.
- Garrido Gómez, M. I. (2009). LA PREDECIBILIDAD DE LAS DECISIONES JUDICIALES. *Ius et Praxis*, 55-72.
- Gomez Valdizan, R. (2009). La Acumulación. Artículo.org.
- Gutierrez Camacho, W. (2015). La Justicia en el Perú. Lima: Gaceta Jurídica.
- Huamán Estrada, E. (2010). La Resolución del contrato administrativo de servicios por decisión unilateral de la entidad administrativa. Lima: En Revista Jurídica del Perú.
- Moreno, V. (26 de 11 de 2014). Expansión. Obtenido de <http://www.expansion.com/2014/11/25/juridico/1416938044.html#>
- Neves Mujica, J. (2003). Introducción al Derecho Laboral. Lima: Fondo Editorial.
- Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis. (3ra. Edic.). Lima – Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Padro, J. (05 de 01 de 2017). DEFINICIONES SOBRE ESTAFA Y OTRAS DEFRAUDACIONES EN LA DOCTRINA INTERNACIONAL. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos61/delito-estafa-legislacion-peru/delito-estafa-legislacion-peru2.shtml#xbienjuridico>
- Penttierra, E. (21 de Agosto de 2006). Perú Político. Obtenido de <http://www.perupolitico.com/?p=302>
- Portocarrero Quispe, J. A. (2005). El debido proceso como derecho fundamental. Lima.
- Rendón Vásquez, J. (1998). Derecho del Trabajo Colectivo. Lima: Editorial Edial E.I.R.L.
- Rubio, M., Eguiguren, F., & Bernal, E. (2010). Los Derechos Fundamentales en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social (s.f). Instrumentos de evaluación. (S. Edic.).Gobierno de Chile. Recuperado de: http://www.sence.cl/601/articles-4777_recurso_10.pdf (20.07.2016)

- Sotelo, R. J. (08 de Enero de 2017). Economía y Finanzas para Todos. Obtenido de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/renzojimenez/2008/03/03/los-beneficios-sociales-para-los-trabajadores-existen/>
- Taylor Navas, L. (3 de 1 de 2017). unifr.ch. Obtenido de https://www.unifr.ch/ddp1/derechopenal/anuario/an_1999_15.pdf
- Toyama Miyagusuku, J. (2005). Nuevo Sistema Legal de formación y capacitación laboral. Lima: Gaceta Jurídica.
- Trejo. (s.f.). Sistemas Administrativos del Estado. En Manual del Funcionario Público. Lima, Lima, Perú: Ediciones Caballero Bustamante S.A.C.
- Universidad Nacional Abierta y a Distancia (s.f). 301404 - Ingeniería de Software. Material Didáctico. Por la Calidad Educativa y la Equidad Social. Lección 31. Conceptos de calidad. Recuperado de: http://datateca.unad.edu.co/contenidos/301404/301404_ContentadoEnLinea/leccion_31_conceptos_de_calidad.html (20/07/2016).
- Zumaeta Muñoz, P. (2008). Temas de Derecho Procesal Civil. Lima: Jurista Editores E.I.R.L.

**A
N
E
X
O
S**

ANEXO 1

EXPEDIENTE : 00799-2016-0-3208-JR-LA-01
DEMANDANTE : GMUDG
DEMANDADO : MDDA
MATERIA : RECONOCIMIENTO DE RELACION LABORAL Y OTROS
JUEZ : SM
ESPECIALISTA : HFUR
RESPUESTA : FUNDADA EN PARTE LA DEMANDA

SENTENCIA N° 123-2016-JPT-ZONA03-SMMS

RESOLUCIÓN N° 09

Santa Anita, 04 de octubre del año 2016

Se precisa que por disposición superior, la señora magistrada **SMMS** se **AVOCA** al presente proceso, retomando sus funciones luego del goce de su licencia de maternidad y atendiendo a que la presente causa se encuentra expedita para sentenciar, se procede a expedir dicha resolución.

I. EXPOSICION DE LOS HECHOS:

1) **GMUDG** mediante demanda¹solicita al órgano jurisdiccional lo siguiente:

a) Pretensión Principal

- ◆ Se declare la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado desde el 01 de agosto del 2008 al 01 de octubre del 2015.
- ◆ Se ordene el pago de la Indemnización por Despido Arbitrario por la suma de S/. 7, 875.00 soles.

¹ Que se encuentra desde la hoja 27 a la 35, con subsanación de la hoja 43 a la 44 del expediente

- ◆ Se ordene el pago de beneficios sociales lo cual comprende:
Compensación por Tiempo de Servicios(S/. 5,520.00 soles), Vacaciones Truncas (S/. 5,520.00 soles), Vacaciones no Gozadas (S/. 10,500.00 soles), y Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad (S/. 9,750.00 soles).

- ◆ Se ordene el pago de costas y costos del proceso.

2) Argumentos de a demandante:

- ✓ Fundamentos Fácticos: Señala la recurrente que ingreso a laborar para la emplazada con fecha 01 de agosto del 2008 hasta el 01 de octubre del 2015 como obrera de limpieza para el “barrido de calles”, siempre su remuneración ha sido S/.750.00 soles mensuales; conforme a los términos de un contrato que establece una jornada de trabajo diario, continua y permanente cumpliendo un horario de trabajo de lunes a viernes de 8:00 a 5:00 pm y sábado mediodía, con lo cual se acredita una autentica relación laboral donde prevalece el principio laboral de la primacía de la realidad ya que siempre existió subordinación y dependencia, motivo por el cual la empleadora no podía resolver unilateralmente la relación de trabajo, ya que no existió causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada.

- ✓ Que, sin motivo alguno el 01 de octubre del 2015 no le dejaron ingresar a su trabajo, sin tener en cuenta que la actora ha trabajado 07 años, 02 meses, vulnerando las normas legales que la protegen ante un despido arbitrario.

- ✓ Que, la demandada no efectuó los depósitos mensuales de su compensación por tiempo de servicios, infringiendo las normas legales vigentes por el Juzgado debe ordenar su pago. Asimismo no le abono gratificaciones legales, ni vacaciones no gozadas, ni vacaciones truncas, correspondiéndole además una indemnización por despido arbitrario.

3) La demanda fue admitida mediante Resolución N° 02 de fecha 29 de Abril del año 2016² programándose el desarrollo de la audiencia de conciliación para el día 18 de julio del año 2016; fecha en la cual se llevó a cabo la audiencia sin arribar a ningún acuerdo conciliatorio, por lo que se procedió a fijar como **pretensiones materia de juzgamiento, las siguientes:**

a. Se declare la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado desde el 01 de agosto del 2008 al 01 de octubre del 2015.

b. Se ordene el pago de la Indemnización por Despido Arbitrario por la suma S/.7,875.00 soles.

c. Se ordene el pago de beneficios sociales lo cual comprende:
Compensación por Tiempo de Servicios(S/. 5,520.00 soles), Vacaciones Truncas (S/. 5,520.00 soles), Vacaciones no Gozadas (S/. 10,500.00 soles), y Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad (S/. 9,750.00 soles).

d. Se ordene el pago de costas y costos del proceso.

4) Luego de esto se requirió a la emplazada la presentación de su escrito de contestación³, presentación luego de la cual la señora Juez a cargo dispuso tener por contestada la demanda ya que esta cumplía con los requisitos mínimos que establece el artículo 19° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo verificando que en esta la parte demandada contesta la demanda, negándola y contradiciéndola.

La emplazada en su contestación indica lo siguiente:

➤ Que, la demandante pone a conocimiento de la Procuraduría Municipal, copia simples de la boletas de pago mensuales con la finalidad de acreditar vínculo laboral con la corporación edil, donde se aprecia que la modalidad

² Obrante en autos fojas 45 a 46

³ Que se encuentra desde la hoja 111 a 116 del expediente.

de los servicios prestados fueron bajo Contratos Administrativos de Servicios.

- Respecto al periodo de contratación de la demandante, señala que no se ha demostrado con documentación cierta que se haya prestado servicios bajo dependencia. La actora no aporta medios de prueba idóneos para acreditar la naturaleza de vínculo laboral, pues la información registrada en del sistema de cómputo del área de recursos humanos de la entidad municipal, tenemos que la demandante figura que ingreso el 01 de agosto del 2008 a diciembre del 2014, como se demuestra en las copias simples de los contratos y sus respectivas adendas suscritos con la actora y su última boleta de pago mensual que corresponde al mes de diciembre del 2014, luego de dichos periodos también laboro con la gestión actual desde junio del 2015 a octubre del mismo año, bajos las mismas circunstancias y con memo N° 011-2015-SGTES/MDEA, informa que la actora ya no asiste a laborar.
- Conforme a lo señalado por la propia accionante, suscribió Contratos Administrativos de Servicios, periodo 2009-2013, conforme se puede acreditar en la copia de los contratos administrativos de servicios que se adjuntan al presente, por consiguiente el juzgado debe tener en cuenta que durante dicho periodo si ha existido un régimen laboral valido de conformidad con lo señalado en el D.L. N° 1057, régimen CAS. Asimismo precisa que los contratos presentados por la actora no cuentan con firma del contratado ni mucho menos la del empleador, contratos que fueron suscritos por funcionarios de la gestión anterior y que así como se presentan fueron hallados dentro del acervo documental de la entidad edil.
- Que, siendo la pretensión de fondo el reconocer beneficios laborales y contrato de permanencia indeterminada, la actora solicita sin haber ingresado a laborar mediante concurso público, sino a plazo fijo que estableció fecha de inicio y termino de la contratación (CAS); siendo que el vínculo laboral indeterminado solo se consigue ganando una plaza en concurso público y abierto. Más aún si la entidad pública se encuentra prohibida de contratar personal por restricciones presupuestarias, como es el caso.
- Finalmente, señala que el expediente signado con el número 5057-2013-13A/TC, que se erige como Precedente Vinculante del Tribunal Constitucional, ha resaltado la importancia de la meritocracia para el ingreso

a la administración pública, estableciendo que esta constituye un criterio objetivo fundamental en el ingreso y permanencia en la actividad estatal para la prestación de un servicio público.

- 5) En **Audiencia de Juzgamiento** llevada a cabo el día 27 de setiembre del año 2016, se contó con la participación de la demandante y su abogado, iniciando con la etapa de confrontación de posiciones, luego se admitieron y actuaron los medios probatorios ofrecidos por las partes, no se resuelven cuestiones probatorias, toda vez que no se planteó alguna. Luego se escucharon alegatos finales de las partes. Siguiendo con el trámite de la Audiencia se reservó la emisión del fallo de la sentencia, por lo que ahora corresponde exponer su sentido de los argumentos que le dan sustento.

II. FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN

1. **DERECHO A LA TUTELA JURISDICCIONAL.-** Que, el Artículo 139 inciso 3 de la Constitución Política del Perú establece que son principios y derechos de la función jurisdiccional la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Asimismo de acuerdo a lo prescrito por el artículo Primero del Título Preliminar del Código Procesal Civil, aplicable en vía supletoria para el caso de autos, establece que toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a un debido proceso.
2. **FINALIDAD DEL PROCESO.-** La finalidad concreta del proceso es el de resolver un conflicto de interés o eliminar la incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivo los derechos sustanciales, mientras que, la finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia; asimismo de conformidad a los artículos I y III del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, el proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía, procesal y veracidad.
3. **CARGA DE LA PRUEBA.-** En primer lugar, es necesario precisar que el numeral 23.2 del artículo 23 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N°

29497, establece que “Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba contrario”. Es decir, en el nuevo modelo procesal laboral, a la demandante, le asigna solamente la carga de acreditar la prestación personal de servicios. Correspondiéndole por tanto a la demandada probar lo contrario, esto es, probar que no existió tal prestación personal.

4. Así, pues, resulta necesario valorar los medios probatorios ofrecidos en autos a efectos de establecer si la demandante ha cumplido con acreditar la existencia de la prestación personal de la actora en favor de la demandada. Para ello – como se ha señalado antes – es necesario recurrir a un principio que nos brinda el Derecho del Trabajo como es el de la primacía de la realidad. Con relación a su concepto el Tribunal Constitucional peruano ha señalado lo siguiente: “*El principio de primacía de la realidad es un elemento implícito en nuestro ordenamiento, concretamente, impuesto por la propia naturaleza intuitiva de nuestra Constitución del Trabajo, que ha visto este como un deber y derecho, base del bienestar social, y medio de la realización de la persona (artículo 22°) y, además, como un objeto de atención prioritaria del estado (artículo 23°). Dicho de otro modo, el tratamiento constitucional de una relación laboral impone que sea enfocado precisamente en estos términos*” (Expediente N° 991-2000-AA/TC). Además agrega el Alto Tribunal: « [...] *así como el principio de primacía de la realidad, según el cual, en caso de discordia entre lo que ocurriese en la práctica y lo que apareciera de los documentos o contratos, debe otorgarse preferencia a los que sucede y se aprecia en los hechos*» (Expediente N° 2132-2003-AA/TC-Piura).
5. Al respecto, debe tenerse en cuenta la denominada *presunción de laborabilidad*, no genera una inversión de la carga de la prueba en sentido estricto, antes bien, modifica el contenido de la misma, sustituyendo el deber del trabajador demandante de probar todos los elementos que permiten afirmar la existencia de un contrato de trabajo, por la exclusiva demostración de la prestación personal de servicios. Del mismo modo, presunción es susceptible de ser enervada mediante la acreditación por parte de quien niega para si la condición de empleador, bien de que la prestación de servicios alegada por la actora es falsa o

inexistente, o bien de que existen otros hechos concurrentes (como la ausencia de subordinación) que impiden la configuración de un vínculo de naturaleza laboral⁴.

6. LOS MEDIOS PROBATORIOS Y SU VALORACIÓN.- Por otro lado, de conformidad con lo previsto en el artículo 197° del Código Procesal Civil, el juzgador debe valorar en forma conjunta todos los medios probatorios aportados por las partes, utilizando su apreciación razonada, estudiando la prueba en sus elementos comunes, así como sus conexiones directas, para poder obtener sus conclusiones en busca de verdad *procesal* que es el fin supremo del proceso, que en ese sentido y en concordancia con ello, todos los medios probatorios aportados por las partes al proceso deben tener por finalidad acreditar los hechos invocados en sus respectivos escritos de demanda y contestación de la demanda, los cuales deberán estar orientados a producir certeza en el juzgador respecto a los puntos controvertidos.

7. DEL REGIMEN LABORAL DE LOS OBREROS DE LAS MUNICIPALIDADES.- Los trabajadores obreros de las Municipalidades inicialmente se encontraron bajo el régimen privado, sin embargo por el periodo del 02 de enero de 1984 al 01 de junio del 2001 pasaron al régimen público, esto es que, estaban regidos por lo previsto en el D.L. 276 y su reglamento, tal como lo estableció la Ley N° 23853 – Ley Orgánica de Municipalidades, vigente desde 02 de enero de 1984 al 01 de junio del 2001 fecha en la que se publicó la Ley 27469 que modificó el artículo 52° de la Ley N° 23853 – Ley Orgánica de Municipalidades que estableció el **retorno de los obreros de las municipalidades al régimen privado**, lo cual fue ratificado por el artículo 37° de la Ley 27972 publicada el 27 de mayo del 2003 actualmente vigente y que deroga la Ley 23583 y su modificatoria.

8. SOBRE EL PRINCIPIO DE LA PRIMACIA DE REALIDAD.- Que, es deber del juzgador establecer cuál ha sido el verdadero status jurídico de la

⁴ Sanguinetti Raymond, Wilfredo. La presunción de laboralidad: Anacronismo jurídico o pieza clave para la recuperación de la eficacia del Derecho de Trabajo en el Perú? Revista Oficial del Poder Judicial, 2007, vol. 1, núm. 1, pág. 325-340

persona que desempeño determinado cargo con el fin de que no se vean vulnerados sus derechos laborales, constitucionalmente reconocidos y que pudieres corresponderle de ser el caso, es por ello que se dice que *la existencia de la relación de naturaleza laboral, depende no de lo que las partes hubieran pactado, sino de su situación real, en que el trabajador se encuentre cumpliendo su labor* supuestos que tienen su base en el Principio de la **Primacía de la Realidad** pues la aplicación del derecho del trabajo depende cada vez menos de una relación jurídica subjetiva cuando de una **situación objetiva**, como existencia es independiente del acto que condiciona su nacimiento debiéndose tener presente, que, en el caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o de los acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir lo que en el *terreno de los hechos*.

9. Que, en efecto en virtud del Principio de la Primacía de la Realidad, que se constituye en un elemento implícito en nuestro ordenamiento⁵ concretamente impuesto por la propia naturaleza tuitiva de la Constitución Política del Estado de 1993, que ha visto el trabajo como un deber de derecho en base del bienestar social y medio de la realización de la persona) artículo 22 y además como un objetivo de atención prioritaria del Estado (artículo 23); debe el Juez en caso de discordia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o de acuerdos darle preferencia a lo primero, es decir a lo que ocurre en el terreno de los hechos o de la realidad, esto es se tipifica por la forma y condiciones bajo las cuales se ha postergado el servicio, con prescindencia de la denominación que se le pudieses otorgar a dicha relación.

10. RESPECTO DEL CONTRATO DE TRABAJO.- En mérito de lo antes indicado, debemos entender que el *Contrato de Trabajo* se entiende como un negocio jurídico, por el cual un trabajador presta servicios personales, en relación de subordinación a cambio de un retribución económica, de donde se tiene que a efectos de que se configure un contrato de trabajo y existente entre

⁵ Con relación al principio de la primacía de la realidad, que es un elemento implícito nuestro ordenamiento jurídico concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra constitución, este Tribunal ha precisado en la Sentencia N° 1944-2002-AA/TC, que mediante este principio “(...) en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que se constituye en documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”

las partes se presenten estos tres elementos esenciales, como son: **la prestación personal, la remuneración y la subordinación**, (este último elemento hace la diferencia del contrato civil) se encuentran recogidos por el artículo 4° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobada por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

11. **EFFECTOS DEL CONTRATO LABORAL.-** Qué en un acuerdo de voluntades, por más respetable que parezca dichos contratos, cualquiera sea su naturaleza estos deben de cumplir con ciertos requisitos exigidos a fin de que estos contratos pueden operar sin ningún defecto es subjetivo, y que al omitir estos requisitos esenciales acarearía en consecuencia que operen los mecanismos de una eventual desnaturalización de la naturaleza de cada tipo de contrato. En este sentido tenemos que el **contrato de trabajo** es necesario el cumplimiento de la obligación, esto es, se concreta a través de su ejecución de tal manera que **es la prestación del servicio y no el acuerdo de voluntades**, lo que hace que el trabajador se encuentra amparado por el derecho de trabajo bajo este contexto si el contrato de trabajo se transforma en un mecanismo que distorsiona derechos laborales o no permite garantizar los del modo más adecuado, no cabe la menor duda de que el objetivo de licitud predicado por la norma fundamental se ve vulnerado, a lo que se suma el hecho de facilitar que derechos que se consideran constitucionalmente adquiridos e irrenunciables.

12. Es así que desde la perspectiva de la relación laboral muchas veces el empleador trata de distorsionar la verdadera relación había entre las partes, con el fin de evadir derechos inherentes a la misma, o muchas veces por desconocimiento de la forma como ésta debe ser tratada y aun cuando se debe tener en cuenta el Principio de Primacía de Realidad (una de las más importantes herramientas del derecho de trabajo) su aplicación debe ser analizada y aplicada con responsabilidad por el juzgador de acuerdo a cada caso en particular, esto debe, ser casuístico y sólo procede si efectivamente hay elementos que permitan distinguir claramente que nos encontramos ante un Contrato de Trabajo.

13. **DETERMINACIÓN DE LA CONTROVERSIA.-** Que, en el escrito de su demanda y en la audiencia de conciliación, la demandante sostiene que ha

prestado servicios para la municipalidad demandada desde 01 de agosto del 2008 hasta el 01 octubre del 2015.

Por otro lado de la municipalidad demandada reconoce los servicios prestados por la actora en 02 períodos del 01 de agosto del 2008 hasta diciembre del 2014, y luego desde el 09 de junio del 2015 a octubre del mismo año.

De lo actuado en autos, la prestación del servicio se encuentra acreditada con: i) La Constancia de Trabajo N° 252-2014-SGRHSI-GAF-MDEA (fojas 23), ii) Los Contratos Administrativos de Servicios y sus adendas (fojas 73-97) y iii) Los Recibos por Honorarios Electrónicos de febrero y mayo 2015 (fojas 64-65).

Por lo que a manera de conclusión se determina que la prestación del servicio se dio desde el 01 de agosto del 2008 hasta el 01 de octubre del 2015, la misma que fue en tres períodos bajo dos modalidades, **la primera mediante contratos administrativo de servicios desde el 01 de octubre del 2008 hasta el 31 de diciembre del 2014, la segunda mediante contratos de locación de servicios del 01 de enero del 2015 08 de junio del 2015; y la tercera, bajo contratos administrativo de servicio desde el 09 de junio del 2015 hasta el 01 de octubre del 2015.**

14. RESPECTO DE LA NATURALEZA DE LOS SERVICIOS PRESTADOS.-

Que, siendo así pasamos a analizar la cuestión de fondo, es decir establecer la naturaleza de los servicios prestados por la actora, para ello debemos analizar si se prestan los tres elementos esenciales de un contrato de trabajo, en mérito el principio de primacía de la realidad; de ello tenemos que de acuerdo a lo contemplado en el primer párrafo del artículo 4° del Texto Único Ordenado Decreto Legislativo N° 728 aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, 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 presume 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 aquel de manera diaria, continua y permanente cumpliendo un horario de trabajo.

15. **Respecto a la prestación personal del servicio**, El citado elemento esencial del contrato de trabajo ha quedado plenamente acreditado con las labores desempeñadas por la actora como obrero de limpieza Pública para barrido de calles de la Municipalidad demandada, por lo tanto dicha prestación lo tuvo que realizar de manera personal y directa; toda vez que así lo exigía el emplazada y riéndose por tanto que la actora ha prestado sus servicios de manera personalísima acreditándose si la prestación personal.

16. Asimismo, este hecho ha sido corroborado con el propio contrato administrativo de servicio N° 103 de fojas 77a 80, que su la cláusula sexta inciso e) se establece como obligación de la demandante lo siguiente **No delegar ni subcontratar total y parcialmente la realización del servicio contratado, (...).**” con lo cual se demuestra que la actora ha realizado el servicio de manera personal.

17. **Respecto a la subordinación**, en el mérito que por el tipo de labor desarrollada (Obrera de limpieza pública) es propio que se encontraba bajo subordinación de su empleador, más aún si el contrato administrativo de servicio N° 103 de fojas 77 a 80, en la cláusula sexta se establece lo siguiente **“(...) b) Cumplir con la prestación de servicios pactados según el horario que oportunamente le comunicué a la entidad. c) Se permitirá la entidad la supervisión de la ejecución de servicio sin necesidad de autorización previa cuando así lo considere conveniente (...).**” Con lo cual se demuestra que la actora se encontraba sujeto a una supervisión y control por parte de la emplazada.

18. Asimismo se tiene presente que por el tipo de labor desarrollada (Obrera de limpieza pública) es propio que se encontraba bajo subordinación de su empleador, así también la actora señalado en su escrito de demanda que desempeñe sus funciones se realiza bajo una jornada y horario de trabajo que comprende el lunes a viernes de las 8:00 am. a 5:00 pm. y sábados hasta el

mediodía (ver folios 31 con lo cual se demuestra que la actora se encontraba sujeto a una supervisión y control por parte de la emplazada en atención a lo expuesto queda acreditada la presencia de la subordinación.

19. Por lo que en el presente caso se puede advertir elementos que acrediten una relación de subordinación, en la aplicación de la *STC recaída en el expediente número 02069-2009-PA/TC de fecha 25 de marzo del 2010 fundamento cuatro, en el que se determina de rasgos de laboralidad debe de evaluarse en forma alternativa y no concurrente para determinar si existió una relación de trabajo entre las partes encubierta mediante un contrato civil: “a) control de la sobre la prestación desarrollada la forma en que esta se ejecuta; b) integración de la demandante en la estructura organizacional de la Sociedad; c) la prestación fue ejecutada dentro un horario determinado; d) de la prestación fue de cierta duración y continuidad; e) suministro de herramientas y materiales a la demandante para la prestación de servicios; f) pago de remuneración al demandante; y g) reconocimiento de derechos laborales tales como vacaciones anuales las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y de salud”.*

20. Finalmente no debemos olvidar que en base a la Presunción De Laboralidad establece en el artículo 23.2 de la Nueva Ley Procesal Del Trabajo, la demandante sólo le competen acreditar la prestación personal de servicios, lo cual ha sido ampliamente acreditado en el presente caso; y por el contrario la parte demandada no ha desvirtuado la subordinación, pese a que la carga de la prueba de este elemento del contrato de trabajo recaída sobre la municipalidad

21. **En cuanto a la remuneración,** tenemos que la contraprestación de este servicio ha sido efectuada en forma mensual y en soles, hecho que no ha sido negado por parte de la demandada; y que ha quedado corroborado con los recibos por honorarios y las boletas de pago CAS aportados por la actora (obran de folios 03 a 21 y de folios 49 a 65), quedando acreditado la percepción por parte de la demandante de una remuneración periódica y fija; por lo que habiéndose verificado existencia de los elementos prestación y subordinación concluimos que la remuneración se encuentra acreditada con la contraprestación

efectuada por la demandada.

22. De lo expuesto es de concluir que la prestación de servicios fue **personal y directa**, así mismo se considera la existencia innegable de **dependencia y subordinación** en la prestación de servicios de la demandante, también se ha probado que dichos servicios han sido **remunerados**, con lo que se aprecia la existencia de los 3 elementos de un contrato de trabajo (*remuneración subordinación y prestación personal de servicio*).

23. **ANÁLISIS DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS REGULADOS POR EL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057.-** Conforme a lo señalado por su demanda y a los medios probatorios consistentes en los Contratos Administrativos De Servicios y sus respectivas adendas (*hojas 73 y 94*) y las boletas de pago CAS que aporta la demandante (*hojas 16-21 y 60-63*); lo cual está reforzado con lo señalado por la emplazada que en su escrito de contestación de demanda **reconoce el vínculo de contratación CAS la demandante durante el período de 01 de octubre del 2008 hasta el 31 de diciembre del 2014⁶**, que corrobora lo alegado por la demandante, **con lo cual se reconoce de manera fehaciente la prestación de servicios remunerados** desde el 01 de octubre del 2008 hasta el 31 de diciembre del 2014, donde hay entre las partes un contrato administrativo de servicios, a fin de que la demandante cumpla las labores de Obrera de limpieza Pública para barrios de calle de la municipalidad demandada.

24. Ahora bien según el Artículo IV del Título Preliminar de la Ley Orgánica De Municipalidades, Ley N° 27972, “*Los gobiernos locales representan al vecindario, promueven la adecuada prestación de los servicios públicos locales y el desarrollo integral, sostenible y armónico de la circunscripción*”. Entre los servicios públicos locales prestados tenemos los **Servicios de Saneamiento ambiental, salubridad y salud**, que comprende el servicio de proveer del servicio de limpieza pública determinando las áreas acumulación de desechos, rellenos sanitarios y el aprovechamiento industrial de desperdicios. Regular y

⁶ Ver folios 112, e Informe N° 547-2016-SGTH-GAF/MDEA a folios 72.

controlar el aseo, higiene y salubridad en los establecimientos comerciales, industriales, viviendas, escuelas, piscinas, playas y otros lugares públicos locales. Instalar y mantener servicios higiénicos y baños de uso público. Fiscalizar el realizar labores de control respecto de la emisión de humos, gases, ruidosos y demás elementos contaminantes de la atmósfera y el ambiente. Expedir carne de sanidad, lo que obedece a un ejercicio virtual de las funciones de las municipalidades. Respecto a este hecho no ha sido materia de controversia cómo observar en el caso de autos, por lo que se acredita que los servicios y Obras Públicas forman parte de los servicios públicos que brindan el artículo 195° de la Constitución Política del Perú que señala: **“Los gobiernos locales promueven el desarrollo y la economía local, y la prestación de los servicios públicos de su responsabilidad, en armonía con las políticas y planes nacionales y regionales de desarrollo. Son competentes para: ...5. Organizar, reglamentar y administrar los servicios públicos locales de su responsabilidad”**.

25. Con relación al cargo de Obrera de Limpieza pública, tenemos que entre los servicios públicos locales prestados tenemos los **servicios de saneamiento ambiental, salubridad y salud** que comprende entre otros, el servicio de proveer del servicio de limpieza pública del ornato de la ciudad. Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos **al régimen laboral de la actividad privada** reconociendo les los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen de conformidad al artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades de lo que es de concluir que la demandante realizaba labores permanentes de apoyo para la contribución a una de las actividades principales en el ornato de la ciudad (Servicio de Saneamiento ambiental, salubridad y salud).

26. Eso sí que de autos se puede apreciar que el cargo para el cual fue contratada la accionante es como Obrera Limpieza pública “barrido de calles” de la MDA, cuya función es propia y permanente de la institución demandada y que conforma lo precisado por el Tribunal Constitucional en reiteradas jurisprudencias se tiene que la labor realizada por la demandante era la de un obrero, por cuanto a que la señalado que las labores de limpieza corresponde a

las labores que realiza un obrero (STC N° 49-2011- PA/TC, 1437 -2012-PA/TC entre otros); ahora se debe tener en cuenta el personal obrero, se encuentra dentro del régimen laboral de la actividad privada, regulada por el Decreto Legislativo 728, Ley De Productividad y Competitividad Laboral conforme a lo expresamente establecido en el artículo 37° de la Ley Orgánica de municipalidades (Ley N° 27972).

27. En este sentido, en el particular caso de autos, se debe considerar que por imperio de la Ley en el régimen laboral de los trabajadores y obreros de las municipalidades tienen un régimen legal, preestablecido la vigencia el Decreto Legislativo N° 1057. En efecto, la Ley N° 23853 Ley Orgánica de municipalidades establecía en su Artículo 52 que los funcionarios empleados y obreros, así como el personal de vigilancia de las Municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la *actividad pública* y tienen lo mismo deberes y derechos del Gobierno Central de la categoría correspondiente. Los alcances de este precepto rigieron hasta el *01 de junio del 2001*, fecha en que entró en vigencia la Ley N° 27469 estableciendo que **los obreros que prestan sus servicios a la municipalidad son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada**, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen, criterio que rige actualmente con la oración de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972 del 27 de mayo del 2003 como lo prevé el artículo 37 en forma expresa.

28. De esta manera (*y a pesar que el tribunal constitucional ha declarado la constitucionalidad del régimen CAS*) **en el caso de los obreros municipales**, al tener un régimen legal contenido en la **Ley Orgánica de Municipalidades** que les reconoce derechos y beneficios inherentes a dicho régimen, **El Decreto Legislativo N° 1057 no puede tener alcances normativos a estos trabajadores**, pues estaríamos prefiriendo una norma de menor rango, sin embargo en la práctica encontramos comúnmente este situaciones en donde el empleador optó por aplicar un Decreto Legislativo frente a una Ley Orgánica en tal sentido este conflicto de normas merece ser analizados por esta juzgadora a fin de sustentar

su posición.

29. Así lo descrito en el fundamento anterior describe un supuesto de antinomia normativa⁷, la cual corresponde ser resuelta utilizando los remedios jurídicos formales que son los siguientes:

- Normas superior prima sobre la inferior.
- Norma posterior prima sobre el anterior.
- Norma especial prima sobre la general.

30. En función a los criterios de resolución de antinomias citados en el considerado precedente, esta Juzgadora considera que el régimen de contratación laboral de un obrero municipal debe ser establecido en su Ley Orgánica por cuanto:

- La fuente normativa que regula esta relación laboral, es el artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades, esto es una **norma con rango de ley** (Ley N° 27972) **cuya jerarquía superior al Decreto Legislativo N° 1057**, pues lo contrario significaría desconocer el principio de jerarquía normativa recogido los artículo 51 y 138 de la Constitución.
- La Ley Orgánica de Municipalidades una norma especial, que regula la situación laboral y remunerativa de un determinado sector de servidores estatales, que son aquellos que laboran para las municipalidades, por lo tanto, las remuneraciones, beneficios y regímenes laborales que se deriven de esta ley, no pueden ser menoscabados por una norma general, por cuanto como se ha señalado en anterior considerando, **la norma especial prima sobre la general**, porque el Decreto Legislativo N° 1057 no puede, dado su carácter reglamentario, afectar el contenido de la norma legal, que establece el régimen laboral para el caso de los obreros municipales.

31. Adicionalmente a lo expuesto se deberá considerar *la aplicación de la norma más*

⁷ La antinomia normativa concreta se produce cuando 2 normas son compatibles entre sí (en su creación) pero incompatibles en su aplicación.

favorable al trabajador en materia laboral, encuentra resguardo constitucional en nuestra normativa.

Constitución Política Del Estado:

Artículo 26°: “*En la relación laboral se respetan las siguientes principios: (sic)*

3. *Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma. (sci).*”

32. En consecuencia es criterio de esta magistrada que la normativa aplicarse al demandante deberá ser el régimen laboral de la actividad privada y que no puede preferir sea un contrato administrativo de servicios especialmente si antes de su suscripción existía una mejor condición para el reclamante, así para este caso al haberse desnaturalizado el contrato de locación de servicios de la actora éste tenía la condición de trabajador Regido por el régimen establecido por el Decreto Legislativo N° 728, posición que encuentra respaldo en la jurisprudencia nacional:

- Sentencia Del Tribunal Constitucional N° 01154-2011-PA/TC: “(...) *atendiendo el carácter irrenunciable de los derechos laborales que preconiza el artículo 26° de la Constitución, resulta relevante en las labores administrativas realizadas por la demandante independientemente de la modalidad de contratación hecho que permite concluir que los supuestos contratos de locación de servicios y contratos administrativos de servicios, encubrieron en realidad una relación de naturaleza laboral no civil, por lo que la actora sólo podía ser despedida por causa derivada de su conducta o capacidad laboral que lo justifique (...)*”
- Casación Laboral 38-2012-La Libertad: “(...) *En consecuencia, este extremo del recurso de viene en infundado, máxime si, se ha demostrado fehacientemente, conforme la motivación esgrimida por la sentencia de vista objeto del presente recurso, y que es compartida por este Supremo Tribunal, que la demandante antes de la suscripción de los Contratos Administrativos de Servicios-CAS, ostentaba respecto de su empleadora Municipalidad Distrital de Casa Grande, un contrato de trabajo a tiempo determinado y como tal, había incorporado su patrimonio derechos subjetivos todos los otorgados por el régimen laboral privado, entre los que destacan, la vocación de continuidad (permanencia) del*

vínculo; razón por la cual-además-, no podía modificar este status laboral, en aplicación del Principio De Irrenunciabilidad de Derechos y Principio Protector; es decir, criterio reiterado en la Casación N° 07-2012-La Libertad, N° 1642-2012-La Libertad, N° 42-2012-La Libertad y Casación N° 028-2012-La Libertad.”

- Apartado 2.1.3 del II Pleno Jurisdiccional en materia Laboral realizado el 8 y 9 de Mayo del año 2014: “*existe invalidez de los contratos administrativos de servicios (...) Cuando se verifica que previo a la suscripción del Contrato Administrativo de Servicio – CAS el locador de servicios tenía en los hechos, una relación laboral de tiempo determinado encubierta*”
- Casación N° 14509-2013 LIMA SUR de fecha 18-ago-2014 Fundamento Tercero: “*(sic) En el presente caso se ha determinado que en el período anterior a la suscripción del Contrato Administrativo de Servicios, los contratos de locación de servicios encubrieron a una relación laboral a tiempo determinado, **la misma que no puede desconocerse en aplicación de los principios de irrenunciabilidad de derechos y principios protectores.** (sic) existe una prohibición expresa de novar una relación laboral a tiempo determinado (sic) por otra que otorga de derechos menores a los reconocidos por la primera, conforme se desprende el artículo 78° del TUO del DL 728 aprobado por DS 003-97-TR y que se plasma de más en lo que se conocen doctrina como Principio Protector.*”

33. Respecto a la prórroga automática de los contratos CAS.- Sin perjuicio de lo expuesto precedentemente conviene mencionar también que el propio Tribunal Constitucional en la sentencia de fecha 04 de junio del 2013 recaída en el expediente N° 01512-2012-PA/TC, se pronuncia respecto a la presunción de prórroga automática del contrato administrativo de servicios -CAS- vencido aplicado a los casos de trabajadores que continúen laborando en la respectiva institución, en el sentido que ante el vacío normativo respecto de la situación jurídico-laboral que tiene el trabajador que sigue trabajando en la respectiva institución pese al vencimiento CAS se aplica lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto Supremo 003-97-TR no siendo adecuada ni pertinente la

creación de la regla jurisprudencial de prórroga automática del CAS (fundamento 6).

34. Pero con mayor nitidez se aprecia el sentido de dicha resolución de preferencia de aplicación del régimen general de la actividad privada para estos casos, cuando señala en su fundamento 8: “(...) *Sí conforme lo ha sostenido el tribunal constitucional, el principio de favorabilidad en materia laboral “hace referencia el deber de los operadores jurídicos de aplicar en caso de duda, la fuente formal de derecho vigente más favorable al trabajador, o la interpretación de estas fuentes que les sea más favorable (in dubio Pro operario) (STC 16-2008-PI/TC, fundamento 11) y fundamento y conforme se sostiene en la doctrina laboral autorizada, el principio “pro operario” se expresa diciendo que la norma jurídica aplicable a las relaciones de trabajo y de seguridad social, en caso de duda en cuanto a su sentido y alcance, debe ser interpretada de la forma que resulte más beneficiosa para el trabajador o beneficiario” (...) es absolutamente claro que la condición más favorable para el trabajador está representada por la aplicación del artículo 4 del Decreto Supremo 003-97-TR y con ello la presunción de existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado*

35. En el presente caso, más allá de toda duda respecto al régimen aplicable los trabajadores municipales está el hecho cierto que su régimen laboral, por mandato expreso de la ley, es el régimen laboral de la actividad privada. Con arreglo a lo señalado, en el presente caso, las partes suscribieron consecutivamente Contratos Administrativos de Servicios, a pesar que legalmente la única posibilidad de que la accionante prestara servicios personales a la Municipalidad y bajo subordinación y dependencia trabajo los términos de un contrato sujeto al régimen laboral de la actividad privada, con lo cual para este caso dicho régimen de bienes inaplicable.

36. En atención a lo expuesto se puede apreciar que la demandante

presto labores en forma *continua e ininterrumpida* para la Municipalidad demandada ejerciendo funciones como Obrera de limpieza pública “barrido de calles” que son labores de naturaleza permanente de la municipalidad demandada; por lo tanto ha existido entre las partes un contrato de trabajo a tiempo determinado por el periodo comprendido del **01 de agosto del 2008 de 31 de diciembre del 2014.**

37. Principio de Continuidad en materia laboral.- Es menester invocar uno de los principios iluminó en el derecho del trabajo como es el **Principio de Continuidad**, que 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 instantáneo de cierto acto sino que duren en el tiempo. La relación laboral no es efímera sino que presupone una vinculación que se prolonga.”*(sic). Más adelante y en cuanto a los alcances de este principio señala que *“...Una quinta consecuencia es la que no se puede convertir un contrato de duración indeterminada a un contrato de duración determinada”* (sic). (Los Principios del Derecho Del Trabajador, Depalma Bs. As. 1998 página 215 y 230).

38. De lo expuesto, se debe tener en cuenta que la legislación vigente se encuentra regido por principios, uno de los cuales, como guía rectora, es el llamado **Principio de preferencia de la contratación indefinida**, que se encuentra plasmado en el artículo 4 Del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR al señalar que toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados se presupone la existencia de un contrato de trabajo a plazo determinado principio que en la actualidad se encuentra reforzado por la regla probatoria prevista en la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497 cuyo artículo 23.2 establece que acreditada la prestación personal de servicios Se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado salvo prueba en contrario.

39. DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS Y CONTRATO

ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS SUSCRITO EN EL AÑO 2015.-

Conforme a lo señalado por la actora en su demanda y a los medios probatorios consistentes en los Recibos por Honorarios Electrónicos de febrero y mayo del 2015 (*hojas 64-65*) y el Contrato Administrativo de Servicios y su respectiva adenda (*hojas 95-97*) los cuales refuerzan lo alegado por la demandante en su escrito de demanda, con lo que **se advierte la prestación de servicios remunerados mediante contrato de locación de servicios desde el 01 de enero del 2015 hasta el 8 de junio del 2015; y luego, bajo Contrato Administrativo de Servicio del 09 de junio del 2015 hasta el 01 de octubre del 2015.**

40. En ese sentido siendo que se ha establecido en los fundamentos precedentes que ha existido entre las partes un contrato de trabajo a tiempo indeterminado por el periodo comprendido de 01 de agosto del 2008 al 31 de diciembre del 2014, la prestación de servicios la demandante no podría ser contratada en ninguna manera bajo un Contrato de Locación de Servicios seguidos de Contratos Administrativos Servicio como ha sido acreditado en el caso de autos.

41. Por otro lado, se debe tener en cuenta que la demandante es sobre todo una persona, centro de derechos y obligaciones, su defensa y el respeto de su dignidad

son el fin supremo de la sociedad y el Estado, en términos de artículo 1 de la Constitución Políticas del Perú en consecuencia toda su amalgama de normas tanto nacional e internacional debe concluir para el progresivo bienestar de usted y de su familiar, tanto es así, que al hablar de bienestar de la persona humana, no tiene la misma proyección que en diferentes legislaciones latinoamericanas y europeas por lo que se debe tener en cuenta la mejor situación y Por ende La regulación normativa más favorable, lo que conocemos por el Principio Protector, en su variante condición más beneficiosa.

42. Respecto a este último principio del profesor Américo Plá Rodríguez, señala que: *“La regla de la condición más beneficiosa supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconoció determinada que ella debe ser*

respetado en la medida que sea más favorable al trabajador que la nueva norma que sea de aplicar”(sic.) (En: Los Principios del Derecho del Trabajo, Ediciones Depalma, Buenos Aires, Tercera Edición, 1998, pág. 108).

43. En efecto, siendo que al declararse desnaturalizado El primer contrato la actora era titular de todos los derechos reconocidos a un trabajador comprendido en el régimen laboral del Decreto Legislativo 728, someterlo a un régimen de contratación distinta en la que se le reconocen menores derechos, no solamente es el punto de vista económico sino en lo referido a su estabilidad en el trabajo, implica definitivamente la afectación al principio de **condición más beneficiosa** que como se tiene anotado se encuentra íntimamente ligado al Principio Protector recogida en el artículo 23 de la Constitución Política del Estado y más específicamente en la última parte del mismo cuando señala que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los Derechos Constitucionales ni desconocer a rebajar la dignidad del trabajador.

44. En ese orden de ideas, el Tribunal Constitucional a propósito de la variación del régimen laboral de los obreros municipales ha señalado que la misma practicada de manera unilateral afecta la norma contenida en el artículo 62 de la Constitución Política del Estado que garantiza que los términos contractuales (también los de índole laboral) no pueden ser modificados por las leyes, las mismas que por lo demás no pueden tener efectos retroactivos.⁸

45. Asimismo, corresponde invocar el **Principio de Progresividad** previstos en el artículo 2.1 del Pacto Internacional De Derechos Económicos Sociales y Culturales en el artículo 26 de la Convención Americana Derechos Humanos.

46. Al respecto el magistrado supremo Omar Toledo Toribio en su artículo *“El Principio de Progresividad y no regresividad en materia laboral”*, publicado en Gaceta Constitucional, Tomó 44, Lima, 11 de agosto 2011, página 218 a 227, ha

⁸ En la STC N° 034-2011-PA/TC (fundamento 4): “Que en ese sentido siguiendo el criterio uniforme y reiterado de este Tribunal (SSTT N° 2095-2002-AA/TC, 3466-2003-AA/TC, 0070-20014-AA/TC, 0762-2004-AA/TC), debe precisarse que la modificatoria del artículo 52° de la Ley N° 23853, efectuada mediante Ley N° 27469, salvo en el caso de que los trabajadores hayan aceptado expresamente la modificación de su régimen laboral, no puede convertir un régimen público en uno privado, ya que la ley no tiene efectos retroactivos, y porque, de no mediar aceptación expresa, la aplicación del artículo único de la Ley N° 27469 importaría la violación del artículo 62° de la Constitución Política, que garantiza que los términos contractuales (también los de índole laboral) no pueden ser modificados por las leyes.

tenido la oportunidad de señalar que: *“De las normas internacionales antes citadas se puede colegir que en relación a los Derechos Económicos Sociales y Culturales en adelante DESC, existe la obligación de los Estados partes de garantizar la progresividad de los mismos de lo que se desprende como consecuencia de la prohibición de regresividad de ellos. En función a los regulado por los instrumentos internacionales antes descritos DESC contiene una doble dimensión: la primera a la que podemos denominar positiva lo cual está expresado a través del avance gradual en orden a la satisfacción plena y universal derechos tutelados que supone decisiones estratégicas en miras a la preeminencia o la postergación de ciertos derechos por razones sociales económicas o culturales y la otra a la que podemos denominar negativa que se cristaliza través de la prohibición de retorno o también llamado principio de no regresividad”*.

47. En ese sentido la orientación de la legislación se debe concretar al desarrollo progresivo, esto es, de mayor protección a los derechos fundamentales de las personas, en este caso en materia laboral.

48. En la misma dirección corresponde invocar el principio-derecho de igualdad se encuentra reconocido en el inciso 2) del artículo 2 de la Constitución, según el cual: *“Toda persona tiene derecho a: (...) 2. La igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole”*.

49. Por lo tanto, en la aplicación de los principios antes citados, teniendo en cuenta que esta magistrada ha concluido que el trabajador se encontró sujeto a un contrato de trabajo a tiempo indeterminado, la suscripción de contrato administrativo de servicios implicaba des mejorar la situación laboral del trabajador, lo cual afecta la vigencia el principio de continuidad laboral, el principio de la condición más beneficiosa, el principio de progresividad y no regresividad de los Derechos Laborales, el principio protector y el principio de igualdad en las relaciones laborales principios de último cuya garantía se encuentra tutelada por el Convenio 111 Convenio Fundamental de la OIT que forma parte del derecho nacional por lo que ameritó de los citados está magistrada considera que corresponde adicionar los periodos laborados bajo los

Contratos Administrativo de Servicios como los Contratos de Locación de Servicios y resulta procedente declarar **la existencia de una relación laboral de naturaleza privada a plazo determinado desde el 01 de agosto del 2008 hasta el 01 de octubre del 2015**. No siendo estimable las alegaciones de las restricciones presupuestales alegadas por la demandada en aplicación a los principios rectores del derecho laboral, y de la irrenunciabilidad de los Derechos laborales que tiene carácter alimentario y gozan de Amparo constitucional.

50. SOBRE LOS ALCANCES DEL PRECEDENTE VINCULANTE EMITIDO POR EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL EN EL EXPEDIENTE N° 5057-2013-PA/TC. Atendiendo que uno de los argumentos de la emplazada es el concurso público, es que la demandante no ingresó por Concurso Público por lo que no le correspondería la desnaturalización del contrato de trabajo en atención al precedente Huatuco, corresponde precisar que para este juzgado no resulta la aplicación el mismo pues si bien nos encontramos ante una sentencia de carácter normativa, ello no impide a esta judicatura inaplicar un precedente a ella se le denomina “*distinguish*” conforme la jurisprudencia colombiana la ha validado en la sentencia C-836 de 2001 cuando suceda, entre otros, el siguiente supuesto “ *a) (...) a pesar de que existen similitudes entre el caso que se de resolver y primero resuelto anteriormente por un alta corte, “existan diferencias relevantes no consideradas en el primero y que impiden igualarlos”. Ese supuesto corresponde con el distinguish del derecho anglosajón. El juez puede inaplicar la jurisprudencia un determinado caso posterior, cuando considere que las diferencias relevantes que mede que median entre este segundo caso y el caso precedente, exigen otorgar al segundo una solución diferente. La corte no esboza los criterios de los que el intérprete puede valerse para distinguir homologar dos casos similares. Las Cortes sólo indican acertadamente que la similitud o diferencia decisiva debe referirse a la ratio decidendi del primer caso. El tratamiento debe ser igual si la ratio decidendi del primer caso puede aplicarse al segundo porque éste puede subsumirse bajo el supuesto de hecho de aquel. Si esta subsunción no es posible, el juez deberá apartarse de la ratio decidendi del primer caso, introducir una*

excepción a ella o fundamentar una nueva para el segundo caso.⁹

51. De lo antes expuesto podemos concluir que teniendo en cuenta La regulación del precedente vinculante en nuestra legislación, y los pronunciamientos del Tribunal Constitucional al respecto, la judicatura laboral no pueden aplicar el mismo en virtud de carácter normativo del que se encuentra investido, **salgo la posibilidad de instrumentar la figura *distinguish*, esto es, cuando el supuesto de hecho que ha servido para emitir el presidente no se presenta en el caso concreto a resolver.**¹⁰

52. Así la situación de hecho el presente caso refiere a una obrera municipal *situación distinta a la del Precedente*- por lo cual no le resulta aplicable el precedente vinculante expedido por el Tribunal Constitucional recaído en Expediente N° 05057-2013-PA/TC, caso Rosalía Beatriz Huatuco Huatuco, publicado el 5 de junio de 2015, sobre las condiciones para ser considerado trabajador de naturaleza indeterminada, en la medida que los obreros de los gobiernos locales no se encuentran comprendidos en la función pública, sino que le resulta aplicable el régimen laboral del sector privado, regido por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley Del Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, lo que también es indicado en la Casación N° 12475-2014-MOQUEGUA.¹¹

53. Recientemente, en la sentencia recaída en el expediente N° 06681-2013 el Tribunal Constitucional explica que dicho “precedente” se sustenta indubitablemente en bienes jurídicos relacionados directamente con la idea de carrera administrativa, y no como una nación genérica de función pública por lo que vi en jurídico que busca proteger el “precedente huatuco” es el de la carrera administrativa; y señala que este precedente sólo resulta la aplicación cuando se trata de pedidos de reincorporación en plazas que conforman parte de la carrera

⁹ CARPIO MARCOS, Edgar; GRANDEZ CASTRO, Pedro. “Estudios al precedente constitucional” citando a Carlos Bernal Pulido en su libro “El Precedente Constitucional en Colombia”. Primea Edición: febrero 2007. Páginas 184 y 195.

¹⁰ Cuarta Sala Laboral Permanente de Lima (Tribunal Unipersonal), EXPEDIENTE N° 27013-2013-0-1801-JR-LA-03 (S).

¹¹ CASACION Laboral Número 12475-2014 Moquegua en su considerando Décimo Cuarto indica que el precedente Constitucional vinculante N° 05057-2013-PA/TC, caso Rosalía Beatriz Huatuco Huatuco, no se aplica entre otro a otro. Cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

administrativa y no frente a otras modalidades de función pública indicando taxativamente en el considerando décimo primero que no forman parte de la carrera administrativa los obreros municipales sujeto a la actividad privada.

54. El caso de autos es uno en el que se reclama el reconocimiento de relación laboral de un obrero municipal sujeto a la actividad privada por lo que no le es aplicable el “**precedente Huatuco**”, estando habilitada la fue suscrita para emitir pronunciamiento respecto de las cuestiones de fondo.

55. **BENEFICIOS SOCIALES Y ECONÓMICOS SOLICITADOS POR LA DEMANDANTE.**

- Habiéndose determinado la existencia de una relación laboral por los periodos que pretende su reconocimiento, este juzgado se remitirá al periodo computado desde el 01 de agosto del 2008 hasta el 01 de octubre del 2015, cabe precisar, que a efectos de determinar la remuneración computable que servirá de cálculo de los beneficios demandados para el periodo de mandado, en principio se deben consignar las retribuciones consignadas en los Contratos Administrativos de Servicios y boletas de pago CAS respectivamente en los cuales se advierte que por dichos periodos la retribución de la actora ha sido determinado en soles según el siguiente detalle:

- de agosto del 2008 a enero del 2011 la suma de S/. 550.00 soles.
- de febrero del 2011 a enero del 2012 la suma de S/. 600.00 soles.
- de febrero del 2012 octubre del 2012 de la suma de S/. 675.00 soles.
- de noviembre del 2012 al 8 de junio del 2015 la suma de S/. 750.00 soles
- del 9 de junio del 2015 al 01 de octubre del 2015 la suma de S/. 840.00 soles.

56. **COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS.**- Que, conforme a lo establecido en el artículo 1° del Decreto Legislativo 650° *la compensación por tiempo de servicios* tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo el de promoción del trabajador y su familia que en virtud a la desnaturalización de los contratos suscritos entre las partes y dado que se ha declarado la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, así como la ineficacia de los contratos suscritos entre las partes en consecuencia la existencia de vínculo laboral entre las partes por el

periodo del 01 de abril del 2011 hasta la actualidad, y no habiendo la demandada acreditado el pago de dicho concepto le corresponderá amparar tal pretensión.

57. Es así, que teniendo en cuenta lo dispuesto por el texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 650, aprobado por Decreto Supremo 001-97-TR que establece que la Compensación por Tiempo de Servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el 6 en el trabajo y promoción del trabajador y su familia; el artículo 2 y sexta disposición transitoria, establecen que las CTS se deposita semestralmente y anualmente, en la institución elegida por el trabajador; así mismo conforme al artículo 9° de esta Ley, son remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente percibe el trabajador en dinero o especie su labor cualquiera sea la denominación que se de siempre sean de su libre disposición; se incluyen este concepto el valor de la Alimentación principal cuando es proporcionada en especie por el empleador y excluyen los conceptos contemplados en su Artículo 19° y 20°.

58. Sin perjuicio de lo ya expuesto, es necesario recordar que el artículo 1° del Decreto Ley N° 25807 establece que las entidades públicas no están obligadas a efectuar los depósitos de CTS instituciones bancarias según el artículo 2° del Decreto Supremo 001-97-TR, modificado por la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 30057 (publicada el 4 de julio del 2013), cuando el empleador se entidad de la Administración Pública la compensación por tiempo de servicios que se venga será pagada y directamente por la entidad dentro de las 48 horas de producido el cese y con efecto cancelatorio; en consecuencia teniendo presente que la de relación laboral ha culminado, por lo que el pago de este beneficio procede y atendiendo a que la demandada no cumple hasta la fecha con reconocer los derechos laborales de la demandante se procede, el cálculo del mismo por el período de 01 agosto en 2008 al 01 de octubre del 2015 correspondiendo la actora pago el pago de **S/. 5436.66** soles por concepto de Compensación de Tiempo de Servicios conforme al siguiente detalle:

COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS

Periodo		Tiempo		MES	Remunerac. Mensual	Promedio Gratific.	Remuner. Computable	Deposito C.T.S
Del	Al	Mes	Día					
1/08/2008	31/10/2008	3		Oct-08	550.00	-	550.00	137.50
1/11/2008	30/04/2009	6		Abr-09	550.00	76.39	626.39	313.19
1/05/2009	31/10/2009	6		Oct-09	550.00	91.67	641.67	320.83
1/11/2009	30/04/2010	6		Abr-10	550.00	91.67	641.67	320.83
1/05/2010	31/10/2010	6		Oct-10	550.00	91.67	641.67	320.83
1/11/2010	30/04/2011	6		Abr-11	575.00	91.67	666.47	333.33
1/05/2011	31/10/2011	6		Oct-11	600.00	98.71	698.61	349.31
1/11/2011	30/04/2012	6		Abr-12	637.50	100.00	737.50	368.75
1/05/2012	31/10/2012	6		Oct-12	675.00	110.42	785.42	392.71
1/11/2012	30/04/2013	6		Abr-13	750.00	116.67	866.67	433.33
1/05/2013	31/10/2013	6		Oct-13	750.00	125.00	875.00	437.50
1/11/2014	30/04/2014	6		Abr-14	750.00	125.00	875.00	437.50
1/05/2014	31/10/2014	6		Oct-14	750.00	125.00	875.00	437.50
1/11/2014	30/14/2015	6		Abr-14	750.00	125.00	875.00	437.50
1/05/2015	1/10/2015	5		Oct-15	817.35	125.83	944.18	396.03
Total CTS								S/5,436.66

59. GRATIFICACIONES: Que, en cuanto al extremo referido al *pago de las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad* que reclama la actora se debe tener

presente que conforme lo precisan los artículos 1° y 2° de la ley N° 25139 aplicable por temporalidad, así como lo dispuesto en la ley N° 27735 el monto de cada gratificación será equivalente a la remuneración que percibe el trabajador en la oportunidad que corresponde otorgar el beneficio este beneficio comprende la remuneración básica y las demás cantidades que percibe el trabajador La remuneración básica y a las demás cantidades que perciba el trabajador en forma fija y permanente para tener derecho a gratificación es requisito que el trabajador se encuentra efectivamente trabajando durante la quincena de julio y diciembre respectivamente las gratificaciones ordinarias equivalen a una remuneración íntegra si el trabajador a laborado durante todo el semestre sí ha laborado menos de un semestre las gratificaciones se reducen proporcionalmente en su monto Eva en base a los meses calendarios completos laborados en el periodo correspondiente de conformidad a lo establecido en el numeral 3.4 el artículo 3 del Decreto Supremo número 05-2002-TR modificado por el Decreto Supremo 017-2002-TR en el caso de autos debe tenerse presente que la demandante pretende el pago de gratificaciones por julio y diciembre todo el período demandado y siendo que los actuados acreditado haber honrado estos conceptos de manera parcial a favor de la actora según se advierte de las boletas de pago CAS adjuntados en autos siendo así de bien enfundado en partes de extremo reclamado debiendo restarse los pagos efectuados por la demandada por lo que corresponde el pago de **S/. 7952.67 soles** por conceptos y gratificaciones conforme al siguiente detalle:

Periodo	Ingresos	Remuner. Computable	Tiempo		Sub. Total Gratificac.	Gratificac. Pagadas	Dscto. Foja	Total Gratificaciones
			Meses	Días				
Dic-08	550.00	550.00	5		458.33			458.33
Jul-09	550.00	550.00	6		550.00			550.00
Dic-09	550.00	550.00	6		550.00			550.00
Jul-10	550.00	550.00	6		550.00			550.00
Dic-10	550.00	550.00	6		550.00			550.00
Jul-11	591.67	591.67	6		591.67			591.67
Dic-11	600.00	600.00	6		600.00			600.00
Jul-12	662.50	662.50	6		662.50			662.50
Dic-12	700.00	700.00	6		700.00			700.00

Jul-13	750.00	750.00	6		750.00			750.00	
Dic-13	750.00	750.00	6		750.00	300	18	450.00	
Jul-14	750.00	750.00	6		750.00	500	18	250.00	
Dic-14	750.00	750.00	6		750.00	600	98	150.00	
Jul-15	761.00	761.00	6		761.00			761.00	
Oct-15	Truncas	750.00	3	1	379.71			379.17	
Total Gratificaciones									
S/.							7952.67		

GRATIFICACIONES

(Ley N° 27735, D. S. N° 005-2002-TR)

60. VACACIONES NO GOZADAS EN INDEMNIZACIÓN POR FALTA DE GOCE VACACIONAL: En cuanto a la *remuneración vacacional* de los periodos reclamados en la demanda se debe tener presente que el Decreto Legislativo N° 713 consolida la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada y conforme sus artículos 10° y 15°, los trabajadores tienen derecho a 30 días calendarios de descanso vacacional pagado por cada año completo de servicio derecho que está condicionado al cumplimiento de lo establecido en la misma Ley. Además la artículo 23° de precitado Decreto Legislativo señala que el empleador debe pagar una remuneración por el trabajo realizado, otra por el descanso a vacacional adquirido y no gozado, y adicionalmente una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso (*se abonan sólo de remuneraciones ya que la remuneración por haber laborado en vacaciones entiende que se pagó oportunamente*). A lo antes descrito se suele denominar la “triple vacacional”. En cuanto a la indemnización por falta de gozo vacacional demandada, debe tenerse presente que en autos no gran medios de prueba por el cual se acredite haber otorgado descanso físico al actor luego de cumplido su récord vacacional, más aún si su labor ha sido continuo ininterrumpido por lo que en forma adicional al concepto de descanso ocasional que le corresponde abonar, es procedente amparar la indemnización reclamada, al no haber hecho uso de su descanso físico luego de cumplido el récord vacacional, por lo que corresponde serán paradas las pretensiones que comprenden el descanso vacacional adquirido y no gozado, y adicionalmente una

indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso; en la suma de **S/. 10,222.33 soles**, conforme se aprecia del siguiente detalle:

VACACIONES

Vacaciones	Periodo de max. Goce		Tiempo Efectivo	Tipo	Remun. O Jornal Básico	Vacaciones No Gozadas	Indemnización	Total Vacaciones
	Desde	Hasta						
2008-2009	1/08/2009	31/07/2010	1A	Doble	840.00	840.00	840.00	1680.00
2009-2010	1/08/2010	31/07/2011	1A	Doble	840.00	840.00	840.00	1680.00
2010-2011	1/08/2011	31/07/2012	1A	Doble	840.00	840.00	840.00	1680.00
2011-2012	1/08/2012	31/07/2013	1A	Doble	840.00	840.00	840.00	1680.00
2012-2013	1/08/2013	31/07/2014	1A	Doble	840.00	840.00	840.00	1680.00
2013-2014	1/08/2014	31/07/2015	1A	Doble	840.00	840.00	840.00	1680.00
Truncas			2M 1D	Truncas	840.00	142.33		142.33
Total Vacaciones S/.								10222.33

61.
IN
DE
MN
IZ
AC

IÓN POR DESPIDO ARBITRARIO: Sobre este extremo peticionado, antes de analizar el tema de fondo es necesario emitir pronunciamiento sobre el plazo de caducidad de la pretensión de indemnización por despido arbitrario puesto que de conformidad con el artículo 2006 del Código Civil, la caducidad puede ser *declarada de oficio* o petición de parte. Es así que la caducidad se debe tener presente que tal situación en sentido estricto bien hacer la pérdida del derecho entablar una demanda proseguir la demanda iniciada en virtud de no haberse propuesto la pretensión procesal dentro del plazo señalado por la ley.

62. En tal sentido, en primer lugar corresponde señalar que las acciones de nulidad de despido, **despido arbitrario** y hostilidad se encuentran sujetas a el plazo de caducidad de 30 días naturales contemplado en el artículo 36° del Decreto Supremo N° 003-97-TR; que no obstante que la citada norma precisa **que el plazo de caducidad no se encuentra sujeto a interrupción ni que lo enerve** la considerados 2 causales de **suspensión** del mismo a saber **a)** la imposibilidad material de accionar ante un tribunal peruano por encontrarse el trabajador fuera del territorio nacional e impedido de ingresar a él y **b)** por falta de funcionamiento del Poder Judicial; que, precisamente el concepto de falta de funcionamiento del Poder Judicial ha sido desarrollado por el artículo 58° del reglamento del Decreto Legislativo N° 728 (Decreto Supremo 001-96-

TR), según el cual se entiende por tal además de los días de suspensión del despacho judicial conforme al artículo 247° de la Ley Orgánica del Poder Judicial aquella situación que por caso fortuito o fuerza mayor impiden su funcionamiento.

63. Que, a mayor abundamiento el Tribunal Constitucional en la sentencia de fecha 30 de enero del 2004, expedida en el Expediente N° 1049-2003 AA/TC, ha señalado que en la aplicación de lo dispuesto en el artículo 124° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial - *que prescribe que las actuaciones judiciales se realizan en días hábiles* - un día en que se paralizan las labores judiciales y un punto de vista puede considerarse que si bien en la cita a sentencia el máximo intérprete de la Constitución considera que los días transcurridos durante la huelga de los trabajadores del Poder Judicial no deben ser incluidos en el cálculo del plazo para la interposición de la demanda no has inscrito la suspensión de plazo de caducidad a esa única causal- huelga en el Poder Judicial- como sugiere una interpretación restrictiva del citado pronunciamiento Es el órgano de control constitucional no utiliza la expresión “sólo” en ninguna parte de la sentencia, siento que a mayor abundamiento, en la referida resolución se hace mención a que el artículo 36° del Decreto Legislativo N° 728 establece que el plazo de caducidad se suspende por falta de funcionamiento del Poder Judicial.

64. Que, además por acuerdo N° 1 emitido por el Pleno Jurisdiccional del año 1999, se estableció que para efectos de la suspensión del cómputo del plazo de caducidad a qué se refiere el artículo 36° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral se aplican íntegramente las disposiciones contenidas en el artículo 58° del Decreto Supremo N° 01-96-TR, en la medida en que se desarrolla el concepto de falta de funcionamiento del Poder Judicial previsto en el acotado artículo; hecho este corroborado por numerosos fallos casatorios, tales como las Casaciones Números: 1797-2000-ICA del veintidós de enero del dos mil uno expedida por la Sala Transitoria Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República publicada en la Separata De Casaciones del Diario Oficial “El Peruano”, el treinta de marzo del dos mil uno, página siete mil treinticinco en la cual la indicada Sala señala textualmente: “Que el primer párrafo del artículo treintiséis del Decreto Supremo número cero cero tres guion noventisiete guion TR señala que el plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido es de treinta (30)

días naturales, pero ello debe concordar se con el cuarto párrafo de la norma en mención la cual indica que dicho plazo se suspende mientras dure el impedimento de accionar por falta de funcionamiento del poder judicial por otro lado, según el artículo cincuentiocho del Decreto cero cero uno guion noventa y siete guion TR (Reglamento del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número setecientos veintiocho) se entiende por falta de funcionamiento del Poder Judicial entre otros la suspensión del despacho judicial, conforme al artículo doscientos cuarentisiete Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial razón por la que no se computan los días sábados, domingos y feriados no laborables, por no existir despacho judicial en ellos...” (Sic); y, la sentencia Número 647 - 2001 - CALLAO del tres de agosto del dos mil uno publicada en la separata de casaciones del Diario Oficial el peruano del primero de octubre del dos mil uno página siete mil setecientos noventa expedida por la Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la República la que textualmente señala en su considerando sexto: “Que, en este orden de ideas cabe advertir que entre la fecha de cese del actor a producir a partir del catorce de octubre de mil novecientos noventa y ocho (según la carta corriente a fojas veinticuatro) y la presentación de la demanda (diez de noviembre de mil novecientos noventa y ocho) no ha transcurrido el plazo exigido por ley tanto más si como resultado anteriormente este Supremo Tribunal (Casación número mil setecientos noventa y siete guion dos mil guion ICA de fecha veintidós de enero del dos mil) el cómputo de plazo de caducidad se suspende mientras dura el impedimento de accionar por falta de funcionamiento del Poder Judicial. Para este efecto de acuerdo al artículo cincuentiocho del decreto supremo número cero cero uno guion noventa y seis guion TR, se entiende por falta de funcionamiento del Poder Judicial entre otros, la suspensión del despacho judicial, conforme al artículo doscientos cuarentisiete de la Ley Orgánica del Poder Judicial por no existir despacho judicial en ellos” (Sic).

65. Que, siendo así, para la contabilización del plazo de caducidad se deberá tener presente sólo los días hábiles, en razón de que los días que no lo sean no se desarrolla el despacho judicial.

66. Que, por otro lado, debe considerarse que de conformidad con lo dispuesto por el artículo 28° del Decreto Legislativo Nro. 910, **el plazo de caducidad en materia laboral se suspende a partir de la fecha en que cualquiera de las partes solicita la**

audiencia de conciliación y hasta la fecha en que concluye el procedimiento.

67.- Que, siendo ello así, en el caso de autos del plazo de caducidad comienza a contarse desde el **01 de octubre del 2015**, fecha de cese de la actora, **hasta el 28 de marzo del 2016** fecha de interposición de la demanda conforme al sello de recepción del Centro De Distribución General de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, de hojas 27, en consecuencia el plazo de caducidad si había transcurrido con exceso a la fecha de interponerse la presente acción pues incluso descontando se los días que existió falta de funcionamiento del poder judicial entendiéndose los mismos como los días sábados domingos y feriados no laborables, los de duelo judicial y nacional inicio de año judicial y día del juez tal cómo se encuentran precisados en la casación expedida por la Corte Suprema (Expediente N° 1797-2000-ICA), se concluye que ha transcurrido en exceso los 30 días que exige la ley para interponer válidamente la presente acción la cual ha sido Interpuesto sobrepasando el plazo de 30 días hábiles no advirtiéndose ninguna causal señalada por ley que determinan la suspensión o interrupción del plazo de caducidad, entonces el derecho ha caducado motivos por los cuales debe declararse **improcedente este extremo** de la demanda.

68. OBLIGACIONES DE LA DEMANDADA: En consecuencia por las pretensiones con contenido económico amparadas en armonía con el artículo 31 de la Ley N° 29497 Nueva Ley Procesal de Trabajo debe ordenarse el pago de **S/. 23,611.66 (VEINTITRES MIL SEISCIENTOS ONCE CON 66/100 SOLES)** por los conceptos amparados en los fundamentos anteriores y conforme siguiente cuadro de resumen:

RESUMEN	
COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS	5,436.66
GRATIFICACIONES	7952.67
VACACIONES	10222.33
TOTAL BB.SS. S/.	23,611.66

69. PAGO DE INTERESES LEGALES: A los montos amparados corresponderá adicionar los intereses legales previstos por Decreto Ley 25920- excepto la CTS, que corresponde los intereses financieros, pues de conformidad a lo dispuesto en el artículo tercero de esta norma *“El interés legal sobre los montos adeudados por el empleador se*

devengan a partir del siguiente de aquel en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo, sin que sea necesario que el trabajador afectado exija, judicial o extrajudicialmente, el cumplimiento de la obligación al empleador o pruebe haber sufrido algún daño”; en consecuencia, corresponderá agregar los intereses legales desde la fecha en que se produjo el incumplimiento, teniendo se presente para ello la fecha en que se generó cada derecho; esto es mensual para el reintegro de remuneraciones anual para las vacaciones, semestral para las gratificaciones, dichos montos que serán calculados en ejecución de Sentencia.

70. PAGO DE LOS COSTOS Y COSTAS: En relación a la condena en costos del proceso, esta puede ser determinada en la sentencia tal como lo propone el último párrafo del artículo 31° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, por lo tanto en la aplicación de la séptima disposición complementaria de la Ley antes referida se dispone señala: *“En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos”*, sin embargo, tal facultad cortos de legislador al Juez tiene que necesariamente sustentarse en la conducta procesal de la parte demandada, esto es, corresponderá tal condena, en otros supuestos, en aquellos en los cuales hubiese existido ánimo dilatorios hubiese dificultado el acceso a los medios probatorios, situación que no se ha dado presente en el proceso, siendo así, no se dispone el pago de costos en favor del accionante; además con relación a las costas de la demandada se encuentra exonerada del pago con arreglo a Ley.

III. DECISIÓN:

Por estos fundamentos y administrando Justicia nombre en la Nación de conformidad con lo establecido por el Artículo N° 138° de la Constitución Política del Perú vigente; la Señora Juez del Juzgado De Trabajo Permanente - Zona 03 de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, **RESUELVE:**

- 1) **DECLARA FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por **GMUDG** contra **MDA**, sobre reconocimiento relación laboral y otros.
- 2) **DECLARÓ** la condición laboral de la demandante como trabajadora obrera con contrato de trabajo a plazo indeterminado regulado por el Decreto Legislativo N° 728, desde el 01 de agosto del 2008 hasta el 01 de octubre 2015.

- 3) **ORDENO** que la demandada **CUMPLA CON PAGAR LOS BENEFICIOS SOCIALES** referidos a la Compensación por Tiempo De Servicio, Gratificaciones y Vacaciones a favor de la demandante en la suma de S/. 23,611.66 (**VEINTITRES MIL SEISCIENTOS ONCE CON 66/100 SOLES**) **por los periodos amparados y conforme a la liquidación efectuada en la presente sentencia.**
- 4) **DECLARO IMPROCEDENTE** el pago de la indemnización por despido arbitrario.
- 5) Se **CONDENA** al demandado, al pago de intereses legales de los extremos amparados en esta resolución, los que se liquidan en ejecución de Sentencia.
- 6) **SE EXIME** de las costas y costos a la parte vencida.
- 7) **Notifíquese.-**

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE

Sala Laboral Permanente

EXP. N° 00799-2016-0-3208-JR-LA-01

EXPEDIENTE : 00799-2016-0-3208-JR-LA-01
DEMANDANTE : GMUDG
DEMANDADO : MDA
MATERIA : INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y
OTROS

RESOLUCION NUMERO DOS

Santa Anita, Quince de Diciembre del dos mil dieciséis.

VISTOS:

En Audiencia Pública realizada el diecinueve de diciembre del dos mil dieciséis; con inasistencia de ambas partes pese a estar debidamente notificada interviniendo como magistrado ponente el Juez Superior Néstor Eduardo Pomareda Chávez Bedoya, esta sala laboral emite la siguiente resolución:

I. ANTECEDENTES:

Resolución apelada. Viene en grado de apelación la Sentencia N° 123-2016-JPT-ZONA03-SMMS con Resolución N° 09 de fecha 04 de octubre del 2016 obrante a fojas 145 a 148 qué fue declarada **FUNDADA EN PARTE** la demanda impuesta por **GMUDG** contra la **MDA** sobre **RECONOCIMIENTO DE VÍNCULO LABORAL Y OTROS**, declara condición laboral de la demandante como trabajadora obrera con contrato de trabajo a plazo indeterminado regulado por el Decreto Legislativo N° 728, desde el 01 de agosto del 2008 hasta el 01 de octubre del 2015. Ordena que la demandada cumpla con pagar los Beneficios Sociales referidos a Compensación por Tiempo De Servicios, Gratificaciones y Vacaciones a favor de la demandada ante el monto de S/. 23,611.66. Declara improcedente el pago de indemnización por despido arbitrario y condena al demandado al pago de intereses legales que se liquidarán en sentencia. Se exime de las costas y costos a la parte vencida.

II. FUNDAMENTOS DE AGRAVIO:

La parte demandada interpone recurso de apelación, con fecha 11 de octubre del 2016 obrante a fojas 161 a 165 contra la resolución presentada en el párrafo anterior, señalando como agravios los siguientes:

- i.** La demandada ha demostrado que ha realizado pagos periódicos a la demandante conforme los documentos probatorios presentados por ella misma en la demanda, los cuales acreditan que se ha suscrito contratos CAS desde agosto hasta octubre del 2015 en el área de limpieza, no teniendo derecho a beneficios laborales.
- ii.** Existe nulidad de sentencia, toda vez que a la audiencia de juzgamiento programada no asistieron las partes, y conforme a la ley procesal laboral se debió esperar a que una de las partes solicite dentro de las 30 días posteriores nueva audiencia a fin de proseguir con el proceso, y si éstos no lo hacen deberían de haber salvado por el del proceso recae en nulidad.

III. FUNDAMENTOS DE LA SALA LABORAL:

Primero: 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 superior sólo alcanza está ya 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 distrito de su propósito ya que se considera que la expresión de agravios es como la acción (pretensión) de la segunda (o tercera, según sea el caso) instancia, así también la Nueva Ley Procesal del Trabajo lo regula en su Artículo 4° inciso a) numeral 4.2 indica que las salas laborales de las Cortes Superiores son competentes para conocer de los siguientes recursos ”del recurso de apelación contra las regiones expedidas por los juzgados laborales”.

Segundo: En relación al agravio vertido por el emplazado en el primer párrafo de la presente, debemos empezar precisando la definición de obrero, como aquella persona trabajadora que realiza trabajo preponderadamente manual, qué se diferencia del empleado porque este último cumple una labor preponderadamente intelectual¹² diferencia que debemos tener presente para el presente caso, toda vez que la demandante efectuado una labor de obra de limpieza Pública para el programa de barrio de calle de la MDA, dicha información se obtiene de las boletas de pago los contratos y adendas suscritos entre las partes, por lo que se concluye que el demandante laboró en calidad de obrero para la Municipalidad demandada.

Tercero: Ahora bien, los gobiernos locales, ejercen sus atribuciones y despliegan sus actos conforme a la Constitución Política del Perú y la Ley especial que la regula en este caso la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972, lo dispone expresamente en el artículo VII que: *“Los gobiernos locales están sujetos a las leyes y disposiciones que, de manera general y de conformidad con la Constitución Política del Perú, regulan las actividades y funcionamiento del Sector Público (...)”*.

Cuarto: La Ley Orgánica de Municipalidades desde su creación definido el régimen laboral del personal que labora en su ámbito, acaeciendo en el tiempo modificaciones que en Doctrina se ha denominado sucesión normativa. Por ejemplo, el artículo 52° de la anterior Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 23853, disponía:

*“Artículo 52.- **Los funcionarios, empleados y obreros, así como el personal de vigilancia de las municipalidades son servidores públicos sujetos exclusivamente al régimen laboral de la actividad pública y tienen los mismos deberes y derechos de los del Gobierno Central de la categoría correspondiente; (el resaltado es nuestro).**”*

¹² De la definición de las expresiones “manual” e “intelectual” contenidas en el Diccionario de la Real Academia Española, podemos deducir que “trabajo manual” es aquel que se realiza con las manos, y que exige más habilidad física que lógica, mientras que “trabajo intelectual” es aquel que utiliza más el entendimiento, el juicio o el razonamiento.

Cada Municipalidad elabora su escalafón de personal, de acuerdo con la Legislación vigente y homologa sus remuneraciones, con arreglo al artículo 60° de la Constitución (el resaltado es nuestro). *Dicho artículo fue modificado por la Ley N° 27469 quedando redactado del modo siguiente:*

“**Artículo 52.- los funcionarios y empleados**, así como el personal de vigilancia de las municipalidades, son servidores públicos sujetos exclusivamente al régimen laboral de la actividad pública y tienen los mismos deberes y derechos de los del Gobierno Central de la categoría correspondiente.

Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen...” (el resaltado es nuestro).

La actual Ley Orgánica de Municipalidades la **Ley N° 27972**, que fue publicada el 27 de mayo del 2003, en su Artículo 37° establece:

“**ARTÍCULO 37.- RÉGIMEN LABORAL**

Los funcionarios y empleados de las municipalidades de se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme ley.

Los obreros que presta sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen.”

Quinto: Como se advierte, Ley Orgánica de Municipalidades **Ley N° 27469 y la actual** Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972 han considerado al personal obrero que presta servicios a las municipalidades como servidor público sujetos al régimen laboral privado. Ahora, bien, la demandada no ha negado que la actora se desempeña como obrera jardinera, dentro del Programa de Ecología y Áreas Verdes de la MDA; en tal virtud se desprende que el actor laboraba para la entidad demandada contribuyendo el cumplimiento de rol que el artículo 195° de la Constitución Política atribuye a tales órganos de gobierno determinadas funciones y competencias, al establecer que, “Los gobiernos locales promueven el desarrollo y la economía, y **la prestación de los servicios públicos de su responsabilidad (...)**.”

Sexto: También es importante destacar que el Tribunal Constitucional ha señalado En diversas sentencias Como es las recaídas en los Expedientes N° 04779-2011-PA/TC, N° 1758-2009-PA/TC, qué del contenido y naturaleza de las labores desarrolladas por

el demandante se puede determinar que la labor desempeñada es la de un obrero, como es el caso del desarrollo de un trabajo con prestaciones de naturaleza permanente por ser prestadas de manera diaria de forma permanente, por ser prestados de manera diaria y que constituye funciones principales de la municipalidades.

Séptimo: En la ley de Servicio Civil N° 30057, publicada el 4 de julio del 2013, en su Primera Disposición Complementaria Final se dispone lo siguiente: “*No están comprendidos en la presente Ley los trabajadores de las empresas del Estado, sin perjuicio de lo dispuesto en la tercera disposición complementaria final del Decreto Legislativo 1023, así como los servidores civiles del Banco Central de reserva del Perú al Congreso de la República la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria la Superintendencia de Banca Seguros y AFP y la Contraloría General de la República ni los servidores sujetos a carreras especiales. Tampoco se encuentran comprendidos los obreros de gobiernos regionales y gobiernos locales”.* (Énfasis y subrayado es agregado).

Octavo: Teniendo en cuenta lo expresado, siendo que la actora ha desempeñado labores de obrera, dentro del programa de barrido de calles de la dichas labores por ser actividades prestados de forma diaria continuar y por ser actividades llevadas a cabo para cumplir funciones exclusivas de la demandada y en atención a que la Ley Orgánica de Municipalidades constituyen la norma especial que regula los actos atribuciones y competencias y en tanto en ella se define que los obreros se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada debe entenderse que la actora debió de ser incorporado a la municipalidad en calidad obrero y bajo el régimen laboral de la actividad privada.

Noveno: En dicho orden de ideas se llega a la conclusión que el sombrero de la municipalidad es efectivamente son **servidores públicos** tal como la misma Ley Orgánica de Municipalidades vigente lo señala, porque elaboran para órgano de gobierno Local, pero ello no implica que para ser calificados como tal, deben ingresar a laborar mediante concurso público, menos aún no resulta aplicable a lo dispuesto en el Decreto Legislativo 276 ni su reglamento para determinar los alcances de ser denominado servidor público, no teniendo asidero legal lo manifestado por la apelante en este extremo, más aún cuando estas normas regulan de manera exclusiva el régimen laboral de los trabajadores públicos de carrera en la cual no se encuentran incluidas la

demandante ya que es obrera y cómo se ha mencionado no se encuentran dentro de la carrera pública, desestimándose esté extremo de la apelada.

Decimo: Ahora bien, no obstante que la Ley Orgánica de Municipalidades ha definido el marco legal de la contratación de los obreros que prestan servicios para las municipalidades, la Municipalidad demandada optó por contratar al trabajador bajo los Contratos Administrativo de Servicios. Al respecto es menester mencionar que si bien la emplazada tiene derecho a la contratación de sus servidores éstas deben realizarse en concordancia con el artículo 2° numeral 14° de la Carta Magna el cual reconoce el derecho de la contratación con fines lícitos, siempre que no se contravengan leyes de orden público. Debiendo tener presente que las leyes presupuestales son el marco normativo que deben cumplir entre otros organismos del estado de las municipalidades específicamente en cuanto a la contratación del personal a su cargo estando que en ella se dispone que toda contratación debe contar con plaza presupuestada, sin embargo ello **no implica que la Municipalidad contrate al personal obrero cuyo régimen laboral es privado, por el contrato administrativo de servicios, tal como ha ocurrido en el caso de autos.**

Décimo primero: De este modo, si el contrato de trabajo se transforma en un mecanismo que distorsiona derechos laborales o no permite garantizarlos de modo pleno, o las vacía en su contenido, no cabe la menor duda de que el objetivo de la licitud previsto en la norma fundamental se ve vulnerado. En ese sentido, queda claro que la suscripción de los contratos de locación de servicios, por el periodo del 01 de Enero del 2015 hasta el 8 de Junio del 2015, así como también los contratos CAS, de acuerdo al Régimen Laboral Decreto Legislativo N° 1057 y sus Modificaciones suscrito entre las partes entre el periodo 01 de octubre del 2008 hasta el 30 de diciembre del 2014 y el otro período entre el 9 de junio del 2015 y el primero de octubre del 2015. Por parte del actora, atenta contra lo señalado en la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972, ya que esta norma especial establece que el Régimen Laboral de los obreros es el régimen laboral de la actividad privada. Asimismo, la Ley Orgánica de Municipalidades detenta un carácter de Ley Orgánica, primando, por ende, por sobre cualquier otra ley, por lo que se tiene presente que existe entre el demandante y la demandada una relación laboral dentro del régimen de la actividad privada desde el **01 de Agosto del 2008 al 01 de Octubre del 2015.**

Décimo Segundo: Cabe precisar que los Contratos Administrativos de Servicios son de naturaleza pública y además el Tribunal Constitucional mediante STC número 002-2010-PI/TC, estableció erga omnes la Constitucionalidad del Decreto Legislativo número 1057, sin embargo dicha argumentación no resulta aplicable al presente ni menos enerva la validez de la cita de apelación, en tal sentido no resulta atendible los argumentos de apelación respecto a la sentencia del Tribunal Constitucional.

Décimo Tercero: Por otro lado, es necesario invocar que el **principio de irrenunciabilidad** de los derechos laborales constituye un elemento central que el ordenamiento laboral confiar al trabajador con el fin de restarle eficacia y la privación voluntaria por el trabajador de sus derechos laborales reconocidos a nivel legal o convencional principio constitucional que se encuentra recogido en el inciso 2) del artículo 26° de la Constitución Política de 1993, y producida por la Ley Procesal del Trabajo del artículo III del Título Preliminar.

Décimo cuarto: También el **Principio de Preferencia** de la Contratación Indefinida, que se encuentra plasmado el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, al señalar que en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, principio que en la actualidad se encuentra reforzado por la regla probatoria prevista en la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497 cuyo artículo 23.2 establece que acreditada la prestación personal de servicio se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario.

Décimo Quinto: En ese sentido, en el presente se ha establecido de la existencia de un contrato de trabajo a tiempo indeterminado a partir del **01 de agosto del 2008 al 01 de octubre del 2015**, por lo que la contratación a través del Contrato Administrativo de Servicio, lesiona el principio protector recogido el artículo 23° de la Constitución Política del Estado y más específicamente en la última parte del mismo cuando señala que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los Derechos constitucionales ni desconocer a rebajar la dignidad del trabajador. Respecto a este último principio el Profesor Américo Plá Rodríguez, señala que: *“La regla de la condición más beneficiosa supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y determinada que ella debe ser respetada en la medida que sea más favorable al*

*trabajador sea la nueva Norma que se ha de aplicar”.*¹³

Décimo Sexto: De otro lado, sobre la nulidad de la sentencia señalada como agrario por la demandada, sustentada que la audiencia de juzgamiento programada no asistieron las partes, y conforme a la ley procesal laboral se debió esperar que una de las partes solicite dentro de los 30 días posteriores nueva audiencia fin de proseguir con el proceso, y si éstos no lo hacen deberían haberse archivado, por ende el proceso recae en nulidad. Es preciso indicar que a fojas 139 obra en autos el escrito de solicitud de la demanda ante el mismo que solicita programar fecha y hora para la continuación de audiencia siendo así que debe desestimarse este agravio de la demandada.

Décimo Séptimo: Finalmente, este Colegiado debe advertir, que los montos calculados en la liquidación de la sentencia por Beneficio Sociales estos no han sido de materia de apelación, siendo que no son materia de revisión para esta Sala, debiéndose confirmar el monto determinado por el A quo en la sentencia venida en grado.

IV. DECISIÓN

Por estos fundamentos expuestos, y de conformidad con el literal a) del artículo 4.2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, administrando Justicia nombre de la Nación.

RESUELVE:

CONFIRMAR la Sentencia N° 123-2016-JPT-ZONA03-SMMS con Resolución N° 09 de fecha 04 de Octubre del 2016 obrante a fojas 145 a 158, que declara **FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por **GMUDG** contra la **MDA** sobre **RECONOCIMIENTO DE VÍNCULO LABORAL Y OTROS**, declara condición laboral de la demandante como trabajadora obrera con contrato de trabajo a plazo indeterminado regulado por el Decreto Legislativo N° 728, desde el 01 de agosto del 2008 hasta el 01 de octubre del 2015. Ordena que la demandada cumpla con pagar los beneficios sociales referidos a la Compensación por Tiempo de Servicio, Gratificaciones y Vacaciones a favor de la demandante el monto de S/. 23,611.66. Declara improcedente el pago de indemnización por despido arbitrario y condena al demandado al pago de intereses legales que se liquidaran en la sentencia. Se exime de las costas y costos a la parte vencida.

En los seguidos por **GMUDG** contra **MDA** sobre **RECONOCIMIENTO DE**

¹³ PLÁ RODRIGUEZ, Américo, “*Los Principios del Derecho del Trabajo*”- Depalma-Buenos Aires-1998-Pág. 108. PLÁ RODRIGUEZ, Américo, “*Los Principios del Derecho del Trabajo*”- Depalma-Buenos Aires-1998-Pág. 108.

VÍNCULO LABORAL Y OTROS; y, los devolvieron al **Juzgado Trabajo Permanente de Santa Anita. Notifíquese.-**

ANEXO 2

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 (<i>Individualización de la sentencia</i>): indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición. Si cumple/No cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: indica el planteamiento de las pretensiones - el problema sobre lo que se decidirá. Si cumple/No cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>individualiza al demandante y al demandado, y en los casos que corresponde, también, al tercero legitimado.</i> Si cumple/No cumple</p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: indica los actos procesales relevantes (En atención al Principio de Dirección del Proceso, el juzgador se asegura tener a la vista un debido proceso, deja evidencias de la <i>constatación, de las verificaciones de los actos procesales, aseguramiento de las formalidades del proceso, que llegó el momento de sentenciar.</i> Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje es asequible al conocimiento, su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos.</i> Si cumple/No cumple</p>
			Postura de las partes	<p>1. Evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple/No cumple</p> <p>2. Evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple/No cumple</p> <p>3. Evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple/No cumple</p> <p>4. Evidencia los puntos controvertidos / Indica los aspectos específicos; los cuales serán materia de pronunciamiento. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje es asequible al conocimiento, su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos.</i> Si cumple/No cumple</p>
		PARTE CONSIDERATIVA	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>Si cumple/No cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (<i>Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez.</i>Si cumple/No cumple</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (<i>El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado.</i>Si cumple/No cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (<i>Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto.</i>Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia: <i>el contenido del lenguaje es asequible al conocimiento, su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos.</i> Si cumple/No cumple</p>
			Motivación del derecho	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (<i>El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida,</i></p>

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

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

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
<p align="center">S E N T E N C I A</p>	<p align="center">CALIDAD DE LA SENTENCIA</p>	<p align="center">EXPOSITIVA</p>	<p>Introducción</p>	<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. Si cumple/No cumple</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple/No cumple</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple/No cumple</i></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. Si cumple/No cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje es asequible al conocimiento, su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos Si cumple/No cumple</i></p>
			<p>Postura de las partes</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple/No cumple</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple/No cumple</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple/No cumple</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje es asequible al conocimiento, su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos Si cumple/No cumple</i></p>
		<p align="center">CONSIDERATIVA</p>	<p>Motivación de los hechos</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es).Si cumple/No cumple</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 requeridos para su validez). Si cumple/No cumple</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple/No cumple</p> <p>4. Las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje es asequible al conocimiento, su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos Si cumple/No cumple</p>
		Motivación del derecho	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple/No cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple/No cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple/No cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje es asequible al conocimiento, su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos Si cumple/No cumple</p>
	RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta. (según corresponda) (Es completa) Si cumple/No cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple/No cumple</p>

			<p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple/No cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje es asequible al conocimiento, su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos</i> Si cumple/No cumple.</p>
		<p>Descripción de la decisión</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple/No cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje es asequible al conocimiento, su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos</i> Si cumple/No cumple.</p>

ANEXO 3

LISTA DE PARÁMETROS – CIVIL Y AFINES SENTENCIA PRIMERA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

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

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

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

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

1.2. Postura de las partes

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

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

3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple/No cumple

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

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

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los Hechos

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

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

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

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

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

2.2. Motivación del derecho

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

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

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

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

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

3. Parte resolutiva

2.3. Aplicación del principio de congruencia

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) **Si cumple/No cumple**
2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado) (**Si cumple/No cumple**)
3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. **Si cumple/No cumple**
4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. **Si cumple/No cumple** (marcar “si cumple”, siempre que **todos** los parámetros anteriores se hayan cumplido, caso contrario, “no cumple” – generalmente no se cumple – en el cuadro de resultados borrar estas líneas).
5. Evidencia **claridad** (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). **Si cumple/No cumple.**

2.4. Descripción de la decisión

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

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

2. Evidencia el **asunto**: *¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver.* **Si cumple/No cumple**

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

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

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

1.2. Postura de las partes

1. Evidencia **el objeto de la impugnación/o la consulta** (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). **Si cumple/No cumple** (*la consulta solo se pondrá cuando se trata de sentencia sobre divorcio que declara fundada la demanda y la sentencia no es impugnada, y en otros casos donde así se observe en el expediente, si no hay, se debe retirar la palabra consulta-en el cuadro de resultados borrar estas líneas).

2. **Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta.** **Si cumple/No cumple**

3. Evidencia la **pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta.** **Si cumple/No cumple**

4. Evidencia la(s) **pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes** si los autos se hubieran elevado en consulta/o *explicita el silencio o inactividad procesal.* **Si cumple/No cumple**

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

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

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

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

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

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

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

2.2. Motivación del derecho

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

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

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

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

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

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ en la adhesión / o los fines de la consulta (según corresponda). (Es completa) **Si cumple/No cumple**

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

3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia.

Si cumple/No cumple *(marcar “si cumple”, siempre que todos los parámetros anteriores se hayan cumplido, caso contrario, “no cumple” – generalmente no se cumple – cuando presente el cuadro de resultados borrar estas líneas).*

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

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

3.2. Descripción de la decisión

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

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

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

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

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

ANEXO 4

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

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

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 2

Calificación aplicable a cada sub dimensión

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

Fundamentos:

Se procede luego de haber aplicado las pautas establecidas en el Cuadro 1, del presente documento.

Consiste en agrupar los parámetros cumplidos.

La calidad de la sub dimensión se determina en función al número de parámetros cumplidos.

Para todos los casos el hallazgo de uno, o ninguno de los 5 parámetros previstos, se

califica con el nivel de: muy baja.

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

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

Cuadro 3

Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutive

Dimensión	Sub dimensiones	Calificación					Rangos de calificación de la dimensión	Calificación de la calidad de la dimensión	
		De las sub dimensiones							De la dimensión
		Muy baja	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 resolutive, cada una, presenta dos sub dimensiones.

Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5 (Cuadro 2).

Por esta razón, el valor máximo que le corresponde a una dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10.

Por esta razón el valor máximo que le corresponde a la parte expositiva y parte resolutive, es 10.

Asimismo, para los efectos de establecer los 5 niveles de calidad, se divide 10 (valor

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

El número 2, indica que cada nivel de calidad presenta 2 niveles de calidad

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=			
		2	4	6	8	10			
Parte considerativa	Nombre de la sub dimensión			X			14	[17 - 20]	Muy alta
	Nombre de la sub dimensión				X			[13 - 16]	Alta
								[9 - 12]	Mediana
								[5 - 8]	Baja
								[1 - 4]	Muy baja

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

Fundamentos:

De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), la parte considerativa presenta 2 sub dimensiones que son motivación de los hechos y motivación del derecho.

De acuerdo al Cuadro 4, el valor máximo que le corresponde a cada sub dimensión es 10; asimismo, de acuerdo a la lista de especificaciones (punto 8.3), la calidad de una dimensión se determina en función a la calidad de las sub dimensiones que lo componen.

Por esta razón si una dimensión tiene 2 sub dimensiones, cuyo valor máximo de cada uno, es 10; el valor máximo que le corresponde a la dimensión es 20.

El número 20, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 20 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 4.

El número 4 indica, que en cada nivel de calidad hay 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
Calificación aplicable a la sentencia de primera y segunda instancia

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

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

Fundamentos

De acuerdo a las Lista de Especificaciones la calidad de cada sentencia se determina en función a la calidad de sus partes

Para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, se aplica todos los procedimientos especificados, de la forma siguiente:

- 1) Recoger los datos de los parámetros.
- 2) Determinar la calidad de las sub dimensiones; y
- 3) Determinar la calidad de las dimensiones.

- 4) Ingresar la información a cuadro similar al que se presenta en el Cuadro 6. Se realiza al concluir el trabajo de investigación.

Determinación de los niveles de calidad.

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

Valores y niveles de calidad

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

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

ANEXO 5

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 **Indemnización por Despido Arbitrario y Pago de Beneficios Sociales, contenido en el expediente N° 00799 – 2016 – 0 – 3208 –JR- LA- 01; en el cual han intervenido en primera instancia el Juzgado de Trabajo – Zona 03 y en segunda instancia la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima Este.**

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.

Lima, 20 de enero de 2017

Xiomy Lucero Espinoza Quijano

DNI N°71894409 –