



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

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

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES;
EXPEDIENTE N° 00012-2013-0-1618-JM-LA-01; DISTRITO
JUDICIAL DE LA LIBERTAD – LA ESPERANZA - 2020**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTOR

**SANTANDER PEÑA ALVARO
ORCID: 0000-0001-8951-1162**

ASESORA

**MUÑOZ ROSAS DIONEE LOAYZA
ORCID: 0000-0002-9773-1322**

TRUJILLO – PERÚ

2020

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Santader Peña Alvaro
ORCID: 0000-0001-8951-1162

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

ASESORA

Muñoz Rosas, Dione Loayza
ORCID: 0000-0002-9773-1322

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho y
Ciencia Política, Escuela Profesional de Derecho, Trujillo, Perú

JURADO

Barrantes Prado, Eliter Leonel
ORCID: 0000-0002-9814-7451

Espinoza Callán Edilberto Clinio
ORCID: 0000-0003-1018-7713

Romero Graus, Carlos Hernán
ORCID: 0000-0001-7934-5068

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESORA

Dr. BARRANTES PRADO, ELITER LEONEL
Presidente

Dr. ESPINOZA CALLAN, EDILBERTO CLINIO
Miembro

Mgr. ROMERO GRAUS, CARLOS HERNÁN
Miembro

Abg. MUÑOZ ROSAS DIONEE LOAYZA
Asesora

AGRADECIMIENTO

A Dios:

Por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente, y por haber puesto en mí camino a personas que son mi soporte y compañía en la búsqueda de mis anhelos.

A mis profesores:

Por todo su aporte dedicado y sabiduría brindada por impulsar y alentarme hasta llegar al punto en el que me encuentro, porque no fue sencillo llegar hasta acá, pero gracias a ustedes, he logrado importantes objetivos como culminar el desarrollo de mi tesis con éxito.

Santander Peña Álvaro

DEDICATORIA

Luz A. Peña C. :

A ti madre porque eres una mujer de quien siento profundo orgullo, te amo y no va haber manera de devolverte todo lo que me has brindado desde mucho antes de mi nacimiento.

A mis hijos:

No fue sencillo culminar con éxito este proyecto, sin embargo, existieron expresiones motivadoras, que me decían que lo lograría perfectamente. Me ayudaron hasta donde era posible, incluso más que eso con sus sonrisas. Gracias infinitas.

Santander Peña Álvaro

RESUMEN

La investigación tuvo como problema ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00012-2013-0-1618-JM-LA-01, del Distrito Judicial de La Libertad – La Esperanza; 2020? El objetivo fue determinar la calidad de las sentencias en estudio. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial seleccionado mediante muestreo por conveniencia, para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido, y como instrumento una lista de cotejo validada mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de las tres partes de la sentencia (expositiva, considerativa y resolutive) de ambas sentencias fueron de rango muy alta. En conclusión, ambas sentencias, también fueron muy altas.

Palabras clave: calidad, beneficios sociales, motivación, y sentencia.

ABSTRACT

The investigation had as a problem: What is the quality of the first and second instance sentences on payment of social benefits, according to the pertinent normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in file No. 00012-2013-0-1618-JM-LA -01, from the Judicial District of La Libertad - La Esperanza; 2020? The objective was to determine the quality of the sentences under study. It is of type, qualitative quantitative, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and cross-sectional design. The unit of analysis was a judicial file selected by means of convenience sampling, to collect data the techniques of observation and content analysis were used, and as an instrument a checklist validated by expert judgment. The results revealed that the quality of the three parts of the sentence (expository, considering and decisive) of both sentences were of very high rank. In conclusion, both sentences were also very high.

Key words: quality, social benefits, motivation, and judgment.

ÍNDICE GENERAL

Título de la tesis	i
Equipo de trabajo	ii
Jurado evaluador de tesis y asesora	iii
Agradecimiento	iv
Dedicatoria	v
Resumen	vi
Abstract	vii
Índice general	viii
Índice de resultados	xii
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Descripción de la realidad problemática	1
1.2. Problema de investigación	2
1.3. Objetivos de la investigación	3
1.4. Justificación de la investigación	3
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	5
2.1. Antecedentes	5
2.2. Bases teóricas	7
2.2.1. El proceso laboral ordinario	7
2.2.1.1. Concepto	7
2.2.1.2. Actos procesales relevantes	7
2.2.1.3. Principios aplicables	9
2.2.1.4. La audiencia	12
2.2.1.5. Puntos controvertidos	12
2.2.2. Los sujetos del proceso	13
2.2.2.1. El juez	13
2.2.2.2. Las partes	14
2.2.3. La prueba	14
2.2.3.1. Concepto	14
2.2.3.2. El objeto de la prueba	15
2.2.3.3. Valoración de la prueba	15

2.2.3.4. La carga de la prueba en materia laboral	15
2.2.3.5. Las pruebas en las sentencias examinadas	15
2.2.4. La sentencia	16
2.2.4.1. Concepto	16
2.2.4.2. La sentencia en la ley procesal laboral	16
2.2.4.3. El principio de motivación.....	16
2.2.4.4. El principio de congruencia	17
2.2.4.5. El principio de primacía de la realidad en la sentencia.....	17
2.2.4.6. La claridad	17
2.2.4.7. La sana crítica y las máximas de la experiencia	18
2.2.5. Medios impugnatorios	18
2.2.5.1. Concepto, fundamentos y apelación	18
2.2.5.2. Medio impugnatorio empleado en el caso concreto	19
2.2.6. El contrato de trabajo.....	20
2.2.6.1. Concepto	20
2.2.6.2. Elementos del contrato de trabajo.....	20
2.2.6.3. Características del contrato de trabajo	22
2.2.6.4. Los sujetos del contrato de trabajo	22
2.2.6.5. Contratos mencionados en el proceso examinado	22
2.2.7. Beneficios sociales	23
2.2.8. Horas extras	23
2.2.9. Asignaciones	24
2.2.9.1. Asignación familiar	24
2.2.9.2. Asignación por escolaridad	24
2.2.10. Vacaciones truncas	24
2.2.11. Intereses legales	25
2.2.12. La compensación por tiempo de servicios	25
2.2.13. Gratificaciones	25
2.2.14. Contenidos referidos en el caso en estudio	26
2.2.15. Pago de honorarios profesionales	27
2.4. Marco conceptual.....	27
III. HIPÓTESIS	28

IV. METODOLOGÍA	29
4.1. Tipo y nivel de la investigación	29
4.2. Diseño de la investigación	31
4.3. Unidad de análisis	32
4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores	33
4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos	34
4.6. Procedimiento de recolección y, plan de análisis de datos	35
4.7. Matriz de consistencia lógica.....	37
4.8. Principios éticos	38
V. RESULTADOS.....	40
5.1. Resultados	40
5.2. Análisis de resultados.....	42
VI. CONCLUSIONES	44
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	45

ANEXOS

Anexo 1. Evidencia empírica del objeto de estudio: sentencias de primera y segunda instancia del expediente: N° 00012-2013-0-1618-JM-LA-01	47
Anexo 2. Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	89
Anexo 3. Instrumento de recolección de datos (Lista de cotejo).....	96
Anexo 4. Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable	102
Anexo 5. Cuadros descriptivos de la obtención de resultados de la calidad de las sentencias	111
Anexo 6. Declaración de compromiso ético y no plagio.....	169
Anexo 7. Cronograma de actividades	170
Anexo 8. Presupuesto	171

ÍNDICE DE RESULTADOS

Cuadro 1. Calidad de la sentencia de primera instancia. Juzgado Mixto Permanente – Módulo Básico – La Esperanza – Distrito Judicial de La Libertad 40

Cuadro 2. Calidad de la sentencia de segunda instancia. Primera sala especializada laboral - Distrito Judicial de La Libertad 41

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Descripción de la realidad problemática

La actividad judicial es un fenómeno relevante en el orden jurídico social es motivo de atención desde diferentes puntos de vista. En el presente trabajo se trata de profundizar el conocimiento respecto de un caso real desde la perspectiva de la línea de investigación institucional el objeto de estudio está compuesto por “*sentencias de primera y segunda instancia*” con el cual se resolvió un conflicto específico”, por eso la principal fuente usada es un proceso laboral documentado.

Asimismo, procurando la descripción de la realidad judicial peruana se tiene lo siguiente:

En el territorio nacional el acceso a la justicia no es simple existen muchas barreras, por ejemplo: de tipo económico, la situación de algunos justiciables es de pobreza o pobreza extrema, y el ingreso a una justicia legitimada tiene un alto costo (el pago de las tasas judiciales o el costo del servicio a un letrado). Barreras de género: existen estereotipos prejuicios de tinte machista que impiden a las mujeres a ejercer sus derechos en igualdad de condiciones; barreras lingüísticas y culturales: hay pluralidad étnica y culturas, en algunas zonas predominan otras lenguas aparte del castellano, etc. (Justicia Viva, s.f.)

Pero, así como hay dificultades desde el propio Poder Judicial también se realizan actividades importantes para cambiar la situación, uno de ellos es la inserción de las llamadas *buenas prácticas*, por ejemplo, el que estuvo a cargo la Corte de la Libertad, se denominó: Base de datos del Módulo integrado de violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar – Celeridad y descarga procesal, elaborado por la Unidad de Gestión y Despacho Judicial (Poder Judicial, 2019) que ocupó el segundo lugar en la presentación que también realizaron otras sedes. Este hallazgo refleja que hay acciones orientadas al cambio, pero del que poco sabe la sociedad, probablemente por falta de difusión.

A pesar de acciones para mitigar la problemática, existe aún cuestiones pendientes; porque, en fuentes encuestadoras el Poder Judicial no es la institución representativa al que la sociedad peruana le otorgue la confianza, pero la percepción va cambiando, por ejemplo, en el mes de octubre 2018 se obtuvo una mejora de 21% en relación al mes anterior, lo que significó cambios en la gestión de la función de este Poder del Estado (Poder Judicial, 2018)

Tampoco es oculto la incorporación de cambios en la gestión del sector justicia, por ejemplo, hay varios aspectos, en términos de *fortalezas*: Consenso multisectorial para una reforma institucional del Poder Judicial; la reforma tecnológica; se dio comienzo a la liquidación en 22 cortes de procesos penales tramitados con la normativa anterior; protocolo de atención para personas con discapacidad, etc. Como *oportunidades*, se tiene: Proyecto de modernización de protocolos de gestión del despacho civil; Implementación de la Justicia Especializada en Violencia contra la Mujer y Grupo Familiar; etc. Aún hay cuestiones *débiles*: Percepción alta de corrupción institucional; Alto nivel de desconfianza en el sistema de justicia; etc. Y como *amenazas*, se detecta: Falta de coordinación interinstitucional para el impacto de leyes que afecten o creen obligaciones para el Poder Judicial; Afectación de la independencia y autonomía del Poder Judicial, etc. Son algunos aspectos que figuran en el Plan de Gobierno del Poder Judicial 2019 – 2020 (Poder Judicial, s.f).

Como podrá comprenderse, el manejo de la potestad de administrar justicia está rodeado de situaciones complejas, pero se prosigue con la labor. Para el presente trabajo se obtuvo información de un proceso laboral del que se extrajo la siguiente pregunta:

1.2. Problema de investigación

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00012-2013-0-1618-JM-LA-01, del Distrito Judicial de La Libertad – La Esperanza; 2020?

1.3. Objetivos de investigación

1.3.1. General: *Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00012-2013-0-1618-JM-LA-01, del Distrito Judicial de La Libertad – La Esperanza; 2020*

1.3.2. Específicos

- *Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.*
- *Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre pago de beneficios sociales en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.*

1.4. Justificación de la investigación

La revisión del proceso centrado en las sentencias, encuentra su justificación; porque, como tema laboral es prácticamente de interés colectivo la forma en que se resolvió este caso, es un referente para peticionar una pretensiones similares, porque las reclamaciones laborales son muchos y el presente caso revela la forma en que se aplicaron las normas en los hechos expuestos por el accionante, por lo tanto las sentencias registran forma de interpretación normativas y valoración de medios probatorios, además de constatar la forma en que se motivaron las decisiones en primera y segunda instancia.

Y que muy al margen de los asuntos que comprenden a la actividad jurisdiccional lo cierto es que la judicatura cumple con la labor encomendada, pero sería conveniente generar estudios de mayor alcance orientados a la detección de diagnósticos más

amplios. Pero en lo que concierne al presente, puede afirmarse que se dio participación a ambas partes para probar sus pretensiones y hacer uso de los medios impugnatorios, por lo tanto, puede afirmarse, que la decisión judicial proviene de un proceso con garantías, se escuchó a ambas partes, para hacer valer su postura respecto de lo actuado en el proceso y se aplicó el principio de pluralidad de instancias.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

2.1. Antecedentes

Barrios (2019) presentó la investigación exploratoria – descriptiva titulada “*calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, en el expediente 07988-2017-0-1801-JP-LA-06, del distrito judicial de Lima – Lima, 2019.*”; La investigación se realizó utilizando la unidad de análisis el expediente judicial citado, seleccionado mediante muestreo por conveniencia, utilizando las técnicas de la observación, y el análisis de contenido, y una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fue de rango muy alta, muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: alta, muy alta y mediana. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta respectivamente.

Avellaneda (2019) presentó la investigación exploratoria – descriptiva titulada “*Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales expediente N° 00168-2008-0-1706-JR-LA04, del distrito judicial de Lambayeque - Chilcayo. 2018.*”; La investigación se realizó utilizando la unidad de análisis el expediente judicial citado, seleccionado mediante muestreo por conveniencia; para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido; y como instrumento una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la sentencia de primera instancia, en la parte expositiva, considerativa y resolutive fueron de rango: muy alta, muy alta y muy alta. Del mismo modo, la sentencia de segunda instancia, en su parte expositiva, considerativa y resolutive fueron de rango: muy alta, muy alta y muy alta correspondientemente. En conclusión, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia ambas fueron de rango muy alta.

Investigaciones libres

Quispe (2019) presentó la investigación jurídica social – relacional, titulada “*El principio de irrenunciabilidad con el cobro de beneficios sociales en la municipalidad distrital de*

Acoria – 2018”, utilizó como unidad de análisis la población de 90 trabajadores, de la Municipalidad distrital de Acoria, y con un muestreo no aleatorio o no probabilístico por conveniencia de la municipalidad distrital de Acoria; al concluir la investigación llegó a las siguientes conclusiones **1.** Se logró determinar que el principio de irrenunciabilidad se relaciona con el cobro beneficios sociales en la Municipalidad Distrital de Acoria, 2018, de acuerdo a los resultados; Los beneficios sociales que corresponden al trabajador tienen el carácter de irrenunciables, siendo consagrado este criterio por la Constitución Política vigente en el inciso 2 de su artículo 26° de la Constitución Política. Estos surgen como consecuencia del establecimiento de una relación de trabajo. En ese sentido, el cumplimiento no es renunciable para el trabajador y no es potestativo para el empleador: es obligatorio y exigible por los medios que franquea la ley. **2.** Se logró establecer que el principio de irrenunciabilidad se relaciona con el cobro de vacaciones legales en la Municipalidad Distrital de Acoria, 2018, al establecer que los trabajadores consideran que les es difícil acceder al cobro de dichos beneficios. **3.** Se logró determinar que el principio de irrenunciabilidad se relaciona con el cobro de gratificaciones legales en la Municipalidad Distrital de Acoria, 2018, al establecerse que los trabajadores no cuentan con todas las facilidades para cobrar dichos beneficios.

Corrales (2018) presentó la investigación descriptiva – no experimental titulada *“Evasión de beneficios sociales y su influencia en la satisfacción laboral de la empresa consorcio arboleda Chiclayo 2016”*, utilizó como unidad de análisis a 48 trabajadores entre ellos operarios, peones, maestros trabajadores de la empresa Consorcio Arboleda-Chiclayo; al concluir la investigación llegó a las siguientes conclusiones **1.** Existe evidencia estadística para afirmar que la evasión de los beneficios sociales influye significativamente a la satisfacción laboral según los trabajadores de la empresa Consorcio Arboleda de Chiclayo en el año 2016. **2.** La evasión de los beneficios legales influye significativamente a la satisfacción laboral según los trabajadores de la Empresa Consorcio Arboleda de Chiclayo en el año 2016. **3.** La evasión de los beneficios convencionales influye significativamente a la satisfacción laboral según los trabajadores de la Empresa Consorcio Arboleda de Chiclayo en el año 2016.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. El proceso laboral ordinario

2.2.1.1. Concepto

“Es aquel proceso tipo mediante el cual se tramitan todas aquellas causas que así lo dispone específicamente la Nueva Ley Procesal de Trabajo (NLPT) o leyes especiales, o aquellas pretensiones a las cuales la legislación no les ha otorgado una vía procesal propia, es decir, gran cantidad de causas se tramitan bajo sus reglas”. (Arévalo Vela, 2016, pp. 723-724)

También se precisa: [...] que los conflictos jurídicos tienen en los procesos ordinarios las formas apropiadas y los trámites más amplios para su solución, siempre que no exista otro procedimiento especial señalado (Obando, 2010, p. 44 citado en Arévalo Vela, 2016)

A lo expuesto se agrega: “(..) se trata de un proceso general por su ámbito de aplicación en cuanto a conflictos”. (Romero Montes, 2012, p. 277 - 278)

2.2.1.2. Actos procesales relevantes

2.2.1.2.1. Resolución admisoria

“El juez que recibe la demanda está obligado a ejercer el control de la misma, a través de la calificación que debe hacer personalmente, pues en este acto se verifica si la demanda presentada cumple los requisitos de forma y fondo exigidos por la ley. Si la demanda no cumple con las exigencias en mención, puede suceder que el juzgado le conceda un término para subsanar las omisiones que hubiere, o en caso contrario que rechaza liminarmente la demanda si la misma es manifiestamente improponible por carecer de un presupuesto procesal”. (Arévalo Vela, 2016, p. 724.)

De acuerdo a la NLPT numeral 42° una vez verificado los requisitos de la demanda, el juez emitirá resolución en el cual podrá disponer: la admisibilidad de la demanda; citar a las partes para la audiencia de conciliación para dicho fin fijará día y hora entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda; y también; emplazar a la parte demandada para que asista portando por escrito la contestación y sus respectivos anexos.” (Romero Montes, 2012, p. 279)

La calificación de la demanda, es un acto que realiza el juez, orientado a constatar requisitos de admisibilidad y procedencia de la demanda (...) puede en dicho acto:

- *Apreciar que la demanda no cumple con un requisito de procedencia, en cuyo caso la declarará improcedente.*
- *Apreciar que la demanda no cumple con un requisito de admisibilidad, en cuyo caso la declarará inadmisibile y concederá entonces un plazo para que se subsane el o los efectos advertidos.*
- *Apreciar que la demanda cumple con todos los requisitos de admisibilidad y procedencia, en cuyo caso dictará el auto admisorio. Sin embargo, a diferencia de lo que ocurre en la antigua LPT (ALPT), este auto admisorio es más complejo, pues tiene tres partes:*

(i) El admisorio de la demanda en sí misma.

(ii) La citación a las partes a la audiencia de conciliación, que debe ocurrir no antes de 20 ni más de 30 días hábiles desde la fecha de calificación de la demanda.

(iii) El emplazamiento del demandado para que concurra a la audiencia de conciliación con sus escritos de contestación a la demanda.” (Priori Posada, Carrillo Tejada, Glave Mavila, Sotero Garzón, & Perez-Prieto de las Casas, 2011, p. 230 - 231)

2.2.1.2.2. Audiencia de conciliación

Es un acto relevante que comprende a las partes en conflicto.

Al respecto Romero Montes (2012) refiere:

La conciliación libre y sincera contribuye a que el conflicto se solucione en forma satisfactoria para ambos litigantes, lo que siempre consigue una sentencia. Esta última puede generar enconos y resentimientos en el perdedor, en cambio, la conciliación, por ser producto del consenso entre las partes en litigio, muchas veces es causa de simpatías entre los mismos. (p. 55)

Agrega:

Si bien la conciliación es un arreglo que concierne a las partes, mucho de

esto depende del interés, la fe y la convicción que ponga el juez, de su parte. El juez, que gracias a su intervención logra conciliar una causa, sirve mejor a la administración de justicia que cuando dicta una buena sentencia. La conciliación es la oportunidad en la que encuentra su realización el aforismo popular: “más vale en mal arreglo que un buen inicio. (Romero Montes, 2012, p. 281)

En opinión de Priori Posada, Carrillo Tejada, Glave Mavila, Sotero Garzón, & Perez-Prieto de las Casas (2011):

La conciliación es un medio autocompositivo de conclusión del proceso. A través de ella, las partes ponen fin al conflicto de intereses que las ha llevado al proceso. El dato característico es que a esta solución las partes llegan con la ayuda del juez (p. 235)

Como primer acto y opción de solución al conflicto la conciliación es un mecanismo que busca resolver la litis apelando a la voluntad de las partes.

2.2.1.2.3. Audiencia de juzgamiento

Es uno de los actos procesales a cargo del Juez:

“...se realiza en acto único y concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia. Como se podrá apreciar en esa audiencia se hace realidad de lograr la celeridad procesal”. (Romero Montes, 2012, p. 284)

Representa la segunda fase del proceso ordinario laboral, le prosigue a la conciliación cuando se frustra o cuando lo han hecho parcialmente; en este caso, la audiencia de juzgamiento se limitará a las pretensiones no conciliadas. Durante esta etapa se produce el debate oral entre las partes, constituyendo la fase en que de acuerdo con su desarrollo, se decidirá la suerte de la controversia”. (Arévalo Vela, 2016, p. 730)

2.2.1.3. Principios aplicables

2.2.1.3.1. Principio de inmediatez

En la construcción de la búsqueda de solución se recurre al manejo de principios:

“... implica la comunicación personal del juez con las partes y el contacto directo de

aquél con los actos de adquisición, fundamentalmente de las pruebas, como instrumento para llegar a una íntima compenetración de los intereses en juego a través del proceso y su objeto litigioso”. (Pereira, 2006, p. 766 y 777 citado en Priori Posada, Carrillo Tejada, Glave Mavila, Sotero Garzón, & Perez-Prieto de las Casas, 2011).

“Por este principio, se busca que el magistrado que va a resolver el conflicto dirija personalmente las diligencias más importantes del proceso. De esa manera, podrá conocer la realidad de los hechos, se percatará del comportamiento y sinceridad con que actúen las partes y terceros”. (Romero Montes, 2012, p. 49)

2.2.1.3.2. Principio de oralidad

Antes que un principio, es más bien la *técnica referida al medio de expresión o comunicación utilizado por el juez, las partes e intervinientes en el interin del proceso* (Pereira, 2006, p. 767 citado en Priori Posada, Carrillo Tejada, Glave Mavila, Sotero Garzón, & Perez-Prieto de las Casas, 2011); y determina así que en el proceso laboral peruano primen las actuaciones orales (lo que queda garantizado a partir de los artículos 12 y 24 de la NLPT), sin que esto suponga la exclusión absoluta del sistema escrito, puesto que se contempla la realización de cierto actos procesales también a través de dicha forma de comunicación”. (Priori Posada, Carrillo Tejada, Glave Mavila, Sotero Garzón, & Perez-Prieto de las Casas, 2011, p. 39)

“La oralidad es un principio estrechamente ligado a la sencillez, porque lo que se busca, con ambos, es facilitarle al trabajador la defensa de sus derechos.

Lo que se quiere en el proceso laboral prevalezca la forma oral antes que la escrita. Solo así el juez puede obtener una impresión más cercana de los hechos y al conflicto mismo”. (Romero Montes, 2012, p. 48)

2.2.1.3.3. Principio de concentración

“Antes que un principio, la concentración es un mecanismo para el logro de la celeridad del proceso. Consiste en realizar diferentes actos procesales en una sola diligencia”. (Romero Montes, 2012, pp. 53 y 54)

“El principal objetivo de la concentración es lograr que el proceso se desarrolle sin

solución de continuidad, de ser posible en una sola diligencia, que no solo reúna la mayor cantidad de actos procesales, sino que los mismos sean también objeto de debate rápido”. (Arévalo Vela, 2016, p. 543)

2.2.1.3.4. Principio de economía procesal

“El principio de *economía procesal* exige que tanto la estructura del proceso como los deberes, facultades y actuaciones de las partes y el juez deben realizarse bajo una lógica de eficiencia que permita reducir costos directos e indirectos, o lo que doctrinalmente se ha llamado *economía de gasto*, refiriéndose a los costos patrimonialmente cuantificables de forma directa que se sufragan en un proceso; *economía del esfuerzo*, para referirse al número de actos procesales por llevarse a cabo; y *economía del tiempo*, en alusión a la duración del proceso”. (Monroy, 1996, p. 99 citado en Priori Posada, Carrillo Tejada, Glave Mavila, Sotero Garzón, & Perez-Prieto de las Casas, 2011, p. 41)

“La NLPT incluye expresamente el principio de economía procesal en el entendido que el ahorro de tiempo, gastos y esfuerzos, es fundamental para que el proceso laboral se desarrolle normalmente. (..) si bien el principio de economía procesal debe estar presente en todo proceso laboral, el juez debe aplicarlo sin exageración, no atentando contra la seguridad jurídica ni el debido proceso”. (Arévalo Vela, 2016, p. 544)

2.2.1.3.5. Principio de celeridad

“Una manifestación del principio de economía procesal es el *principio de celeridad*, que, enfocándose en la economía del tiempo, procura que en los procesos se *supriman trámites superfluos o redundantes, de modo que se aminora el trabajo de los jueces y auxiliares de la justicia y se simplifica cada proceso en particular*”. (Podetti, 1963, citado en Priori Posada, Carrillo Tejada, Glave Mavila, Sotero Garzón, & Perez-Prieto de las Casas, 2011)

“Lo que se busca con este principio es la restitución del bien jurídico tutelado, objeto de la transgresión, en el menor tiempo posible. En el caso del derecho del trabajo, la tutela es prioritaria, porque está de por medio la fuente de sustento del trabajador y su familia que no pueden esperar mucho tiempo”. (Romero Montes, 2012, p. 52)

“De acuerdo con este principio los procesos deben tramitarse en el menor tiempo posible; expidiendo los jueces sus fallos dentro de los plazos previstos en la ley, contribuyendo de esta manera a eliminar las trabas que perjudiquen el acceso a la tutela

judicial, a través de trámites simples, plazos breves, términos perentorios, etc.” (Arévalo Vela, 2016, p. 543)

2.2.1.3.6. Principio de veracidad

“... bajo el principio de veracidad se imponen reglas por las que resulta una obligación de las partes el ayudar al juez a que emita una decisión que resuelva la *litis* a través de un juicio de certeza respecto de los hechos, decisión que debe ser racionalmente contrastable sobre la base de los medios probatorios actuados, sin que sea posible la expedición de una sentencia definitiva meramente intuitiva o bajo un juicio de probabilidad”. (Priori Posada, Carrillo Tejada, Glave Mavila, Sotero Garzón, & Perez-Prieto de las Casas, 2011, p. 42)

“El juez está dotado de facultades para verificar la exactitud de las afirmaciones o negativas manifestadas por las partes. Es decir, es menester comprobar la verdad o falsedad, de las mismas, con el objeto de llegar a una convicción acerca de la veracidad real”. (Romero Montes, 2012, p. 45)

2.2.1.4. La audiencia

Así se denomina al acto procesal complejo y público, que se desarrolla en la sede y bajo la dirección del órgano jurisdiccional, y en el que intervienen las partes, sus abogados y los terceros cuya presencia sea necesaria para la celebración del acto” (Ovalle, 2005, p. 296).

Es una impropiedad de términos hablar de bilateralidad de la acción, porque se peca contra el moderno concepto que de ella existe; el demandado no es sujeto de la acción. Solamente puede hablarse de bilateralidad de la audiencia ya que se trata de darles al demandante y al demandado las mismas oportunidades para su defensa, e igualmente al sindicado o imputado y a la parte civil y al ministerio público en el proceso penal, o también hablar de igualdad de las partes, o simplemente del principio de la contradicción”. (Devis Hechandía, 2004, p. 311).

2.2.1.5. Los puntos controvertidos

2.2.1.5.1. Concepto

“Efectuada la depuración de los hechos que no necesitan actuación probatoria, el juez

procede a enunciar las pruebas admitidas respecto de los hechos que sí necesitan actuación probatoria; es decir, aquellos que serán materia del debate probatorio”. (Arévalo Vela, 2016, p. 734)

“Las partes pueden proponer cuestiones probatorias solo respecto de las pruebas admitidas. El juez dispone la admisión de las cuestiones probatorias únicamente si las pruebas que la sustentan pueden ser actuadas en esta etapa”. (Romero Montes, 2012, p. 286). Referente al artículo 46: “Es importante distinguir que este artículo establece el momento en que el juez debe fijar los puntos controvertidos: inmediatamente después de la etapa de confrontación de posiciones de parte”. (Priori Posada, Carrillo Tejada, Glave Mavila, Sotero Garzón, & Perez-Prieto de las Casas, 2011, p. 245)

2.2.1.5.2. Conceptos materia de juzgamiento en el caso examinado

Fueron los siguientes:

- Determinar si corresponde declarar la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y de los contratos administrativos de servicios celebrados entre el actor y la demandada desde el 02.06.2001 al 28.06.2008 y desde el 29.06.2008 al 31.12.2010
- Determinar la existencia o inexistencia de vínculo laboral a plazo indeterminado durante dicho periodo
- Determinar la procedencia de: reintegro de remuneraciones por trato salarial desigual, pago de horas extras; pago de gratificaciones de fiestas patrias y navidad, pago de vacaciones no gozadas, pago de la asignación familiar, pago de la asignación por escolaridad y depósito de la compensación por tiempo de servicios, pago de intereses legales y honorarios profesionales. (Fuente: expediente N° 00012-2013-0-1618-JM-LA-01)

2.2.2. Los sujetos del proceso

2.2.2.1. El juez

2.2.2.1.1. Concepto

Para Gonzales (2001):

El Juez es la autoridad pública que sirve en un tribunal de justicia y que se encuentra investido de la potestad jurisdiccional. También se caracteriza como la persona que resuelve una controversia o que decide el destino de un

justiciable, tomando en cuenta las evidencias o pruebas presentadas en un juicio, administrando justicia (Lizárraga, 2014)

El ejercicio del servicio que brinda un juez tiene como fundamento la Constitución. De modo que en la búsqueda de solución para los conflictos no se encuentra a cargo de cualquier persona; por el contrario requiere que en la cima de la estructura procesal, actúe un órgano investido de plenas prerrogativas que le permitan que todos, personas e instituciones, le deban obediencia y colaboración; que sus disposiciones tengan efectividad al estar respaldadas por el poder coercitivo; y que sus decisiones sean efectivamente ejecutadas. (Rodríguez, 2010)

2.2.2.2. Las partes

Es la expresión usada para identificar a quienes se encuentran confrontados respecto de una determinada pretensión.

Respecto a la expresión “parte” puede referirse:

“... parte es quien pide en nombre propio o en nombre de otro la actuación de la voluntad de ley frente a otro, obviamente por medio del proceso; con lo que tal concepto se debe mirar sólo al interior del proceso, se habla entonces de parte demandante y parte demandada”. (Ortiz, 2010, p. 52)

2.2.2.2.1. Demandante

Es quien activa la potestad de administrar justicia de un órgano jurisdiccional.

Otros alcances: “La persona que toma la iniciativa de litigio, promoviéndolo con la presentación de su demanda”. (Flores, 1984, p. 432) “Actor es quien formula la demanda personalmente o por conducto de un apoderado o representante” (Bacre, 1986, V: II, p. 17)

2.2.2.2.2. Demandado

“La persona contra quien se dirige la demanda”. (Flores, 1984, p. 431)

“...demandado es la persona contra quien se dirige las pretensiones de la demanda o frente a quien se formulan”. (Bacre, 1986, V: II, p. 17)

2.2.3. La prueba

2.2.3.1. Concepto

El planteamiento de cualquier pedido procesal requerirá de pruebas, al respecto se obtuvo lo siguiente:

“la prueba constituye el procedimiento de probar o acreditar los hechos afirmados”. (Matheus, 2002, p. 323)

“.. a la actividad procesal llevada adelante con el fin de obtener certeza judicial, según el criterio uniformemente utilizado de “verdad real”, sobre la imputación dirigida sospechoso o de cualquier otra afirmación o negación que interese, por los medios y procedimientos aceptados por la ley, que tiende a provocar la convicción del juez, en mayor o menor grado de conocimiento, acerca de la existencia o inexistencia de un hecho pasado o, de una situación de hecho afirmada por las partes, a fin de verificar si se ha vulnerado el orden jurídico y en su caso, imponer la sanción correspondiente”. (Chaia, 2011, pp. 2 y 3)

“... actuaciones realizadas en juicio, con el objeto de demostrar la certeza o falsedad de las manifestaciones formuladas por el mismo”. (Couture, 1981, p. 490 citado en Priori Posada, Carrillo Tejada, Glave Mavila, Sotero Garzón, & Perez-Prieto de las Casas, 2011)

2.2.3.2. El objeto de la prueba

Es el aspecto relevante y puede indicarse: “el objeto de la prueba viene constituido por los hechos afirmados por las partes”. (Matheus, 2002, p. 324)

2.2.3.3. Valoración de la prueba

2.2.3. 4. La carga de la prueba en materia laboral

La carga es una expresión usada para referir a quién corresponde el deber de probar, se encuentra previsto en el 23.4 inciso b) y 23.5, de la NLPT, Ley 29497, en el cual también se hace mención a la conducta que debe ser valorada artículo 29 del mismo cuerpo legal.

2.2.3.5. Pruebas en el caso examinado

En el proceso examinado se hace mención que el demandante brindó servicios para la entidad demandada como trabajador de operador de maquinaria pesada (se precisa por

contrato de servicios no personales y contratación administrativa de servicios, proporcionados por la demandada que fueron corroborados con el Memorando N° 592-2006-MDE/UPER). Constan documentales que fueron oralizados y registrados en audio.

También se actuó las exhibicionales de las planillas manuales (de la Municipalidad de la Esperanza) en el cual constó la identidad del accionante. Lo mismo se realizó con las tarjetas de control de asistencia, y los contratos de servicios no personales y los administrativos (Expediente N° 00012-2013-0-1618-JM-LA-01)

2.2.4. La sentencia

2.2.4.1. Concepto

Para Couture (2002):

La sentencia es en sí mismo un juicio; una operación de carácter crítico. El Juez elige entre la tesis del actor y del demandado (o eventualmente una tercera) la solución que le parece ajustada al derecho y a la justicia. Elaborar dicha resolución es una labor compleja que se hace a través de un proceso intelectual

2.2.4.2. La sentencia en la ley procesal laboral

En la normativa laboral se encuentra regulado en el numeral 31 de la NLPT en el cual destaca los siguientes aspectos:

Debe recoger los fundamentos esenciales de hecho y de derecho para motivar la decisión, se precisa que la existencia de hechos admitidos no enerva la necesidad de fundamentar la sentencia de derecho (Priori, Carrillo y otros; 211). Al cual se puede precisar, que todos estos puntos deben ser bien atendidos con criterio de completitud, coherencia y claridad.

2.2.4.3. El principio de motivación

La motivación es una exigencia dispuesta desde el marco Constitucional a efectos de que los justiciables tengan conocimiento de las razones que sustentan la decisión adoptada, evidentemente está vinculado con las pruebas, porque toda pretensión exige insertar el elemento fáctico bajo el cual se consolidó el derecho que una parte exige a la otra.

Respecto a este vínculo entre sentencia y prueba se precisa lo siguiente:

“...La sentencia deberá hacerse cargo en su fundamentación de toda la prueba rendida, incluso de aquella que hubiere desestimado, indicando en tal caso las razones tenidas en cuenta para hacerlo. La valoración de la prueba en la sentencia requerirá el señalamiento de los medios de prueba mediante los cuales se dieron por acreditados cada uno de los hechos, de modo de contener el razonamiento utilizado para alcanzar las conclusiones a que llegare la sentencia” (Gonzales, 2006, p. 144).

2.2.4.4. El principio de congruencia

Es un principio lógico respecto al cual se encontró el siguiente alcance:

[...] la congruencia es el hilo lógico que recorre el proceso uniendo sus distintas etapas entre sí. Así, ha de haber concordancia entre la pretensión y la excepción, entre los hechos afirmados y la prueba rendida, entre los fundamentos fácticos y jurídicos de la pretensión y de la excepción. También ha de haber congruencia entre la acción deducida y la sentencia; ha de haber congruencia interna en la sentencia misma – y – finalmente ha de existir concordancia entre la sentencia y su ejecución (ZINNY, 1980, p. 42; citado por Bordenave; 2011, p. 40).

2.2.4.5. El principio de primacía de la realidad en la sentencia

Para Toyama y Vinatea (2003) este principio es una de las herramientas relevantes y dicen: cuando existe discordancia entre los hechos referidos en los documentos y la realidad, debe preferirse a lo que ocurre en la realidad. Por eso, de acuerdo a este principio, aunque no existiera un documento formalizado lo que acontece en la realidad tendrá preeminencia respecto a lo que indiquen los documentos. Este principio suele aplicarse cuando se detecta el contrato de locación de servicios (en documento) pero en la realidad se trabaja diferente.

Para Américo Pla (1978) este principio permite que en caso de haber discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos, debe darse

preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos.

2.2.4.6. El principio del indubio pro operario

En la relación laboral la parte débil está representada por el trabajador, por ello tiene protección legal. Este principio se evidencia en el principio de irrenunciabilidad de los derechos, se encuentra previsto en el numeral 26 inciso 2 de la Constitución (Jurista Editores, 2017) donde se indica que los derechos reconocidos en la Constitución y la ley son irrenunciables.

A nivel jurisprudencial también se encuentra reconocido, por ejemplo en la casación 290 – 2003 – Lima, este documento se hace mención de la forma siguiente: *que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos del trabajador, ni desconocer o rebajar su dignidad, insertando por ejemplo en el contrato de trabajo cláusulas extraordinarias (la renuncia a derechos) de solicitarse la preferencia de lo que está escrito en el contrato y no lo que está escrito en la Constitución y la Ley, prevalecen estas dos últimas* (Primera Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de la República, 2006 – Cas 290 – 2004 – Lima)

2.2.4.7. La claridad

Es sabido que en el desarrollo de un proceso el juzgador posee la facultad de decidir en virtud de las facultades conferidas en la Constitución y la Ley, opera en nombre y representación del Estado para dar fin al litigio de modo que las resoluciones están al usuario, al justiciable, al ciudadano que no necesariamente tiene formación jurídica, pero que es el titular de la pretensión; por lo tanto, tiene derecho a comprender. Precisamente para que aquello se cumpla se requiere que la comunicación entre operador de la justicia y el usuario debe haber el manejo de un lenguaje claro, porque este último tiene derecho a comprender. La claridad entonces, es entendida como aquella condición que debe poseer el contenido de las resoluciones para que las partes del proceso puedan ejercer su derecho a comprender.

En el manual que impulsó el Poder Judicial se precisa lo siguiente:

La redacción de documentos judiciales en un lenguaje claro y sencillo permite una mejora motivación de las decisiones que tomen los jueces. No existe contradicción, ni doble labor en el diseño de una resolución que esté adecuadamente redactada y debidamente motivada (Poder Judicial, s.f, p. 32)

2.2.4.8. La sana crítica y las máximas de la experiencia

Es un criterio utilizable al valorar las pruebas, se encuentra en la parte intermedia, entre la prueba legal y la libre convicción; se caracteriza porque no tiene la misma rigidez que la primera y sin la excesiva incertidumbre de la segunda. En ese sentido, las reglas de la sana crítica son las reglas del correcto entendimiento humano, se fundan en las reglas de la lógica en las reglas de la experiencia del juez, entre todas se usan para que el magistrado pueda analizar la prueba con arreglo a la sana razón y aun conocimiento experimental de las cosas (Couture, 2002)

2.2.5. Medios impugnatorios

2.2.5.1. Concepto, fundamentos y apelación

En el orden jurídico procesal se encuentra previsto la posibilidad de recurrir a un órgano jurisdiccional revisor, dicha posibilidad es viable mediante la aplicación de los medios impugnatorios, dicha institución es de tipo procesal y se encuentra regulado en las normas adjetivas, el proceso laboral no es ajeno a ello, la NLPT lo contempla en el numeral 32 y 33 el recurso de apelación, asimismo; respecto de la casación en el art. 34 causales para su procedencia (Priori, Carrillo, Glave y otros, 2011). En lo que comprende al presente caso se aplicó la apelación: se trata del recurso establecido en el marco legal para recurrir contra los autos y la sentencia, el apelante debe hacer uso de este mecanismo procesal bajo ciertos requisitos entre ellos el plazo, la fundamentación del agravio que le causa la decisión adoptada en dicha resolución alegando cuestiones puntuales entre ellos la falta de motivación, aplicación o interpretación incorrecta de la normatividad referida en la sentencia.

El fundamento que sustenta los medios impugnatorios se encuentra en la Constitución Política (numeral 139 inciso 6) en cuanto se indica el derecho a la pluralidad de instancia (Jurista Editores, 2017), lo cual implica que en el desarrollo procesal está expedito el derecho de los justiciables de recurrir a otra instancia inmediata al de origen haciendo uso de los medios impugnatorios, de tal forma que el órgano revisor tendrá la posibilidad de reexaminar lo actuado en atención a la pretensión recursal contenida en el medio impugnatorio respectivo.

La NLPT dedica dos artículos sobre la apelación comentan Priori, Carrillo, Glave y otros (2011) respecto del recurso indican que son los medios de gravamen al interior de un proceso por medio del cual se cuestionan las decisiones adoptadas en las resoluciones.

2.2.5.2. Medio impugnatorio empleado en el caso concreto

Se formuló el recurso de apelación estuvo a cargo de la entidad demandada, siendo su petición la revocatoria del pronunciamiento (sentencia) del órgano jurisdiccional de primera instancia en el cual se declaró fundada en parte las pretensiones planteadas por el accionante, sustentó su pedido en el hecho de que el demandante no ingreso por concurso público, que sus labores se ejecutaron conforme al contrato de locación de servicios, que por ello percibió una retribución económica, y que los comunicados que se le enviaron fuera simples comunicaciones, entre otros (Expediente N° 00012-2013-0-1618-JM-LA-01)

2.2.6. El contrato de trabajo

2.2.6.1. Concepto

Se reconoce como tal, a un acuerdo de voluntades entre las partes llamadas, trabajador y empleador; donde el primero se obliga a prestar sus servicios en forma personal a cambio de una prestación cancelado por el empleador (Toyama y Vinatea, 2003). Se precisa que se trata de una labor desempeñada por el ser humano que tiene una finalidad productiva orientada a obtener una ventaja de tipo patrimonial o económica por cuenta ajena.

A decir de Gómez, “contrato de trabajo es el convenio elevado a protección fundamental, según el cual, un trabajador bajo dependencia se coloca a disposición de uno o más empleadores a cambio de una retribución, elevada, también, a idéntica protección fundamental”. (Arévalo Vela, 2016, p. 132).

“El contrato de trabajo no es otra cosa que el acuerdo de voluntades por el cual un trabajador se compromete a prestar sus servicios personales en forma subordinada, y el empleador al pago de la remuneración correspondiente”. (García Manrique, De lama Laura, & Quiroz Estado, 2016, p. 7)

2.2.6.2. Elementos del contrato de trabajo

Un contrato laboral se caracteriza, porque se configura por la presencia de los elementos esenciales que lo tipifican: **la prestación personal, la subordinación y la remuneración**, exigencias que se encuentran contenidas en el artículo 4 de la LPCL; (Asesoría Laboral, Estudio, Caballero Bustamante, s.f) sin embargo, en virtud de la presunción de laboralidad establecida en el artículo 23.2 de la NLPT, bastará que el trabajador acredite la prestación personal para que se genere la presunción de laboralidad que le favorece, al presumirse la existencia de los otros elementos indicados (Priori, Carrillo, Glave y otros, 2011); consecuentemente, la carga de la prueba se revierte a la demandada por tratarse de una presunción *juris tantum*.

También se indica lo siguiente:

Prestación personal del servicio: “(...) el trabajador se compromete a prestar sus servicios al empleador por sí mismo, no cabe la posibilidad que pueda subcontratar total o parcialmente su labor o que designe a un tercero para que lo reemplace en la ejecución del contrato, aun cuando este último tuviese sus mismas o mejores calidades técnicas o profesionales. La obligación asumida por el trabajador es personalísima, siendo el único deudor de la prestación de trabajo”. (Arévalo Vela, 2016, p. 137)

“El contrato de trabajo implica la puesta a disposición de la fuerza de trabajo de un individuo para que un tercero haga uso de ella bajo su dirección. Así, el trabajador presta sus servicios por cuenta ajena, esto es, por cuenta de su empleador. Estos servicios los debe ejecutar personalmente; esto es, sin delegarlos a una tercera persona”. (Ferro Delgado, 2019, p. 17)

La remuneración: “La remuneración, conocida también como salario, es todo pago en dinero o excepcionalmente en especie, que percibe el trabajador por los servicios efectivamente prestados al empleador o por haber puesto su fuerza de trabajo a disposición del mismo”. (Arévalo Vela, 2016, p. 138) . “El artículo 6 de la LPCL ha otorgado un carácter omnicomprendivo al concepto de remuneración, de modo que – en

términos generales y con prescindencia de la denominación que se le otorgue – todo lo que percibe el trabajador como retribución de sus servicios califica como remuneración, sea en dinero o en especie, y siempre que sea de libre disposición”. (Ferro Delgado, 2019, p. 18)

Subordinación: “La subordinación es el elemento esencial más importante del contrato de trabajo, pues, su ausencia origina que no se configure el mismo. La subordinación está relacionada al deber que tiene el trabajador de poner a disposición de su empleador su fuerza de trabajo para ser dirigida por este en los términos acordados, conforme a la ley, convenio colectivo o costumbre”. (Arévalo Vela, 2016, p. 138). También se indica, es el elemento diferenciador entre un contrato de trabajo y cualquier otra forma de contratación, en particular la locación de servicios, regida por el derecho civil”. (Ferro Delgado, 2019, p. 19)

2.2.6.3. Características del contrato de trabajo

Arévalo (2016) sostiene hasta siete características entre ellos: *principal* (existe por sí mismo, no requiere ninguna otra condición) *bilateral* (existen dos voluntades provenientes del empleador y el trabajador) *consensual* (se perfecciona con el consentimiento expresada en forma verbal o escrito) *oneroso* (cada participante se obliga con el otro, uno realiza el servicio y el otro asume el pago); de *tracto sucesivo* (el cumplimiento de las prestaciones se brindan secuencialmente no en un solo acto); *conmutativo* (cada parte tiene conocimiento de las prestaciones a realizar entre sí), *sinalagmático* (Ambas partes se obligan entre sí; el trabajador a prestar el servicio y el empleador a pagar la remuneración).

2.2.6.4. Los sujetos del contrato de trabajo

Está representado por el trabajador y el empleador. El primero, es la persona natural que presta el servicio de forma subordinada y pondrá a disposición del empleador su fuerza de trabajo, por el cual recibirá una remuneración. Los trabajadores pueden ser: empleados; personal de dirección; trabajadores de confianza; trabajadores obreros; trabajadores artistas; futbolistas profesionales; trabajadores del hogar; trabajadores de

la industria pesquera del consumo humano directo; trabajadores portuarios; trabajadores adolescentes; trabajadores agrarios, entre otros. (Arévalo, 2016)

Por su parte, el empleador, es la persona natural o jurídica, patrimonio autónomo, entidad asociativa, con o sin fines de lucro y de naturaleza privada i pública, para el cual se trabaja y se pone a disposición de la fuerza de trabajo (Arévalo, 2016)

2.2.6.45. Contratos mencionados en el proceso examinado

2.2.6.5.1. El contrato CAS

Contratos Administrativos de Servicios (CAS) en el caso concreto se hicieron uso de este tipo de contratos, se encuentra regulado por el Decreto Legislativo 1057 el numeral 1 indica, que se trata de un régimen especial y su finalidad es garantizar los principios de méritos; capacidad; precisa la igualdad de oportunidad y profesionalismo requerido para la administración pública (Poder Ejecutivo, 2008)

2.2.6.5.2. La locación de servicios

Este tipo de contrato se encuentra regulado en el Código Civil (CC) Numeral 1764 en el cual se menciona: “Por la locación de servicios el locador se obliga sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución” (Jurista Editores, 2018, p. 351).

En fuentes jurisprudenciales se encontró lo siguiente: “(...) es bilateral y sinalagmático y de prestaciones recíprocas. Es principio general de estos contratos que si una de las partes no cumple con su prestación no puede compeler a la otra el cumplimiento de su cargo” (Jurista Editores, 2018, p. 351)

2.2.7. Beneficios sociales

Se denomina como tal a todo concepto que recibe el trabajador por prestar sus servicios en forma dependiente. Para lo cual no interesa su carácter remunerativo, el monto o la periodicidad del pago, lo que importa es lo recibe en su condición de ser trabajador y lo ordena la ley. En la legislación peruana se contempla seis beneficios económicos, estos son: las gratificaciones (de 28 de julio y navidad), la asignación familiar, las bonificaciones por el tiempo de servicios; el seguro de vida, la participación laboral: las

utilidades y la compensación por tiempo de servicios (CTS) (Toyama y Vinatea, 2003).

2.2.8. Horas extras

Está referido en el artículo 25 de la Constitución, en dicha fuente se refiere: “La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo. Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por la ley o por convenio” (Jurista Editores, 2017)

Por su parte, el artículo 9º *del Decreto Supremo N ° 007-2002-TR - TUO del D. Leg. N ° 854 (Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en sobre tiempo)* precisa: “*El trabajo en sobre tiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación. Nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en los casos justificados en que la labor resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva*” (Ministerio de Justicia, s.f.)

2.2.9. Asignaciones

2.2.9.1. Asignación familiar

Se encuentra regulada en el numeral 1 de la Ley 25129 (artículo 1) contempla para los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no estén fijadas por negociación colectiva, se fijará en función del equivalente al 10% del ingreso mínimo legal y les corresponde a los trabajadores, que tengan hijos menores a 18 años, y si fueren mayores, siempre que sigan estudios superiores hasta seis años posteriores a la adquisición de dicha mayoría. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2018)

2.2.9.2 Asignación por Escolaridad

Se trata de un beneficio económico que la empleadora proporciona al trabajador en base a una norma legal, cuando exista un real contrato de trabajo entre las partes. En el caso concreto dicha prestación económica se ejecutó en base a varias disposiciones normativas, lo que se señala en la sentencia, entre ellos los Decretos Supremos D.S.

058-2002-EF, N° 042-2003-EF, 046-2004-EF, 021-2005-EF, 011-2006-EF, 010-2007-EF, 017-2008-EF, 026-2009-EF, 001-2010-EF, 004-2011-EF, 003-2012-EF y 001-

2.2.10. Vacaciones truncas

Las vacaciones constituyen un derecho reconocido en la legislación laboral para atender los descansos remunerados, así se contempla en el D. Lg. N° 713, aplica a los trabajadores que se encuentren bajo el régimen de la actividad privada. El numeral, décimo de la legislación glosada precisa: *“El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional, por cada año completo de servicios...”*. Asimismo, en el artículo 23 se establece que *“los trabajadores en el caso de no disfrutar del descanso vacacional, dentro del año siguiente en el que adquieren el derecho, percibirán lo siguiente: a) Una remuneración por el trabajo realizado, b) Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado y c) Una remuneración equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso...”* (Poder Ejecutivo, 1991)

2.2.11. Intereses legales

Esta categoría jurídica tiene la finalidad de minimizar la depreciación o valor adquisitivo del capital a efectos de asegurar su valor. La determinación del monto de los intereses legales requiere de la aplicación de la tasa que lo fija el Banco Central de Reserva. En casos judicializados se liquida en ejecución de sentencia y comprende desde el día siguiente en que se generó el incumplimiento hasta la fecha de pago. En asunto judicializado en estudio, lo establecido en el numeral 3 del Decreto Ley N° 25920, esto fue al monto adeudado por el empleador (Poder Ejecutivo, 1992).

2.2.12. La compensación por tiempo de servicios

Es un derecho laboral, un beneficio previsional para atender contingencias que generados al cese en el trabajo y de promoción del trabajador y de su familia – Se encuentra referido en el numeral 1 del TUO de la Ley de CTS Decreto Legislativo 650, aprobado por D.S. N° 001-97-TR) (Ministerio de Trabajo, s.f.)

Es un derecho laboral previsto en el Decreto legislativo N° 650, que regula la

remuneración computable en el caso del CTS, el artículo 9 contempla “Es remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición...” y conforme al artículo 18° del mismo texto legal tenemos que. “Las remuneraciones de periodicidad semestral, se incorporarán a la remuneración computable a razón de un sexto de lo percibido en el semestre respectivo. Se incluyen en este concepto las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad”,

2.2.13. Gratificaciones

Son sumas de dinero que el empleador otorga al trabajador en forma extraordinaria, es decir, además de cancelar sus remuneraciones al trabajador, también recibe un monto adicional. En el sector privado los trabajadores reciben dos gratificaciones y equivale a una remuneración mensual que se otorgan en fiestas patrias y navidad, se aplica a cualquiera que fuere la modalidad del contrato de trabajo y el tiempo de prestación. Los requisitos son, que se encuentre trabajando en el mes que corresponde pagar este concepto (durante la quince de julio y diciembre) o estar en vacaciones, de licencia con goce de haber o recibiendo subsidios de la seguridad social o por accidente de trabajo. Si el trabajador tuviere menos de seis meses de servicios recibirá un monto proporcional a los meses laborados. En los supuestos que se diera el cese antes de la oportunidad de pago, puede recibir una gratificación trunca en forma proporcional al tiempo en que hubiere trabajado (Toyama y Vinatea, 2003).

2.2.14. Contenidos referidos en el caso en estudio

La judicatura en primera instancia refirió que: **la desnaturalización** de servicios planteada por el demandante, se determinó tomando en cuenta el ámbito jurídico donde se produjo éste asunto: si ocurre en las relaciones laborales sujetas al derecho laboral propiamente dicha (régimen laboral de la actividad privada) deberá aplicarse los principios del Derecho del Trabajo y la legislación de dicho régimen y el órgano jurisdiccional competente para conocer dicho conflicto de intereses será la justicia especializada del trabajo, *conforme a lo previsto por el artículo 2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley número 29497*. **En cambio:** si se verificara que la

desnaturalización de los servicios se suscitó en el régimen estatutario de derecho público -Decreto Ley número 11377, Decreto Legislativo número 276 y normas complementarias-, en principio la competencia será atribuida, *en forma exclusiva*, a la jurisdicción contencioso administrativa, según el artículo 9 de Ley número 27584, artículo modificado por el artículo único de la Ley número 28531, publicada el 26 de Mayo de 2005; y, en consecuencia los principios y normas legales aplicables para resolver ese tipo de desnaturalización de servicios, deberán ser determinadas por distinta jurisdicción especializada a la nuestra. (Fuente: expediente N° 00012-2013-0-1618-JM-LA-01)

Por lo mismo, con la suscripción de los nuevos contratos CAS, después que el actor, por el **principio de la Primacía de la Realidad**, se encontraba bajo el régimen laboral privado, se llega a la conclusión de la existencia de un notorio acto de ilicitud, por cuanto se desprende que la única finalidad buscada por el empleador al hacer suscribir tales contratos era rebajar los derechos laborales del actor, todo lo cual torna inválido dicho negocio jurídico por ir en contra de normas de orden público y de rango constitucional, por lo que este juzgado llega a la convicción que los contratos CAS suscritos por el actor y cuya regulación está dada por el Decreto Legislativo N° 1057, no resultan válidos tal como en casos similares lo ha dejado establecido los pronunciamientos de la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia, como son la Cas. Lab. N° 007-2012, Cas. Lab. N° 274-2012, Cas. Lab. N° 2146-2010, por las cuales se encuentra establecido que “...*la causal de inaplicación del Decreto Legislativo N° 1057, deviene en infundada por cuanto en sede de instancia se ha determinado la desnaturalización de los contratos de locación de servicios celebrados entre las partes, régimen laboral anterior a la celebración de los contratos administrativos de servicios, regímenes laborales en los cuales el actor siempre desempeñó la misma labor; igualmente no es amparable la tesis de que la demandante es una trabajadora del sector público por haber suscrito contratos administrativos de servicios por lo que debió accionar a través del proceso contencioso administrativo, máxime si se ha demostrado (... por Primacía de la Realidad ...)* que la actora antes de la suscripción de los contratos administrativos de servicios, ostentaba respecto de su empleador ... un contrato de trabajo a plazo indeterminado” (Cas. Lab. N° 274-2012). . (Fuente:

expediente N° 00012-2013-0-1618-JM-LA-01)

2.2.15. Pago de honorarios profesionales

Se encuentra regulado en el numeral 16 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, establece:
“El demandante puede incluir de modo expreso su pretensión de reconocimiento de los honorarios que se pagan con ocasión del proceso, lo cual también se incluyó en el caso examinado

2.3. MARCO CONCEPTUAL

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

Sentencia de calidad de rango muy alta

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

Sentencia de calidad de rango alta

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

Sentencia de calidad de rango mediana

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

Sentencia de calidad de rango baja

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

Sentencia de calidad de rango muy baja

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

III.- HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general

De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00012-2013-0-1618-JM-LA-01, del Distrito Judicial de La Libertad – La Esperanza, ambas son de rango muy alta, respectivamente.

3.2. Hipótesis específicas

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

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

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de la investigación

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.2. Diseño de la investigación

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

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

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

En el presente estudio, no hubo manipulación de la variable; las técnicas de la observación y análisis de contenido se aplicaron al fenómeno (sentencia) en su estado normal; conforme se manifestó en la realidad. La única situación, protegida fue la identidad de los sujetos mencionados en el texto de la sentencia a quienes se les asignó un código de identificación para reservar y proteger la identidad (Ver punto 4.8 de la metodología). Asimismo, el perfil retrospectivo, se evidenció en las sentencias; porque, pertenecen a un contexto pasado. Finalmente, el aspecto transversal, se evidenció en la recolección de datos; porque, los datos son extraídos de una única versión del objeto de estudio, por su propia naturaleza se manifiesta solo por única vez en el transcurso del tiempo.

4.3. Unidad de análisis

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

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

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

En el presente estudio, la unidad de análisis está representada por un expediente judicial N° 00012-2013-0-1618-JM-LA-01, que trata sobre pago de beneficios sociales.

La evidencia empírica del objeto de estudio; son las sentencias que se insertan como **anexo 1**; su contenido no fue alterado en esencia, los únicos datos sustituidos son los que identifican a los sujetos mencionados en el texto de las sentencias, se les asignó un código para proteger su identidad y respetar el principio de reserva y protección a la intimidad (sean personas naturales y jurídicas mencionadas en el texto) los códigos son: A, B, C, etc., se aplican por cuestiones éticas y respeto a la dignidad.

4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

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

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

El presente trabajo tiene una sola variable (univariado) y la variable fue: la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia. La calidad fue definida como: un

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos

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

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

Respecto al instrumento de recolección de datos: se trata de un medio en el cual se registran los hallazgos de los indicadores de la variable en estudio. En este trabajo se llama: lista de cotejo; se trata de un instrumento estructurado que registra la ausencia o presencia de un determinado rasgo, conducta o secuencia de acciones. La lista de cotejo se caracteriza por ser dicotómica, es decir, que acepta solo dos alternativas: si, no; lo logra, o no lo logra, presente o ausente; entre otros (SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2do y 4to párrafo)

En la presente investigación se utiliza un instrumento denominado lista de cotejo (**anexo 3**), éste se elaboró en base a la revisión de la literatura; fue validado mediante juicio de expertos (Valderrama, s.f) dicha actividad consiste en la revisión del contenido y forma (del instrumento) efectuada por profesionales expertos en un determinado tema. El instrumento presenta los indicadores de la variable; es decir, los criterios o ítems a

recolectar en el texto de las sentencias; se trata de un conjunto de parámetros de calidad, preestablecidos en la línea de investigación, para ser aplicados a nivel pre grado.

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

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

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

4.6.1. De la recolección de datos

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

4.6.2. Del plan de análisis de datos

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

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

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

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

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

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

4.7. Matriz de consistencia lógica

En opinión de Ñaupás, Mejía, Novoa, y Villagómez, (2013): “La matriz de consistencia es un cuadro de resumen presentado en forma horizontal con cinco columnas en la que

figura de manera panorámica los cinco elementos básicos del proyecto de investigación: problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores, y la metodología” (p. 402).

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

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

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

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

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE LOS PARÁMETROS NORMATIVOS, DOCTRINARIOS Y JURISPRUDENCIALES PERTINENTES, EN EL EXPEDIENTE N° 00012-2013-0-1618-JM-LA-01, DEL DISTRITO JUDICIAL DE LA LIBERTAD – LA ESPERANZA; 2020

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
General	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00012-2013-0-1618-JM-LA-01, del Distrito Judicial de La Libertad – La Esperanza; 2020?	Determinar los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00012-2013-0-1618-JM-LA-01, del Distrito Judicial de La Libertad – La Esperanza; 2020	De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00012-2013-0-1618-JM-LA-01, del Distrito Judicial de La Libertad – La Esperanza, ambas son de rango muy alta, respectivamente.
Específicos	¿Cuál es la calidad de la sentencia de primera instancia sobre pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	1. Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	1. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre pago de beneficios sociales del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta
	¿Cuál es la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	2. Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	2. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre pago de beneficios sociales del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta

4.8. Principios éticos

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

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

V. RESULTADOS

Cuadro 1: Calidad de la sentencia de primera instancia. Primer Juzgado de Trabajo Transitorio – La Esperanza – Módulo Básico

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de primera instancia						
			Muy baja	Baja	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 primera instancia	Parte expositiva	Introducción					X	10	[9 - 10]	Muy alta					39
		Postura de las partes					X		[7 - 8]	Alta					
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10		[5 - 6]	Mediana					
							X		[3 - 4]	Baja					
		Motivación del derecho					X		[1 - 2]	Muy baja					
	Parte resolutive	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	9	[17 - 20]	Muy alta					
							X		[13 - 16]	Alta					
		Descripción de la decisión					X		[9 - 12]	Mediana					
							X		[5 - 8]	Baja					
							X		[1 - 4]	Muy baja					
					X	[9 - 10]	Muy alta								
					X	[7 - 8]	Alta								
					X	[5 - 6]	Mediana								
				X	[3 - 4]	Baja									
				X	[1 - 2]	Muy baja									

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

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

Cuadro 2: Calidad de la sentencia de segunda instancia. Primera sala laboral especializada – Distrito Judicial de La Libertad

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia						
			Muy baja	Baja	Media	Alta	Muy Alta		Muy baja	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	10	[9 - 10]	Muy alta					39
		Postura de las partes					X		[7 - 8]	Alta					
									[5 - 6]	Mediana					
							X		[3 - 4]	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					
									[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						

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

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

5.2. Análisis de los resultados

Ambas sentencias son de muy alta calidad lo que se explica de la forma siguiente:

Resultado 1. En concordancia con los datos extraídos de la fuente de primera mano, expediente judicial, la pretensión fue planteada por su titular (ex trabajador) probó tener legitimidad para obrar y fue dirigida contra su ex empleadora, el órgano jurisdiccional fue competente para conocer la materia, la litis fue encausado en la vía del proceso laboral ordinario, se respetaron las etapas conforme a la ley procesal:

En el caso examinado el demandante acreditó tener vínculo laboral con la emplazada, brindando sus servicios como operador de maquinaria pesada destinado a la limpieza pública. En atención a la primacía de la realidad y haberse desnaturalizado el contrato: la judicatura precisó que sí corresponde amparar, **el reintegro de remuneraciones** por trato indiscriminario y tomó como referente las remuneraciones de trabajadores en servicios similares, basado en ello se hizo el cálculo respectivo. En cuanto a las **horas extras**, al amparo del D. Lg. 854 se determinó un monto, basado en el ingreso y salida de tarjetas de control de asistencia, aparte que la exhibicional efectuada por la demandada no fue completa, sino parcial, razón por el cual su conducta fue valorada – art. 29 de la NLPT -. **Asignación familiar** también se amparó al haber acreditado la existencia de sus menores hijos, la base legal fue la Ley 25129; **Asignación por escolaridad**, en base a la existencia del vínculo laboral en el periodo referido por el accionante, y en atención a las normativas entre ellos el Decret. Supremo 058-2002-EF y otros, igualmente le correspondió el concepto en mención. **Gratificaciones**, es otro rubro fijado en favor del accionante, y al haber contrato de trabajo vigente en los periodos de julio y diciembre, en base a la Ley 27735. **Vacaciones no gozadas**, aplicando como fundamento legal el Dec. Leg. 713, que precisa descansos remunerados y estando el accionante en el supuesto fáctico referido en la normativa, también se amparó. En cuanto al depósito **por CTS**, conforme al Dec. Leg. 650 también se estableció un monto en favor, tomando como referente la existencia del vínculo de trabajo y los periodos laborado. **Intereses legales** no habiéndose pagado en su oportunidad los montos en favor del demandante, de conformidad con la Ley 25920

también se dispuso aplicar este alcance, que tiene por finalidad equiparar el valor adquisitivo del monto no desembolsado en su oportunidad. Finalmente, el pago de **honorarios profesionales** en atención al numeral 16 de la NLPT, se dispuso incorporar este rubro, el juzgador aplicó la apreciación razonada respecto del accionar del abogado en la defensa de los intereses del accionante y fijó el 20% del monto total establecido, pagado por la emplazada.

En la parte resolutive, baso en las evidencias y las razones expuestas, la decisión fue, reconocer al accionante como trabajador a plazo indeterminado de conformidad con el Dec. Leg. 728, su inscripción en planilla de trabajadores obreros permanentes, se declaro la NULIDAD de los contratos CAS más el pago del monto total ascendente de la sumatoria de los montos referidos.

Resultado 2: Tiene como referente el recurso de apelación interpuesto por la emplazada, que se sustenta que tomando en cuenta el actor no ingresó a laboral por concurso público, le es inaplicable el principio de primacía de la realidad, y que no se encuentra en los supuestos del Dec. Leg 728.

Al respecto, la resolución en análisis, bajo el fundamento de que se limitará a los puntos impugnados, precisó que en la búsqueda de la verdad, se debe privilegiar el fondo sobre la forma, esto fue la primacía de la realidad; siendo así expone la existencia real de un contrato de trabajo, la situación concreta expuesta por el accionante no fue rebatida en el proceso; puesto que la ejecución de los servicios prestados por el demandante conducen a la existencia de los tres elementos de un contrato de trabajo: que son la subordinación, la prestación personal en el servicio – operador de maquinaria pesada – y la remuneración, por lo tanto hubo contrato de trabajo – de duración indeterminada – por lo que en atención al principio de irrenunciabilidad de derechos laborales (art. 26 inc. 2 de la Constitución) y principio de primacía, la sentencia se confirmó

VI. CONCLUSIONES

De conformidad con los resultados, ambas son de muy alta calidad

Ambas sentencias emergen de un proceso regular y se detectó aspectos relevantes como:

- Se tramitó ante órganos jurisdiccionales competentes por la materia y a su vez por su ámbito de competencia territorial.
- La vía procedimental ordinario laboral, por cuanto el vínculo laboral en aplicación del principio de primacía de la realidad, fue un auténtico contrato que calzó en el supuesto de la normativa Decreto Legislativo 7289.
- Las partes del proceso demostraron tener legitimidad para obrar.
- Se garantizó el derecho a la defensa, ambas partes hicieron valer sus derechos a ser escuchados, a probar sus afirmaciones – en este caso se tuvo en cuenta que la carga de la prueba tuvo mayor peso en la parte demandada, ya que por la naturaleza de los hechos que fundan la pretensión, fue la entidad demandada quien registró mas datos de hechos ocurridos durante la prestación del servicio.
- Se aplicó e interpretó claramente la normativa laboral aplicable.
- Se hizo prevalecer derechos de rango constitucional en el sentido que los derechos de tipo laboral son irrenunciables.
- El contenido expositivo íntegro de ambas sentencias facilitan su comprensión destacando entre ellos la determinación de los montos en cuanto se evidencian en un cuadro debidamente ordenados de lo que se puede afirmar su claridad y facilitación para entender su contenido.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abad, S. y Morales, J. (2005). El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar. En: Gaceta Jurídica. (2005). *La Constitución Comentada*. Análisis artículo por artículo. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País. (pp.81-116). T-I. Primera edición. Lima, Perú: Gaceta Jurídica

Arévalo Vela, J. (2016). *Tratado de Derecho Laboral*. Primera edición. Lima: Instituto Pacífico

Arévalo, J. (2016). *Tratado de derecho Laboral*. Lima, Perú. Instituto Pacífico.

Avellaneda, P. (2019). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales expediente N° 00168-2008-0-1706-JR-LA04, del distrito judicial de Lambayeque - Chilcayo. 2018* . (Tesis pre grado. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. Recuperado de: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/9058/PAGO_DE_BENEFICIOS_SOCIALES_SENTENCIA_AVELLANEDA_OCUPA_ONIRIA_PETRONILA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Asesoría Laboral, Estudio Caballero Bustamante (s.f). TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL D. LEG. N° 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL (LPCL) D.S. N° 003-97-TR Fecha de publicación: 27.03.97 Concordado con el Reglamento. Recuperado de: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_per_dec728.pdf

Barrios, M. (2019). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales en el expediente N° 07988-2017-0-1801-JP-LA-06, del distrito judicial de Lima - Lima 2019*. (Tesis de pre grado. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote). Recuperado de: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/15867/CALIDAD_PAGO_BENEFICIOS_SOCIALES_CAPA_BARRIOS_LEYDEN_MARIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bacre, A. (1986). *Teoría General del Proceso*. Volumen II. Buenos Aires: AbeledoPerrot.

- Bordenave, L. (2011). La regla de congruencia y su flexibilización. La necesidad del debate ideológico procesal. En: Córdova, J. (2011). El PROCESO CIVIL. Problemas fundamentales del proceso. (pp. 29 – 55). Primera edición. Lima, Perú: TINCO
- Campos, W. (2010). *Apuntes de Metodología de la Investigación Científica*. Magister SAC. Consultores Asociados. Recuperado de: <https://issuu.com/wbcliz/docs/wbcl.apuntesmic2>
- Casal, J. y Mateu, E. (2003). En Rev. Epidem. Med. Prev. 1: 3-7. *Tipos de Muestreo*. CReSA. Centre de Recerca en Sanitat Animal / Dep. Sanitat i Anatomia Animals, Universitat Autònoma de Barcelona, 08193-Bellaterra, Barcelona. Recuperado en: [http://www.mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20\(Cómo%20diseñar%20una%20encuesta\)/TiposMuestreo1.pdf](http://www.mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20(Cómo%20diseñar%20una%20encuesta)/TiposMuestreo1.pdf)
- Centty, D. (2006). *Manual Metodológico para el Investigador Científico. Facultad de Economía de la U.N.S.A.* Sin edición. Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores & Consultores. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm>
- Chaia, R. (10 de Agosto de 2011). *PRUEBA Y VERDAD EN LA DINÁMICA DEL PROCESO ACUSATORIO”. REFLEXIONES EN TORNO A LAS FACULTADES DEL TRIBUNAL DE JUICIO*. Recuperado de PensamientoPenal: <http://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2011/08/doctrina30669.pdf>
- Corrales, L. (2018). *Evasión de beneficios sociales y su influencia en la satisfacción laboral de la empresa consorcio arboleda Chiclayo 2016*. (Tesis de pre grado. Universidad Señor de Sipán). Recuperado de: <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4532/Llamo%20Corrales.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Couture, E. (2002). *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*. Cuarta Edición. Buenos Aires, Argentina: IBdef.

Devis Hechandía, H. (2004). *Teoría general del proceso. Tercera edición*. Buenos Aires: Editorial Universidad.

Expediente N° 00012-2013-0-1618-JM-LA-01. Distrito Judicial de La Libertad – La Esperanza [Trujillo]

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. Quinta edición. México: Mc Graw Hill

Instituto Alemán para la Normalización, DIN 55 350-11, 1979. En: ISO 9001 calidad. Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000. Recuperado de: <http://iso9001calidad.com/que-es-calidad-13.html>

Justicia Viva (s.f.). Diagnóstico sobre el acceso a la justicia en el Perú. Recuperado de: http://www.justiciaviva.org.pe/acceso_justicia/diagnostico.htm

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

Flores, P. (1984). *Diccionario de Terminos Jurídicos* (Primera ed., Vol. Primero). Lima: Importadores

García Manrique, A., De lama Laura, M., & Quiroz Estado, L. (2016). *MANUEL DE CONTRATACIÓN LABORAL. Análisis legal, doctrinario y jurisprudencial*. Lima: Gaceta Jurídica.

González, Joel. (2006). LA FUNDAMENTACIÓN DE LAS SENTENCIAS Y LA SANA CRÍTICA. *Revista chilena de derecho*, 33(1), 93-107. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-34372006000100006>

Jurista Editores (2018). Código Civil. Edición Junio, 2018. Lima, Perú: Jurista Editores

Jurista Editores (2017). Constitución Política del Perú. Edición mayo, 2017. Lima, Perú: Jurista Editores

Lenise, M., Quelopana, A., Compean, L. y Reséndiz, E. (2008). El diseño en la investigación cualitativa. En: Lenise Do Prado, M., De Souza, M. y Carraro, T. *Investigación cualitativa en enfermería: contexto y bases conceptuales. Serie PALTEX Salud y Sociedad 2000 N° 9.* (pp.87-100). Washington: Organización Panamericana de la Salud

Lizárraga, M. (2014). “AUTONOMÍA E INDEPENDENCIA DEL PODER JUDICIAL, Y SU ROL JURÍDICO Y POLÍTICO EN UN ESTADO SOCIAL Y DEMOCRÁTICO DE DERECHO. [Tesis para obtener el grado de doctor. Universidad Nacional de Trujillo]. Recuperado de:
<http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/5714/TESIS%20DOCTORAL%20MARIANO%20BENJAM%C3%8DN%20SALAZAR%20LIZ%C3%81RRAGA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Matheus, C. (2002). Sobre la función y objeto de la prueba. *Derecho PUCP*, 323-338. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/6544/6629>

Mejía J. (2004). Sobre la investigación cualitativa. Nuevos conceptos y campos de desarrollo. *Investigaciones Sociales*, 8(13), 277 - 299. Recuperado de: <https://doi.org/10.15381/is.v8i13.6928>

Ministerio de Trabajo (s.f.). TUO de Ley de CTS Decreto Legislativo N° 650, aprobado por D.S. N° 001-97-TR. Recuperado de: http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/dnrt/capacitacion/triptico_serie_10.pdf

Ministerio de Justicia – Sistema Peruano de Información Jurado (s.f). Aprueban Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo DECRETO SUPREMO N° 007-2002-TR. Recuperado de: <http://files.servir.gob.pe/WWW/files/normas%20legales/DS%20007-2002-TR.pdf>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2018). Compendio de Normas Laborales del Régimen Privado. Ley N° 25129
Recuperado de: <https://drive.google.com/file/d/17kkP-d5IbIv11rjI32GTDFQHqCTWmwi/view>

Muñoz, D. (2014). Constructos propuestos por la asesora del trabajo de investigación en el IV Taller de Investigación-Grupo-B-Sede-Central. Chimbote, Perú: ULADECH Católica

Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis*. Tercera edición. Lima – Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Ortiz, J. (2010). Sujetos procesales. (Partes, terceros e intervinientes) . *Ratio Juris*, 49-63. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6750300.pdf>

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. “LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO”. Segunda Edición Actualizada. Ediciones Depalma. Buenos Aires, 1978. página 243. Primera Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de la República. (2006). Casación N° Cas 290 – 2004 – Lima. *En el Diario El Peruano: primero de agosto 2006. P. 16773. Recuperado de: http://134.209.172.62/data_mlex/PRODINFO/CASACIONES/552.pdf*

Poder Judicial (2018) Portal del Poder Judicial. Poder Judicial Recibe Aprobación Del 21% De La Población, Según Encuesta De IPSOS Recuperado de: https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/cortesuprema/s_cortes_suprema_home/as_inicio/as_enlaces_destacados/as_imagen_prensa/as_notas_noticias/2018/cs_n-encuesta-aprobacion-pj-ipsos-15102018.

Poder Judicial (2019) Buenas Prácticas. Recuperado de: https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/cij/s_corte_suprema_utilitarios/as_home/as_cij/as_investigacion_publicacion/as_buenas_practicas.
https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/cij/s_corte_suprema_utilitarios/as_home/as_cij/as_investigacion_publicacion/as_buenas_practicas

Poder Judicial (s.f.). Plan de Gobierno del Poder Judicial 2019 -2020. Recuperado de: <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/474dc50047f8f148af75af1612471008/PlanGobierno+HECTOR+LAMA+MORE.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=474dc50047f8f148af75af1612471008>

Poder Ejecutivo (2008). Decreto Legislativo N° 1057. Decreto Legislativo que regula

el régimen especial de contratación administrativa de servicios. Recuperado de: https://www.mimp.gob.pe/files/programas_nacionales/pncvfs/stapas/DL-1057-LEY-CAS.pdf

Poder Ejecutivo (1991). Consejo de ministros. Decreto Legislativo N° 713. Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. **Recuperado de:** https://vlex.com.pe/vid/decreto-legislativo-n-713-575977870#section_4

Poder Judicial del Perú (s.f.) Propuesta: Manual Judicial de Lenguaje Claro y Sencillo para ciudadanos. USAID Del Pueblo de los Estados Unidos de América. Recuperado de: <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/1d0baf8046fe651e8574fd52f8ae1827/MANUAL+JUDICIAL+DEL+LENGUAJE+CLARO.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=1d0baf8046fe651e8574fd52f8ae1827>

Poder Ejecutivo (1992). Consejo de Ministerios Decreto Ley N° 25920. Dispone Que el Interés Que Corresponde Pagar por Adeudos de Carácter Laboral Es Fijado por el Banco Central de Reserva del Perú. Recuperado de: https://vlex.com.pe/vid/dispone-corresponde-pagar-adeudos-fijado-29905208?_ga=2.108649990.527779898.1600038517-150300432.1600038517

Priori Posada, G., Carrillo Tejada, S., Glave Mavila, C., Sotero Garzón, M., & Perez-Prieto de las Casas, R. (2011). *Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima: ARA Editores

Quispe, K. (2019). *El principio de irrenunciabilidad con el cobro de beneficios sociales en la municipalidad distrital de Acoria - 2018*. (Tesis de pre grado. Universidad Nacional de Huancavelica). Recuperado de: <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2799/TESIS-2019-DERECHO-CHIHUAN%20QUISPE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rodriguez, M. (2010). Los sujetos procesales en el Código Procesal Penal de 2004 (acusatorio, garantizador, de tendencia adversativa, eficiente y eficaz). *Derecho PUCP*, 135-157. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/3140/2962>

Romero Montes, F. J. (2012). *El nuevo proceso laboral. Segunda edición*. Lima: Grijley.

SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social (s.f). *Instrumentos de evaluación*. Gobierno de Chile. Recuperado de: http://www.sence.cl/601/articles-4777_recurso_10.pdf

Supo, J. (2012). *Seminarios de investigación científica. Tipos de investigación*. Recuperado de: https://kupdf.net/download/investigacion-cientifica-jos-eacute-sup0-pdf_58f42a6adc0d60c24cda983e_pdf

Toyama, J. y Vinatea, L. (2003). *Guía Laboral. Séptima Edición*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (2019). Línea de investigación: “Tendencias de las instituciones jurídicas” – Área de Investigación: Administración de Justicia en el Perú – Aprobado por Resolución N° 1334-2019-CU-ULADECH – Católica - Del 14 de noviembre del 2019. Registrado en el Vicerrectorado de Investigación-ULADECH Católica.

Universidad de Celaya, (2011). *Manual para la publicación de tesis de la Universidad de Celaya*. Recuperado de: http://www.udec.edu.mx/i2012/investigacion/manual_Publicacion_Tesis_Agosto_2011.pdf

Valderrama, S. (s.f.). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. Primera edición. Lima, Perú: San Marcos



**A
N
E
X
O
S**

ANEXO 1: EVIDENCIA EMPÍRICA DEL OBJETO DE ESTUDIO: SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA DEL EXPEDIENTE

EXPEDIENTE N° : 00012-2013-0-1618-JM-LA-01

MATERIA: PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES

DEMANDANTE: A.

DEMANDADA : B - Procurador Público (...)

JUEZ : (...)

ESPECIALISTA: (...)

SENTENCIA

RESOLUCION NÚMERO: SEIS

La Esperanza, cuatro de junio del año dos mil catorce.

VISTOS, Resulta de autos que de folios cuarenta y tres a sesenta y nueve, don A., recurre a este órgano jurisdiccional demandando Reintegro de Remuneraciones y Pago de Beneficios Sociales, acción que la dirige contra la B., formulando el siguiente Petitorio: Reintegro de Remuneraciones por trato salarial desigual, Pago de Horas Extras; Pago de Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad, Pago de Vacaciones No Gozadas, Pago de la Asignación Familiar, Pago de la Asignación por Escolaridad y Depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios, más intereses legales, y se reconozca el 25% de la suma establecida en sentencia por concepto de honorarios profesionales.

La demanda ha sido admitida por auto de folios 70 a 71, citándose para audiencia de conciliación respectiva. En su escrito de demanda, el demandante expone lo siguiente:

- Que, labora para la demandada desde el 18 de marzo de 1997 hasta la fecha, desempeñándose desde el inicio como Operador de Equipo Pesado. En un principio se le contrató bajo la modalidad de locación de Servicios No Personales; luego, a partir del 29 de junio del 2008 se le contrató mediante los denominados Contratos Administrativos de Servicios (CAS), los que resultan distorsionados e inválidos para su caso.
- Que, se le contrató por supuesta Locación de Servicios No Personales, pero en el fondo no se trataban más que de verdaderos contratos de trabajo con sus típicas notas características como la prestación personal, la subordinación y la remuneración. Que, en su calidad de verdadero trabajador, siempre se ha desempeñado de manera personal, como persona natural y no como persona jurídica, sin que se haya valido de otras personas o dependientes a su cargo, ni menos que haya transferido sus funciones a un tercero. Que, la demandada le asignó las funciones de conductor de maquinaria pesada, debiendo acatar las órdenes de superiores jerárquicos como llamadas de atención, fijación de horario de trabajo, citaciones, que se le daban a través de sendos memorandos. Asimismo, se le hacía citaciones con carácter obligatorio al izamiento del Pabellón Nacional, y debía firmar ingreso y salida de asistencia; todo lo cual evidencia alega que estuvo sujeto a subordinación por parte de la empleadora, como elemento esencial de toda relación laboral, más aún cuando la limpieza pública y el mantenimiento de las áreas verdes constituye una actividad inherente y propia de la entidad demandada que implica la prestación continua y permanente del servicio de ornato de la ciudad.
- Que, por su trabajo le han venido cancelando una remuneración de periodicidad mensual, aunque era inequitativa y discriminatoria. Que, en consecuencia, y en virtud del Principio

de la Primacía de la Realidad señala debe entenderse que en el presente caso ha existido una verdadera relación laboral.

- Que, respecto de la Contratación Administrativa de Servicios (CAS), refiere que estos se suscribieron con posterioridad al mes de junio del 2008, y que si viene siendo contratado desde antes de julio 2008 mediante contratos de servicios no personales, que en la realidad eran verdaderos contrato de trabajo, entonces, en la práctica actuaba como un verdadero trabajador sujeto al régimen laboral privado por ser éste el régimen laboral de los obreros municipales, el mismo que establece beneficios como CTS, Gratificaciones, Vacaciones de 30 días, estabilidad, etc. Que, sin embargo, se le hizo suscribir un nuevo contrato CAS que desconoce o recorta los beneficios inherentes del régimen laboral primigenio. Que, existe vulneración o fraude a la ley cuando recurriéndose a un tipo contractual de incuestionable legalidad se busca un fin prohibido por una norma imperativa. Que, en su caso, la celebración del nuevo tipo de contrato CAS, en rigor, implica renuncia a los derechos reconocidos por ley, por lo que según sostiene existe la ilicitud en tanto comportamiento proscrito por norma imperativa de rango constitucional.
- Que, la demandada le ha dado un trato remunerativo desigual y discriminatorio, puesto que han venido pagándole una remuneración menor (S/. 600.00, S/. 700.00; y, últimamente S/. 1,200.00) pese a que ha venido desempeñándose, como trabajador en calidad de operador de maquinaria pesada al igual que otros compañeros de trabajo a quienes en su respectiva oportunidad se les pagaba una suma mayor que bordea ahora en los S/. 1,600.00 nuevos soles mensuales.
- Que desde que ingresó a laborar para la demandada hasta la actualidad ha venido laborando en horario superior a las 08 horas diarias, trabajando así en jornadas de 10, 11, 12 y más horas diarias. Que durante toda su jornada estaba bajo control directo por parte del responsable del área de maquinaria y equipo, además de estar bajo la permanente supervisión.
- Que, la empleadora demandada no le ha cancelado la Compensación por Tiempo de Servicios. No le ha otorgado vacaciones ni le ha cancelado por su no goce. Tampoco le ha pagado sus Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad; por lo que señala es legal que le cancele dichos conceptos en base a la remuneración justa y equitativa que realmente le correspondió percibir.
- Que, al haberse desempeñado como trabajador de operador de maquinaria pesada desde el inicio de su relación laboral, la demandada no le ha cancelado por dicho período la Asignación Familiar, que le corresponde a este tipo de trabajadores según la normatividad que invoca, debido a que cuenta con carga familiar.
- Refiere además que por todo su récord laboral la demandada no ha cumplido con pagarle la asignación por escolaridad otorgada a los funcionarios servidores y obreros de las reparticiones públicas, dispuesta por los respectivos decretos supremos en los años 2002, 2003 y Leyes Anuales de Presupuesto del 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011 y 2012, debiendo ordenarse su pago.
- Fundamenta jurídicamente la demanda y ofrece sus medios probatorios.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA: La entidad emplazada contesta la demanda mediante escrito corriente de fojas 287-292, solicitando se declare infundada la demanda,

manifestando lo siguiente:

- Que, es verdad que el demandante viene prestando servicios a la comuna edil, desde el 18 de marzo de 1997 mediante contrato de Locación de Servicios no Personales, y luego a partir del 29 de junio del 2008 mediante Contratos Administrativos de Servicios. Que, en ningún momento se han desnaturalizado los contratos de locación de servicios. Que, por la propia naturaleza de su función como Operador de Maquinaria Pesada, la prestación de sus servicios debía ser personales como persona natural y no como persona jurídica, lo que no significa que haya existido relación laboral.
- Que, el demandante no ingresó a laborar bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 por cuanto no ingresó por concurso público. Tampoco ingresó bajo el régimen privado sujeto al Decreto Legislativo N° 728 sino mediante Contrato de Locación de Servicios. Que, no es verdad que sus pagos eran remuneraciones sino retribuciones económicas.
- Que, si el demandante no estuvo de acuerdo con su contraprestación económica plasmada en sus contratos de locación de servicios, simplemente no debió suscribir dichos contratos por cuanto, *contrario sensu*, si los suscribió es evidente y claro que estuvo totalmente de acuerdo con los contratos y con la retribución económica plasmada en los mismos, por lo que resulta absurdo que se hable de trato salarial desigual y que pretenda el reintegro de remuneraciones por cuanto tuvo contratos de Locación de Servicios regulado por el Artículo 1764° del Código Civil, por lo que no le corresponde al demandante beneficio alguno.
- Fundamenta jurídicamente la demanda y ofrece sus medios probatorios.

AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN: Según registro de audio video y acta de audiencia de conciliación realizada el 06 de junio del 2013, cuya acta de su propósito obra de fojas 293 a 294, al no existir conciliación sobre las pretensiones demandadas, se señalaron como pretensiones materia de juzgamiento las siguientes: Determinar si corresponde declarar la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y de los contratos administrativos de servicios celebrados entre el actor y la demandada desde el 02.06.2001 al 28.06.2008 y desde el 29.06.2008 al 31.12.2010, respectivamente, por tanto se declare la existencia de un vínculo laboral a plazo indeterminado durante dicho periodo, Reintegro de Remuneraciones por trato salarial desigual, Pago de Horas Extras; Pago de Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad, Pago de Vacaciones No Gozadas, Pago de la Asignación Familiar, Pago de la Asignación por Escolaridad y Depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios, Pago de Intereses Legales y Honorarios Profesionales.

AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO: Con fecha 28 de mayo del 2014 se desarrolló la audiencia de juzgamiento, cuya acta de su propósito corre de folios 308 a 310 y CD ROM audio y video a folios 311, audiencia en la cual se ha apersonado la parte demandante como demandada, en donde los abogados de ambas partes expusieron los fundamentos de sus pretensiones, acto seguido se admitieron los medios probatorios respecto a los hechos necesitados de actuación probatoria, finalmente se actuaron las pruebas admitidas y oídos los alegatos de cierre se reservó el fallo correspondiente, disponiendo que la notificación de la sentencia, se hará para el día de la fecha; por lo que siendo su estado, se pasa a expedir la que corresponde; **Y, CONSIDERANDO:**

PRIMERO.- El artículo 1° de la Constitución Política del Perú señala “*La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado*”, asimismo el artículo III del Título Preliminar de la **Nueva Ley Procesal del Trabajo N °**

29497, contiene como sus fundamentos, los siguientes: “*En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto deben procurar alcanzar la igualdad real de las partes*”; contexto normativo dentro del cual corresponde resolver la presente litis.

SEGUNDO.- Previamente, al tratarse la demandada de una Institución Pública corresponde verificar nuevamente la **competencia del Juzgado** respecto de si la invocada desnaturalización de contratos civiles, corresponde dilucidarla dentro de la justicia ordinaria laboral o si, por el contrario, correspondería evaluarla dentro del régimen público. Al respecto tenemos:

2.1. Que, cabe considerar que mientras el régimen laboral público está regulado por un estatuto, sujeto al Derecho Administrativo - Derecho Público-, dirigido a regular las condiciones en las que se desarrolla el *servicio público*, el régimen laboral privado tiene una naturaleza básicamente contractual, fundada en la libertad de contratación, garantizada constitucionalmente, sobre la cual existe toda una regulación protectora del trabajador, como parte débil del vínculo laboral, sustento principal de las relaciones económicas.

2.2. Que, en ese contexto, la postulada desnaturalización de servicios, debe apreciarse dependiendo del ámbito jurídico en el cual se produce tal desnaturalización; de modo que si ésta ocurre en el ámbito de las relaciones laborales sometidas al derecho laboral propiamente (régimen laboral de la actividad privada), resultarán aplicables los principios del Derecho del Trabajo y la legislación de dicho régimen y el órgano jurisdiccional competente para conocer dicho conflicto de intereses será la justicia especializada del trabajo, conforme lo previsto por el **artículo 2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley número 29497** pero, si – por el contrario – se verificara que la desnaturalización de los servicios se suscita en el ámbito del régimen estatutario de derecho público -Decreto Ley número 11377, Decreto Legislativo número 276 y normas complementarias-, en principio la competencia es atribuida, **en forma exclusiva**, a la jurisdicción contencioso administrativa, según el artículo 9 de Ley número 27584, artículo modificado por el artículo único de la Ley número 28531, publicada el 26 de Mayo de 2005; y, en consecuencia los principios y normas legales aplicables para resolver ese tipo de desnaturalización de servicios, deberán ser determinadas por distinta jurisdicción especializada a la nuestra.

2.3. Que, finalmente, en el caso de autos, debe considerarse que los trabajadores que realicen labores propias de **obreros al servicio de las municipalidades se sujetan al régimen laboral correspondiente al de la actividad privada de conformidad con la Ley número 27469 vigente desde el 02 de Junio de 2001** (ley que modifica el artículo 52° de la Ley número 23853, antigua Ley Orgánica de las Municipalidades). En conclusión, corresponde a este juzgado conocer del reclamo del actor y evaluar respecto de la posible desnaturalización de los contratos civiles por el período que va desde el 02 de junio del 2001 hacia adelante, según se postula en la demanda.

TERCERO.- Que, ratificada la competencia por la materia de este juzgado para resolver la presente litis, se debe establecer, en primer lugar, la existencia o no del vínculo laboral entre las partes. Al respecto, el actor fundamenta su demanda en que fue contratado bajo la modalidad de locación de servicios, pero que en la práctica se trataban de verdaderos contratos de trabajo debido a la existencia de elementos esenciales que califican a toda relación laboral. Por su parte, la demandada señala que no es verdad que se haya tratado de un contrato de trabajo, por cuanto no hubo subordinación. Asimismo, la demandada ha señalado que el actor a partir del 29 de junio del 2008 labora mediante Contratos Administrativos de Servicios (CAS).

Resolviendo este punto central de la controversia, y en lo que se refiere al primer período contractual del actor, es decir, bajo la modalidad de Locación de Servicios No Personales se debe puntualizar que el actor señala en su escrito de demanda que inició sus labores el 18 de marzo de 1997; sin embargo, solicita se declare la desnaturalización de los contratos de locación de servicios no personales desde el 02 de junio del 2001 al 28 de junio del 2008; así como, declare la invalidez de los contratos administrativos de servicios CAS correspondientes al período 29 de junio del 2008 al 31 de diciembre del 2010, fecha que es reconocida por la demandada en su escrito de contestación, por lo que estando a tales declaraciones, y a la constancia de folios 02, se tiene como fecha de ingreso del trabajador el **18 de marzo de 1997**. Ahora bien, respecto de la alegada desnaturalización de los contratos de locación de servicios no personales, se debe señalar que acerca del Principio de Primacía de la Realidad, el Tribunal Constitucional ha señalado en la **STC N° 03172-2011-PA/TC** que *“En cuanto al principio de primacía de la realidad que es un elemento implícito en nuestro ordenamiento jurídico impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, el Tribunal Constitucional ha precisado en la STC N.º 1944-2002-AA/TC, que: “[...] en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero; es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”*. Ya Ulpiano dijo en el Digesto *“más vale lo hecho que lo escrito”*. En tal sentido, se tiene que *“el contrato de trabajo puede ser definido como un negocio jurídico por el cual un trabajador presta servicios personales por cuenta ajena en una relación de subordinación a cambio de una remuneración”*¹ infiriéndose de ello que para comprobar la existencia de un contrato de trabajo corresponde verificar la concurrencia de tres elementos del referido contrato: la subordinación, la prestación personal de servicios y la remuneración; suponiendo el contrato de trabajo el establecimiento de una relación laboral permanente entre el empleador y el trabajador, en virtud de la cual éste último se obliga a prestar servicios en beneficio de aquél de manera diaria, continua y permanente, cumpliendo un horario de trabajo y acatando las órdenes que se le impartan; mientras que en el contrato de locación de servicios, la prestación de servicios se realiza en forma independiente, sin la presencia de subordinación o dependencia del contratado; esto es, el locador no está sujeto a horario alguno y realiza sus labores de modo autónomo sin seguir normas o directrices emanadas de su comitente, mucho menos el locador puede ser pasible de sanción disciplinaria por parte del comitente; definiendo nuestra legislación nacional dicho contrato en el artículo 1764 del Código Civil.

CUARTO.- Si bien todo contrato de trabajo implica la concurrencia de los sus tres elementos esenciales, en el caso que nos ocupa debemos estar a lo que exige el nuevo régimen adjetivo establecido por la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, la que en su artículo 23.2 establece que acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario; por lo que siendo esto así, resulta ser un hecho probado por el demandante y que ha reconocido la demandada al señalar que debido a la propia naturaleza de labores de obrero la prestación de servicios del actor debían ser personales y como persona natural más no como persona jurídica (punto 3.2 del pronunciamiento sobre hechos del escrito de contestación de demanda), por lo que así resulta ser un hecho cierto que el actor ha prestado servicios de manera personal para la demandada, por lo que encontrándose amparado el demandante por la presunción de laboralidad anteriormente reseñada, se concluye la existencia de un contrato de trabajo durante el período en que se le contrata por contratos de locación de servicios no personales. Por lo demás, se debe señalar que dicha posición queda reforzada cuando se verifica la concurrencia de subordinación laboral, pues el actor recibía indicaciones e instrucciones para la realización de sus labores como obrero según ha sido admitido por la demandada al reconocer que el actor

¹TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. Instituciones del Derecho Laboral. Gaceta Jurídica. 2da. Edic. 2005. Pág. 93.

por la propia naturaleza de su labor tenía una hoja de ruta y un horario de trabajo (Ítem III, punto segundo del escrito de contestación de demanda). Por lo demás, se aprecia que el actor recibía indicaciones y órdenes de trabajo mediante sendas cartas y memorandos corrientes de folios 04-09, así como se le convocaba con carácter obligatorio al acto cívico del izamiento del Pabellón Nacional según cartas de folios 10-12; estaba obligado a dar cuenta de sus labores según informes de folios 20-22, y debía registrar asistencia según tarjetas de control de fojas 23 y las de fojas 84 a 96 (ofrecidas por la propia demandada); todo lo cual revela inequívocamente subordinación que es la característica propia, exclusiva y determinante del contrato de trabajo. El otro elemento, la remuneración, que es un derecho prioritario constitucionalmente reconocido y que consiste en la contraprestación a cargo del empleador por el servicio prestado por el trabajador, se verifica de los propios contratos de locación de servicios de folios 129-191 en cuya cláusulas se establece un pago como contraprestación el mismo que es de carácter permanente y con periodicidad mensual, todo lo cual demuestra objetivamente que en el caso del actor ha habido una desnaturalización de los contratos de locación de servicios celebrados y, por tanto, se establece que entre el período 02 de junio del 2002 al 28 de junio del 2008 (conforme así se ha peticionado en la demanda) ha existido un real contrato de trabajo a plazo indeterminado.

QUINTO.- Ahora bien, en relación al segundo período contractual, comprendido entre el 29 de junio del 2008 al 31 de diciembre del 2010 (fecha de liquidación en la demanda) durante el cual la demandada señala que el actor ha prestado servicios mediante Contratos Administrativos de Servicios (CAS) obrantes de folios 190-220 y que son regulados por el Decreto Legislativo 1057, se debe señalar que la parte demandante reconoce dicho tipo de contratación pero cuestiona la validez de su celebración, alegando en su escrito de demanda y en los alegatos de apertura en la Audiencia de Juzgamiento que en el caso concreto del actor resultan nulos por cuanto se hizo suscribir luego que el trabajador en la práctica por el principio de primacía de la realidad ya se encontraba sujeto a un contrato de trabajo a plazo indeterminado, por lo que no se le podía hacer suscribir un contrato que desmejore su situación laboral debido al recorte de derechos laborales pertenecientes al régimen laboral primigenio (Min. 4:39). Al respecto se debe señalar que si bien el Tribunal Constitucional ha declarado la plena constitucionalidad de este tipo de contratación mediante sentencia recaída en el Exp. 0002-2010-PI/TC, por el cual se calificó a este régimen como uno especial de naturaleza laboral, no es menos cierto que en el caso de autos debe analizarse la situación legal del actor que inició su relación laboral con la demandada antes de la entrada en vigor del régimen CAS, ello a fin de poder establecerse si con la celebración de los contratos CAS se extinguió el régimen laboral privado al que estuvo sujeto el actor en la realidad o si este régimen se proyecta en el tiempo más allá de la suscripción de estos últimos.

Para resolver esta controversia se deben tomar en cuenta principios rectores que informan al Derecho Laboral como el principio Protector e *Indubio pro Operario*, especialmente el Principio de Irrenunciabilidad de Derechos, recogido en el artículo 26, numeral 2, de la Constitución Política del Estado, en virtud del cual ninguna persona puede desprenderse de sus derechos inherentes a su condición de trabajador. Y no se puede justificar la renuncia de derechos laborales por cuanto desde ningún punto de vista, ni aun cuando fuera la propia y libre decisión del trabajador, puede validarse en el presente caso el sometimiento a un nuevo régimen laboral que descienda sus condiciones laborales. La Corte Suprema de Justicia en la CASACION N° 290-2004 LIMA, publicada el 1 de agosto del 2006, y en la CASACION N° 2298-2004 LIMA, publicada el 31 de agosto del 2007, ha dejado establecido que *“la Constitución protege al trabajador aún respecto de sus propios actos cuando pretenda renunciar a los derechos y beneficios que por mandato constitucional y legal le corresponden, con mayor razón este ámbito de protección adquiere especial relevancia cuando se trata*

*afectaciones provenientes de un extraneus” Y el Tribunal Constitucional² ha señalado que “Los derechos laborales que se adquieren bajo el amparo de una determinada normatividad (...) no pueden ser –a posteriori– desnaturalizados de modo restrictivo por nuevas leyes, ya que tal hipótesis resulta contraria tanto al principio de irrenunciabilidad de los derechos reconocidos previsto en el inciso 2) del artículo 26° de la Constitución Política del Estado, como al principio de irretroactividad de las normas jurídicas establecido en el párrafo segundo del artículo 103° de la misma norma fundamental”. En el presente caso, entonces, la demandada no podía seguidamente contratar por CAS al demandante cuyo *status* era la de un trabajador obrero con contrato de trabajo de duración indeterminada tal como se ha dejado establecido en los considerandos anteriores. Por lo mismo, con la suscripción de los nuevos contratos CAS, después que el actor, por el principio de la Primacía de la Realidad, se encontraba bajo el régimen laboral privado, se llega a la conclusión de la existencia de un notorio acto de ilicitud, por cuanto se desprende que la única finalidad buscada por el empleador al hacer suscribir tales contratos era rebajar los derechos laborales del actor, todo lo cual torna inválido dicho negocio jurídico por ir en contra de normas de orden público y de rango constitucional, por lo que este juzgado llega a la convicción que los contratos CAS suscritos por el actor y cuya regulación está dada por el Decreto Legislativo N° 1057, no resultan válidos tal como en casos similares lo ha dejado establecido los pronunciamientos de la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia, como son la **Cas. Lab. N° 007-2012**, **Cas. Lab. N° 274-2012**, **Cas. Lab. N° 2146-2010**, por las cuales se ha dejado establecido que “...la causal de inaplicación del Decreto Legislativo N° 1057, deviene en infundada por cuanto en sede de instancia se ha determinado la desnaturalización de los contratos de locación de servicios celebrados entre las partes, régimen laboral anterior a la celebración de los contratos administrativos de servicios, regímenes laborales en los cuales el actor siempre desempeñó la misma labor; igualmente no es amparable la tesis de que la demandante es una trabajadora del sector público por haber suscrito contratos administrativos de servicios por lo que debió accionar a través del proceso contencioso administrativo, máxime si se ha demostrado (... por Primacía de la Realidad ...) que la actora antes de la suscripción de los contratos administrativos de servicios, ostentaba respecto de su empleador ... un contrato de trabajo a plazo indeterminado” (**Cas. Lab. N° 274-2012**).*

Así también en la **Cas. Lab. 2146-2010 -La Libertad**, de fecha 06.06.11, cuarto considerando, se ha establecido que: “(...) habiendo el actor adquirido el derecho a un contrato laboral de naturaleza indeterminada bajo el régimen laboral del D. Leg. 728, no puede aplicarse a la misma lo señalado en el régimen especial de contratación administrativa **por ser un régimen que implica rebaja de sus derechos laborales ya adquiridos**” (resaltado nuestro). Con igual criterio, el Tribunal Constitucional, en la STC. N° 01154-2011-PA/TC, ha señalado que “9. Así las cosas y atendiendo al carácter irrenunciable de los derechos laborales que preconiza el artículo 26° de la Constitución, resulta relevante destacar la continuidad en las labores administrativas realizadas por la demandante independientemente de la modalidad de su 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 y no civil, por lo que la actora sólo podía ser despedida por causa derivada de su conducta o capacidad laboral que lo justifique” (resaltados nuestros). Por ello, se llega a establecer que el tiempo en que el trabajador demandante laboró bajo la aparente influencia de los contratos CAS resulta ser la continuación del régimen laboral primigenio que para el caso del actor es el régimen laboral privado, por lo que el tramo 29 de junio del 2008 al 31 de diciembre del 2010 resulta ser un período computable para efectos de la liquidación de los beneficios sociales que pudieran corresponderle al actor bajo el régimen laboral de la actividad

² Exp. N° 0644-2000-AA/TC, Exp. N° 0073-2001-AA/TC, Exp. N° 1127-2000-AA/TC.

privada en caso de ampararse dicha pretensión.

SEXTO.- Que, respecto de la pretensión de reintegro de remuneraciones por trato salarial discriminatorio, se debe señalar que el demandante en su escrito de demanda refiere que han venido pagándole una remuneración menor (S/.600.00, S/.700.00 y últimamente, S/.1.200.00) pese a que ha venido desempeñando como operador de maquinaria pesada al igual que otros compañeros de trabajo a quienes en su respectiva oportunidad se les pagaba una suma mayor, pues señala en su escrito de demanda que durante el período Junio del 2001 a Marzo del 2013, la remuneración de su compañero de trabajo (...) era una suma mayor. Por su parte, la demandada en la Audiencia de Juzgamiento no contradice estos hechos, señalando más bien es su escrito de contestación de demanda que si el actor suscribió contratos de locación de servicios es evidente y claro que estuvo totalmente de acuerdo con dichos contratos y con la retribución económica plasmada en los mismos, por lo que resulta absurdo que se hable de trato salarial desigual.

Para dilucidar este punto de la controversia, se debe tomar en cuenta que el Tribunal Constitucional ha dejado establecido que *“La igualdad de oportunidades – en estricto, igualdad de trato -, obliga a que la conducta ya sea del Estado o los particulares, en relación a las actividades laborales, no genere una diferenciación no razonable y por ende, arbitraria”* (Exp. 0008-2005-AI), significando que el principio de igualdad trasladado al ámbito laboral supone el derecho del trabajador a recibir por parte de su empleador un trato igual al que reciben los demás trabajadores, de forma tal que mientras la igualdad ante la ley opera en el marco de las relaciones entre el individuo y el Estado – poder legislativo, ejecutivo o judicial -, de otro lado, la igualdad de trato actúa en este caso dentro de la relación entre el empleador y el trabajador, estando premunido el primero de un poder de dirección cuyo ejercicio tienen como límite o control el evitar diferenciaciones arbitrarias de trato, esto es, se trata de un límite fundamental a la autonomía empresarial que consiste en *“(...) la prohibición de que el empleador adopte diferenciaciones arbitrarias, habiéndose de justificar toda diferenciación de trato entre los trabajadores en base a su razonabilidad y respecto de la situación concreta de que se trate”* (Rodríguez Piñero citado por Carlos Blancas Bustamante en *“Derechos Fundamentales de la Persona y Relación de Trabajo”*; Fondo Editorial PUCP; Lima; 1era Edición 2007; pp. 149).

SETIMO.- Que, en tal sentido, se tiene que se encuentra fuera de discusión la validez y vigencia del *principio de igualdad* en nuestra sociedad y sus efectos en materia laboral, concretamente en el tema remunerativo, con la regla de *“a igual trabajo igual remuneración”*, tal conclusión surge de la lectura de normas internacionales sobre la materia tales como el numeral 2 del artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos que señala: *“... Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual ...”*; asimismo el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales señala en su artículo 7 que toda persona tiene derecho a un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; por su parte, nuestra legislación, relevantemente nuestra Constitución dispone en su artículo 24 que todo trabajador tiene derecho a percibir una remuneración equitativa y el artículo 26, inciso 1), que en la relación laboral se debe respetar el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación.

OCTAVO.- Que, en relación al argumento esbozado por la demandada referido a que el actor al firmar los contratos de locación de servicios aceptó el monto de su retribución sin ninguna objeción (sexto fundamento de defensa de la contestación de la demanda), se debe señalar que, en relación a la libertad contractual que invoca la demandada, se ha establecido en reiterada jurisprudencia por la Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República que *“si bien el artículo sesenta y dos de la Constitución Política*

del Estado establece que la libertad de contratar garantiza que las partes puedan pactar según las normas vigentes al momento del contrato y que los términos contractuales no pueden ser modificados por leyes u otras disposiciones de cualquier clase, dicha disposición necesariamente debe interpretarse en concordancia con su artículo segundo, inciso catorce que reconoce el derecho a la contratación con fines lícitos, siempre que no se contravengan leyes de orden público; por consiguiente, y en desmedro de lo que pueda suponer una conclusión apresurada, es necesaria una lectura sistemática de la Constitución que, acorde con lo citado, permita considerar que el derecho a la contratación no es ilimitado, sino que se encuentra evidentemente condicionado en sus alcances, incluso no sólo por límites explícitos, sino también implícitos; límites explícitos a la contratación, son la licitud como objetivo de todo contrato y el respeto a las normas de orden público. Límites implícitos, en cambio, serían las restricciones del derecho de contratación frente a lo que pueda suponer el alcance de otros derechos fundamentales y la correlativa exigencia de no poder pactarse contra ellos. Asumir que un acuerdo de voluntades, por más respetable que parezca, puede operar sin ningún referente valorativo, significaría no precisamente reconocer un derecho fundamental, sino un mecanismo de eventual desnaturalización de tales derechos” (Casación N° 476-2005 LIMA; El Peruano; 05/01/07).

NOVENO.- Que, en el caso de autos ha quedado acreditado que el demandante laboró como trabajador de operador de maquinaria pesada, según contratos de servicios no personales y contratación administrativa de servicios de fojas 190-284, alcanzados por la demandada en su escrito de contestación, corroborados con el Memorando N° 592-2006-MDE/UPER de fojas 04 y cartas de folios 05-06, recaudados con la demanda. Es decir, ha quedado acreditado:

1) Que a partir de Junio del 2001 a Marzo del 2013, el actor ha realizado labores de operador de maquinaria pesada según contratos de servicios no personales de folios 190-284, corroborado con el Memorando de fojas 04 y carta de fojas 05-06; siendo que el actor ha realizado labores similares al servidor S. V. N.V., quien también es obrero de operador de equipo pesado según copia de planillas única de pago, de fojas 40-41, documental admitida y actuada como medio de prueba en la Audiencia de Juzgamiento de fojas 308 a 310; cargo o función de limpieza pública que se corrobora con el CD de folios 39-A que contienen las planillas de remuneraciones de estos trabajadores comparativos, también ofrecida y actuada como medio probatorio en la citada audiencia;

2) Que en tal condición, ha quedado probado según los mencionados contratos de locación de servicios y contratos administrativos de servicios, la copia de los cheques de fojas 32-36, que el actor ha venido percibiendo una remuneración menor que su homólogo de limpieza pública: (...), quien percibe una remuneración mayor según se verifica de las copias de las planillas de fojas 40 a 41. Además, se debe tomar en cuenta que respecto de esta pretensión, la demandada no ha negado la existencia de remuneraciones diferenciadas entre el actor y los trabajadores comparativos, habiéndose limitado a señalar en su escrito de contestación de demanda de folios 287-292 que “*si el demandante no estuvo de acuerdo con su retribución económica que se plasmaba en sus contratos de locación de servicios, no debió suscribir dichos contratos, contrario sensu, si los suscribió es evidente y claro que estuvo totalmente de acuerdo con dichos contratos y con la retribución económica plasmada en los mismos, por lo que resulta absurdo que se hable de trato salarial desigual y que pretenda el reintegro de remuneraciones por cuanto tuvo contratos de Locación de servicios regulado por el Artículo 1764° del Código Civil. Además, resulta ilógico que el demandante hable de un salario desigual, por cuanto nunca percibió un salario sino una retribución económica*”; por lo que, siendo así en el caso subjudice la entidad demandada no ha alegado menos ha podido acreditar los motivos objetivos, razonables y suficientes que justifiquen el trato diferenciado en materia remunerativa tal como le impone la carga de la prueba establecida en el artículo 23.4 inciso b)

y 23.5, de la NLPT, Ley 29497, máxime si las labores de limpieza pública por ser labores simples y no complejas, no necesitan de alta especialización o marcada experiencia que pueda implicar una diferenciación en la percepción de remuneraciones entre trabajadores antiguos y recientes. Por lo demás, se verifica de las planillas contenidas en soporte magnético que ambos trabajadores comparativos perciben conceptos como “costo de vida” y “refrigerio-movilidad” a diferencia del actor que no los percibe cuando es el caso que el costo de vida o el valor de la canasta básica familiar es uno solo en el país, más aun tratándose de trabajadores que radican en una misma localidad, por lo que no existe razón alguna para que a unos se le otorgue dichos pagos y a otros como el actor, no.

En consecuencia, el extremo de la demanda sobre reintegro de remuneraciones por trato discriminatorio debe ser amparado en los montos que se liquidan líneas abajo, tomando en consideración la información contenida en CDs de fojas 39-A y 285 sobre remuneraciones de los trabajadores comparativos durante la gran mayoría de meses del record laboral demandado y si bien no se cuenta con datos en algunos meses, se ha realizado una proyección para efectos de poder efectuar los cálculos correspondientes, debiéndose señalar también que se han tomado las remuneraciones de los citados trabajadores comparativos deduciéndose los conceptos que éstos han percibido por razones personales o de tiempo como el subsidio o asignación familiar, reintegros, incremento aportantes SNP (Ley 26504 del 17 Jul 1995); liquidación que se efectúa de conformidad con el criterio establecido para estos casos por la Primera Sala Laboral de La Libertad en las ejecutorias recaídas en los Exp. 3251-2011, seguido por (...) y en el Exp. 3838-2011, seguido por: (...), ambos contra la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, sobre Reintegro de Remuneraciones por Trato Discriminatorio y Pago de Beneficios Sociales. Así tenemos que por dicho concepto la demandada deberá cancelar al actor la suma de **S/. 58,511.15** conforme a la siguiente liquidación:

Mes/Año	Cargo	Remun. Nunja Vera	Remun. Percibida	Reintegro
Junio.01	Operador de Maquinaria	905.91	800.00	105.91
Julio	Operador de Maquinaria	905.91	866.67	39.24
Agosto	Operador de Maquinaria	905.91	866.67	39.24
Setiembre	Operador de Maquinaria	905.91	866.67	39.24
Octubre	Operador de Maquinaria	905.91	866.67	39.24
Noviembre	Operador de Maquinaria	905.91	866.67	39.24
Diciembre	Operador de Maquinaria	905.91	866.67	39.24
Enero.02	Operador de Maquinaria	905.91	700.00	205.91
Febrero	Operador de Maquinaria	905.91	700.00	205.91
Marzo	Operador de Maquinaria	905.91	700.00	205.91
Abril	Operador de Maquinaria	905.91	700.00	205.91

Mayo	Operador de Maquinaria	905.91	350.00	555.91
Junio	Operador de Maquinaria	905.91	500.00	405.91
Julio	Operador de Maquinaria	905.91	500.00	405.91
Agosto	Operador de Maquinaria	905.91	500.00	405.91
Setiembre	Operador de Maquinaria	905.91	500.00	405.91
Octubre	Operador de Maquinaria	905.91	500.00	405.91
Noviembre	Operador de Maquinaria	905.91	500.00	405.91
Diciembre	Operador de Maquinaria	905.91	500.00	405.91
Enero.03	Operador de Maquinaria	980.91	500.00	480.91
Febrero	Operador de Maquinaria	980.91	500.00	480.91
Marzo	Operador de Maquinaria	980.91	500.00	480.91
Abril	Operador de Maquinaria	980.91	500.00	480.91
Mayo	Operador de Maquinaria	980.91	500.00	480.91
Junio	Operador de Maquinaria	980.91	500.00	480.91
Julio	Operador de Maquinaria	1,077.34	500.00	577.34
Agosto	Operador de Maquinaria	1,070.91	500.00	570.91
Setiembre	Operador de Maquinaria	1,070.91	500.00	570.91
Octubre	Operador de Maquinaria	1,070.91	500.00	570.91
Noviembre	Operador de Maquinaria	1,070.91	500.00	570.91
Diciembre	Operador de Maquinaria	1,070.91	500.00	570.91
Enero.04	Operador de Maquinaria	1,070.91	500.00	570.91
Febrero	Operador de Maquinaria	1,070.91	500.00	570.91
Marzo	Operador de Maquinaria	1,070.91	467.00	603.91
Abril	Operador de Maquinaria	1,070.91	500.00	570.91
Mayo	Operador de Maquinaria	1,070.91	500.00	570.91

Junio	Operador de Maquinaria	1,070.91	500.00	570.91
Julio	Operador de Maquinaria	1,070.91	485.00	585.91
Agosto	Operador de Maquinaria	1,070.91	500.00	570.91
Setiembre	Operador de Maquinaria	1,070.91	500.00	570.91
Octubre	Operador de Maquinaria	1,070.91	500.00	570.91
Noviembre	Operador de Maquinaria	1,070.91	500.00	570.91
Diciembre	Operador de Maquinaria	1,070.91	500.00	570.91
Enero.05	Operador de Maquinaria	1,070.91	500.00	570.91
Febrero	Operador de Maquinaria	1,183.82	600.00	583.82
Marzo	Operador de Maquinaria	1,183.82	600.00	583.82
Abril	Operador de Maquinaria	1,183.82	600.00	583.82
Mayo	Operador de Maquinaria	1,183.82	600.00	583.82
Junio	Operador de Maquinaria	1,183.82	600.00	583.82
Julio	Operador de Maquinaria	1,183.82	600.00	583.82
Agosto	Operador de Maquinaria	1,341.66	600.00	741.66
Setiembre	Operador de Maquinaria	1,183.82	600.00	583.82
Octubre	Operador de Maquinaria	1,183.82	580.00	603.82
Noviembre	Operador de Maquinaria	1,233.70	600.00	633.70
Diciembre	Operador de Maquinaria	1,310.79	600.00	710.79
Enero.06	Operador de Maquinaria	1,398.18	600.00	798.18
Febrero	Operador de Maquinaria	1,633.70	600.00	1033.70
Marzo	Operador de Maquinaria	1,151.46	600.00	551.46
Abril	Operador de Maquinaria	1,151.46	600.00	551.46
Mayo	Operador de Maquinaria	1,316.00	600.00	716.00
Junio	Operador de Maquinaria	1,233.70	600.00	633.70

Julio	Operador de Maquinaria	1,233.70	600.00	633.70
Agosto	Operador de Maquinaria	1,233.70	600.00	633.70
Setiembre	Operador de Maquinaria	1,233.70	650.00	583.70
Octubre	Operador de Maquinaria	1,233.70	650.00	583.70
Noviembre	Operador de Maquinaria	1,373.70	650.00	723.70
Diciembre	Operador de Maquinaria	1,373.70	650.00	723.70
Enero.07	Operador de Maquinaria	1,373.70	650.00	723.70
Febrero	Operador de Maquinaria	1,373.70	650.00	723.70
Marzo	Operador de Maquinaria	1,373.70	650.00	723.70
Abril	Operador de Maquinaria	1,373.70	650.00	723.70
Mayo	Operador de Maquinaria	1,373.70	650.00	723.70
Junio	Operador de Maquinaria	1,373.70	1,000.00	373.70
Julio	Operador de Maquinaria	1,373.70	1,000.00	373.70
Agosto	Operador de Maquinaria	1,373.70	970.00	403.70
Setiembre	Operador de Maquinaria	1,373.70	1,000.00	373.70
Octubre	Operador de Maquinaria	1,373.70	1,000.00	373.70
Noviembre	Operador de Maquinaria	1,373.70	1,000.00	373.70
Diciembre	Operador de Maquinaria	1,373.70	1,100.00	273.70
Enero.08	Operador de Maquinaria	1,373.70	1,000.00	373.70
Febrero	Operador de Maquinaria	1,373.70	1,000.00	373.70
Marzo	Operador de Maquinaria	1,373.70	1,000.00	373.70
Abril	Operador de Maquinaria	1,373.70	1,000.00	373.70
Mayo	Operador de Maquinaria	1,373.70	1,000.00	373.70
Junio	Operador de Maquinaria	1,373.70	1,000.00	373.70
Julio	Operador de Maquinaria	1,373.70	1,000.00	373.70

Agosto	Operador de Maquinaria	1,373.70	1,000.00	373.70
Setiembre	Operador de Maquinaria	1,373.70	1,000.00	373.70
Octubre	Operador de Maquinaria	1,373.70	1,000.00	373.70
Noviembre	Operador de Maquinaria	1,373.70	1,000.00	373.70
Diciembre	Operador de Maquinaria	1,373.70	1,000.00	373.70
Enero.09	Operador de Maquinaria	1,353.70	1,000.00	353.70
Febrero	Operador de Maquinaria	1,353.70	1,000.00	353.70
Marzo	Operador de Maquinaria	1,353.70	1,000.00	353.70
Abril	Operador de Maquinaria	1,353.70	1,000.00	353.70
Mayo	Operador de Maquinaria	1,184.49	1,000.00	184.49
Junio	Operador de Maquinaria	1,453.70	1,000.00	453.70
Julio	Operador de Maquinaria	1,453.70	1,000.00	453.70
Agosto	Operador de Maquinaria	1,453.70	1,000.00	453.70
Setiembre	Operador de Maquinaria	1,453.70	1,000.00	453.70
Octubre	Operador de Maquinaria	1,453.70	1,000.00	453.70
Noviembre	Operador de Maquinaria	1,453.70	1,000.00	453.70
Diciembre	Operador de Maquinaria	1,453.70	1,200.00	253.70
Enero.10	Operador de Maquinaria	1,453.70	1,000.00	453.70
Febrero	Operador de Maquinaria	1,403.70	1,000.00	403.70
Marzo	Operador de Maquinaria	1,403.70	1,000.00	403.70
Abril	Operador de Maquinaria	1,403.70	1,000.00	403.70
Mayo	Operador de Maquinaria	1,403.70	1,000.00	403.70
Junio	Operador de Maquinaria	1,403.70	1,000.00	403.70
Julio	Operador de Maquinaria	1,403.70	1,200.00	203.70
Agosto	Operador de Maquinaria	1,403.70	1,000.00	403.70

Setiembre	Operador de Maquinaria	1,403.70	1,000.00	403.70
Octubre	Operador de Maquinaria	1,403.70	1,000.00	403.70
Noviembre	Operador de Maquinaria	1,403.70	1,000.00	403.70
Diciembre	Operador de Maquinaria	1,403.70	1,200.00	203.70
Enero.11	Operador de Maquinaria	1,403.70	1,200.00	203.70
Febrero	Operador de Maquinaria	1,403.70	1,200.00	203.70
Marzo	Operador de Maquinaria	1,403.70	1,200.00	203.70
Abril	Operador de Maquinaria	1,403.70	1,200.00	203.70
Mayo	Operador de Maquinaria	1,403.70	1,200.00	203.70
Junio	Operador de Maquinaria	1,403.70	1,200.00	203.70
Julio	Operador de Maquinaria	1,403.70	1,200.00	203.70
Agosto	Operador de Maquinaria	1,403.70	1,200.00	203.70
Setiembre	Operador de Maquinaria	1,403.70	1,200.00	203.70
Octubre	Operador de Maquinaria	1,403.70	1,200.00	203.70
Noviembre	Operador de Maquinaria	1,403.70	1,200.00	203.70
Diciembre	Operador de Maquinaria	1,403.70	1,200.00	203.70
Enero.12	Operador de Maquinaria	1,403.70	1,200.00	203.70
Febrero	Operador de Maquinaria	1,403.70	1,200.00	203.70
Marzo	Operador de Maquinaria	1,403.70	1,200.00	203.70
Abril	Operador de Maquinaria	1,403.70	1,200.00	203.70
Mayo	Operador de Maquinaria	1,403.70	1,200.00	203.70
Junio	Operador de Maquinaria	1,403.70	1,200.00	203.70
Julio	Operador de Maquinaria	1,403.70	1,200.00	203.70
Agosto	Operador de Maquinaria	1,403.70	1,200.00	203.70
Setiembre	Operador de Maquinaria	1,403.70	1,200.00	203.70

Octubre	Operador de Maquinaria	1,403.70	1,200.00	203.70
Noviembre	Operador de Maquinaria	1,403.70	1,200.00	203.70
Diciembre	Operador de Maquinaria	1,403.70	1,200.00	203.70
Enero.13	Operador de Maquinaria	1,403.70	1,200.00	203.70
Febrero	Operador de Maquinaria	1,403.70	1,200.00	203.70
Marzo	Operador de Maquinaria	1,403.70	1,200.00	203.70
TOTAL A PAGAR				S/. 58,511.15

DECIMO.- Que, respecto al pago de **Horas Extras**, tenemos que el artículo 25° de la Constitución Política del Estado indica: *“La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo. Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por la ley o por convenio”*. Por su parte, el artículo 9° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR que contiene el TUO del D. Leg. N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en sobre tiempo precisa: *“El trabajo en sobre tiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación. Nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en los casos justificados en que la labor resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva”*. En el caso de autos, el actor señala que desde que ingresó a laborar para la demandada ha laborado en horario superior a las ocho horas diarias y que lo ha hecho en jornadas de nueve, diez, once, doce y más horas diarias. Al respecto, se debe señalar en principio que en el caso de autos, obran algunas copias de las tarjetas de control de asistencia de fojas 78 a 189 alcanzadas por la demandada en su escrito de contestación de demanda, está acreditado que el actor ha estado sujeto a un control de horario mediante el marcado de tarjetas de asistencia diaria.

Ahora bien, con las tarjetas de control indicadas, se verifica que el actor ha desarrollado labor en sobretiempo y a efectos de establecer el número de horas laboradas al día se debe tomar en cuenta que la demandada ha cumplido parcialmente con la exhibición de tarjetas de control, pues en la Audiencia de Juzgamiento, la demandada sólo alcanzó tarjetas de control correspondientes a 13 meses, mas no así por todo el período reclamado, por lo cual su conducta debe ser valorada en contra de sus intereses conforme al artículo 29 de la NLPT. Así tenemos que de las copias de las tarjetas de control con que se cuentan, se puede apreciar que el horario del actor ha oscilado entre las 07:00 a.m. y las 18:00 horas. Como muestra tenemos las tarjetas del año 2009, mes de agosto, día 11, con entrada 7:30 y salida 18:30; día 16, con entrada 07:14 y salida 18:12; mes de marzo, día 21, con entrada 07:30 y salida 18:25; mes de octubre, día 09 con entrada 06:50 y salida 18:15; y otros; por lo que se encuentra plenamente acreditado que el actor sí ha realizado labor extraordinaria, además que su horario de trabajo se encontraba bajo responsabilidad o supervisión directa del Jefe de la Unidad de Personal de la demandada, conforme así consta de las cartas de fojas 13 a 16; todo lo cual aunado a ello la presunción relativa de verdad aplicable a este caso en tanto la demandada a lo largo del proceso no se ha pronunciado por esta pretensión de pago de horas extras menos ha negado la jornada extraordinaria del demandante ni las condiciones de su realización, y tomándose en cuenta además que no se ha actuado de modo integral las documentales de su propósito por omisión

procesal atribuible a la demandada, se presume que el actor ha laborado horas extras durante todo su record laboral, el que se establece de modo razonable en un número de dos horas extras diarias, por lo que en su caso le corresponde el derecho a su abono según liquidación efectuada considerándose el 25% adicional del valor hora de conformidad con el artículo 10° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, TUO del D. Leg. N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, por lo que la demandada adeuda al actor por horas extras la suma de S/. 43,351.96 conforme a la liquidación siguiente:

Mes/Año	N° H.E. Mensual	Remun. Debíó Percibir	Valor Hora Ordinaria	Valor H.E. 25%	Importe
Junio.01	52	905.91	3.77	4.72	245.35
Julio	52	905.91	3.77	4.72	245.35
Agosto	52	905.91	3.77	4.72	245.35
Setiembre	52	905.91	3.77	4.72	245.35
Octubre	52	905.91	3.77	4.72	245.35
Noviembre	52	905.91	3.77	4.72	245.35
Diciembre	52	905.91	3.77	4.72	245.35
Enero.02	52	905.91	3.77	4.72	245.35
Febrero	52	905.91	3.77	4.72	245.35
Marzo	52	905.91	3.77	4.72	245.35
Abril	52	905.91	3.77	4.72	245.35
Mayo	52	905.91	3.77	4.72	245.35
Junio	52	905.91	3.77	4.72	245.35
Julio	52	905.91	3.77	4.72	245.35
Agosto	52	905.91	3.77	4.72	245.35
Setiembre	52	905.91	3.77	4.72	245.35
Octubre	52	905.91	3.77	4.72	245.35
Noviembre	52	905.91	3.77	4.72	245.35
Diciembre	52	905.91	3.77	4.72	245.35
Enero.03	52	980.91	4.09	5.11	265.66
Febrero	52	980.91	4.09	5.11	265.66
Marzo	52	980.91	4.09	5.11	265.66
Abril	52	980.91	4.09	5.11	265.66
Mayo	52	980.91	4.09	5.11	265.66
Junio	52	980.91	4.09	5.11	265.66
Julio	52	1,077.34	4.49	5.61	291.78
Agosto	52	1,070.91	4.46	5.58	290.04
Setiembre	52	1,070.91	4.46	5.58	290.04
Octubre	52	1,070.91	4.46	5.58	290.04
Noviembre	52	1,070.91	4.46	5.58	290.04
Diciembre	52	1,070.91	4.46	5.58	290.04
Enero.04	52	1,070.91	4.46	5.58	290.04
Febrero	52	1,070.91	4.46	5.58	290.04
Marzo	52	1,070.91	4.46	5.58	290.04
Abril	52	1,070.91	4.46	5.58	290.04
Mayo	52	1,070.91	4.46	5.58	290.04
Junio	52	1,070.91	4.46	5.58	290.04
Julio	52	1,070.91	4.46	5.58	290.04
Agosto	52	1,070.91	4.46	5.58	290.04

Setiembre	52	1,070.91	4.46	5.58	290.04
Octubre	52	1,070.91	4.46	5.58	290.04
Noviembre	52	1,070.91	4.46	5.58	290.04
Diciembre	52	1,070.91	4.46	5.58	290.04
Enero.05	52	1,070.91	4.46	5.58	290.04
Febrero	52	1,183.82	4.93	6.17	320.62
Marzo	52	1,183.82	4.93	6.17	320.62
Abril	52	1,183.82	4.93	6.17	320.62
Mayo	52	1,183.82	4.93	6.17	320.62
Junio	52	1,183.82	4.93	6.17	320.62
Julio	52	1,183.82	4.93	6.17	320.62
Agosto	52	1,341.66	5.59	6.99	363.37
Setiembre	52	1,183.82	4.93	6.17	320.62
Octubre	52	1,183.82	4.93	6.17	320.62
Noviembre	52	1,233.70	5.14	6.43	334.13
Diciembre	52	1,310.79	5.46	6.83	355.01
Enero.06	52	1,398.18	5.83	7.28	378.67
Febrero	52	1,633.70	6.81	8.51	442.46
Marzo	52	1,151.46	4.80	6.00	311.85
Abril	52	1,151.46	4.80	6.00	311.85
Mayo	52	1,316.00	5.48	6.85	356.42
Junio	52	1,233.70	5.14	6.43	334.13
Julio	52	1,233.70	5.14	6.43	334.13
Agosto	52	1,233.70	5.14	6.43	334.13
Setiembre	52	1,233.70	5.14	6.43	334.13
Octubre	52	1,233.70	5.14	6.43	334.13
Noviembre	52	1,373.70	5.72	7.15	372.04
Diciembre	52	1,373.70	5.72	7.15	372.04
Enero.07	52	1,373.70	5.72	7.15	372.04
Febrero	52	1,373.70	5.72	7.15	372.04
Marzo	52	1,373.70	5.72	7.15	372.04
Abril	52	1,373.70	5.72	7.15	372.04
Mayo	52	1,373.70	5.72	7.15	372.04
Junio	52	1,373.70	5.72	7.15	372.04
Julio	52	1,373.70	5.72	7.15	372.04
Agosto	52	1,373.70	5.72	7.15	372.04
Setiembre	52	1,373.70	5.72	7.15	372.04
Octubre	52	1,373.70	5.72	7.15	372.04
Noviembre	52	1,373.70	5.72	7.15	372.04
Diciembre	52	1,373.70	5.72	7.15	372.04
Enero.08	52	1,373.70	5.72	7.15	372.04
Febrero	52	1,373.70	5.72	7.15	372.04
Marzo	52	1,373.70	5.72	7.15	372.04
Abril	52	1,373.70	5.72	7.15	372.04
Mayo	52	1,373.70	5.72	7.15	372.04
Junio	52	1,373.70	5.72	7.15	372.04
Julio	52	1,373.70	5.72	7.15	372.04
Agosto	52	1,373.70	5.72	7.15	372.04
Setiembre	52	1,373.70	5.72	7.15	372.04

Octubre	52	1,373.70	5.72	7.15	372.04
Noviembre	52	1,373.70	5.72	7.15	372.04
Diciembre	52	1,373.70	5.72	7.15	372.04
Enero.09	52	1,353.70	5.64	7.05	366.63
Febrero	52	1,353.70	5.64	7.05	366.63
Marzo	52	1,353.70	5.64	7.05	366.63
Abril	52	1,353.70	5.64	7.05	366.63
Mayo	52	1,184.49	4.94	6.17	320.80
Junio	52	1,453.70	6.06	7.57	393.71
Julio	52	1,453.70	6.06	7.57	393.71
Agosto	52	1,453.70	6.06	7.57	393.71
Setiembre	52	1,453.70	6.06	7.57	393.71
Octubre	52	1,453.70	6.06	7.57	393.71
Noviembre	52	1,453.70	6.06	7.57	393.71
Diciembre	52	1,453.70	6.06	7.57	393.71
Enero.10	52	1,453.70	6.06	7.57	393.71
Febrero	52	1,403.70	5.85	7.31	380.17
Marzo	52	1,403.70	5.85	7.31	380.17
Abril	52	1,403.70	5.85	7.31	380.17
Mayo	52	1,403.70	5.85	7.31	380.17
Junio	52	1,403.70	5.85	7.31	380.17
Julio	52	1,403.70	5.85	7.31	380.17
Agosto	52	1,403.70	5.85	7.31	380.17
Setiembre	52	1,403.70	5.85	7.31	380.17
Octubre	52	1,403.70	5.85	7.31	380.17
Noviembre	52	1,403.70	5.85	7.31	380.17
Diciembre	52	1,403.70	5.85	7.31	380.17
Enero.11	52	1,403.70	5.85	7.31	380.17
Febrero	52	1,403.70	5.85	7.31	380.17
Marzo	52	1,403.70	5.85	7.31	380.17
Abril	52	1,403.70	5.85	7.31	380.17
Mayo	52	1,403.70	5.85	7.31	380.17
Junio	52	1,403.70	5.85	7.31	380.17
Julio	52	1,403.70	5.85	7.31	380.17
Agosto	52	1,403.70	5.85	7.31	380.17
Setiembre	52	1,403.70	5.85	7.31	380.17
Octubre	52	1,403.70	5.85	7.31	380.17
Noviembre	52	1,403.70	5.85	7.31	380.17
Diciembre	52	1,403.70	5.85	7.31	380.17
Enero.12	52	1,403.70	5.85	7.31	380.17
Febrero	52	1,403.70	5.85	7.31	380.17
Marzo	52	1,403.70	5.85	7.31	380.17
TOTAL A PAGAR					S/. 43,351.96

DECIMO PRIMERO.- En cuanto a la **Asignación Familiar**, se tiene que la Ley 25129 (artículo 1) contempla para los trabajadores de la actividad privada en función del equivalente al 10% del ingreso mínimo legal. En el caso de autos, con las copias de los DNI de los menores: (...) y (...) de fojas 37 a 39, el demandante ha acreditado tener hijos menores de edad, los cuales han nacido el 08 de agosto de 1998, 04 de marzo del 2002 y 29 de enero del 2005,

respectivamente; sin embargo, la demandada no ha negado este derecho menos ha acreditado haber cumplido con su pago, razón por la que este extremo debe ser declarado fundado ordenándose su pago en un monto de S/. 6,477.50 según la siguiente liquidación.

Mes/Año	RMV	Asig. Fam. (10%)	Importe
D.U. 12-2000			
Junio.01	410.00	41.00	41.00
Julio	410.00	41.00	41.00
Agosto	410.00	41.00	41.00
Setiembre	410.00	41.00	41.00
Octubre	410.00	41.00	41.00
Noviembre	410.00	41.00	41.00
Diciembre	410.00	41.00	41.00
Enero.02	410.00	41.00	41.00
Febrero	410.00	41.00	41.00
Marzo	410.00	41.00	41.00
Abril	410.00	41.00	41.00
Mayo	410.00	41.00	41.00
Junio	410.00	41.00	41.00
Julio	410.00	41.00	41.00
Agosto	410.00	41.00	41.00
Setiembre	410.00	41.00	41.00
Octubre	410.00	41.00	41.00
Noviembre	410.00	41.00	41.00
Diciembre	410.00	41.00	41.00
Enero.03	410.00	41.00	41.00
Febrero	410.00	41.00	41.00
Marzo	410.00	41.00	41.00
Abril	410.00	41.00	41.00
Mayo	410.00	41.00	41.00
Junio	410.00	41.00	41.00
Julio	410.00	41.00	41.00
Agosto	410.00	41.00	41.00
D.U. 22-2003			
Setiembre	460.00	46.00	46.00
Octubre	460.00	46.00	46.00
Noviembre	460.00	46.00	46.00
Diciembre	460.00	46.00	46.00
Enero.04	460.00	46.00	46.00
Febrero	460.00	46.00	46.00
Marzo	460.00	46.00	46.00
Abril	460.00	46.00	46.00
Mayo	460.00	46.00	46.00
Junio	460.00	46.00	46.00
Julio	460.00	46.00	46.00
Agosto	460.00	46.00	46.00
Setiembre	460.00	46.00	46.00
Octubre	460.00	46.00	46.00

Noviembre	460.00	46.00	46.00
Diciembre	460.00	46.00	46.00
Enero.05	460.00	46.00	46.00
Febrero	460.00	46.00	46.00
Marzo	460.00	46.00	46.00
Abril	460.00	46.00	46.00
Mayo	460.00	46.00	46.00
Junio	460.00	46.00	46.00
Julio	460.00	46.00	46.00
Agosto	460.00	46.00	46.00
Setiembre	460.00	46.00	46.00
Octubre	460.00	46.00	46.00
Noviembre	460.00	46.00	46.00
Diciembre	460.00	46.00	46.00
D.S. 016-2005-TR			
Enero.06	500.00	50.00	50.00
Febrero	500.00	50.00	50.00
Marzo	500.00	50.00	50.00
Abril	500.00	50.00	50.00
Mayo	500.00	50.00	50.00
Junio	500.00	50.00	50.00
Julio	500.00	50.00	50.00
Agosto	500.00	50.00	50.00
Setiembre	500.00	50.00	50.00
Octubre	500.00	50.00	50.00
Noviembre	500.00	50.00	50.00
Diciembre	500.00	50.00	50.00
Enero.07	500.00	50.00	50.00
Febrero	500.00	50.00	50.00
Marzo	500.00	50.00	50.00
Abril	500.00	50.00	50.00
Mayo	500.00	50.00	50.00
Junio	500.00	50.00	50.00
Julio	500.00	50.00	50.00
Agosto	500.00	50.00	50.00
Setiembre	500.00	50.00	50.00
D.S. 22-2007-TR			
Octubre	530.00	53.00	53.00
Noviembre	530.00	53.00	53.00
Diciembre	530.00	53.00	53.00
D.S. 22-2007-TR			
Enero.08	550.00	55.00	55.00
Febrero	550.00	55.00	55.00
Marzo	550.00	55.00	55.00
Abril	550.00	55.00	55.00
Mayo	550.00	55.00	55.00
Junio	550.00	55.00	55.00
Julio	550.00	55.00	55.00
Agosto	550.00	55.00	55.00

Setiembre	550.00	55.00	55.00
Octubre	550.00	55.00	55.00
Noviembre	550.00	55.00	55.00
Diciembre	550.00	55.00	55.00
Enero.09	550.00	55.00	55.00
Febrero	550.00	55.00	55.00
Marzo	550.00	55.00	55.00
Abril	550.00	55.00	55.00
Mayo	550.00	55.00	55.00
Junio	550.00	55.00	55.00
Julio	550.00	55.00	55.00
Agosto	550.00	55.00	55.00
Setiembre	550.00	55.00	55.00
Octubre	550.00	55.00	55.00
Noviembre	550.00	55.00	55.00
Diciembre	550.00	55.00	55.00
Enero.10	550.00	55.00	55.00
Febrero	550.00	55.00	55.00
Marzo	550.00	55.00	55.00
Abril	550.00	55.00	55.00
Mayo	550.00	55.00	55.00
Junio	550.00	55.00	55.00
Julio	550.00	55.00	55.00
Agosto	550.00	55.00	55.00
Setiembre	550.00	55.00	55.00
Octubre	550.00	55.00	55.00
Noviembre	550.00	55.00	55.00
	D.S. 11-2010-TR		
Diciembre	580.00	58.00	58.00
Enero.11	580.00	58.00	58.00
	D.S. 11-2010-TR		
Febrero	600.00	60.00	60.00
Marzo	600.00	60.00	60.00
Abril	600.00	60.00	60.00
Mayo	600.00	60.00	60.00
Junio	600.00	60.00	60.00
Julio	600.00	60.00	60.00
	D.S. 11-2011-TR		
Agosto	675.00	67.50	67.50
Setiembre	675.00	67.50	67.50
Octubre	675.00	67.50	67.50
Noviembre	675.00	67.50	67.50
Diciembre	675.00	67.50	67.50
Enero.12	675.00	67.50	67.50
Febrero	675.00	67.50	67.50
TOTAL A PAGAR			S/. 6,477.50

DECIMO SEGUNDO.- Que, respecto de la pretensión de pago de **Asignación por Escolaridad**, debe señalarse que habiéndose establecido la existencia de un real contrato de

trabajo entre las partes, le corresponde al demandante el pago de este derecho desde el año 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012 y 2013 proveniente de los Decretos Supremos D.S. 058-2002-EF; N° 042-2003-EF, 046-2004-EF, 021-2005-EF, 011-2006-EF, 010-2007-EF, 017-2008-EF, 026-2009-EF, 001-2010-EF, 004-2011-EF, 003-2012-EF y 001-2013-EF; precisándose que el Juzgador dispone no otorgar la bonificación por escolaridad del año 2001, debido a que la misma se otorgó por única vez en el mes de abril del 2001 y siendo que la desnaturalización de los contratos de locación de servicios no personales se solicitó desde el 02 de Junio del 2001, la misma no le es aplicable en el tiempo; consolidándose un adeudo en la suma de **S/. 4,000.00** de acuerdo al siguiente detalle:

ESCOLARIDAD	
AÑO	MONTO
2002	300.00
2003	300.00
2004	300.00
2005	300.00
2006	300.00
2007	300.00
2008	300.00
2009	300.00
2010	400.00
2011	400.00
2012	400.00
2013	400.00
TOTAL ESCOLARIDAD	S/. 4,000.00

DÉCIMO TERCERO.- Que, respecto de la pretensión de pago de **Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad** peticionados por el actor, la Ley N° 27735 que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del Régimen de la Actividad Privada, en el primer párrafo de su artículo 2° y en su artículo 5°, señalan: “*El monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio*”; y, respecto a su oportunidad de pago, precisa: “*Las gratificaciones serán abonadas en la primera quincena de los meses de julio y de diciembre, según el caso*” y en el artículo 6° del mismo dispositivo legal prescribe que: “*En el caso del trabajador que cuente con menos de seis meses, percibirá la gratificación en forma proporcional a los meses laborados...*”. En el caso de autos, la demandada no ha cumplido con su obligación procesal de acreditar el pago de gratificaciones, por lo que corresponde amparar su abono correspondiente al tramo de Navidad del 2001 hasta Julio del 2012; precisándose que el Juzgador dispone no otorgar la gratificación de Fiestas Patrias del 2001, debido a que la misma se otorga cuando el trabajador por lo menos haya trabajado un mes completo para la demandada; y, siendo que la desnaturalización de los contratos de locación de servicios no personales se solicitó desde el 02 de Junio del 2001, se tiene que en el mes de Junio del 2001, no se tiene como mes completo de servicios bajo régimen de la actividad privada; adeudo que arroja la suma de **S/. 35,531.18**, según la siguiente liquidación:

Gratificación	Rem. Ord.	Horas Extras	Asig. Fam.	Debió Percibir
Diciembre.01	905.91	245.35	41.00	1,192.26
Julio.02	905.91	245.35	41.00	1,192.26
Diciembre.02	905.91	245.35	41.00	1,192.26

Julio.03	980.91	265.66	41.00	1,287.57
Diciembre.03	1,071.98	290.33	44.33	1,406.64
Julio.04	1,070.91	290.04	46.00	1,406.95
Diciembre.04	1,070.91	290.04	46.00	1,406.95
Julio.05	1,165.00	315.52	46.00	1,526.52
Diciembre.05	1,239.60	335.73	46.00	1,621.33
Julio.06	1,314.08	355.90	50.00	1,719.98
Diciembre.06	1,280.37	346.77	50.00	1,677.13
Julio.07	1,373.70	372.04	50.00	1,795.74
Diciembre.07	1,373.70	372.04	51.50	1,797.24
Julio.08	1,373.70	372.04	55.00	1,800.74
Diciembre.08	1,373.70	372.04	55.00	1,800.74
Julio.09	1,342.17	363.50	55.00	1,760.67
Diciembre.09	1,453.70	393.71	55.00	1,902.41
Julio.10	1,412.03	382.43	55.00	1,849.46
Diciembre.10	1,403.70	380.17	55.50	1,839.37
Julio.11	1,403.70	380.17	59.67	1,843.54
Diciembre.11	1,403.70	380.17	66.25	1,850.12
Julio.12	1,403.70	190.08	67.50	1,661.28
TOTAL A PAGAR				S/. 35,531.18

DECIMO CUARTO.- Que, en lo concerniente a la pretensión de pago de **Vacaciones No Gozadas**, el Decreto Legislativo N° 713 que consolida la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, señala en su artículo 10° del mismo cuerpo normativo, prescribe que: “*El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional, por cada año completo de servicios...*”. Asimismo en el artículo 23 se establece que “*los trabajadores en el caso de no disfrutar del descanso vacacional, dentro del año siguiente en el que adquieren el derecho, percibirán lo siguiente: a) Una remuneración por el trabajo realizado, b) Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado y c) Una remuneración equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso...*”. En el caso de autos, la demandada tampoco ha cumplido con acreditar haber otorgado al actor el descanso físico vacacional ni tampoco su pago por el no goce efectivo, por lo que corresponde ordenar su abono tomándose como remuneración liquidable no el último haber “diminuto o discriminatorio” que percibe sino el que debe percibir por haberse establecido la existencia del trato salarial discriminatorio, más sus horas extras y asignación familiar, la misma que en el mes de marzo del 2012, ascendió a la suma de S/. 1,850.12, debiéndose tomar en cuenta que en el caso del pago de las vacaciones no gozadas procede su liquidación hasta el período 2011-2012, tal como ha sido planteado en la demanda, no procediendo la liquidación por el período trunco por mantener el actor vínculo laboral vigente. Por tanto, la demandada adeuda al actor por vacaciones no gozadas la suma **S/. 37,927.46** conforme a la siguiente liquidación.

PERIODO	MESES	ÚLTIMA REMUNERACIÓN QUE DEBIÓ PAGAR	FACTOR	SUBTOTAL
2001-2002	Jun.01 – Feb.02	1,387.59	Doble	2,775.18
2002-2003	Mar.02 – Feb.03	1,850.12	Doble	3,700.24
2003-2004	Mar.03 – Feb.04	1,850.12	Doble	3,700.24
2004-2005	Mar.04 – Feb.05	1,850.12	Doble	3,700.24

2005-2006	Mar.05 – Feb.06	1,850.12	Doble	3,700.24
2006-2007	Mar.06 – Feb.07	1,850.12	Doble	3,700.24
2007-2008	Mar.07 – Feb.08	1,850.12	Doble	3,700.24
2008-2009	Mar.08 – Feb.09	1,850.12	Doble	3,700.24
2009-2010	Mar.09 – Feb.10	1,850.12	Doble	3,700.24
2010-2011	Mar.10 – Feb.11	1,850.12	Doble	3,700.24
2011-2012	Mar.11 – Feb.12	1,850.12	Simple	1,850.12
TOTAL A PAGAR				S/. 37,927.46

DECIMO QUINTO.- Que, en relación a la pretensión de **Depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios**, el Decreto legislativo N° 650, que regula la remuneración computable en el caso de Compensación por Tiempo de Servicios, como en el caso, el artículo 9 que precisa “ Es remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador; en dinero o en especie como contraprestación de su labor; cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición...” y conforme al artículo 18° del mismo texto legal tenemos que. “Las remuneraciones de periodicidad semestral, se incorporarán a la remuneración computable a razón de un sexto de lo percibido en el semestre respectivo. Se incluyen en este concepto las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad”, Ahora bien, en relación a los depósitos que datan desde junio del 2001 a octubre del 2004, éstos se liquidan por depósitos mensuales a razón de 8,33 % de la remuneración percibida por el trabajador de conformidad con los entonces vigentes Decretos de Urgencia N° 127-2000, Decreto de Urgencia N° 115-2001, Decreto de Urgencia N° 119-2002, Decreto de Urgencia N° 057-2002, Decreto de Urgencia N° 013-2003 y Decreto de Urgencia N° 024-2003. En el caso de autos, la entidad demandada no ha acreditado haber cumplido con su obligación de cancelación, y tomándose en cuenta que a la fecha de la interposición de la demanda el actor aún mantiene vínculo laboral con la demandada, ratificado así en la audiencia de juzgamiento, este extremo de la demanda debe ser amparado disponiéndose su cancelación mas no su retención por parte de la entidad pública demandada, por lo que debe ordenarse el depósito de la CTS en una cuenta bancaria o financiera a elección del trabajador conforme al criterio establecido por la Primera Sala Laboral de La Libertad en el Exp. 2955-2011, seguido por don: (...) contra la Municipalidad Provincial de (...) y otros, sobre Beneficios Sociales. En tal sentido, la demandada adeuda al actor la suma de S/. **22,648.86** por concepto de Compensación por Tiempo de Servicios, conforme al siguiente detalle:

Periodo	Rem. Mensual	Horas Extras	Asig. Fam.	Rem. Ord.	Gratificac.1/6	Rem. Comp.	CTS
Junio.01	905.91	245.35	41.00	1,192.26	0.00	1,192.26	98.96
Julio	905.91	245.35	41.00	1,192.26	0.00	1,192.26	98.96
Agosto	905.91	245.35	41.00	1,192.26	0.00	1,192.26	98.96
Setiembre	905.91	245.35	41.00	1,192.26	0.00	1,192.26	98.96
Octubre	905.91	245.35	41.00	1,192.26	0.00	1,192.26	98.96
Noviembre	905.91	245.35	41.00	1,192.26	0.00	1,192.26	98.96
Diciembre	905.91	245.35	41.00	1,192.26	1192.26	2,384.52	197.92
Enero.02	905.91	245.35	41.00	1,192.26	0.00	1,192.26	98.96
Febrero	905.91	245.35	41.00	1,192.26	0.00	1,192.26	98.96
Marzo	905.91	245.35	41.00	1,192.26	0.00	1,192.26	98.96
Abril	905.91	245.35	41.00	1,192.26	0.00	1,192.26	98.96
Mayo	905.91	245.35	41.00	1,192.26	0.00	1,192.26	98.96
Junio	905.91	245.35	41.00	1,192.26	0.00	1,192.26	98.96

Julio	905.91	245.35	41.00	1,192.26	1192.26	2,384.52	197.92
Agosto	905.91	245.35	41.00	1,192.26	0.00	1,192.26	98.96
Setiembre	905.91	245.35	41.00	1,192.26	0.00	1,192.26	98.96
Octubre	905.91	245.35	41.00	1,192.26	0.00	1,192.26	98.96
Noviembre	905.91	245.35	41.00	1,192.26	0.00	1,192.26	98.96
Diciembre	905.91	245.35	41.00	1,192.26	1192.26	2,384.52	197.92
Enero.03	980.91	265.66	41.00	1,287.57	0.00	1,287.57	106.87
Febrero	980.91	265.66	41.00	1,287.57	0.00	1,287.57	106.87
Marzo	980.91	265.66	41.00	1,287.57	0.00	1,287.57	106.87
Abril	980.91	265.66	41.00	1,287.57	0.00	1,287.57	106.87
Mayo	980.91	265.66	41.00	1,287.57	0.00	1,287.57	106.87
Junio	980.91	265.66	41.00	1,287.57	0.00	1,287.57	106.87
Julio	1,077.34	291.78	41.00	1,410.12	1410.12	2,820.24	234.08
Agosto	1,070.91	290.04	41.00	1,401.95	0.00	1,401.95	116.36
Setiembre	1,070.91	290.04	46.00	1,406.95	0.00	1,406.95	116.78
Octubre	1,070.91	290.04	46.00	1,406.95	0.00	1,406.95	116.78
Noviembre	1,070.91	290.04	46.00	1,406.95	0.00	1,406.95	116.78
Diciembre	1,070.91	290.04	46.00	1,406.95	1406.95	2,813.90	233.55
Enero.04	1,070.91	290.04	46.00	1,406.95	0.00	1,406.95	116.78
Febrero	1,070.91	290.04	46.00	1,406.95	0.00	1,406.95	116.78
Marzo	1,070.91	290.04	46.00	1,406.95	0.00	1,406.95	116.78
Abril	1,070.91	290.04	46.00	1,406.95	0.00	1,406.95	116.78
Mayo	1,070.91	290.04	46.00	1,406.95	0.00	1,406.95	116.78
Junio	1,070.91	290.04	46.00	1,406.95	0.00	1,406.95	116.78
Julio	1,070.91	290.04	46.00	1,406.95	1406.95	2,813.90	233.55
Agosto	1,070.91	290.04	46.00	1,406.95	0.00	1,406.95	116.78
Setiembre	1,070.91	290.04	46.00	1,406.95	0.00	1,406.95	116.78
Octubre	1,070.91	290.04	46.00	1,406.95	0.00	1,406.95	116.78
Nov.- Abr.05	1,127.37	305.33	46.00	1,478.69	246.45	1,725.14	862.57
May.- Oct.05	1,210.13	327.74	46.00	1,583.87	263.98	1,847.85	923.92
Nov.- Abr.06	1,313.22	355.66	49.20	1,718.08	286.35	2,004.42	1,002.21
May.- Oct.06	1,247.42	337.84	50.00	1,635.26	272.54	1,907.80	953.90
Nov.- Abr.07	1,373.70	372.04	50.00	1,795.74	299.29	2,095.03	1,047.52
May.- Oct.07	1,373.70	372.04	50.50	1,796.24	299.37	2,095.62	1,047.81
Nov.- Abr.08	1,373.70	372.04	54.33	1,800.08	300.01	2,100.09	1,050.04
May.- Oct.08	1,373.70	372.04	55.00	1,800.74	300.12	2,100.87	1,050.43
Nov.- Abr.09	1,360.37	368.43	55.00	1,783.80	297.30	2,081.10	1,040.55
May.- Oct.09	1,408.83	381.56	55.00	1,845.39	307.57	2,152.96	1,076.48
Nov.- Abr.10	1,428.70	386.94	55.00	1,870.64	311.77	2,182.41	1,091.21

May.- Oct.10	1,403.70	380.17	55.00	1,838.87	306.48	2,145.35	1,072.67
Nov.- Abr.11	1,403.70	380.17	58.50	1,842.37	307.06	2,149.43	1,074.72
May.- Oct.11	1,403.70	380.17	63.75	1,847.62	307.94	2,155.56	1,077.78
Nov.- Abr.12	1,403.70	380.17	67.50	1,851.37	308.56	2,159.93	1,079.97
May.- Oct.12	1,403.70	380.17	67.50	1,851.37	308.56	2,159.93	1,079.97
Nov.- Abr.13	1,403.70	380.17	67.50	1,851.37	308.56	2,159.93	1,079.97
TOTAL A PAGAR							S/. 22,648.86

DECIMO SEXTO.- Respecto al **pago de los intereses legales**; estos deberán liquidarse en ejecución de sentencia con arreglo al artículo 3° de la Ley N° 25920, según el cual, los montos adeudados por el empleador devengan intereses a partir del día siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo.

DÉCIMO SÉPTIMO.- Respecto al **pago de los honorarios profesionales**. Cabe precisar que el segundo párrafo del artículo 16 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, establece: “*El demandante puede incluir de modo expreso su pretensión de reconocimiento de los honorarios que se pagan con ocasión del proceso*”; siendo que para la determinación del mismos no es necesario se tenga a la vista el Contrato de Locación de Servicios Jurídicos; sino por el contrario, el Juzgador debe evaluar la actuación del abogado de la parte demandante, teniendo en cuenta la calidad de su defensa y su contribución a la colaboración a la oralidad como técnica de litigación, debiendo evaluar además su actuación tanto en los actos procesales escritos y principalmente en los actos orales; en consecuencia, verificado los registros informáticos de fs. 295 y 311, se tiene que el abogado de la parte demandante ha cumplido con oralizar con claridad su pretensión y desvirtuar lo alegado por la parte demandada, sin utilizar otras técnicas de litigación oral como la confrontación o la argumentación de jurisprudencia sobre este tipo de procesos; por lo que, el Juzgador considera justo y razonable otorgar el 20% del monto total reconocido en la presente resolución, como pago de honorarios profesionales, los mismos que representan a la suma de S/. 41,689.62 que debe ser pagado por la parte vencida.

Por estas consideraciones y de conformidad con los artículos 138° y 143° de la Constitución Política del Estado, artículo 51° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, impartiendo Justicia a nombre de la Nación:

FALLO: DECLARANDO: 1) **FUNDADA** la demanda, interpuesta por don **A.**, contra **B. Y EL PROCURADOR PÚBLICO DE LA C.** Sobre Pago de Beneficios Sociales; en consecuencia: **ORDENO** que la demandada **RECONOZCA** al demandante como trabajador a plazo indeterminado perteneciente al D. Leg. 728, desde el 02 de Junio del año 2001 hasta la actualidad, debiendo inscribirlo en la planilla única de pago de trabajadores obreros permanentes; en consecuencia, **DECLÁRESE NULOS E INVÁLIDOS** los Contratos Administrativos de Servicios suscritos entre el actor y la demandada desde el 29 de Junio del 2008 al 31 de Diciembre del 2010; de igual forma **ORDENO** que la demandada pague a favor del demandante la suma de **S/. 185,799.25 (CIENTO OCHENTA Y CINCO MIL**

SETECIENTOS NOVENTA Y NUEVE Y 25/100 NUEVOS SOLES), por concepto de pago de reintegro de remuneraciones por trato desigual: S/. 58,511.15, pago de horas extras: S/. 43,351.96, pago de asignación familiar: S/. 6,477.50, pago de la asignación por escolaridad: S/. 4,000.00, pago de gratificaciones no pagadas: S/. 35,531.18, pago de vacaciones no gozadas: S/. 37,927.46, más intereses legales, que se liquidarán en ejecución de sentencia; asimismo, **CUMPLA** la demandada con **DEPOSITAR** la suma de **S/. 22,648.86 nuevos soles** por concepto de compensación por tiempo de servicios; y, finalmente, cumpla con pagar el 20% del monto total reconocido en la presente resolución o su equivalente a la suma de **S/. 41,689.62** nuevos soles, por concepto de honorarios profesionales. **CONSENTIDA** o **EJECUTORIADA** que sea la presente resolución **ARCHÍVESE** el expediente en el modo y forma de Ley. **NOTIFIQUESE.-**

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD
PRIMERA SALA ESPECIALIZADA LABORAL**

EXPEDIENTE N° : 00012-2013-0-1618-JM-LA-01.
DEMANDANTE : A.
DEMANDADOS : B.
MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES.

RESOLUCIÓN NÚMERO NUEVE. -
Trujillo, dos de octubre del año dos mil catorce.-

VISTOS; en Audiencia Pública, la Primera Sala Especializada Laboral de esta Corte Superior de Justicia de La Libertad, expide la siguiente **SENTENCIA DE VISTA:**

I. PRETENSIÓN IMPUGNATORIA.-

La parte demandada apela la Sentencia (Resolución número SEIS), de fojas 312-333, de fecha 04 de junio de 2014, que declara FUNDADA la demanda interpuesta por don A., contra la B., sobre pago de beneficios sociales; en consecuencia, ORDENO que la demandada RECONOZCA al demandante como trabajador a plazo indeterminado perteneciente al Decreto Legislativo 728, desde el 02 de junio de 2001 hasta la actualidad, debiendo inscribirlo en la planilla única de pago de trabajadores obreros permanentes; en consecuencia, DECLARA NULOS E INVALIDOS los contratos administrativos de servicios suscritos entre el actor y la demandada desde el 29 de junio de 2008 al 31 de diciembre de 2010; de igual forma ORDENO que la demandada pague a favor del demandante la suma de S/.185,799.25, por concepto de reintegro de remuneraciones por trato desigual: S/.58,511.15, pago de horas extras: S/.43,351.96, pago de asignación familiar: S/.6,477.50, pago de la asignación por escolaridad: S/.4,000.00, pago de gratificaciones no pagadas: S/.35,531.18, pago de vacaciones no gozadas: S/.37,927.46, más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia; asimismo, CUMPLA la demandada con DEPOSITAR la suma de S/.22,648.86 nuevo soles por compensación por tiempo de servicios; y, finalmente, cumpla con pagar el 20% del monto total reconocido en la presente resolución o su equivalente a la suma de S/.41,689.62 nuevos soles por concepto de honorarios profesionales. **Fundamenta** su recurso de fojas 336-342, solicitando la revocatoria de la recurrida y en consecuencia se declare infundada la demanda en todos sus extremos, argumentando, básicamente, lo siguiente:

- a) Que, mediante Informe número 0406-2013-MDE/UPE, del 17 de abril de 2013, el hoy demandante ingreso a prestar servicios a la demandada como chofer de maquinaria pesada mediante servicios no personales desde 18 de marzo de 1997 al 30 de agosto de 2006, del 01 de setiembre de 2006 al 31 de mayo de 2007 en condición de contrato por funcionamiento; del 01 de junio de 2007 al 28 de junio de 2008 como servicios no personales, del 29 de junio de 2008 al 31 de diciembre de 2010 por contrato administrativos de servicios; del 01 de enero de 2011 a la fecha contratado por funcionamiento incluido en medida cautelar con resolución número cinco expedida por la Tercera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de La Libertad.
- b) Que, el actor adjunta a su demanda cartas, memorandos y otros documentos que son únicamente mera comunicación al recurrente, que por la propia naturaleza de la labor de chofer de maquinaria pesada es por una cuestión de orden, lo mismo sucede con las invitaciones al izamiento del pabellón nacional, los cuales son facultativo, tratándose de documentos que no expresan que haya existido una relación de subordinación.
- c) Que, si bien la demandada cuenta con una hoja de ruta ya que por la propia naturaleza de la labor ésta debe tener un horario para la prestación del mismo, sin que esto signifique una relación de subordinación.

- d) Que, recibió una contraprestación económica que de ninguna manera se trata de una remuneración mensual.
- e) Que, el demandante no ingresó a la demandada mediante concurso público bajo el régimen del Decreto Legislativo número 276, por tanto no le es aplicable el principio de primacía de la realidad, de igual forma tampoco ingresó a prestar sus servicios bajo el régimen privado del Decreto Legislativo número 728, razón por la cual los servicios prestados por el actor fueron de locación de servicios; en tal sentido no le corresponde al actor el pago de beneficios sociales.
- f) Que, resulta ilógico que se hable de un salario desigual, por cuanto nunca percibió un salario sino una retribución económica lo que se demuestra con los contratos de locación de servicios, en tal sentido si no estuvo de acuerdo con la contraprestación no debió suscribir los mismos.

II. CONSIDERANDOS:

PRIMERO.- Que, antes de resolver las pretensiones materia de la alzada, este Colegiado considera necesario precisar que el recurso de apelación se rige por el *principio de limitación*, lo que significa, pues, que el órgano jurisdiccional superior sólo puede conocer aquellas pretensiones que han sido objeto de un expreso cuestionamiento y precisado el error de hecho y derecho en que ha incurrido la sentencia, exigencias que no son puramente formales, pues ellas constituyen el *thema decidendum* del órgano superior, esto es la base objetiva del recurso, la misma que determina los alcances de la impugnación y las facultades que goza la instancia superior para resolver el tema. Siendo así, este Colegiado debe absolver el grado sobre la base de los argumentos impugnatorios vertidos por la demandada en su escrito impugnatorio, los mismos que han sido reseñados *ut supra* y los cuales que absuelven a continuación.

SEGUNDO.- Que, *en lo relativo a la naturaleza jurídica de la contratación del accionante*, teniendo en cuenta los hechos expuestos en la demanda (folios 43 a folios 69) lo que se pretende en el presente proceso es la desnaturalización de la contratación de locación de servicios y su ulterior contratación bajo el Contrato Administrativo de Servicios - en adelante CAS - por el periodo **Junio de 2001 a la actualidad y el reintegro de remuneraciones y pago de beneficios sociales correspondientes por trato salarial desigual** ; por su parte, la demandada alega en su escrito de contestación de demanda que el demandante ingresó a prestar sus servicios como chofer de maquinaria pesada mediante contrato de locación de servicios desde el 18 de marzo de 1997 al 30 de agosto de 2006; del 01 de setiembre de 2006 al 31 de mayo de 2007 en condición de contrato de por funcionamiento; del 01 de junio de 2007 al 28 de junio de 2008 nuevamente por servicios no personales; del 29 de junio de 2008 al 31 de diciembre de 2010 por CAS; y, desde el 01 de enero de 2011 a la fecha por contrato por funcionamiento incluido en medida cautelar con resolución número cinco expedida por la Tercera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, argumentos que son esbozados nuevamente en el recurso impugnatorio. Como puede advertirse, el tema principal que se ha controvertido en la presente causa es el relativo a la existencia o no de un contrato de trabajo.

TERCERO.- Que, en este sentido, el artículo III del Título Preliminar de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo -en adelante NLPT-, consagra como uno de los fundamentos del nuevo modelo procesal laboral, entre otros, el deber del Juez de privilegiar el fondo sobre la forma, con lo cual hace clara alusión al principio de veracidad o también llamado de búsqueda de la verdad, que no es sino otra expresión del principio de primacía de la realidad, que a decir del maestro Américo Plá:

“El principio de primacía de la realidad significa que en caso de discordancia

entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”³.

Por ende, por ser el contrato laboral un contrato-realidad, se puede concluir en la existencia de un verdadero contrato de trabajo -al margen de la denominación que le hayan dado las partes- a través de la verificación de la presencia de los 3 elementos esenciales que configuran el contrato de trabajo; a saber, la prestación personal del servicio, la remuneración y la subordinación, los cuales deben analizarse en el presente caso, a la luz de los hechos alegados y las pruebas aportadas por las partes.

CUARTO.- Que, en el caso de autos, **no constituye un hecho controvertido la prestación personal de servicios desde el 02 de junio de 2001 a la actualidad**, toda vez que la demandada alega tanto en su escrito de contestación de demanda como en su escrito impugnatorio, *la existencia entre las partes de una contratación de naturaleza civil de locación de servicios, desde el 18 de marzo de 1997 al 30 de agosto de 2006; del 01 de setiembre de 2006 al 31 de mayo de 2007 en condición de contrato por funcionamiento; del 01 de junio de 2007 al 28 de junio de 2008 nuevamente por servicios no personales; del 29 de junio de 2008 al 31 de diciembre de 2010 por contrato administrativo de servicios; y, del 01 de enero de 2011 a la fecha contratado por funcionamiento*; es decir, se reconoce la prestación de servicios del accionante a favor de la demandada. En este sentido, debe precisarse que ante la alegación de la demandada de la existencia de la contratación civil -en sus inicios-, le correspondía acreditar que tal prestación de servicios fue desarrollada de manera **autónoma**; sin embargo, dicha carga probatoria no fue satisfecha en el caso de autos, pues su defensa sólo se ha limitado a admitir, como ya se indicó, una prestación personal de servicios de naturaleza civil, mediante sendos contratos de servicios no personales, así como una contratación administrativa de servicios y una contratación por funcionamiento que continua vigente.

QUINTO.- Que, asimismo, el accionante ha acreditado, mediante las documentales que obran en autos y de la actuación de los mismos en la audiencia de juzgamiento, que sus servicios estaban sujetos a **subordinación**, máxime si tenemos que del escrito de contestación (folios 289-290) como el de apelación (338-339) la misma demandada ha señalado *“En tal sentido, el recurrente efectuó un trabajo determinado, como es el de chofer, la cual por una cuestión de orden, esta Comuna Edil cuenta con una hoja de ruta, ya que por la propia naturaleza de dicha labor ésta debe tener un horario para la prestación del mismo (...)”*, reconociendo así, que el demandante ha estado sujeto a un horario de trabajo durante sus prestación personal de servicios conforme también se corrobora con la documental obrante a folios 04; de otro lado, tenemos la documental con el asunto “Área de Trabajo” de fecha 22 de noviembre de 2004 obrante a folios 05 por el cual se hace de conocimiento al actor el cambio de maquinaria pesada para realizar su actividades de operador, advirtiéndose también a folios 06 se hace de conocimiento una disposición superior (consistente en el abastecimiento de su unidad de combustible en la tarde a las 3:30 p.m.) para su debido cumplimiento, de igual manera, tenemos las documentales denominadas *“Izamiento del Pabellón Nacional”*, obrantes a folios 07-09, de las cuales se aprecia que la demandada le comunicaba al demandante los días y el horario en el que tenía que asistir, las labores a realizar y las coordinaciones que tenía que hacer con los responsables de la Unidad de Imagen Institucional; todo lo cual también fluye de las reglas de la experiencia que inspiran a este Colegiado, pues las labores de chofer de maquinaria pesada son realizadas bajo el control del empleador, y sujetos a un horario de trabajo, más aún si consideramos que la demandada es un municipio distrital, donde las labores antes indicadas, son de carácter permanente, aspecto éste que se corrobora con los controles de asistencia de folios 154-189, correspondiente a los años 2001, 2002, 2006, 2007, 2009 y

³ **PLÁ RODRIGUEZ, Américo.** “LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO”. Segunda Edición Actualizada. Ediciones Depalma. Buenos Aires, 1978. página 243.

2010 presentados por la demanda; así mismo, ello también se desprende de los contratos de locación de servicios no personales, ya citados, pues de ellos se prueba que se contrató al demandante como **persona natural para realizar actividades de operador de maquinaria pesada**, actividades que implican un contrato subordinado y no civil; de igual modo, de los referidos contratos, al indicarse, en su cláusula segunda, que la retribución pactada será percibida previo “*informe de cumplimiento de los servicios no personales materia del presente documento contractual*”; y, en la cláusula tercera se establece que los servicios serán prestados “*de acuerdo a los requerimientos y exigencias de la institución*”. Siendo esto así, todos estos elementos conducen a este Colegiado a formarse convicción respecto a que la labor realizada por el accionante no se ha dado dentro de un vínculo jurídico de autonomía; por lo tanto, se acredita indubitablemente que ha existido el vínculo jurídico entre el demandante y la demandada consistente en el ofrecimiento de la actividad de la primera y en el poder conferido a la segunda para conducirla.

SEXTO.- Que, por último, el elemento esencial de **la remuneración** también está acreditado en virtud de los propios contratos, en los que se advierte que el actor percibía una retribución mensual por los servicios prestados; así como de la copia de los recibos por honorarios de folios 21 a 31, y copias de los cheques de folios 32 a 36.

SÉPTIMO.- Que, por lo tanto, resulta correcto lo dilucidado por el A quo en la apelada, habiéndose acreditado que se ha incurrido en fraude a la ley al celebrar los contratos de locación de servicios con el actor y luego también al celebrar contratos del régimen administrativo de servicios, que aun cuando se han suscrito invocándose normatividad contractual civil o del Decreto Legislativo Número 1057, **lo cierto y real es que configuraban un verdadero contrato de trabajo de duración indeterminada conforme a lo establecido por el artículo 4° del Decreto Supremo número 003-97-TR - Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral -en adelante LPCL-**, que prescribe, “*En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado(...)*”, como bien lo reconoció la demandada en un determinado momento, al regularizar la situación laboral de sus servidores contratados, entre ellos el demandante, cuando expidió la Resolución de Alcaldía número 992-2006-MDE, de fecha 26 de Julio de 2006, obrante a folios 10-14, en cuya parte considerativa, señaló: “*Que, en efecto, las condiciones bajo las cuales prestan servicios los profesionales y técnicos a cargo del funcionamiento administrativo de la Municipalidad, tipifican al amparo del Principio de Derecho Laboral conocido como Principio de Primacía de la realidad, la existencia de unan verdadera relación laboral, que es preciso regularizarla o formalizarla*”.

OCTAVO.- Que, a mayor abundamiento, es menester remarcar que el actual modelo procesal laboral, disminuye, aún más que el modelo anterior, las cargas probatorias que deben ser asumidas por el demandante cuando éste es el trabajador; así pues, la NLPT introduce la presunción de laboralidad, regulada en su artículo 23.2; al respecto, sostiene Toyama, siguiendo a Paúl Paredes, que:

“La presunción de laboralidad califica como un supuesto de distribución dinámica de la prueba, pues al eximir de prueba al hecho presumido, pone en hombros del adversario la carga de la prueba en contrario”⁴.

En tal sentido, como se ha indicado en líneas precedentes, el contrato de trabajo se configura por la presencia de los elementos esenciales que lo tipifican, la prestación personal, la subordinación y la remuneración, exigencias que se encuentran contenidas en el artículo 4 de la LPCL; sin embargo, en virtud de la presunción de laboralidad establecida en el artículo

⁴ **TOYAMA, Jorge y VINATEA Luís.** “COMENTARIOS A LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO”. Editorial Gaceta Jurídica. Lima, 2010; página 132.

23.2 de la NLPT, bastará que el trabajador acredite la prestación personal para que se genere la presunción de laboralidad que le favorece, al presumirse la existencia de los otros elementos indicados; consecuentemente, la carga de la prueba se revierte a la demandada por tratarse de una presunción *juris tantum*.

NOVENO.- Que, siendo así, en aplicación de la presunción de laboralidad, inclusive, se establece la existencia de un único contrato laboral a plazo indeterminado a favor del demandante desde el 02 de junio de 2001 hasta la actualidad; en tal sentido, éste no pudo ser válidamente novado por otro contrato que fuera menos favorable para el trabajador, como es el caso de sucesivos contratos de prestación de servicios no personales y menos después pretender un cambio de régimen laboral con evidente restricción de los derechos laborales, ello en razón a que un beneficio del trabajador obtenido de fuente no normativa, como es el caso del contrato de trabajo a plazo indeterminado, no puede ser desmejorado por un acto posterior, inclusive si este fuera de origen legal; así, sobre el particular Américo Plá 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 que la nueva norma que ha de aplicarse”⁵.

Lo que no ha ocurrido en el caso sub estudio, en el cual se ha determinado que el accionante ha estado sujeto a un contrato de trabajo a plazo indeterminado y por tanto los contratos de prestación de servicios originariamente suscritos, resultan inválidos.

DÉCIMO.- Que, sustentan también esta interpretación y valoración de los hechos, otros valores fundamentales de la Constitución Laboral que se ven seriamente comprometidos, como son el **principio de irrenunciabilidad** de derechos, consagrado por el ordinal 2 del artículo 26 de la Constitución Política del Estado y el **principio de primacía de la realidad**, reseñado líneas arriba, según el cual,

“...en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”⁶.

UNDÉCIMO.- Que, *en lo relativo a la suscripción de contratos administrativos de servicios (CAS)*, al haberse establecido la desnaturalización de los contratos de locación de servicios celebrados por la demandada con el actor y determinado la existencia de un único contrato de trabajo de duración indeterminada del 02 de junio de 2001 al 28 de junio de 2008; resulta de plena aplicación el **principio de continuidad laboral**, en virtud al cual, el contrato de trabajo tiene vocación de permanencia en el tiempo y es resistente a los cambios eventuales producidos en su entorno, precisamente para preservar uno de los contenidos esenciales del Derecho al Trabajo, como derecho fundamental, determinándose que en las relaciones laborales prestadas por el actor a favor de la demandada no ha habido lapsos de interrupción, en virtud a que la parte demandante ha señalado que la prestación de sus labores ha sido de manera continua, hecho que no ha sido desvirtuado por la parte demandada, la que por el contrario reconoce la prestación personal y la continuidad de los servicios del actor; en tal sentido, **habiéndose determinado la existencia de un único contrato de naturaleza indeterminada, vigente desde el 02 de junio de 2001, éste no pudo ser válidamente novado por otro contrato que fuera menos favorable para el trabajador, como es el caso de sucesivos contratos de prestación de servicios no personales y menos después pretender un cambio de régimen laboral con evidente restricción de los derechos laborales a través**

⁵ PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Ob cit.* página 60.

⁶ PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Ob Cit.* página 243.

de la suscripción de contratos administrativos de servicios, ello en razón a que un beneficio del trabajador obtenido de fuente no normativa, como es el caso del contrato de trabajo a plazo indeterminado, no puede ser desmejorado por un acto posterior, inclusive si este fuera de origen legal (como es el caso de los contratos CAS); así, sobre el particular Américo Plá 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 que la nueva norma que ha de aplicarse”⁷.

Lo que no ha ocurrido en el caso sub estudio, en el cual se ha determinado que el actor ha estado sujeto a un contrato de trabajo a plazo indeterminado, y por tanto los contratos de prestación de servicios originariamente suscritos y posteriormente también los contratos administrativos de servicios, resultan inválidos.

DUODÉCIMO.- Que, sustentan también esta interpretación y valoración de los hechos, no sólo en base a la aplicación del principio de continuidad de la relación laboral, sino otros valores fundamentales de la Constitución Laboral que se ven seriamente comprometidos, como son el **principio de irrenunciabilidad** de derechos, consagrado por el ordinal 2, del artículo 26, de la Constitución Política del Estado y el **principio de primacía de la realidad**, reseñado líneas arriba, según el cual:

“...en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”⁸.

Por lo tanto, resulta correcto lo dilucidado por el A quo en la apelada, en tanto **se ha acreditado que se ha incurrido en fraude a la ley al celebrar los contratos de locación de servicios con el actor y luego del régimen administrativo de servicios, que aun cuando se han suscrito invocándose normatividad contractual civil o del Decreto Legislativo número 1057, lo cierto y real es que los servicios prestados por el actor desde el año de 2001 configuraban un verdadero contrato de trabajo de duración indeterminada conforme a lo establecido por el artículo 4° de la LPCL, que prescribe, “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado...”**.

DECIMOTERCERO.- Que, en relación a la conclusión jurisdiccional precedente, debe tenerse en consideración que el Tribunal Constitucional, en sentencia, recaída en el **Expediente número 01154-2011-PA/TC (Caso: (...))**, de fecha 13 de diciembre de 2011, que declara Fundada la demanda de amparo ha establecido lo siguiente:

“... ”

5. *Cabe precisar que, de conformidad con la información detallada en la Constancia de Prestación de Servicios de fecha 25 de marzo de 2010, suscrita por el Jefe de la Oficina Zonal de Huánuco de COFOPRI -que obra a fojas 80- la recurrente no sólo ha prestado servicios a la emplazada bajo la modalidad de contratos administrativos de servicios o de contratos civiles, sino que también lo ha efectuado en calidad de servicios personales durante los períodos comprendidos entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2000 y desde el 1 de enero (sic) de 2003 hasta el 12 de junio de 2007.*
6. *En efecto, como se acredita del certificado de trabajo que corre a fojas 76, la demandante trabajó en el PETT del 1 de enero al 31 de diciembre de 2000, ocupando la plaza N.º 120 del Cuadro para Asignación de Personal, bajo el régimen laboral de la actividad privada, desempeñándose como tesorera.*

⁷ PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. Ob cit. página 60.

⁸ PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. Ob Cit. página 243.

7. *Igualmente, consta a fojas 78 el certificado de trabajo que da cuenta que **la demandante laboró en el PETT del 1 de febrero de 2003 al 12 de junio de 2007, bajo la modalidad de contratación por servicios específicos, sujeta al régimen laboral de la actividad privada, desempeñándose como especialista administrativo –administradora, y ocupando la plaza N.º 219 del Cuadro para Asignación de Personal, como se corrobora del contrato por servicios específicos que obra a fojas 29.***
8. *Hecha la precisión que antecede, cabe manifestar que en forma posterior a este último periodo está acreditado que: **i) desde el 13 de junio de 2007 hasta el 30 de junio de 2008 la demandante prestó servicios mediante contratos de locación de servicios, como Asistente Administrativo I, conforme se advierte de la citada constancia de fojas 80 y de la instrumental obrante a fojas 27; ii) la demandante laboró como Asistente Administrativo I, bajo el régimen laboral especial del Decreto Legislativo N.º 1057, desde el 1 de julio de 2008 hasta el 30 de setiembre de 2009, conforme se advierte de los contratos y declaraciones juradas obrantes de fojas 9 a 26; y iii) desde el 1 de octubre de 2009 hasta el 31 de mayo de 2010 la demandante prestó servicios mediante contratos de locación de servicios, como Administradora, conforme se advierte de los contratos obrantes de fojas 2 a 7 y de la citada constancia de fojas 80.***
9. *Así las cosas y atendiendo al carácter irrenunciable de los derechos laborales que preconiza el artículo 26º de la Constitución, resulta relevante destacar la continuidad en las labores administrativas realizadas por la demandante independientemente de la modalidad de su 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 y no civil, ...”.*
(lo resaltado en negritas es nuestro).

De lo establecido por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente **01154-2011-PA/TC**, se puede corroborar lo dilucidado en forma precedente, es decir, que la contratación administrativa de servicios, así como en forma precedente los contratos de locación de servicios, no pueden surtir efecto o tener validez cuando su celebración es fraudulenta y sólo pretenden encubrir una verdadera relación laboral; de tal forma que producida la desnaturalización de la contratación del trabajador -en el caso de autos en forma inicial con la suscripción de contratos de prestaciones de servicios no personales-, se entiende la existencia de un verdadero contrato de duración indeterminada, por lo que la celebración posterior de contratos administrativos de servicios no puede determinar la renuncia de derechos ya adquiridos por el trabajador, como son los contemplados dentro del régimen laboral de la actividad privada.

DECIMOCUARTO.- Que, de igual forma, la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República en la sentencia casatoria laboral número 628-2012-La Libertad de 13 de agosto de 2012, en su décimo tercer considerando ha señalado que:

“...habiéndose acreditado que la suscripción del contrato Cas se realizó sin solución de continuidad, de los servicios que a dicha fecha tenían indiscutible naturaleza laboral a través de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, resulta de plena aplicación lo previsto en el artículo 4º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral...”

Además, en la misma ejecutoria suprema se destaca la aplicación del principio de irrenunciabilidad de derechos, el principio de continuidad y el principio de primacía de la realidad, que justamente sirven de fundamento jurídico sustancial para resolver la presente controversia y absolver el grado.

DECIMOQUINTO.- Que, *obiter dicta*, sin perjuicio de lo establecido en forma precedente, debe tenerse en cuenta que la doctrina jurisprudencial de la Sentencia del Tribunal

Constitucional número 3818-2009-PA/TC y los numerosos pronunciamientos análogos, sólo determina, resuelve o establece, a partir de la incontrovertible constitucionalidad del CAS, ratificada con efecto *erga omnes*, en la Sentencia del Tribunal Constitucional número 002-2010-PI/TC, la imposibilidad de otorgar tutela restitutoria (reposición) derivada de un CAS válidamente suscrito; sin embargo, la indicada doctrina jurisprudencial **no se ha pronunciado sobre la desnaturalización de la contratación de servicios previa o anterior a la suscripción, sin solución de continuidad, del CAS**. Así lo reitera el Tribunal Constitucional en el fundamento 8 de la Sentencia del Tribunal Constitucional número 3818-2009-PA/TC, cuando enfatiza:

“Conforme hemos precisado en los fundamentos precedentes, no corresponde analizar en el presente proceso (remarcado nuestro) si con anterioridad a la suscripción del contrato administrativo de servicios, los contratos que suscribió el demandante fueron desnaturalizados”.

En efecto, esta sentencia del Tribunal Constitucional no se pronuncia sobre la desnaturalización del CAS con motivo de que en forma previa y anterior haya podido existir un supuesto de desnaturalización de la contratación anterior (servicios no personales o locación de servicios), en tanto considera que en dicho proceso constitucional no corresponde evaluar *“si con anterioridad a la suscripción del contrato administrativo de servicios, los contratos que suscribió el demandante fueron desnaturalizados” (es de advertir, que el Tribunal Constitucional recién se pronunció sobre la desnaturalización del CAS y de la contratación precedente de locación de servicios en la acotada Sentencia recaída en el Expediente 01154-2011-PA/TC)*.

DECIMOSEXTO.- Que, esto nos permite concluir categóricamente que el Supremo Intérprete de la Constitución no ha sentado jurisprudencia sobre la legitimidad y licitud del pase de un contrato de trabajo a plazo indeterminado del régimen laboral del Decreto Legislativo 728 a un contrato CAS, sin solución de continuidad. Esto significa que no estamos ante un caso igual y que en el presente proceso -que no es un proceso urgente sino un proceso de conocimiento y por tanto de cognición plena- sí es posible entrar a analizar la licitud o eventual ilicitud de la contratación civil previa a la suscripción de la contratación CAS, sus consecuencias jurídico-laborales y la validez de los contratos CAS, sin que ello implique entrar en contradicción con la jurisprudencia del Tribunal Constitucional antes reseñada. Por el contrario, en el presente proceso cabe realizar tal discernimiento porque forma parte indisoluble del *cuadro fáctico* planteado en la demanda (*el actor en forma expresa a fojas 44 ha alegado que “Laboro para la demandada desde 18 de marzo de 1997 hasta la fecha como operador de equipo pesado, haciendo presente que solo reclama sus beneficios sociales a partir de junio de 2001 (...) en un principio bajo modalidad de locación de servicios no personales (SNP). Luego, a partir del 29 de junio de 2008 se me contrató mediante los denominados Contratos Administrativos de Servicios (CAS), los que resultan distorsionados e inválidos para mi caso tal como se explica más adelante.”*). Siendo esto así, el núcleo de discernimiento de este proceso de conocimiento laboral, se remonta a antes de la suscripción de los contratos CAS, a la etapa en que se alega la desnaturalización de la contratación civil, vale decir, la existencia de un contrato de trabajo sujeto al régimen laboral privado, a plazo indeterminado. Esto significa que estamos juzgando hechos diferentes a los del precedente 3818-2009-PA/TC. En este pronunciamiento -y en otros similares-, el Tribunal Constitucional ha concluido que el vencimiento del plazo de un contrato CAS (que es constitucional) pero sobre el cual no pesa ninguna causal de invalidez, extingue el contrato CAS sin posibilidades restitutorias, sino únicamente resarcitorias, mientras que en el presente proceso los hechos sometidos a controversia exigen al órgano jurisdiccional laboral analizar la contratación civil de locación de servicios, su desnaturalización (como ya se ha hecho), y en tal contexto analizar la validez de la suscripción del CAS y a partir de esas premisas juzgar la existencia de saldos

deudores por beneficios sociales, pero no en el contexto de un contrato CAS válido sino en el contexto de una relación laboral a plazo indeterminado del régimen laboral privado, por desnaturalización de la contratación civil fraudulentamente utilizada.

DECIMOSÉPTIMO.- Que, en cuanto a la invalidez de la contratación CAS, este órgano jurisdiccional encuentra viciado el consentimiento del demandante, dado que la firma del contrato CAS, a partir del 29 de junio del año 2008, señaladamente se produjo ante la necesidad de seguir contando con un puesto de trabajo, frente a cuya circunstancia, el actor no tuvo más opción que firmar la nueva modalidad contractual, no obstante ser menos ventajosa que la situación laboral que ya había incorporado a su patrimonio subjetivo de derechos -un contrato de trabajo a plazo indeterminado sujeto al régimen laboral de la actividad privada-. En este sentido, debe anotarse que con los contratos administrativos que obran en autos, específicamente del contrato de fojas 220, y las alegaciones de las partes, se acredita que **la suscripción de la contratación CAS se realizó sin solución en la continuidad de los servicios** que, a la fecha de dicha suscripción, tenía indiscutible naturaleza laboral en el marco de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, en aplicación del artículo 4 de la LPCL, ya citado, en concordancia con lo prescrito en el artículo 23.2 de la NLPT. En tales condiciones, esta mutación peyorativa de su situación contractual, resulta inválida porque supone claramente que su manifestación de voluntad estuvo viciada, pues no gozó de libertad real para decidir el cambio de modalidad contractual, *adhiriéndose* a un contrato impuesto por su empleador, quien, por el solo hecho de serlo, ya supone una situación de desigualdad o asimetría contractual, ampliamente reconocida por la doctrina y jurisprudencia laborales, a cuya situación injusta debe agregarse el hecho -en modo alguno baladí- de que ese empleador es el propio Estado, con lo cual el desequilibrio contractual se ahonda mucho más. **Estas conclusiones jurisdiccionales tienen su correlato probatorio** en lo alegado expresamente por el actor en el escrito de demanda a fojas 44 y expresamente acotado en la considerativa precedente; también se puede establecer tal necesidad de preservar el puesto de trabajo y de no tener una libertad real para decidir los términos de su contratación. De igual forma en el marco doctrinario relacionado al ejercicio por el empleador del *ius variandi abusivo* se ha señalado en relación a la afectación de la manifestación de voluntad del trabajador por no existir libertad de decisión, Orlando Gomes, citado por Raúl Saco Barrios⁹, indica que:

“Subordinado como se encuentra al empleador, no está (el trabajador) en condiciones de manifestar libremente su voluntad. Consecuentemente, concordará muchas veces con la alteración propuesta por la otra parte, por el justo temor de la desocupación. Dará el consentimiento, pero sin espontaneidad. No sería justo, pues, que la ley prestase validez a un acuerdo de esa naturaleza. (...) Será nula la alteración aunque el empleado consiente del perjuicio que le causa, se avenga a aceptarla”

Por otra parte, Américo Pla, al analizar el principio de irrenunciabilidad, establece que también es parte de la fundamentación de este principio, no sólo lo concerniente al índole de las normas ni de su importancia social (vinculado al orden público y que explicaremos más adelante), sino que está referida a los vicios del consentimiento presuntos o reales; así citando a De la Villa señala que

*“...la prohibición de la renuncia ha de conectarse así al propio hecho de la subordinación, estimando que en tales circunstancias la renuncia puede no ser un acto libre. Se parte de la presunción de que el trabajador que renuncia a los beneficios legales actúa por falta de libertad, forzado a ello por la situación preeminente que ocupa el empleador en la vida social”.*¹⁰

⁹ SACO BARRIOS, Raúl: Jus Variandi. Modificaciones Unilaterales a la forma y modalidades de la prestación laboral.

¹⁰ PLARODRIGUEZ, Américo: Los Principios del Derecho del Trabajo. Ediciones Depalma. Buenos Aires 1998. Página 137.

DECIMOCTAVO.- Que, por consiguiente, en el presente caso, según los hechos que se acaban de analizar, la suscripción por el actor de un contrato CAS, resulta inválido por vicio de la voluntad del trabajador y vulneración de norma taxativa de orden público (además de configurarse vicio en las modalidades contractuales empleadas por fraude a la ley), pues, pese a gozar a esa fecha de un contrato a plazo indeterminado, frente al cual no se había producido ninguna causal de extinción, conforme al artículo 16, de la LPCL, la parte demandante fue conminada a suscribir un contrato de trabajo, que si bien es cierto es constitucional, según interpretación *erga omnes* del Tribunal Constitucional, consagra un repertorio de derechos significativamente menor que el contrato de trabajo tipo o a plazo indeterminado, que el actor había incorporado a su patrimonio de derechos subjetivos. Aún más, estamos pues ante un contrato con vicios en su estructura o conformación que lo convierte en inválido, según lo prevé también el artículo V del Título Preliminar del Código Civil, el cual sanciona con invalidez el acto jurídico que infringe el orden público, en este caso representado por el estatuto protector que irradia el artículo 4 de la LPCL, ya citado. En efecto, teniendo en cuenta que conforme lo señala el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente número 3283-2003-AA,

“El orden público es el conjunto de valores, principios y pautas de comportamiento político, económico y cultural en sentido lato, cuyo propósito es la conservación y adecuado desenvolvimiento de la vida coexistencial. En tal sentido, consolida la pluralidad de creencias, intereses y prácticas comunitarias orientadas hacia un mismo fin: la realización social de los miembros de un Estado. El orden público alude a lo básico y fundamental para la vida en comunidad, razón por la cual se constituye en el basamento para la organización y estructuración de la sociedad.

En el ámbito laboral se destaca el denominado orden público laboral, que como bien lo ha establecido el mismo Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el proceso de inconstitucionalidad, Expediente número 008-2005-PI/TC, en cuyo fundamento 24 deja claramente establecido que **la irrenunciabilidad de los derechos laborales contenidos en normas taxativas que, como tales, son de orden público y tutelares de la parte más débil de la relación laboral (el trabajador), implica que toda renuncia a dichos derechos sería nula y sin efecto legal alguno de conformidad con lo establecido en el artículo V del Título Preliminar del Código Civil**; así tenemos:

*“Hace referencia a la **regla de no revocabilidad e irrenunciabilidad de los derechos reconocidos al trabajador por la Constitución y la ley**. Al respecto, es preciso considerar que también tienen la condición de irrenunciables los derechos reconocidos por los tratados de Derechos Humanos, toda vez que estos constituyen el estándar mínimo de derechos que los Estados se obligan a garantizar a sus ciudadanos (...).*

*En ese sentido, **de conformidad con lo establecido en el artículo V del Título Preliminar del Código Civil, la renuncia a dichos derechos sería nula y sin efecto legal alguno.***

(...)

Por otro lado, debe precisarse que un derecho de naturaleza laboral puede provenir de una norma dispositiva o taxativa. En ese contexto, la irrenunciabilidad es sólo operativa en el caso de la segunda.

(...)

la norma taxativa es aquella que ordena y dispone sin tomar en cuenta la voluntad de los sujetos de la relación laboral. En ese ámbito, el trabajador no puede “despojarse”, permutar o renunciar a los beneficios, facultades o atribuciones que le concede la norma.

Javier Neves Mujica [Introducción al derecho laboral. Lima: Fondo Editorial de la PUCP, 2003, p. 103] manifiesta que **el principio de irrenunciabilidad de derechos es justamente el que prohíbe que los actos de disposición del trabajador, como titular de un derecho, recaigan sobre normas taxativas, y sanciona con la invalidez la transgresión de esta pauta basilar.**

La irrenunciabilidad de los derechos laborales proviene y se sujeta al ámbito de las normas taxativas que, por tales, son de orden público y con vocación tuitiva a la parte más débil de la relación laboral. Es conveniente consignar que una norma jurídica puede contener dentro de su texto, partes taxativas y dispositivas.
(...)." (lo resaltado en negritas es nuestro)

Al respecto, debe recordarse que el artículo V del Título Preliminar del Código Civil establece que "Es nulo el acto jurídico contrario a las leyes que interesan al orden público o a las buenas costumbres."; mientras que el artículo 219, inciso 8, del mismo Código Sustantivo establece que "El acto jurídico es nulo: (...) En el caso del artículo V del Título Preliminar, salvo que la ley establezca sanción diversa."; y en concordancia con estas normas, el artículo 220 del Código Civil establece que "La nulidad a que se refiere el artículo 219 (...) Puede ser declarada de oficio por el juez cuando resulte manifiesta." Es decir, estas normas regulan la invalidez del contrato en general en el caso que el mismo sea contrario al orden público o a las buenas costumbres; de allí que siendo una norma de orden público laboral la contenida en el artículo 4º de la LPCL, en cuanto establece que "En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado." y que está bajo el amparo constitucional del artículo 26 de la Constitución en cuanto consagra que "En la relación laboral se respetan los siguientes principios: (...) 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley."; es evidente que allí donde en la realidad exista un verdadero contrato de trabajo de duración indeterminada, no será posible que el trabajador renuncie o se "despoje" de los beneficios y marco protector que le brinda estar sujeto a un contrato de trabajo dentro del régimen laboral de la actividad privada por otras modalidades contractuales claramente desventajosas. No debe perderse de vista que la celebración de contratos de locación de servicios o de contratos administrativos de servicios constituyen una degradación de la contratación laboral subyacente a efectos de lograr en base a la invocación de la normatividad civil o del contrato administrativo de servicios eludir la prohibición constitucional de la irrenunciabilidad de los derechos reconocidos por la constitución y la ley – de carácter taxativo - a favor del trabajador, en particular evadir la aplicación de las normas laborales a las que tiene derecho el trabajador con motivo de la existencia de un contrato de trabajo de duración indeterminada dentro del régimen laboral de la actividad privada; es decir se usan modalidades contractuales lícitas para contravenir el orden público laboral.

DECIMONOVENO.- Que, no obstante lo anterior, debe hacerse las siguientes precisiones, **respecto del régimen laboral del actor**, el artículo 52 de la derogada Ley Orgánica de Municipalidades, Ley número 23853, vigente desde el 09 de Junio de 1984, establecía que los "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"; siendo modificado por el Artículo Único de la Ley número 27469, que entró en vigencia desde el 02 de Junio de 2001, en el sentido que "(...) 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"; y, el artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades, aprobada por la Ley número 27972, vigente desde el 28 de Mayo de 2003, recoge el texto de la normativa anterior; por lo tanto, dado que las labores de División de Obras y Equipo Mecánico en el área de Planeamiento

Urbano que realiza el accionante se condicen con las labores de un obrero, en atención a la normatividad antes referida, el régimen laboral al que se encontraba adscrito desde su fecha de inicio de labores en el año 2005, es el régimen de la actividad privada. De igual modo, a modo de precisión también, **lo relativo a la necesidad de concurso para ingresar a la carrera administrativa**, debe señalarse que a partir de junio de 2001, en virtud de las normas arriba señaladas, el personal obrero de las municipalidades está comprendido dentro del régimen laboral de la actividad privada, con lo que coexisten a partir de esta fecha dos regímenes laborales, el público y el privado, y el personal que está sujeto al régimen laboral de la actividad privada se sujeta necesariamente a lo establecido por la LPCL, sin que esta norma establezca como requisito para la contratación del trabajador o para establecer la naturaleza de la contratación que deba acceder al cargo para el que es contratado mediante concurso de méritos; en efecto, el artículo 4 de dicha norma legal establece que “...*El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece...*”, lo que implica que mientras no se haya celebrado un contrato de trabajo sujeto a modalidad y conforme a los requisitos establecidos por los artículos 72 y 73 de la LPCL, estaremos ante un contrato de trabajo de duración indeterminada, es decir, en la condición de permanente; esto no significa que la empleadora no pueda establecer como un elemento de evaluación para el acceso a un cargo dentro del régimen laboral de la actividad privada que sea a través de un concurso en tanto al empleador le corresponde determinar si el trabajador a contratar o contratado reúne el perfil funcional requerido para desempeñar el cargo a asignarse o asignado, por lo que el concurso se constituye en un mecanismo de selección de personal o de verificación de la calificación del trabajador para el cargo sin que ello implique un proceso de acceso a la carrera administrativa bajo los alcances del Decreto Legislativo número 276 y la Ley número 28175 (Ley Marco del Empleo Público) en tanto son regímenes laborales distintos. En tal sentido, estos extremos impugnatorios de la demandada deben desestimarse, por cuanto, como ya se indicó, resultan contradictorios con la política de contratación de la entidad demandada, en tanto la situación dispar ya ha sido generada por la propia entidad, al utilizar en forma fraudulenta contratación de naturaleza civil y administrativa de servicios, cuando en realidad siempre existió un contrato de trabajo a plazo indeterminado, como en su momento lo reconoció la misma demandada al expedir la Resolución de Alcaldía número 992-2006-MDE, de fecha 26 de Julio de 2006, en la que se decide “*regular la situación labora de los servidores contratados*” haciéndoles firmar contrato por funcionamiento; sin embargo, no se ha acreditado en autos que en virtud a esta última modalidad contractual se haya mejorado la situación del demandante reconociéndole sus derechos laborales conforme al Decreto Legislativo 728.

VIGÉSIMO.- Que, ahora bien, habiéndose acreditado la existencia de una relación laboral entre las partes, corresponde absolver el cuestionamiento respecto al **reintegro de remuneraciones por trato salarial desigual**; conforme se advierte del escrito impugnatorio, la demandada argumenta que no corresponde amparar dicha pretensión por cuanto el actor estuvo sujeto al régimen de prestación de servicios regulado por el artículo 1764 del Código Civil. Al respecto, debe indicarse que la sola circunstancia de la *precariedad* de la contratación a la que fue sometido el demandante -contratos de locación de servicios o de servicios no personales-, cuya desnaturalización ha sido advertida jurisdiccionalmente, no es *razón suficiente* para justificar tal trato remunerativo *desigual*, pues como se ha señalado antes, el contrato formalmente celebrado entre las partes ha servido como una cobertura ilícita y fraudulenta (contrato *máscara*) con la que se ha pretendido encubrir una auténtica relación laboral, en la cual rige plenamente lo dispuesto por el artículo 23 de la Constitución del Estado, cuando señala que “*ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador*”; por lo tanto, la

demandada estaba obligada a aplicar al accionante un trato remunerativo igualitario, máxime si el trabajador de comparación Santos Victoriano Nunja Vera (a que se refiere la copia de planillas de fojas 40-41), se trata de trabajador obrero que ha desempeñado similares funciones a las desempeñadas por el accionante (operador de maquinaria pesada); en caso contrario, se encuentra **obligada a justificar objetiva y razonablemente los motivos de tratamiento diferenciado que le profirió**; sin que, en el supuesto analizado y a lo largo de todo el *íter* procesal, la entidad demandada haya expresado y acreditado dichas motivaciones, incumpliendo con la carga probatoria impuesta por el artículo 23.4 de la NLPT, que impone al empleador demandado, la carga de la prueba del cumplimiento de sus obligaciones laborales.

VIGÉSIMO PRIMERO.- Sobre el particular, no cabe duda que el principio derecho de igualdad de trato y de no discriminación -también en materia remunerativa- irradia sus efectos al contrato de trabajo bajo la forma de obligación legal y también contractual; vale decir, este derecho del trabajador tiene, correlativamente, la calidad de *obligación* para el empleador; desde esta perspectiva, desde el punto de vista procesal, una correcta administración de la regla de juicio nos lleva a estimar que atañe a la demandada descargar la ausencia de trato discriminatorio, vale decir, tiene la carga de la prueba de que el trato diferenciado en materia remunerativa, administrado al actor, con relación a otro *operador de equipo pesado* -específicamente, el trabajador Santos Victoriano Nunja Vera- encuentra sustento en criterios **razonables y objetivos**. En autos, como se ha dicho, no existe alegación y menos probanza a este respecto.

VIGÉSIMO SEGUNDO.- De igual manera, se ampara también el *quantum* determinado en la recurrida respecto a la pretensión de reintegro de remuneraciones (S/. 58,511.15), toda vez que la demandada no ha cuestionado en modo alguno los montos remunerativos determinados en la sentencia apelada como remuneración del trabajador en comparación (ver columnas segunda y tercera del cuadro liquidatorio insertado en el noveno considerando de la recurrida), así como los montos tenidos en cuenta como remuneración percibida por el accionante (cuarta columna del indicado cuadro liquidatorio).

VIGÉSIMO TERCERO.- Que, *en cuanto a los derechos laborales amparados en la recurrida*, habiéndose determinado la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y contratos administrativos de servicios, lo resuelto en la sentencia apelada resulta correcto, no siendo atendible el fundamento de la apelación en este extremo, máxime si la demandada no ha satisfecho su carga probatoria respecto del pago, conforme el artículo 23 inciso 4 literal a) de la NLPT; por consiguiente, también se confirma el *quantum* ordenado pagar.

POR ESTOS FUNDAMENTOS:

CONFIRMARON la **Sentencia (Resolución número SEIS)**, de fojas 312-333, de fecha 04 de junio de 2014, que declara FUNDADA la demanda interpuesta por don A., contra la B., sobre pago de beneficios sociales; en consecuencia, **ORDENARON** se RECONOZCA al demandante como trabajador a plazo indeterminado perteneciente al Decreto Legislativo 728, desde el 02 de junio de 2001 hasta la actualidad, debiendo inscribirlo en la planilla única de pago de trabajadores obreros permanentes; de igual forma **ORDENARON** que la demandada pague a favor del demandante la suma de **S/.185,799.25 (CIENTO OCHENTA Y CINCO MIL SETECIENTOS NOVENTA Y NUEVE Y 25/100 NUEVOS SOLES)** por concepto de reintegro de remuneraciones por trato desigual, pago de horas extras, pago de asignación familiar, pago de la asignación por escolaridad, pago de gratificaciones no pagadas, pago de vacaciones no gozadas, más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia; asimismo, **ORDENARON** que la demandada DEPOSITE la suma de **S/. 22,648.86**

(VEINTIDÓS MIL SEISCIENTOS CUARENTA Y OCHO Y 86/100 NUEVOS SOLES)
por compensación por tiempo de servicios; **la confirmaron** en lo demás que contiene, y **DISPUSIERON** devolver los actuados al Juzgado Mixto del Módulo Básico de Justicia del Distrito de La Esperanza.- **JUEZ SUPERIOR PONENTE – (...) (...) (...)**

ANEXO 2: DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE E INDICADORES

Aplica sentencia de primera 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">PARTE EXPOSITIVA</p>	<p align="center">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.</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?</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).</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.</i></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></p>
			<p align="center">Postura de las partes</p>	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante.</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado.</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes.</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver.</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></p>
				<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es).</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realizó el análisis</i></p>

PARTE CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p><i>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></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></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></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></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, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i></p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i></p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i></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></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></p>
		<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. <i>(Es completa) Si cumple</i></p> <p>2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas <i>(No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado)</i></p>

		PARTE RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. 4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente.</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></p>
			Descripción de la decisión	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena.</p> <p>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. 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. 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></p>

Aplica sentencia de segunda instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	CALIDAD DE LA SENTENCIA	EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver.</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i></p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i></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></p>
			Postura de las partes	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda).</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. 3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta.</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</p>

			<p>explicita el silencio o inactividad procesal.</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></p>
	CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i></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></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></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></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></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, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y</i></p>

			<p>legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</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)</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).</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).</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).</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)</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).</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones</p>

			ofrecidas).
		Descripción de la decisión	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena.</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</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.</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></p>

**ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
(Lista de cotejo)**

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

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

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

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

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

1.2. Postura de las partes

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

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

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

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

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

1. 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. No cumple

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

2.4. Descripción de la decisión

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

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

3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple

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

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

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

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

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

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

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

1.2. Postura de las partes

1. Evidencia *el objeto de la impugnación/o la consulta* (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple/No cumple

2. *Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta.* Si cumple/No cumple

3. Evidencia *la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta.* Si cumple/No cumple

4. Evidencia *la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal.* Si cumple/No cumple

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

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

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

2. *Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de*

la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez). **Si cumple/No cumple**

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

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

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

2.2. Motivación del derecho

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

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

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

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

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

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ en la adhesión / o los fines de la consulta (según corresponda). (Es completa) **Si cumple/No cumple**

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

3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones

introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple /No cumple

4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. 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: PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN, ORGANIZACIÓN, CALIFICACIÓN DE DATOS Y DETERMINACIÓN DE LA VARIABLE

1. CUESTIONES PREVIAS

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

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

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

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

5. Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.
6. Para asegurar la objetividad de la medición, en cada sub dimensión se ha previsto 5 parámetros, que son criterios o indicadores de calidad, extraídos indistintamente de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia los cuales se registran en la lista de cotejo.
7. **De los niveles de calificación:** la calidad de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio se califica en 5 niveles que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta, respectivamente.
8. **Calificación:**
 - 8.1. De los parámetros: el hallazgo o inexistencia de un parámetro, en el texto de la sentencia en estudio, se califica con las expresiones: si cumple y no cumple
 - 8.2. De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.
 - 8.3. De las dimensiones: se determina en función a la calidad de las sub dimensiones, que presenta.
 - 8.4. De la variable: se determina en función a la calidad de las dimensiones
9. **Recomendaciones:**
 - 9.1. Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 2.

- 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	Valor (referencial)	Calificación de calidad
---	---------------------	-------------------------

dimensión		
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	Nombre de la sub dimensión		X				7	[9 - 10]	Muy Alta
								[7 - 8]	Alta
	Nombre de la sub					X		[5 - 6]	Mediana

la dimensión: ...	dimensión						[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 2), 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 2)

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 2), 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 2.

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]	
Calid	b	Introducción			X			[9 - 10]	Muy alta					
					X			[7 - 8]	Alta					

	Postura de las partes						7	[5 - 6]	Mediana	30	
								[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 2

ANEXO 5. CUADROS DESCRIPTIVOS DE LA OBTENCIÓN DE RESULTADOS DE LA CALIDAD DE LAS SENTENCIAS

Anexo 5.1: calidad de la parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes - Sentencia de primera instancia sobre pago de beneficios sociales

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	<p>EXPEDIENTE N° : 00012-2013-0-1618-JM-LA-01 MATERIA: PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES DEMANDANTE: A. DEMANDADA : B - Procurador Público (...) JUEZ : (...) ESPECIALISTA: (...) <u>SENTENCIA</u> RESOLUCION NÚMERO: SEIS La Esperanza, cuatro de junio del año dos mil catorce.</p> <p>VISTOS, Resulta de autos que de folios cuarenta y tres a sesenta y nueve, don A., recurre a este órgano jurisdiccional demandando Reintegro de Remuneraciones y Pago de Beneficios Sociales, acción que la dirige contra la B., formulando el siguiente Petitorio: Reintegro de Remuneraciones por trato salarial desigual, Pago de Horas Extras; Pago de Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad,</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> 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 sentenciar. Si cumple</i> 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								10	

<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>Pago de Vacaciones No Gozadas, Pago de la Asignación Familiar, Pago de la Asignación por Escolaridad y Depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios, más intereses legales, y se reconozca el 25% de la suma establecida en sentencia por concepto de honorarios profesionales.</p> <p>La demanda ha sido admitida por auto de folios 70 a 71, citándose para audiencia de conciliación respectiva. En su escrito de demanda, el demandante expone lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Que, labora para la demandada desde el 18 de marzo de 1997 hasta la fecha, desempeñándose desde el inicio como Operador de Equipo Pesado. En un principio se le contrató bajo la modalidad de locación de Servicios No Personales; luego, a partir del 29 de junio del 2008 se le contrató mediante los denominados Contratos Administrativos de Servicios (CAS), los que resultan distorsionados e inválidos para su caso. • Que, se le contrató por supuesta Locación de Servicios No Personales, pero en el fondo no se trataban más que de verdaderos contratos de trabajo con sus típicas notas características como la prestación personal, la subordinación y la remuneración. Que, en su calidad de verdadero trabajador, siempre se ha desempeñado de manera personal, como persona natural y no como persona jurídica, sin que se haya valido de otras personas o dependientes a su cargo, ni menos que haya transferido sus funciones a un tercero. Que, la demandada le asignó las funciones de conductor de maquinaria pesada, debiendo acatar las órdenes de superiores jerárquicos como llamadas de atención, fijación de horario de trabajo, citaciones, que se le daban 	<p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>					X						
---	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--

	<p>a través de sendos memorandos. Asimismo, se le hacía citaciones con carácter obligatorio al izamiento del Pabellón Nacional, y debía firmar ingreso y salida de asistencia; todo lo cual evidencia alega que estuvo sujeto a subordinación por parte de la empleadora, como elemento esencial de toda relación laboral, más aún cuando la limpieza pública y el mantenimiento de las áreas verdes constituye una actividad inherente y propia de la entidad demandada que implica la prestación continua y permanente del servicio de ornato de la ciudad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Que, por su trabajo le han venido cancelando una remuneración de periodicidad mensual, aunque era inequitativa y discriminatoria. Que, en consecuencia, y en virtud del Principio de la Primacía de la Realidad señala debe entenderse que en el presente caso ha existido una verdadera relación laboral. • Que, respecto de la Contratación Administrativa de Servicios (CAS), refiere que estos se suscribieron con posterioridad al mes de junio del 2008, y que si viene siendo contratado desde antes de julio 2008 mediante contratos de servicios no personales, que en la realidad eran verdaderos contrato de trabajo, entonces, en la práctica actuaba como un verdadero trabajador sujeto al régimen laboral privado por ser éste el régimen laboral de los obreros municipales, el mismo que establece beneficios como CTS, Gratificaciones, Vacaciones de 30 días, estabilidad, etc. Que, sin embargo, se le hizo suscribir un nuevo contrato CAS que desconoce o recorta los beneficios inherentes del régimen laboral primigenio. Que, existe vulneración o fraude a la ley cuando recurriéndose a un tipo contractual de incuestionable legalidad se 												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>busca un fin prohibido por una norma imperativa. Que, en su caso, la celebración del nuevo tipo de contrato CAS, en rigor, implica renuncia a los derechos reconocidos por ley, por lo que según sostiene existe la ilicitud en tanto comportamiento proscrito por norma imperativa de rango constitucional.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Que, la demandada le ha dado un trato remunerativo desigual y discriminatorio, puesto que han venido pagándole una remuneración menor (S/. 600.00, S/. 700.00; y, últimamente S/. 1,200.00) pese a que ha venido desempeñándose, como trabajador en calidad de operador de maquinaria pesada al igual que otros compañeros de trabajo a quienes en su respectiva oportunidad se les pagaba una suma mayor que bordea ahora en los S/. 1,600.00 nuevos soles mensuales. • Que desde que ingresó a laborar para la demandada hasta la actualidad ha venido laborando en horario superior a las 08 horas diarias, trabajando así en jornadas de 10, 11, 12 y más horas diarias. Que durante toda su jornada estaba bajo control directo por parte del responsable del área de maquinaria y equipo, además de estar bajo la permanente supervisión. • Que, la empleadora demandada no le ha cancelado la Compensación por Tiempo de Servicios. No le ha otorgado vacaciones ni le ha cancelado por su no goce. Tampoco le ha pagado sus Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad; por lo que señala es legal que le cancele dichos conceptos en base a la remuneración justa y equitativa que realmente le correspondió percibir. 												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<ul style="list-style-type: none"> • Que, al haberse desempeñado como trabajador de operador de maquinaria pesada desde el inicio de su relación laboral, la demandada no le ha cancelado por dicho período la Asignación Familiar, que le corresponde a este tipo de trabajadores según la normatividad que invoca, debido a que cuenta con carga familiar. • Refiere además que por todo su récord laboral la demandada no ha cumplido con pagarle la asignación por escolaridad otorgada a los funcionarios servidores y obreros de las reparticiones públicas, dispuesta por los respectivos decretos supremos en los años 2002, 2003 y Leyes Anuales de Presupuesto del 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011 y 2012, debiendo ordenarse su pago. • Fundamenta jurídicamente la demanda y ofrece sus medios probatorios. <p>CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA: La entidad emplazada contesta la demanda mediante escrito corriente de fojas 287-292, solicitando se declare infundada la demanda, manifestando lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Que, es verdad que el demandante viene prestando servicios a la comuna edil, desde el 18 de marzo de 1997 mediante contrato de Locación de Servicios no Personales, y luego a partir del 29 de junio del 2008 mediante Contratos Administrativos de Servicios. Que, en ningún momento se han desnaturalizado los contratos de locación de servicios. Que, por la propia naturaleza de su función como Operador de Maquinaria Pesada, la prestación de sus servicios debía ser personales como persona natural y no como persona jurídica, lo 												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>que no significa que haya existido relación laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Que, el demandante no ingresó a laborar bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 por cuanto no ingresó por concurso público. Tampoco ingresó bajo el régimen privado sujeto al Decreto Legislativo N° 728 sino mediante Contrato de Locación de Servicios. Que, no es verdad que sus pagos eran remuneraciones sino retribuciones económicas. • Que, si el demandante no estuvo de acuerdo con su contraprestación económica plasmada en sus contratos de locación de servicios, simplemente no debió suscribir dichos contratos por cuanto, <i>contrario sensu</i>, si los suscribió es evidente y claro que estuvo totalmente de acuerdo con los contratos y con la retribución económica plasmada en los mismos, por lo que resulta absurdo que se hable de trato salarial desigual y que pretenda el reintegro de remuneraciones por cuanto tuvo contratos de Locación de servicios regulado por el Artículo 1764° del Código Civil, por lo que no le corresponde al demandante beneficio alguno. • Fundamenta jurídicamente la demanda y ofrece sus medios probatorios. <p>AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN: Según registro de audio video y acta de audiencia de conciliación realizada el 06 de junio del 2013, cuya acta de su propósito obra de fojas 293 a 294, al no existir conciliación sobre las pretensiones demandadas, se señalaron como pretensiones materia de juzgamiento las siguientes: Determinar si corresponde declarar la desnaturalización de los contratos de locación</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>de servicios y de los contratos administrativos de servicios celebrados entre el actor y la demandada desde el 02.06.2001 al 28.06.2008 y desde el 29.06.2008 al 31.12.2010, respectivamente, por tanto se declare la existencia de un vínculo laboral a plazo indeterminado durante dicho periodo, Reintegro de Remuneraciones por trato salarial desigual, Pago de Horas Extras; Pago de Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad, Pago de Vacaciones No Gozadas, Pago de la Asignación Familiar, Pago de la Asignación por Escolaridad y Depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios, Pago de Intereses Legales y Honorarios Profesionales.</p> <p>AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO: Con fecha 28 de mayo del 2014 se desarrolló la audiencia de juzgamiento, cuya acta de su propósito corre de folios 308 a 310 y CD ROM audio y video a folios 311, audiencia en la cual se ha apersonado la parte demandante como demandada, en donde los abogados de ambas partes expusieron los fundamentos de sus pretensiones, acto seguido se admitieron los medios probatorios respecto a los hechos necesitados de actuación probatoria, finalmente se actuaron las pruebas admitidas y oídos los alegatos de cierre se reservó el fallo correspondiente, disponiendo que la notificación de la sentencia, se hará para el día de la fecha; por lo que siendo su estado, se pasa a expedir la que corresponde;</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° **00012-2013-0-1618-JM-LA-01**

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

	<p>garantizada constitucionalmente, sobre la cual existe toda una regulación protectora del trabajador, como parte débil del vínculo laboral, sustento principal de las relaciones económicas.</p>	<p><i>no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</i></p>										
<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>2.2. Que, en ese contexto, la postulada desnaturalización de servicios, debe apreciarse dependiendo del ámbito jurídico en el cual se produce tal desnaturalización; de modo que si ésta ocurre en el ámbito de las relaciones laborales sometidas al derecho laboral propiamente (régimen laboral de la actividad privada), resultarán aplicables los principios del Derecho del Trabajo y la legislación de dicho régimen y el órgano jurisdiccional competente para conocer dicho conflicto de intereses será la justicia especializada del trabajo, conforme lo previsto por el artículo 2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley número 29497 pero, si – por el contrario – se verificara que la desnaturalización de los servicios se suscita en el ámbito del régimen estatutario de derecho público -Decreto Ley número 11377, Decreto Legislativo número 276 y normas complementarias-, en principio la competencia es atribuida, en forma exclusiva, a la jurisdicción contencioso administrativa, según el artículo 9 de Ley número 27584, artículo modificado por el artículo único de la Ley número 28531, publicada el 26 de Mayo de 2005; y, en consecuencia los principios y normas legales aplicables para resolver ese tipo de desnaturalización de servicios, deberán ser determinadas por distinta jurisdicción especializada a la nuestra.</p> <p>2.3. Que, finalmente, en el caso de autos, debe considerarse que los trabajadores que realicen labores propias de obreros al servicio de las municipalidades se sujetan al régimen laboral correspondiente al de la actividad privada de conformidad con la Ley número 27469 vigente desde el 02 de Junio de 2001 (ley que modifica el artículo 52° de la Ley número 23853, antigua Ley Orgánica de las Municipalidades). En conclusión, corresponde a este juzgado conocer del reclamo del actor y evaluar respecto de la posible desnaturalización de los contratos civiles por el período que va desde el 02 de junio del 2001 hacia adelante, según se postula en la demanda.</p>	<p><i>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</i></p> <p><i>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</i></p> <p><i>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</i></p> <p><i>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</i></p> <p><i>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.</i></p>					<p>X</p>					<p>20</p>

<p>TERCERO.- Que, ratificada la competencia por la materia de este juzgado para resolver la presente litis, se debe establecer, en primer lugar, la existencia o no del vínculo laboral entre las partes. Al respecto, el actor fundamenta su demanda en que fue contratado bajo la modalidad de locación de servicios, pero que en la práctica se trataban de verdaderos contratos de trabajo debido a la existencia de elementos esenciales que califican a toda relación laboral. Por su parte, la demandada señala que no es verdad que se haya tratado de un contrato de trabajo, por cuanto no hubo subordinación. Asimismo, la demandada ha señalado que el actor a partir del 29 de junio del 2008 labora mediante Contratos Administrativos de Servicios (CAS).</p> <p>Resolviendo este punto central de la controversia, y en lo que se refiere al primer período contractual del actor, es decir, bajo la modalidad de Locación de Servicios No Personales se debe puntualizar que el actor señala en su escrito de demanda que inició sus labores el 18 de marzo de 1997; sin embargo, solicita se declare la desnaturalización de los contratos de locación de servicios no personales desde el 02 de junio del 2001 al 28 de junio del 2008; así como, declare la invalidez de los contratos administrativos de servicios CAS correspondientes al periodo 29 de junio del 2008 al 31 de diciembre del 2010, fecha que es reconocida por la demandada en su escrito de contestación, por lo que estando a tales declaraciones, y a la constancia de folios 02, se tiene como fecha de ingreso del trabajador el 18 de marzo de 1997. Ahora bien, respecto de la alegada desnaturalización de los contratos de locación de servicios no personales, se debe señalar que acerca del Principio de Primacía de la Realidad, el Tribunal Constitucional ha señalado en la STC N° 03172-2011-PA/TC que <i>“En cuanto al principio de primacía de la realidad que es un elemento implícito en nuestro ordenamiento jurídico impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, el Tribunal Constitucional ha precisado en la STC N.º 1944-2002-AA/TC, que: “[...] en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a</i></p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>lo primero; es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”. Ya Ulpiano dijo en el Digesto “más vale lo hecho que lo escrito”. En tal sentido, se tiene que “el contrato de trabajo puede ser definido como un negocio jurídico por el cual un trabajador presta servicios personales por cuenta ajena en una relación de subordinación a cambio de una remuneración”¹¹ infiriéndose de ello que para comprobar la existencia de un contrato de trabajo corresponde verificar la concurrencia de tres elementos del referido contrato: la subordinación, la prestación personal de servicios y la remuneración; suponiendo el contrato de trabajo el establecimiento de una relación laboral permanente entre el empleador y el trabajador, en virtud de la cual éste último se obliga a prestar servicios en beneficio de aquél de manera diaria, continua y permanente, cumpliendo un horario de trabajo y acatando las órdenes que se le impartan; mientras que en el contrato de locación de servicios, la prestación de servicios se realiza en forma independiente, sin la presencia de subordinación o dependencia del contratado; esto es, el locador no está sujeto a horario alguno y realiza sus labores de modo autónomo sin seguir normas o directrices emanadas de su comitente, mucho menos el locador puede ser pasible de sanción disciplinaria por parte del comitente; definiendo nuestra legislación nacional dicho contrato en el artículo 1764 del Código Civil.</i></p> <p>CUARTO.- Si bien todo contrato de trabajo implica la concurrencia de los sus tres elementos esenciales, en el caso que nos ocupa debemos estar a lo que exige el nuevo régimen adjetivo establecido por la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, la que en su artículo 23.2 establece que acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario; por lo que siendo esto así, resulta ser un hecho probado por el demandante y que ha reconocido la demandada al señalar que debido a la propia naturaleza de labores de obrero la prestación de servicios del actor debían ser personales y</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

¹¹TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. Instituciones del Derecho Laboral. Gaceta Jurídica. 2da. Edic. 2005. Pág. 93.

<p>como persona natural más no como persona jurídica (punto 3.2 del pronunciamiento sobre hechos del escrito de contestación de demanda), por lo que así resulta ser un hecho cierto que el actor ha prestado servicios de manera personal para la demandada, por lo que encontrándose amparado el demandante por la presunción de laboralidad anteriormente reseñada, se concluye la existencia de un contrato de trabajo durante el período en que se le contrata por contratos de locación de servicios no personales. Por lo demás, se debe señalar que dicha posición queda reforzada cuando se verifica la concurrencia de subordinación laboral, pues el actor recibía indicaciones e instrucciones para la realización de sus labores como obrero según ha sido admitido por la demandada al reconocer que el actor por la propia naturaleza de su labor tenía una hoja de ruta y un horario de trabajo (Ítem III, punto segundo del escrito de contestación de demanda). Por lo demás, se aprecia que el actor recibía indicaciones y órdenes de trabajo mediante sendas cartas y memorandos corrientes de folios 04-09, así como se le convocaba con carácter obligatorio al acto cívico del izamiento del Pabellón Nacional según cartas de folios 10-12; estaba obligado a dar cuenta de sus labores según informes de folios 20-22, y debía registrar asistencia según tarjetas de control de fojas 23 y las de fojas 84 a 96 (ofrecidas por la propia demandada); todo lo cual revela inequívocamente subordinación que es la característica propia, exclusiva y determinante del contrato de trabajo. El otro elemento, la remuneración, que es un derecho prioritario constitucionalmente reconocido y que consiste en la contraprestación a cargo del empleador por el servicio prestado por el trabajador, se verifica de los propios contratos de locación de servicios de folios 129-191 en cuya cláusulas se establece un pago como contraprestación el mismo que es de carácter permanente y con periodicidad mensual, todo lo cual demuestra objetivamente que en el caso del actor ha habido una desnaturalización de los contratos de locación de servicios celebrados y, por tanto, se establece que entre el período 02 de junio del 2002 al 28 de junio del 2008 (conforme así se ha peticionado en la demanda) ha existido un real contrato de trabajo a plazo indeterminado.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>QUINTO.- Ahora bien, en relación al segundo período contractual, comprendido entre el 29 de junio del 2008 al 31 de diciembre del 2010 (fecha de liquidación en la demanda) durante el cual la demandada señala que el actor ha prestado servicios mediante Contratos Administrativos de Servicios (CAS) obrantes de folios 190-220 y que son regulados por el Decreto Legislativo 1057, se debe señalar que la parte demandante reconoce dicho tipo de contratación pero cuestiona la validez de su celebración, alegando en su escrito de demanda y en los alegatos de apertura en la Audiencia de Juzgamiento que en el caso concreto del actor resultan nulos por cuanto se hizo suscribir luego que el trabajador en la práctica por el principio de primacía de la realidad ya se encontraba sujeto a un contrato de trabajo a plazo indeterminado, por lo que no se le podía hacer suscribir un contrato que desmejore su situación laboral debido al recorte de derechos laborales pertenecientes al régimen laboral primigenio (Min. 4:39). Al respecto se debe señalar que si bien el Tribunal Constitucional ha declarado la plena constitucionalidad de este tipo de contratación mediante sentencia recaída en el Exp. 0002-2010-PI/TC, por el cual se calificó a este régimen como uno especial de naturaleza laboral, no es menos cierto que en el caso de autos debe analizarse la situación legal del actor que inició su relación laboral con la demandada antes de la entrada en vigor del régimen CAS, ello a fin de poder establecerse si con la celebración de los contratos CAS se extinguió el régimen laboral privado al que estuvo sujeto el actor en la realidad o si este régimen se proyecta en el tiempo más allá de la suscripción de estos últimos.</p> <p>Para resolver esta controversia se deben tomar en cuenta principios rectores que informan al Derecho Laboral como el principio Protector e <i>Indubio pro Operario</i>, especialmente el Principio de Irrenunciabilidad de Derechos, recogido en el artículo 26, numeral 2, de la Constitución Política del Estado, en virtud del cual ninguna persona puede desprenderse de sus derechos inherentes a su condición de trabajador. Y no se puede justificar la renuncia de derechos laborales por cuanto</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>desde ningún punto de vista, ni aun cuando fuera la propia y libre decisión del trabajador, puede validarse en el presente caso el sometimiento a un nuevo régimen laboral que descienda sus condiciones laborales. La Corte Suprema de Justicia en la CASACION N° 290-2004 LIMA, publicada el 1 de agosto del 2006, y en la CASACION N° 2298-2004 LIMA, publicada el 31 de agosto del 2007, ha dejado establecido que <i>“la Constitución protege al trabajador aún respecto de sus propios actos cuando pretenda renunciar a los derechos y beneficios que por mandato constitucional y legal le corresponden, con mayor razón este ámbito de protección adquiere especial relevancia cuando se trata afectaciones provenientes de un extraneus”</i> Y el Tribunal Constitucional¹² ha señalado que <i>“Los derechos laborales que se adquieren bajo el amparo de una determinada normatividad (...) no pueden ser –a posteriori– desnaturalizados de modo restrictivo por nuevas leyes, ya que tal hipótesis resulta contraria tanto al principio de irrenunciabilidad de los derechos reconocidos previsto en el inciso 2) del artículo 26° de la Constitución Política del Estado, como al principio de irretroactividad de las normas jurídicas establecido en el párrafo segundo del artículo 103° de la misma norma fundamental”</i>. En el presente caso, entonces, la demandada no podía seguidamente contratar por CAS al demandante cuyo <i>status</i> era la de un trabajador obrero con contrato de trabajo de duración indeterminada tal como se ha dejado establecido en los considerandos anteriores. Por lo mismo, con la suscripción de los nuevos contratos CAS, después que el actor, por el principio de la Primacía de la Realidad, se encontraba bajo el régimen laboral privado, se llega a la conclusión de la existencia de un notorio acto de ilicitud, por cuanto se desprende que la única finalidad buscada por el empleador al hacer suscribir tales contratos era rebajar los derechos laborales del actor, todo lo cual torna inválido dicho negocio jurídico por ir en contra de normas de orden público y de rango constitucional, por lo que este juzgado llega a la convicción que los contratos CAS suscritos por el actor y cuya regulación está dada por el Decreto</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

¹² Exp. N.º 0644-2000-AA/TC, Exp. N.º 0073-2001-AA/TC, Exp. N.º 1127-2000-AA/TC.

<p>Legislativo N° 1057, no resultan válidos tal como en casos similares lo ha dejado establecido los pronunciamientos de la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia, como son la Cas. Lab. N° 007-2012, Cas. Lab. N° 274-2012, Cas. Lab. N° 2146-2010, por las cuales se ha dejado establecido que <i>“...la causal de inaplicación del Decreto Legislativo N° 1057, deviene en infundada por cuanto en sede de instancia se ha determinado la desnaturalización de los contratos de locación de servicios celebrados entre las partes, régimen laboral anterior a la celebración de los contratos administrativos de servicios, regímenes laborales en los cuales el actor siempre desempeñó la misma labor; igualmente no es amparable la tesis de que la demandante es una trabajadora del sector público por haber suscrito contratos administrativos de servicios por lo que debió accionar a través del proceso contencioso administrativo, máxime si se ha demostrado (... por Primacía de la Realidad ...) que la actora antes de la suscripción de los contratos administrativos de servicios, ostentaba respecto de su empleador ... un contrato de trabajo a plazo indeterminado” (Cas. Lab. N° 274-2012).</i></p> <p>Así también en la Cas. Lab. 2146-2010 -La Libertad, de fecha 06.06.11, cuarto considerando, se ha establecido que: <i>“(...) habiendo el actor adquirido el derecho a un contrato laboral de naturaleza indeterminada bajo el régimen laboral del D. Leg. 728, no puede aplicarse a la misma lo señalado en el régimen especial de contratación administrativa por ser un régimen que implica rebaja de sus derechos laborales ya adquiridos”</i> (resaltado nuestro). Con igual criterio, el Tribunal Constitucional, en la STC. N° 01154-2011-PA/TC, ha señalado que <i>“9. Así las cosas y atendiendo al carácter irrenunciable de los derechos laborales que preconiza el artículo 26° de la Constitución, resulta relevante destacar la continuidad en las labores administrativas realizadas por la demandante independientemente de la modalidad de su contratación, hecho que permite concluir que los <u>supuestos contratos de locación de servicios y <u>contratos administrativos de servicios encubrieron</u></u>, en realidad, una relación de naturaleza laboral y no civil, por lo que la actora sólo</i></p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>podía ser despedida por causa derivada de su conducta o capacidad laboral que lo justifique” (resaltados nuestros). Por ello, se llega a establecer que el tiempo en que el trabajador demandante laboró bajo la aparente influencia de los contratos CAS resulta ser la continuación del régimen laboral primigenio que para el caso del actor es el régimen laboral privado, por lo que el tramo 29 de junio del 2008 al 31 de diciembre del 2010 resulta ser un período computable para efectos de la liquidación de los beneficios sociales que pudieran corresponderle al actor bajo el régimen laboral de la actividad privada en caso de ampararse dicha pretensión.</i></p> <p>SEXTO.- Que, respecto de la pretensión de reintegro de remuneraciones por trato salarial discriminatorio, se debe señalar que el demandante en su escrito de demanda refiere que han venido pagándole una remuneración menor (S/.600.00, S/.700.00 y últimamente, S/.1.200.00) pese a que ha venido desempeñando como operador de maquinaria pesada al igual que otros compañeros de trabajo a quienes en su respectiva oportunidad se les pagaba una suma mayor, pues señala en su escrito de demanda que durante el período Junio del 2001 a Marzo del 2013, la remuneración de su compañero de trabajo (...) era una suma mayor. Por su parte, la demandada en la Audiencia de Juzgamiento no contradice estos hechos, señalando más bien es su escrito de contestación de demanda que si el actor suscribió contratos de locación de servicios es evidente y claro que estuvo totalmente de acuerdo con dichos contratos y con la retribución económica plasmada en los mismos, por lo que resulta absurdo que se hable de trato salarial desigual.</p> <p>Para dilucidar este punto de la controversia, se debe tomar en cuenta que el Tribunal Constitucional ha dejado establecido que <i>“La igualdad de oportunidades – en estricto, igualdad de trato -, obliga a que la conducta ya sea del Estado o los particulares, en relación a las actividades laborales, no genere una diferenciación no razonable y por ende, arbitraria” (Exp. 0008-2005-AI)</i>, significando que el principio de igualdad trasladado al ámbito laboral supone el derecho del trabajador a recibir</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>por parte de su empleador un trato igual al que reciben los demás trabajadores, de forma tal que mientras la igualdad ante la ley opera en el marco de las relaciones entre el individuo y el Estado – poder legislativo, ejecutivo o judicial -, de otro lado, la igualdad de trato actúa en este caso dentro de la relación entre el empleador y el trabajador, estando premunido el primero de un poder de dirección cuyo ejercicio tienen como límite o control el evitar diferenciaciones arbitrarias de trato, esto es, se trata de un límite fundamental a la autonomía empresarial que consiste en “(...) la prohibición de que el empleador adopte diferenciaciones arbitrarias, habiéndose de justificar toda diferenciación de trato entre los trabajadores en base a su razonabilidad y respecto de la situación concreta de que se trate” (Rodríguez Piñero citado por Carlos Blancas Bustamante en “Derechos Fundamentales de la Persona y Relación de Trabajo”; Fondo Editorial PUCP; Lima; 1era Edición 2007; pp. 149).</p> <p>SETIMO.- Que, en tal sentido, se tiene que se encuentra fuera de discusión la validez y vigencia del <i>principio de igualdad</i> en nuestra sociedad y sus efectos en materia laboral, concretamente en el tema remunerativo, con la regla de “<i>a igual trabajo igual remuneración</i>”, tal conclusión surge de la lectura de normas internacionales sobre la materia tales como el numeral 2 del artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos que señala: “... <i>Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual ...</i>”; asimismo el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales señala en su artículo 7 que toda persona tiene derecho a un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; por su parte, nuestra legislación, relevantemente nuestra Constitución dispone en su artículo 24 que todo trabajador tiene derecho a percibir una remuneración equitativa y el artículo 26, inciso 1), que en la relación laboral se debe respetar el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación.</p> <p>OCTAVO.- Que, en relación al argumento esbozado por</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>la demandada referido a que el actor al firmar los contratos de locación de servicios aceptó el monto de su retribución sin ninguna objeción (sexto fundamento de defensa de la contestación de la demanda), se debe señalar que, en relación a la libertad contractual que invoca la demandada, se ha establecido en reiterada jurisprudencia por la Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República que <i>“si bien el artículo sesenta y dos de la Constitución Política del Estado establece que la libertad de contratar garantiza que las partes puedan pactar según las normas vigentes al momento del contrato y que los términos contractuales no pueden ser modificados por leyes u otras disposiciones de cualquier clase, dicha disposición necesariamente debe interpretarse en concordancia con su artículo segundo, inciso catorce que reconoce el derecho a la contratación con fines lícitos, siempre que no se contravengan leyes de orden público; por consiguiente, y en desmedro de lo que pueda suponer una conclusión apresurada, es necesaria una lectura sistemática de la Constitución que, acorde con lo citado, permita considerar que el derecho a la contratación no es ilimitado, sino que se encuentra evidentemente condicionado en sus alcances, incluso no sólo por límites explícitos, sino también implícitos; límites explícitos a la contratación, son la licitud como objetivo de todo contrato y el respeto a las normas de orden público. Límites implícitos, en cambio, serían las restricciones del derecho de contratación frente a lo que pueda suponer el alcance de otros derechos fundamentales y la correlativa exigencia de no poder pactarse contra ellos. Asumir que un acuerdo de voluntades, por más respetable que parezca, puede operar sin ningún referente valorativo, significaría no precisamente reconocer un derecho fundamental, sino un mecanismo de eventual desnaturalización de tales derechos”</i> (Casación N° 476-2005 LIMA; El Peruano; 05/01/07).</p> <p><u>NOVENO.</u>- Que, en el caso de autos ha quedado acreditado que el demandante laboró como trabajador de operador de maquinaria pesada, según contratos de servicios no personales y contratación administrativa de</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>servicios de fojas 190-284, alcanzados por la demandada en su escrito de contestación, corroborados con el Memorando N° 592-2006-MDE/UPER de fojas 04 y cartas de folios 05-06, recaudados con la demanda. Es decir, ha quedado acreditado:</p> <p>1) Que a partir de Junio del 2001 a Marzo del 2013, el actor ha realizado labores de operador de maquinaria pesada según contratos de servicios no personales de folios 190-284, corroborado con el Memorando de fojas 04 y carta de fojas 05-06; siendo que el actor ha realizado labores similares al servidor S. V. N.V., quien también es obrero de operador de equipo pesado según copia de planillas única de pago, de fojas 40-41, documental admitida y actuada como medio de prueba en la Audiencia de Juzgamiento de fojas 308 a 310; cargo o función de limpieza pública que se corrobora con el CD de folios 39-A que contienen las planillas de remuneraciones de estos trabajadores comparativos, también ofrecida y actuada como medio probatorio en la citada audiencia;</p> <p>2) Que en tal condición, ha quedado probado según los mencionados contratos de locación de servicios y contratos administrativos de servicios, la copia de los cheques de fojas 32-36, que el actor ha venido percibiendo una remuneración menor que su homólogo de limpieza pública: (...), quien percibe una remuneración mayor según se verifica de las copias de las planillas de fojas 40 a 41. Además, se debe tomar en cuenta que respecto de esta pretensión, la demandada no ha negado la existencia de remuneraciones diferenciadas entre el actor y los trabajadores comparativos, habiéndose limitado a señalar en su escrito de contestación de demanda de folios 287-292 que <i>"si el demandante no estuvo de acuerdo con su retribución económica que se plasmaba en sus contratos de locación de servicios, no debió suscribir dichos contratos, contrario sensu, si los suscribió es evidente y claro que estuvo totalmente de acuerdo con dichos contratos y con la retribución económica plasmada en los mismos, por lo que resulta absurdo que se hable de trato salarial desigual y que pretenda el reintegro de remuneraciones por cuanto tuvo contratos de Locación se</i></p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>servicios regulado por el Artículo 1764° del Código Civil. Además, resulta ilógico que el demandante hable de un salario desigual, por cuanto nunca percibió un salario sino una retribución económica”; por lo que, siendo así en el caso subjudice la entidad demandada no ha alegado menos ha podido acreditar los motivos objetivos, razonables y suficientes que justifiquen el trato diferenciado en materia remunerativa tal como le impone la carga de la prueba establecida en el artículo 23.4 inciso b) y 23.5, de la NLPT, Ley 29497, máxime si las labores de limpieza pública por ser labores simples y no complejas, no necesitan de alta especialización o marcada experiencia que pueda implicar una diferenciación en la percepción de remuneraciones entre trabajadores antiguos y recientes. Por lo demás, se verifica de las planillas contenidas en soporte magnético que ambos trabajadores comparativos perciben conceptos como “costo de vida” y “refrigerio-movilidad” a diferencia del actor que no los percibe cuando es el caso que el costo de vida o el valor de la canasta básica familiar es uno solo en el país, más aun tratándose de trabajadores que radican en una misma localidad, por lo que no existe razón alguna para que a unos se le otorgue dichos pagos y a otros como el actor, no.</i></p> <p>En consecuencia, el extremo de la demanda sobre reintegro de remuneraciones por trato discriminatorio debe ser amparado en los montos que se liquidan líneas abajo, tomando en consideración la información contenida en CDs de fojas 39-A y 285 sobre remuneraciones de los trabajadores comparativos durante la gran mayoría de meses del record laboral demandado y si bien no se cuenta con datos en algunos meses, se ha realizado una proyección para efectos de poder efectuar los cálculos correspondientes, debiéndose señalar también que se han tomado las remuneraciones de los citados trabajadores comparativos deduciéndose los conceptos que éstos han percibido por razones personales o de tiempo como el subsidio o asignación familiar, reintegros, incremento aportantes SNP (Ley 26504 del 17 Jul 1995); liquidación que se efectúa de conformidad con el criterio establecido para estos casos por la Primera Sala Laboral de La</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Libertad en las ejecutorias recaídas en los Exp. 3251-2011, seguido por (...) y en el Exp. 3838-2011, seguido por: (...), ambos contra la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, sobre Reintegro de Remuneraciones por Trato Discriminatorio y Pago de Beneficios Sociales. Así tenemos que por dicho concepto la demandada deberá cancelar al actor la suma de S/. 58,511.15 conforme a la siguiente liquidación:</p> <p>(El cuadro se encuentra en el anexo: evidencia empírica)</p> <p>DECIMO.- Que, respecto al pago de Horas Extras, tenemos que el artículo 25° de la Constitución Política del Estado indica: <i>“La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo. Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por la ley o por convenio”</i>. Por su parte, el artículo 9° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR que contiene el TUO del D. Leg. N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en sobre tiempo precisa: <i>“El trabajo en sobre tiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación. Nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en los casos justificados en que la labor resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva”</i>. En el caso de autos, el actor señala que desde que ingresó a laborar para la demandada ha laborado en horario superior a las ocho horas diarias y que lo ha hecho en jornadas de nueve, diez, once, doce y más horas diarias. Al respecto, se debe señalar en principio que en el caso de autos, obran algunas copias de las tarjetas de control de asistencia de fojas 78 a 189 alcanzadas por la demandada en su escrito de contestación de demanda, está acreditado que el actor ha estado sujeto a un control de horario mediante el marcado de tarjetas de asistencia diaria.</p> <p>Ahora bien, con las tarjetas de control indicadas, se</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>verifica que el actor ha desarrollado labor en sobretiempo y a efectos de establecer el número de horas laboradas al día se debe tomar en cuenta que la demandada ha cumplido parcialmente con la exhibición de tarjetas de control, pues en la Audiencia de Juzgamiento, la demandada sólo alcanzó tarjetas de control correspondientes a 13 meses, mas no así por todo el período reclamado, por lo cual su conducta debe ser valorada en contra de sus intereses conforme al artículo 29 de la NLPT. Así tenemos que de las copias de las tarjetas de control con que se cuentan, se puede apreciar que el horario del actor ha oscilado entre las 07:00 a.m. y las 18:00 horas. Como muestra tenemos las tarjetas del año 2009, mes de agosto, día 11, con entrada 7:30 y salida 18:30; día 16, con entrada 07:14 y salida 18:12; mes de marzo, día 21, con entrada 07:30 y salida 18:25; mes de octubre, día 09 con entrada 06:50 y salida 18:15; y otros; por lo que se encuentra plenamente acreditado que el actor sí ha realizado labor extraordinaria, además que su horario de trabajo se encontraba bajo responsabilidad o supervisión directa del Jefe de la Unidad de Personal de la demandada, conforme así consta de las cartas de fojas 13 a 16; todo lo cual aunado a ello la presunción relativa de verdad aplicable a este caso en tanto la demandada a lo largo del proceso no se ha pronunciado por esta pretensión de pago de horas extras menos ha negado la jornada extraordinaria del demandante ni las condiciones de su realización, y tomándose en cuenta además que no se ha actuado de modo integral las documentales de su propósito por omisión procesal atribuible a la demandada, se presume que el actor ha laborado horas extras durante todo su record laboral, el que se establece de modo razonable en un número de dos horas extras diarias, por lo que en su caso le corresponde el derecho a su abono según liquidación efectuada considerándose el 25% adicional del valor hora de conformidad con el artículo 10° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, TUO del D. Leg. N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, por lo que la demandada adeuda al actor por horas extras la suma de S/. 43,351.96 conforme a la liquidación siguiente:</p> <p>(El cuadro completo se encuentra en la evidencia empírica)</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><u>DECIMO PRIMERO.</u>- En cuanto a la Asignación Familiar, se tiene que la Ley 25129 (artículo 1) contempla para los trabajadores de la actividad privada en función del equivalente al 10% del ingreso mínimo legal. En el caso de autos, con las copias de los DNI de los menores: (...) y (...) de fojas 37 a 39, el demandante ha acreditado tener hijos menores de edad, los cuales han nacido el 08 de agosto de 1998, 04 de marzo del 2002 y 29 de enero del 2005, respectivamente; sin embargo, la demandada no ha negado este derecho menos ha acreditado haber cumplido con su pago, razón por la que este extremo debe ser declarado fundado ordenándose su pago en un monto de S/. 6,477.50 según la siguiente liquidación. <small>(El cuadro se encuentra en la evidencia empírica)</small></p> <p><u>DECIMO SEGUNDO.</u>- Que, respecto de la pretensión de pago de Asignación por Escolaridad, debe señalarse que habiéndose establecido la existencia de un real contrato de trabajo entre las partes, le corresponde al demandante el pago de este derecho desde el año 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012 y 2013 proveniente de los Decretos Supremos D.S. 058-2002-EF; N° 042-2003-EF, 046-2004-EF, 021-2005-EF, 011-2006-EF, 010-2007-EF, 017-2008-EF, 026-2009-EF, 001-2010-EF, 004-2011-EF, 003-2012-EF y 001-2013-EF; precisándose que el Juzgador dispone no otorgar la bonificación por escolaridad del año 2001, debido a que la misma se otorgó por única vez en el mes de abril del 2001 y siendo que la desnaturalización de los contratos de locación de servicios no personales se solicitó desde el 02 de Junio del 2001, la misma no le es aplicable en el tiempo; consolidándose un adeudo en la suma de S/. 4,000.00 de acuerdo al siguiente detalle: <small>(El cuadro se encuentra en la evidencia empírica)</small></p> <p><u>DÉCIMO TERCERO.</u>- Que, respecto de la pretensión de pago de Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad peticionados por el actor, la Ley N ° 27735 que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del Régimen de la Actividad Privada, en el primer párrafo de su artículo 2° y en su artículo 5°, señalan: “<i>El monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio</i>”; y, respecto a su</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>oportunidad de pago, precisa: “Las gratificaciones serán abonadas en la primera quincena de los meses de julio y de diciembre, según el caso” y en el artículo 6° del mismo dispositivo legal prescribe que: “En el caso del trabajador que cuente con menos de seis meses, percibirá la gratificación en forma proporcional a los meses laborados...”. En el caso de autos, la demandada no ha cumplido con su obligación procesal de acreditar el pago de gratificaciones, por lo que corresponde amparar su abono correspondiente al tramo de Navidad del 2001 hasta Julio del 2012; precisándose que el Juzgador dispone no otorgar la gratificación de Fiestas Patrias del 2001, debido a que la misma se otorga cuando el trabajador por lo menos haya trabajado un mes completo para la demandada; y, siendo que la desnaturalización de los contratos de locación de servicios no personales se solicitó desde el 02 de Junio del 2001, se tiene que en el mes de Junio del 2001, no se tiene como mes completo de servicios bajo régimen de la actividad privada; adeudo que arroja la suma de S/. 35,531.18, según la siguiente liquidación: (El cuadro se encuentra en la evidencia empírica) DECIMO CUARTO.- Que, en lo concerniente a la pretensión de pago de Vacaciones No Gozadas, el Decreto Legislativo N° 713 que consolida la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, señala en su artículo 10° del mismo cuerpo normativo, prescribe que: “El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional, por cada año completo de servicios...”. Asimismo en el artículo 23 se establece que “los trabajadores en el caso de no disfrutar del descanso vacacional, dentro del año siguiente en el que adquieren el derecho, percibirán lo siguiente: a) Una remuneración por el trabajo realizado, b) Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado y c) Una remuneración equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso...”. En el caso de autos, la demandada tampoco ha cumplido con acreditar haber otorgado al actor el descanso físico vacacional ni tampoco su pago por el no goce efectivo, por lo que corresponde ordenar su abono tomándose como remuneración liquidable no el último haber “diminuto o discriminatorio”</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>que percibe sino el que debe percibir por haberse establecido la existencia del trato salarial discriminatorio, más sus horas extras y asignación familiar, la misma que en el mes de marzo del 2012, ascendió a la suma de S/. 1,850.12, debiéndose tomar en cuenta que en el caso del pago de las vacaciones no gozadas procede su liquidación hasta el período 2011-2012, tal como ha sido planteado en la demanda, no procediendo la liquidación por el período trunco por mantener el actor vínculo laboral vigente. Por tanto, la demandada adeuda al actor por vacaciones no gozadas la suma S/. 37,927.46 conforme a la siguiente liquidación.</p> <p>(El cuadro se encuentra en la evidencia empírica)</p> <p>DECIMO QUINTO.- Que, en relación a la pretensión de Depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios, el Decreto legislativo N° 650, que regula la remuneración computable en el caso de Compensación por Tiempo de Servicios, como en el caso, el artículo 9 que precisa “ <i>Es remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor; cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición...</i> ” y conforme al artículo 18° del mismo texto legal tenemos que. “<i>Las remuneraciones de periodicidad semestral, se incorporarán a la remuneración computable a razón de un sexto de lo percibido en el semestre respectivo. Se incluyen en este concepto las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad</i>”, Ahora bien, en relación a los depósitos que datan desde junio del 2001 a octubre del 2004, éstos se liquidan por depósitos mensuales a razón de 8,33 % de la remuneración percibida por el trabajador de conformidad con los entonces vigentes Decretos de Urgencia N° 127-2000, Decreto de Urgencia N° 115-2001, Decreto de Urgencia N° 119-2002, Decreto de Urgencia N° 057-2002, Decreto de Urgencia N° 013-2003 y Decreto de Urgencia N° 024-2003. En el caso de autos, la entidad demandada no ha acreditado haber cumplido con su obligación de cancelación, y tomándose en cuenta que a la fecha de la interposición de la demanda el actor aún mantiene vínculo laboral con la demandada, ratificado así en la audiencia de juzgamiento, este extremo de la demanda debe ser</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>amparado disponiéndose su cancelación mas no su retención por parte de la entidad pública demandada, por lo que debe ordenarse el depósito de la CTS en una cuenta bancaria o financiera a elección del trabajador conforme al criterio establecido por la Primera Sala Laboral de La Libertad en el Exp. 2955-2011, seguido por don: (...) contra la Municipalidad Provincial de (...) y otros, sobre Beneficios Sociales. En tal sentido, la demandada adeuda al actor la suma de S/. 22,648.86 por concepto de Compensación por Tiempo de Servicios, conforme al siguiente detalle:</p> <p>(El cuadro se encuentra en la evidencia empírica)</p> <p>DECIMO SEXTO.- Respecto al pago de los intereses legales; estos deberán liquidarse en ejecución de sentencia con arreglo al artículo 3° de la Ley N° 25920, según el cual, los montos adeudados por el empleador devengan intereses a partir del día siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo.</p> <p>DÉCIMO SÉPTIMO.- Respecto al pago de los honorarios profesionales. Cabe precisar que el segundo párrafo del artículo 16 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, establece: <i>“El demandante puede incluir de modo expreso su pretensión de reconocimiento de los honorarios que se pagan con ocasión del proceso”</i>; siendo que para la determinación del mismos no es necesario se tenga a la vista el Contrato de Locación de Servicios Jurídicos; sino por el contrario, el Juzgador debe evaluar la actuación del abogado de la parte demandante, teniendo en cuenta la calidad de su defensa y su contribución a la colaboración a la oralidad como técnica de litigación, debiendo evaluar además su actuación tanto en los actos procesales escritos y principalmente en los actos orales; en consecuencia, verificado los registros informáticos de fs. 295 y 311, se tiene que el abogado de la parte demandante ha cumplido con oralizar con claridad su pretensión y desvirtuar lo alegado por la parte demandada, sin utilizar otras técnicas de litigación oral como la confrontación o la argumentación de jurisprudencia sobre este tipo de procesos; por lo que, el Juzgador considera justo y razonable otorgar el 20% del monto total reconocido en la</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>presente resolución, como pago de honorarios profesionales, los mismos que representan a la suma de S/. 41,689.62 que debe ser pagado por la parte vencida.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° **00012-2013-0-1618-JM-LA-01**

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

Anexo 5.3: calidad de la parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión - Sentencia de primera instancia sobre pago de beneficios sociales

Parte resolutive de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]
Aplicación del Principio de Congruencia	<p>Por estas consideraciones y de conformidad con los artículos 138° y 143° de la Constitución Política del Estado, artículo 51° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, impartiendo Justicia a nombre de la Nación:</p> <p>FALLO: DECLARANDO: 1) FUNDADA la demanda, interpuesta por don A., contra B. Y EL PROCURADOR PÚBLICO DE LA C.. Sobre Pago de Beneficios Sociales; en consecuencia: ORDENO que la demandada RECONOZCA al demandante como trabajador a plazo indeterminado perteneciente al D. Leg. 728, desde el 02 de Junio del año 2001 hasta la actualidad, debiendo inscribirlo en la planilla única de pago de trabajadores obreros permanentes; en consecuencia, DECLÁRESE NULOS E INVÁLIDOS los Contratos Administrativos de Servicios suscritos entre el actor y la demandada desde el 29 de Junio del 2008 al 31 de Diciembre del 2010; de igual forma ORDENO que la demandada pague a favor del demandante la suma de S/. 185,799.25 (CIENTO OCHENTA Y CINCO MIL SETECIENTOS NOVENTA Y NUEVE Y 25/100 NUEVOS SOLES), por concepto de pago de reintegro de remuneraciones por</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple. 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. 3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple. 4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. 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 										
			<ol style="list-style-type: none"> 1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple. 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple. 3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple. 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a 									

Descripción de la decisión	<p>trato desigual: S/. 58,511.15, pago de horas extras: S/. 43,351.96, pago de asignación familiar: S/. 6,477.50, pago de la asignación por escolaridad: S/. 4,000.00, pago de gratificaciones no pagadas: S/. 35,531.18, pago de vacaciones no gozadas: S/. 37,927.46, más intereses legales, que se liquidarán en ejecución de sentencia; asimismo, CUMPLA la demandada con DEPOSITAR la suma de S/. 22,648.86 nuevos soles por concepto de compensación por tiempo de servicios; y, finalmente, cumpla con pagar el 20% del monto total reconocido en la presente resolución o su equivalente a la suma de S/. 41,689.62 nuevos soles, por concepto de honorarios profesionales. CONSENTIDA o EJECUTORIADA que sea la presente resolución ARCHÍVESE el expediente en el modo y forma de Ley. NOTIFÍQUESE.-</p>	<p>quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. No cumple. 5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de 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					10
-----------------------------------	---	---	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	-----------

Fuente: Expediente N° **00012-2013-0-1618-JM-LA-01**

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

Anexo 5.4: calidad de la parte expositiva con énfasis en la calidad de la introducción y la postura de las partes - Sentencia de segunda instancia sobre pago de beneficios sociales

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>CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD PRIMERA SALA ESPECIALIZADA LABORAL</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 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</i></p>										
	<p>EXPEDIENTE N°: 00012-2013-0-1618-JM-LA-01. DEMANDANTE : A. DEMANDADOS : B. MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES.</p> <p>RESOLUCIÓN NÚMERO NUEVE. - Trujillo, dos de octubre del año dos mil catorce.-</p> <p>VISTOS; en Audiencia Pública, la Primera Sala Especializada Laboral de esta Corte Superior de Justicia de La Libertad, expide la siguiente SENTENCIA DE VISTA: <u>PRETENSIÓN IMPUGNATORIA.-</u></p>						X					

	<p>La parte demandada apela la Sentencia (Resolución número SEIS), de fojas 312-333, de fecha 04 de junio de 2014, que declara FUNDADA la demanda interpuesta por don A., contra la B., sobre pago de beneficios sociales; en consecuencia, ORDENO que la demandada RECONOZCA al demandante como trabajador a plazo indeterminado perteneciente al Decreto Legislativo 728, desde el 02 de junio de 2001 hasta la actualidad, debiendo inscribirlo en la planilla única de pago de trabajadores obreros permanentes; en consecuencia, DECLARA NULOS E INVALIDOS los contratos administrativos de servicios suscritos entre el actor y la demandada desde el 29 de junio de 2008 al 31 de diciembre de 2010; de igual forma ORDENO que la demandada pague a favor del demandante la suma de S/.185,799.25, por concepto de reintegro de remuneraciones por trato desigual: S/.58,511.15, pago de horas extras: S/.43,351.96, pago de asignación familiar: S/.6,477.50, pago de la asignación por escolaridad: S/.4,000.00, pago de gratificaciones no pagadas: S/.35,531.18, pago de vacaciones no gozadas: S/.37,927.46, más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia; asimismo, CUMPLA la demandada con DEPOSITAR la suma de S/.22,648.86 nuevo soles por compensación por tiempo de servicios; y, finalmente, cumpla con pagar el 20% del monto total reconocido en la presente resolución o su equivalente a la suma de S/.41,689.62 nuevos soles por concepto de honorarios profesionales. Fundamenta su recurso de fojas 336-342, solicitando la revocatoria de la recurrida y en consecuencia se declare infundada la demanda en todos sus extremos, argumentando, básicamente, lo siguiente:</p> <p>g) Que, mediante Informe número 0406-2013-MDE/UPE, del 17 de abril de 2013, el hoy demandante ingreso a prestar servicios a la demandada como chofer de maquinaria pesada mediante servicios no personales desde 18 de</p>	<p><i>llegado el momento de sentenciar. Si cumple.</i> 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 style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple. 2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple. 3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. Si cumple. 4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple. 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>					X							

	<p>marzo de 1997 al 30 de agosto de 2006, del 01 de setiembre de 2006 al 31 de mayo de 2007 en condición de contrato por funcionamiento; del 01 de junio de 2007 al 28 de junio de 2008 como servicios no personales, del 29 de junio de 2008 al 31 de diciembre de 2010 por contrato administrativos de servicios; del 01 de enero de 2011 a la fecha contratado por funcionamiento incluido en medida cautelar con resolución número cinco expedida por la Tercera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de La Libertad.</p> <p>h) Que, el actor adjunta a su demanda cartas, memorandos y otros documentos que son únicamente mera comunicación al recurrente, que por la propia naturaleza de la labor de chofer de maquinaria pesada es por una cuestión de orden, lo mismo sucede con las invitaciones al izamiento del pabellón nacional, los cuales son facultativo, tratándose de documentos que no expresan que haya existido una relación de subordinación.</p> <p>i) Que, si bien la demandada cuenta con una hoja de ruta ya que por la propia naturaleza de la labor ésta debe tener un horario para la prestación del mismo, sin que esto signifique una relación de subordinación.</p> <p>j) Que, recibió una contraprestación económica que de ninguna manera se trata de una remuneración mensual.</p> <p>k) Que, el demandante no ingresó a la demandada mediante concurso público bajo el régimen del Decreto Legislativo número 276, por tanto no le es aplicable el principio de primacía de la realidad, de igual forma tampoco ingresó a prestar sus servicios bajo el régimen privado del Decreto Legislativo número 728, razón por la cual los servicios prestados por el actor fueron de locación de servicios; en tal sentido no le corresponde al actor el pago de beneficios sociales.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>d) Que, resulta ilógico que se hable de un salario desigual, por cuanto nunca percibió un salario sino una retribución económica lo que se demuestra con los contratos de locación de servicios, en tal sentido si no estuvo de acuerdo con la contraprestación no debió suscribir los mismos.</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° **00012-2013-0-1618-JM-LA-01**

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

Motivación del derecho	<p>de remuneraciones y pago de beneficios sociales correspondientes por trato salarial desigual ; por su parte, la demandada alega en su escrito de contestación de demanda que el demandante ingresó a prestar sus servicios como chofer de maquinaria pesada mediante contrato de locación de servicios desde el 18 de marzo de 1997 al 30 de agosto de 2006; del 01 de setiembre de 2006 al 31 de mayo de 2007 en condición de contrato de por funcionamiento; del 01 de junio de 2007 al 28 de junio de 2008 nuevamente por servicios no personales; del 29 de junio de 2008 al 31 de diciembre de 2010 por CAS; y, desde el 01 de enero de 2011 a la fecha por contrato por funcionamiento incluido en medida cautelar con resolución número cinco expedida por la Tercera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, argumentos que son esbozados nuevamente en el recurso impugnatorio. Como puede advertirse, el tema principal que se ha controvertido en la presente causa es el relativo a la existencia o no de un contrato de trabajo.</p> <p>VIGÉSIMO SEXTO.- Que, en este sentido, el artículo III del Título Preliminar de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo -en adelante NLPT-, consagra como uno de los fundamentos del nuevo modelo procesal laboral, entre otros, el deber del Juez de privilegiar el fondo sobre la forma, con lo cual hace clara alusión al principio de veracidad o también llamado de búsqueda de la verdad, que no es sino otra expresión del principio de primacía de la realidad, que a decir del maestro Américo Plá:</p> <p style="padding-left: 40px;"><i>“El principio de primacía de la realidad significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”</i>¹³.</p> <p>Por ende, por ser el contrato laboral un contrato-realidad, se puede concluir en la existencia de un verdadero contrato de trabajo -al margen de la denominación que le</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.</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i> Si cumple.</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i> Si cumple.</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i> Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>												20
-------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-----------

X

¹³ **PLÁ RODRIGUEZ, Américo.** “LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO”. Segunda Edición Actualizada. Ediciones Depalma. Buenos Aires, 1978. página 243.

<p>hayan dado las partes- a través de la verificación de la presencia de los 3 elementos esenciales que configuran el contrato de trabajo; a saber, la prestación personal del servicio, la remuneración y la subordinación, los cuales deben analizarse en el presente caso, a la luz de los hechos alegados y las pruebas aportadas por las partes.</p> <p><u>VIGÉSIMO SÉPTIMO.-</u> Que, en el caso de autos, no constituye un hecho controvertido la prestación personal de servicios desde el 02 de junio de 2001 a la actualidad, toda vez que la demandada alega tanto en su escrito de contestación de demanda como en su escrito impugnatorio, <i>la existencia entre las partes de una contratación de naturaleza civil de locación de servicios, desde el 18 de marzo de 1997 al 30 de agosto de 2006; del 01 de setiembre de 2006 al 31 de mayo de 2007 en condición de contrato por funcionamiento; del 01 de junio de 2007 al 28 de junio de 2008 nuevamente por servicios no personales; del 29 de junio de 2008 al 31 de diciembre de 2010 por contrato administrativo de servicios; y, del 01 de enero de 2011 a la fecha contratado por funcionamiento</i>; es decir, se reconoce la prestación de servicios del accionante a favor de la demandada. En este sentido, debe precisarse que ante la alegación de la demandada de la existencia de la contratación civil -en sus inicios-, le correspondía acreditar que tal prestación de servicios fue desarrollada de manera autónoma; sin embargo, dicha carga probatoria no fue satisfecha en el caso de autos, pues su defensa sólo se ha limitado a admitir, como ya se indicó, una prestación personal de servicios de naturaleza civil, mediante sendos contratos de servicios no personales, así como una contratación administrativa de servicios y una contratación por funcionamiento que continua vigente.</p> <p><u>VIGÉSIMO OCTAVO.-</u> Que, asimismo, el accionante ha acreditado, mediante las documentales que obran en autos y de la actuación de los mismos en la audiencia de juzgamiento, que sus servicios estaban sujetos a subordinación, máxime si tenemos que del escrito de contestación (folios 289-290) como el de apelación (338-339) la misma demandada ha señalado <i>“En tal sentido, el recurrente efectuó un trabajo determinado, como es el de</i></p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>chofer, la cual por una cuestión de orden, esta Comuna Edil cuenta con una hoja de ruta, ya que por la propia naturaleza de dicha labor ésta debe tener un horario para la prestación del mismo (...)</i>”, reconociendo así, que el demandante ha estado sujeto a un horario de trabajo durante sus prestación personal de servicios conforme también se corrobora con la documental obrante a folios 04; de otro lado, tenemos la documental con el asunto “Área de Trabajo” de fecha 22 de noviembre de 2004 obrante a folios 05 por el cual se hace de conocimiento al actor el cambio de maquinaria pesada para realizar su actividades de operador, advirtiéndose también a folios 06 se hace de conocimiento una disposición superior (consistente en el abastecimiento de su unidad de combustible en la tarde a las 3:30 p.m.) para su debido cumplimiento, de igual manera, tenemos las documentales denominadas “<i>Izamiento del Pabellón Nacional</i>”, obrantes a folios 07-09, de las cuales se aprecia que la demandada le comunicaba al demandante los días y el horario en el que tenía que asistir, las labores a realizar y las coordinaciones que tenía que hacer con los responsables de la Unidad de Imagen Institucional; todo lo cual también fluye de las reglas de la experiencia que inspiran a este Colegiado, pues las labores de chofer de maquinaria pesada son realizadas bajo el control del empleador, y sujetos a un horario de trabajo, más aún si consideramos que la demandada es un municipio distrital, donde las labores antes indicadas, son de carácter permanente, aspecto éste que se corrobora con los controles de asistencia de folios 154-189, correspondiente a los años 2001, 2002, 2006, 2007, 2009 y 2010 presentados por la demanda; así mismo, ello también se desprende de los contratos de locación de servicios no personales, ya citados, pues de ellos se prueba que se contrató al demandante como persona natural para realizar actividades de operador de maquinaria pesada, actividades que implican un contrato subordinado y no civil; de igual modo, de los referidos contratos, al indicarse, en su cláusula segunda, que la retribución pactada será percibida previo “<i>informe de cumplimiento de los servicios no personales materia del presente documento contractual</i>”; y, en la cláusula tercera se establece que los servicios serán prestados “<i>de acuerdo a los requerimientos y exigencias de la institución</i>”. Siendo esto así, todos estos elementos</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>conducen a este Colegiado a formarse convicción respecto a que la labor realizada por el accionante no se ha dado dentro de un vínculo jurídico de autonomía; por lo tanto, se acredita indubitablemente que ha existido el vínculo jurídico entre el demandante y la demandada consistente en el ofrecimiento de la actividad de la primera y en el poder conferido a la segunda para conducirla.</p> <p><u>VIGÉSIMO NOVENO.-</u> Que, por último, el elemento esencial de la remuneración también está acreditado en virtud de los propios contratos, en los que se advierte que el actor percibía una retribución mensual por los servicios prestados; así como de la copia de los recibos por honorarios de folios 21 a 31, y copias de los cheques de folios 32 a 36.</p> <p><u>TRIGÉSIMO.-</u> Que, por lo tanto, resulta correcto lo dilucidado por el A quo en la apelada, habiéndose acreditado que se ha incurrido en fraude a la ley al celebrar los contratos de locación de servicios con el actor y luego también al celebrar contratos del régimen administrativo de servicios, que aun cuando se han suscrito invocándose normatividad contractual civil o del Decreto Legislativo Número 1057, lo cierto y real es que configuraban un verdadero contrato de trabajo de duración indeterminada conforme a lo establecido por el artículo 4° del Decreto Supremo número 003-97-TR - Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral -en adelante LPCL-, que prescribe, <i>“En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado(...)”</i>, como bien lo reconoció la demandada en un determinado momento, al regularizar la situación laboral de sus servidores contratados, entre ellos el demandante, cuando expidió la Resolución de Alcaldía número 992-2006-MDE, de fecha 26 de Julio de 2006, obrante a folios 10-14, en cuya parte considerativa, señaló: <i>“Que, en efecto, las condiciones bajo las cuales prestan servicios los profesionales y técnicos a cargo del funcionamiento administrativo de la Municipalidad, tipifican al amparo del Principio de</i></p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>Derecho Laboral conocido como Principio de Primacía de la realidad, la existencia de unan verdadera relación laboral, que es precio regularizarla o formalizarla”.</i></p>													
<p>TRIGÉSIMO PRIMERO.- Que, a mayor abundamiento, es menester remarcar que el actual modelo procesal laboral, disminuye, aún más que el modelo anterior, las cargas probatorias que deben ser asumidas por el demandante cuando éste es el trabajador; así pues, la NLPT introduce la presunción de laboralidad, regulada en su artículo 23.2; al respecto, sostiene Toyama, siguiendo a Paúl Paredes, que:</p>													
<p><i>“La presunción de laboralidad califica como un supuesto de distribución dinámica de la prueba, pues al eximir de prueba al hecho presumido, pone en hombros del adversario la carga de la prueba en contrario”¹⁴.</i></p>													
<p>En tal sentido, como se ha indicado en líneas precedentes, el contrato de trabajo se configura por la presencia de los elementos esenciales que lo tipifican, la prestación personal, la subordinación y la remuneración, exigencias que se encuentran contenidas en el artículo 4 de la LPCL; sin embargo, en virtud de la presunción de laboralidad establecida en el artículo 23.2 de la NLPT, bastará que el trabajador acredite la prestación personal para que se genere la presunción de laboralidad que le favorece, al presumirse la existencia de los otros elementos indicados; consecuentemente, la carga de la prueba se revierte a la demandada por tratarse de una presunción <i>juris tantum</i>.</p>													
<p>TRIGÉSIMO SEGUNDO.- Que, siendo así, en aplicación de la presunción de laboralidad, inclusive, se establece la existencia de un único contrato laboral a plazo indeterminado a favor del demandante desde el 02 de junio de 2001 hasta la actualidad; en tal sentido, éste no pudo ser válidamente novado por otro contrato que fuera menos favorable para el trabajador, como es el caso de sucesivos contratos de prestación de servicios no personales y menos después pretender un cambio de régimen laboral con</p>													

¹⁴ TOYAMA, Jorge y VINATEA Luís. “COMENTARIOS A LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO”. Editorial Gaceta Jurídica. Lima, 2010; página 132.

<p>evidente restricción de los derechos laborales, ello en razón a que un beneficio del trabajador obtenido de fuente no normativa, como es el caso del contrato de trabajo a plazo indeterminado, no puede ser desmejorado por un acto posterior, inclusive si este fuera de origen legal; así, sobre el particular Américo Plá señala que:</p> <p><i>“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 que la nueva norma que ha de aplicarse”¹⁵.</i></p> <p>Lo que no ha ocurrido en el caso sub estudio, en el cual se ha determinado que el accionante ha estado sujeto a un contrato de trabajo a plazo indeterminado y por tanto los contratos de prestación de servicios originariamente suscritos, resultan inválidos.</p> <p><u>TRIGÉSIMO TERCERO.-</u> Que, sustentan también esta interpretación y valoración de los hechos, otros valores fundamentales de la Constitución Laboral que se ven seriamente comprometidos, como son el principio de irrenunciabilidad de derechos, consagrado por el ordinal 2 del artículo 26 de la Constitución Política del Estado y el principio de primacía de la realidad, reseñado líneas arriba, según el cual,</p> <p><i>“...en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”¹⁶.</i></p> <p><u>TRIGÉSIMO CUARTO.-</u> Que, <i>en lo relativo a la suscripción de contratos administrativos de servicios (CAS)</i>, al haberse establecido la desnaturalización de los contratos de locación de servicios celebrados por la demandada con el actor y determinado la existencia de un único contrato de trabajo de duración indeterminada del 02</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

¹⁵ PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Ob cit.* página 60.

¹⁶ PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Ob Cit.* página 243.

<p>de junio de 2001 al 28 de junio de 2008; resulta de plena aplicación el <i>principio de continuidad laboral</i>, en virtud al cual, el contrato de trabajo tiene vocación de permanencia en el tiempo y es resistente a los cambios eventuales producidos en su entorno, precisamente para preservar uno de los contenidos esenciales del Derecho al Trabajo, como derecho fundamental, determinándose que en las relaciones laborales prestadas por el actor a favor de la demandada no ha habido lapsos de interrupción, en virtud a que la parte demandante ha señalado que la prestación de sus labores ha sido de manera continua, hecho que no ha sido desvirtuado por la parte demandada, la que por el contrario reconoce la prestación personal y la continuidad de los servicios del actor; en tal sentido, habiéndose determinado la existencia de un único contrato de naturaleza indeterminada, vigente desde el 02 de junio de 2001, éste no pudo ser válidamente novado por otro contrato que fuera menos favorable para el trabajador, como es el caso de sucesivos contratos de prestación de servicios no personales y menos después pretender un cambio de régimen laboral con evidente restricción de los derechos laborales a través de la suscripción de contratos administrativos de servicios, ello en razón a que un beneficio del trabajador obtenido de fuente no normativa, como es el caso del contrato de trabajo a plazo indeterminado, no puede ser desmejorado por un acto posterior, inclusive si este fuera de origen legal (como es el caso de los contratos CAS); así, sobre el particular Américo Plá señala que:</p> <p style="padding-left: 40px;"><i>“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 que la nueva norma que ha de aplicarse”¹⁷.</i></p> <p>Lo que no ha ocurrido en el caso sub estudio, en el cual se ha determinado que el actor ha estado sujeto a un contrato de trabajo a plazo indeterminado, y por tanto los contratos de prestación de servicios originariamente suscritos y posteriormente también los contratos</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

¹⁷ PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Ob cit.* página 60.

<p>administrativos de servicios, resultan inválidos.</p> <p><u>TRIGÉSIMO QUINTO.-</u> Que, sustentan también esta interpretación y valoración de los hechos, no sólo en base a la aplicación del principio de continuidad de la relación laboral, sino otros valores fundamentales de la Constitución Laboral que se ven seriamente comprometidos, como son el principio de irrenunciabilidad de derechos, consagrado por el ordinal 2, del artículo 26, de la Constitución Política del Estado y el principio de primacía de la realidad, reseñado líneas arriba, según el cual:</p> <p style="padding-left: 40px;"><i>“...en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”¹⁸.</i></p> <p>Por lo tanto, resulta correcto lo dilucidado por el A quo en la apelada, en tanto se ha acreditado que se ha incurrido en fraude a la ley al celebrar los contratos de locación de servicios con el actor y luego del régimen administrativo de servicios, que aun cuando se han suscrito invocándose normatividad contractual civil o del Decreto Legislativo número 1057, lo cierto y real es que los servicios prestados por el actor desde el año de 2001 configuraban un verdadero contrato de trabajo de duración indeterminada conforme a lo establecido por el artículo 4° de la LPCL, que prescribe, <i>“En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado...”</i>.</p> <p><u>TRIGÉSIMO SEXTO.-</u> Que, en relación a la conclusión jurisdiccional precedente, debe tenerse en consideración que el Tribunal Constitucional, en sentencia, recaída en el Expediente número 01154-2011-PA/TC (Caso: (...)), de fecha 13 de diciembre de 2011, que declara Fundada la demanda de amparo ha establecido lo siguiente:</p> <p>“...</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

¹⁸ PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Ob Cit.* página 243.

<p>5. Cabe precisar que, de conformidad con la información detallada en la Constancia de Prestación de Servicios de fecha 25 de marzo de 2010, suscrita por el Jefe de la Oficina Zonal de Huánuco de COFOPRI - que obra a fojas 80- la recurrente no sólo ha prestado servicios a la emplazada bajo la modalidad de contratos administrativos de servicios o de contratos civiles, sino que también lo ha efectuado en calidad de servicios personales durante los períodos comprendidos entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2000 y desde el 1 de enero (sic) de 2003 hasta el 12 de junio de 2007.</p> <p>6. En efecto, como se acredita del certificado de trabajo que corre a fojas 76, la demandante trabajó en el PETT del 1 de enero al 31 de diciembre de 2000, ocupando la plaza N.º 120 del Cuadro para Asignación de Personal, bajo el régimen laboral de la actividad privada, desempeñándose como tesorera.</p> <p>7. Igualmente, consta a fojas 78 el certificado de trabajo que da cuenta que la demandante laboró en el PETT del 1 de febrero de 2003 al 12 de junio de 2007, bajo la modalidad de contratación por servicios específicos, sujeta al régimen laboral de la actividad privada, desempeñándose como especialista administrativo –administradora, y ocupando la plaza N.º 219 del Cuadro para Asignación de Personal, como se corrobora del contrato por servicios específicos que obra a fojas 29.</p> <p>8. Hecha la precisión que antecede, cabe manifestar que en forma posterior a este último periodo está acreditado que: i) desde el 13 de junio de 2007 hasta el 30 de junio de 2008 la demandante prestó servicios mediante contratos de locación de servicios, como Asistente Administrativo I, conforme se advierte de la citada constancia de fojas 80 y de la instrumental obrante a fojas 27; ii) la demandante laboró como Asistente Administrativo I, bajo el régimen laboral especial del Decreto Legislativo N.º 1057, desde el 1 de julio de 2008 hasta el 30 de setiembre de 2009, conforme se advierte de los contratos y declaraciones juradas obrantes de fojas 9 a 26; y iii) desde el 1 de octubre de 2009 hasta el 31 de mayo de 2010 la</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>demandante prestó servicios mediante contratos de locación de servicios, como Administradora, conforme se advierte de los contratos obrantes de fojas 2 a 7 y de la citada constancia de fojas 80.</i></p> <p>9. <i>Así las cosas y atendiendo al carácter irrenunciable de los derechos laborales que preconiza el artículo 26° de la Constitución, resulta relevante destacar la continuidad en las labores administrativas realizadas por la demandante independientemente de la modalidad de su 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 y no civil, ...”.</i> <i>(lo resaltado en negritas es nuestro).</i></p> <p>De lo establecido por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente 01154-2011-PA/TC, se puede corroborar lo dilucidado en forma precedente, es decir, que la contratación administrativa de servicios, así como en forma precedente los contratos de locación de servicios, no pueden surtir efecto o tener validez cuando su celebración es fraudulenta y sólo pretenden encubrir una verdadera relación laboral; de tal forma que producida la desnaturalización de la contratación del trabajador -en el caso de autos en forma inicial con la suscripción de contratos de prestaciones de servicios no personales-, se entiende la existencia de un verdadero contrato de duración indeterminada, por lo que la celebración posterior de contratos administrativos de servicios no puede determinar la renuncia de derechos ya adquiridos por el trabajador, como son los contemplados dentro del régimen laboral de la actividad privada.</p> <p><u>TRIGÉSIMO SÉPTIMO.-</u> Que, de igual forma, la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República en la sentencia casatoria laboral número 628-2012-La Libertad de 13 de agosto de 2012, en su décimo tercer considerando ha señalado que:</p> <p><i>“...habiéndose acreditado que la suscripción del contrato Cas se realizó sin solución de continuidad, de los servicios que a dicha fecha tenían indiscutible naturaleza laboral a través de un contrato de trabajo a</i></p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>plazo indeterminado, resulta de plena aplicación lo previsto en el artículo 4° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral...</i>"</p> <p>Además, en la misma ejecutoria suprema se destaca la aplicación del principio de irrenunciabilidad de derechos, el principio de continuidad y el principio de primacía de la realidad, que justamente sirven de fundamento jurídico sustancial para resolver la presente controversia y absolver el grado.</p> <p>TRIGÉSIMO OCTAVO.- Que, <i>obiter dicta</i>, sin perjuicio de lo establecido en forma precedente, debe tenerse en cuenta que la doctrina jurisprudencial de la Sentencia del Tribunal Constitucional número 3818-2009-PA/TC y los numerosos pronunciamientos análogos, sólo determina, resuelve o establece, a partir de la incontrovertible constitucionalidad del CAS, ratificada con efecto <i>erga omnes</i>, en la Sentencia del Tribunal Constitucional número 002-2010-PI/TC, la imposibilidad de otorgar tutela restitutoria (reposición) derivada de un CAS válidamente suscrito; sin embargo, la indicada doctrina jurisprudencial no se ha pronunciado sobre la desnaturalización de la contratación de servicios previa o anterior a la suscripción, sin solución de continuidad, del CAS. Así lo reitera el Tribunal Constitucional en el fundamento 8 de la Sentencia del Tribunal Constitucional número 3818-2009-PA/TC, cuando enfatiza:</p> <p><i>“Conforme hemos precisado en los fundamentos precedentes, no corresponde analizar en el presente proceso (remarcado nuestro) si con anterioridad a la suscripción del contrato administrativo de servicios, los contratos que suscribió el demandante fueron desnaturalizados”.</i></p> <p>En efecto, esta sentencia del Tribunal Constitucional no se pronuncia sobre la desnaturalización del CAS con motivo de que en forma previa y anterior haya podido existir un supuesto de desnaturalización de la contratación anterior (servicios no personales o locación de servicios), en tanto considera que en dicho proceso constitucional no corresponde evaluar <i>“si con anterioridad a la suscripción del contrato administrativo de servicios, los contratos que suscribió el demandante fueron desnaturalizados” (es de advertir, que el</i></p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Tribunal Constitucional recién se pronunció sobre la desnaturalización del CAS y de la contratación precedente de locación de servicios en la acotada Sentencia recaída en el Expediente 01154-2011-PA/TC).

TRIGÉSIMO NOVENO.- Que, esto nos permite concluir categóricamente que el Supremo Intérprete de la Constitución no ha sentado jurisprudencia sobre la legitimidad y licitud del pase de un contrato de trabajo a plazo indeterminado del régimen laboral del Decreto Legislativo 728 a un contrato CAS, sin solución de continuidad. Esto significa que no estamos ante un caso igual y que en el presente proceso -que no es un proceso urgente sino un proceso de conocimiento y por tanto de cognición plena- sí es posible entrar a analizar la licitud o eventual ilicitud de la contratación civil previa a la suscripción de la contratación CAS, sus consecuencias jurídico-laborales y la validez de los contratos CAS, sin que ello implique entrar en contradicción con la jurisprudencia del Tribunal Constitucional antes reseñada. Por el contrario, en el presente proceso cabe realizar tal discernimiento porque forma parte indisoluble del *cuadro fáctico* planteado en la demanda (*el actor en forma expresa a fojas 44 ha alegado que “Laboro para la demandada desde 18 de marzo de 1997 hasta la fecha como operador de equipo pesado, haciendo presente que solo reclama sus beneficios sociales a partir de junio de 2001 (...) en un principio bajo modalidad de locación de servicios no personales (SNP). Luego, a partir del 29 de junio de 2008 se me contrató mediante los denominados Contratos Administrativos de Servicios (CAS), los que resultan distorsionados e inválidos para mi caso tal como se explica más adelante.”*). Siendo esto así, el núcleo de discernimiento de este proceso de conocimiento laboral, se remonta a antes de la suscripción de los contratos CAS, a la etapa en que se alega la desnaturalización de la contratación civil, vale decir, la existencia de un contrato de trabajo sujeto al régimen laboral privado, a plazo indeterminado. Esto significa que estamos juzgando hechos diferentes a los del precedente 3818-2009-PA/TC. En este pronunciamiento -y en otros similares-, el Tribunal Constitucional ha concluido que el vencimiento del plazo de un contrato CAS (que es

<p>constitucional) <u>pero sobre el cual no pesa ninguna causal de invalidez</u>, extingue el contrato CAS sin posibilidades restitutorias, sino únicamente resarcitorias, mientras que <u>en el presente proceso los hechos sometidos a controversia exigen al órgano jurisdiccional laboral analizar la contratación civil de locación de servicios, su desnaturalización (como ya se ha hecho), y en tal contexto analizar la validez de la suscripción del CAS</u> y a partir de esas premisas juzgar la existencia de saldos deudores por beneficios sociales, <u>pero no en el contexto de un contrato CAS válido sino en el contexto de una relación laboral a plazo indeterminado del régimen laboral privado, por desnaturalización de la contratación civil fraudulentamente utilizada.</u></p> <p>CUADRAGÉSIMO.- Que, en cuanto a la invalidez de la contratación CAS, este órgano jurisdiccional encuentra viciado el consentimiento del demandante, dado que la firma del contrato CAS, a partir del 29 de junio del año 2008, señaladamente se produjo ante la necesidad de seguir contando con un puesto de trabajo, frente a cuya circunstancia, el actor no tuvo más opción que firmar la nueva modalidad contractual, no obstante ser menos ventajosa que la situación laboral que ya había incorporado a su patrimonio subjetivo de derechos -un contrato de trabajo a plazo indeterminado sujeto al régimen laboral de la actividad privada-. En este sentido, debe anotarse que con los contratos administrativos que obran en autos, específicamente del contrato de fojas 220, y las alegaciones de las partes, se acredita que la suscripción de la contratación CAS se realizó sin solución en la continuidad de los servicios que, a la fecha de dicha suscripción, tenía indiscutible naturaleza laboral en el marco de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, en aplicación del artículo 4 de la LPCL, ya citado, en concordancia con lo prescrito en el artículo 23.2 de la NLPT. En tales condiciones, esta mutación peyorativa de su situación contractual, resulta inválida porque supone claramente que su manifestación de voluntad estuvo viciada, pues no gozó de libertad real para decidir el cambio de modalidad contractual, <i>adhiriéndose</i> a un contrato impuesto por su empleador, quien, por el solo hecho de</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>serlo, ya supone una situación de desigualdad o asimetría contractual, ampliamente reconocida por la doctrina y jurisprudencia laborales, a cuya situación injusta debe agregarse el hecho -en modo alguno baladí- de que ese empleador es el propio Estado, con lo cual el desequilibrio contractual se ahonda mucho más. Estas conclusiones jurisdiccionales tienen su correlato probatorio en lo alegado expresamente por el actor en el escrito de demanda a fojas 44 y expresamente acotado en la considerativa precedente; también se puede establecer tal necesidad de preservar el puesto de trabajo y de no tener una libertad real para decidir los términos de su contratación. De igual forma en el marco doctrinario relacionado al ejercicio por el empleador del <i>ius variandi abusivo</i> se ha señalado en relación a la afectación de la manifestación de voluntad del trabajador por no existir libertad de decisión, Orlando Gomes, citado por Raúl Saco Barrios¹⁹, indica que:</p> <p><i>“Subordinado como se encuentra al empleador, no está (el trabajador) en condiciones de manifestar libremente su voluntad. Consecuentemente, concordará muchas veces con la alteración propuesta por la otra parte, por el justo temor de la desocupación. Dará el consentimiento, pero sin espontaneidad. No sería justo, pues, que la ley prestase validez a un acuerdo de esa naturaleza. (...) Será nula la alteración aunque el empleado consiente del perjuicio que le causa, se avenga a aceptarla”</i></p> <p>Por otra parte, Américo Pla, al analizar el principio de irrenunciabilidad, establece que también es parte de la fundamentación de este principio, no sólo lo concerniente al índole de las normas ni de su importancia social (vinculado al orden público y que explicaremos más adelante), sino que está referida a los vicios del consentimiento presuntos o reales; así citando a De la Villa señala que</p> <p><i>“...la prohibición de la renuncia ha de conectarse así al propio hecho de la subordinación, estimando que en tales circunstancias la renuncia puede no ser un acto libre. Se parte de la presunción de que el trabajador que renuncia a los beneficios legales actúa por falta de libertad, forzado a ello por la situación preeminente que</i></p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

¹⁹ SACO BARRIOS, Raúl: Jus Variandi. Modificaciones Unilaterales a la forma y modalidades de la prestación laboral.

<p><i>ocupa el empleador en la vida social”.</i>²⁰</p> <p>CUADRAGÉSIMO PRIMERO.- Que, por consiguiente, en el presente caso, según los hechos que se acaban de analizar, la suscripción por el actor de un contrato CAS, resulta inválido por vicio de la voluntad del trabajador y vulneración de norma taxativa de orden público (además de configurarse vicio en las modalidades contractuales empleadas por fraude a la ley), pues, pese a gozar a esa fecha de un contrato a plazo indeterminado, frente al cual no se había producido ninguna causal de extinción, conforme al artículo 16, de la LPCL, la parte demandante fue conminada a suscribir un contrato de trabajo, que si bien es cierto es constitucional, según interpretación <i>erga omnes</i> del Tribunal Constitucional, consagra un repertorio de derechos significativamente menor que el contrato de trabajo tipo o a plazo indeterminado, que el actor había incorporado a su patrimonio de derechos subjetivos. Aún más, estamos pues ante un contrato con vicios en su estructura o conformación que lo convierte en inválido, según lo prevé también el artículo V del Título Preliminar del Código Civil, el cual sanciona con invalidez el acto jurídico que infringe el orden público, en este caso representado por el estatuto protector que irradia el artículo 4 de la LPCL, ya citado. En efecto, teniendo en cuenta que conforme lo señala el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente número 3283-2003-AA,</p> <p><i>“El orden público es el conjunto de valores, principios y pautas de comportamiento político, económico y cultural en sentido lato, cuyo propósito es la conservación y adecuado desenvolvimiento de la vida coexistencial. En tal sentido, consolida la pluralidad de creencias, intereses y prácticas comunitarias orientadas hacia un mismo fin: la realización social de los miembros de un Estado. El orden público alude a lo básico y fundamental para la vida en comunidad, razón por la cual se constituye en el basamento para la organización y estructuración de la sociedad.</i></p> <p>En el ámbito laboral se destaca el denominado orden público laboral, que como bien lo ha establecido el</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

²⁰ PLA RODRIGUEZ, Américo: Los Principios del Derecho del Trabajo. Ediciones Depalma. Buenos Aires 1998. Página 137.

<p>mismo Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el proceso de inconstitucionalidad, Expediente número 008-2005-PI/TC, en cuyo fundamento 24 deja claramente establecido que <u>la irrenunciabilidad de los derechos laborales contenidos en normas taxativas que, como tales, son de orden público y tutelares de la parte más débil de la relación laboral (el trabajador), implica que toda renuncia a dichos derechos sería nula y sin efecto legal alguno de conformidad con lo establecido en el artículo V del Título Preliminar del Código Civil</u>; así tenemos:</p> <p><i>“Hace referencia a la regla de no revocabilidad e irrenunciabilidad de los derechos reconocidos al trabajador por la Constitución y la ley. Al respecto, es preciso considerar que también tienen la condición de irrenunciables los derechos reconocidos por los tratados de Derechos Humanos, toda vez que estos constituyen el estándar mínimo de derechos que los Estados se obligan a garantizar a sus ciudadanos (...).</i></p> <p><i>En ese sentido, de conformidad con lo establecido en el artículo V del Título Preliminar del Código Civil, la renuncia a dichos derechos sería nula y sin efecto legal alguno.</i></p> <p><i>(...)</i></p> <p><i>Por otro lado, debe precisarse que un derecho de naturaleza laboral puede provenir de una norma dispositiva o taxativa. En ese contexto, la irrenunciabilidad es sólo operativa en el caso de la segunda.</i></p> <p><i>(...)</i></p> <p><i>la norma taxativa es aquella que ordena y dispone sin tomar en cuenta la voluntad de los sujetos de la relación laboral. En ese ámbito, el trabajador no puede “despojarse”, permutar o renunciar a los beneficios, facultades o atribuciones que le concede la norma.</i></p> <p><i>Javier Neves Mujica [Introducción al derecho laboral. Lima: Fondo Editorial de la PUCP, 2003, p. 103] manifiesta que el principio de irrenunciabilidad de derechos es justamente el que prohíbe que los actos de disposición del trabajador, como titular de un derecho, recaigan sobre normas</i></p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>taxativas, y sanciona con la invalidez la transgresión de esta pauta basilar.</i></p> <p><i>La irrenunciabilidad de los derechos laborales proviene y se sujeta al ámbito de las normas taxativas que, por tales, <u>son de orden público y con vocación tuitiva a la parte más débil de la relación laboral.</u> Es conveniente consignar que una norma jurídica puede contener dentro de su texto, partes taxativas y dispositivas.</i></p> <p><i>(...)." (lo resaltado en negritas es nuestro)</i></p> <p>Al respecto, debe recordarse que el artículo V del Título Preliminar del Código Civil establece que “<i>Es nulo el acto jurídico contrario a las leyes que interesan al orden público o a las buenas costumbres.</i>”; mientras que el artículo 219, inciso 8, del mismo Código Sustantivo establece que “<i>El acto jurídico es nulo: (...) En el caso del artículo V del Título Preliminar, salvo que la ley establezca sanción diversa.</i>”; y en concordancia con estas normas, el artículo 220 del Código Civil establece que “<i>La nulidad a que se refiere el artículo 219 (...) Puede ser declarada de oficio por el juez cuando resulte manifiesta.</i>” Es decir, estas normas regulan la invalidez del contrato en general en el caso que el mismo sea contrario al orden público o a las buenas costumbres; de allí que siendo una norma de orden público laboral la contenida en el artículo 4º de la LPCL, en cuanto establece que “<i>En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.</i>” y que está bajo el amparo constitucional del artículo 26 de la Constitución en cuanto consagra que “<i>En la relación laboral se respetan los siguientes principios: (...) 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.</i>”; es evidente que allí donde en la realidad exista un verdadero contrato de trabajo de duración indeterminada, no será posible que el trabajador renuncie o se “despoje” de los beneficios y marco protector que le brinda estar sujeto a un contrato de trabajo dentro del régimen laboral de la actividad privada por otras modalidades contractuales claramente desventajosas. No debe perderse de vista que la celebración de contratos de locación de servicios o de contratos administrativos de servicios constituyen una degradación de</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>la contratación laboral subyacente a efectos de lograr en base a la invocación de la normatividad civil o del contrato administrativo de servicios eludir la prohibición constitucional de la irrenunciabilidad de los derechos reconocidos por la constitución y la ley – de carácter taxativo - a favor del trabajador, en particular evadir la aplicación de las normas laborales a las que tiene derecho el trabajador con motivo de la existencia de un contrato de trabajo de duración indeterminada dentro del régimen laboral de la actividad privada; es decir se usan modalidades contractuales lícitas para contravenir el orden público laboral.</p> <p>CUADRAGÉSIMO SEGUNDO.- Que, no obstante lo anterior, debe hacerse las siguientes precisiones, respecto del régimen laboral del actor, el artículo 52 de la derogada Ley Orgánica de Municipalidades, Ley número 23853, vigente desde el 09 de Junio de 1984, establecía que los “<i>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</i>”; siendo modificado por el Artículo Único de la Ley número 27469, que entró en vigencia desde el 02 de Junio de 2001, en el sentido que “(...) <i>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</i>”; y, el artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades, aprobada por la Ley número 27972, vigente desde el 28 de Mayo de 2003, recoge el texto de la normativa anterior; por lo tanto, dado que las labores de División de Obras y Equipo Mecánico en el área de Planeamiento Urbano que realiza el accionante se condicen con las labores de un obrero, en atención a la normatividad antes referida, el régimen laboral al que se encontraba adscrito desde su fecha de inicio de labores en el año 2005, es el régimen de la actividad privada. De igual modo, a modo de precisión también, lo relativo a la necesidad de concurso para ingresar a la carrera administrativa, debe señalarse que a partir de junio de 2001, en virtud de las normas arriba señaladas, el personal obrero de las municipalidades está comprendido dentro del régimen laboral de la actividad privada, con lo que</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>coexisten a partir de esta fecha dos regímenes laborales, el público y el privado, y el personal que está sujeto al régimen laboral de la actividad privada se sujeta necesariamente a lo establecido por la LPCL, sin que esta norma establezca como requisito para la contratación del trabajador o para establecer la naturaleza de la contratación que deba acceder al cargo para el que es contratado mediante concurso de méritos; en efecto, el artículo 4 de dicha norma legal establece que “...<i>El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece....</i>”, lo que implica que mientras no se haya celebrado un contrato de trabajo sujeto a modalidad y conforme a los requisitos establecidos por los artículos 72 y 73 de la LPCL, estaremos ante un contrato de trabajo de duración indeterminada, es decir, en la condición de permanente; esto no significa que la empleadora no pueda establecer como un elemento de evaluación para el acceso a un cargo dentro del régimen laboral de la actividad privada que sea a través de un concurso en tanto al empleador le corresponde determinar si el trabajador a contratar o contratado reúne el perfil funcional requerido para desempeñar el cargo a asignarse o asignado, por lo que el concurso se constituye en un mecanismo de selección de personal o de verificación de la calificación del trabajador para el cargo sin que ello implique un proceso de acceso a la carrera administrativa bajo los alcances del Decreto Legislativo número 276 y la Ley número 28175 (Ley Marco del Empleo Público) en tanto son regímenes laborales distintos. En tal sentido, estos extremos impugnatorios de la demandada deben desestimarse, por cuanto, como ya se indicó, resultan contradictorios con la política de contratación de la entidad demandada, en tanto la situación dispar ya ha sido generada por la propia entidad, al utilizar en forma fraudulenta contratación de naturaleza civil y administrativa de servicios, cuando en realidad siempre existió un contrato de trabajo a plazo indeterminado, como en su momento lo reconoció la misma demandada al expedir la Resolución de Alcaldía número 992-2006-MDE, de fecha 26 de Julio de 2006, en la que se decide “<i>regular la situación labora de los servidores contratados</i>”</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>haciéndoles firmar contrato por funcionamiento; sin embargo, no se ha acreditado en autos que en virtud a esta última modalidad contractual se haya mejorado la situación del demandante reconociéndole sus derechos laborales conforme al Decreto Legislativo 728.</p>													
<p><u>CUADRAGÉSIMO TERCERO.-</u> Que, ahora bien, habiéndose acreditado la existencia de una relación laboral entre las partes, corresponde absolver el cuestionamiento respecto al <i>reintegro de remuneraciones por trato salarial desigual</i>; conforme se advierte del escrito impugnatorio, la demandada argumenta que no corresponde amparar dicha pretensión por cuanto el actor estuvo sujeto al régimen de prestación de servicios regulado por el artículo 1764 del Código Civil. Al respecto, debe indicarse que la sola circunstancia de la <i>precariedad</i> de la contratación a la que fue sometido el demandante -contratos de locación de servicios o de servicios no personales-, cuya desnaturalización ha sido advertida jurisdiccionalmente, no es <i>razón suficiente</i> para justificar tal trato remunerativo <i>desigual</i>, pues como se ha señalado antes, el contrato formalmente celebrado entre las partes ha servido como una cobertura ilícita y fraudulenta (contrato <i>máscara</i>) con la que se ha pretendido encubrir una auténtica relación laboral, en la cual rige plenamente lo dispuesto por el artículo 23 de la Constitución del Estado, cuando señala que “<i>ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador</i>”; por lo tanto, la demandada estaba obligada a aplicar al accionante un trato remunerativo igualitario, máxime si el trabajador de comparación Santos Victoriano Nunja Vera (a que se refiere la copia de planillas de fojas 40-41), se trata de trabajador obrero que ha desempeñado similares funciones a las desempeñadas por el accionante (operador de maquinaria pesada); en caso contrario, se encuentra <u>obligada a justificar objetiva y razonablemente los motivos de tratamiento diferenciado que le profirió</u>; sin que, en el supuesto analizado y a lo largo de todo el <i>iter</i> procesal, la entidad demandada haya expresado y acreditado dichas motivaciones, incumpliendo con la carga probatoria impuesta por el artículo 23.4 de la</p>													

<p>NLPT, que impone al empleador demandado, la carga de la prueba del cumplimiento de sus obligaciones laborales.</p> <p><u>CUADRAGÉSIMO CUARTO.-</u> Sobre el particular, no cabe duda que el principio derecho de igualdad de trato y de no discriminación -también en materia remunerativa- irradia sus efectos al contrato de trabajo bajo la forma de obligación legal y también contractual; vale decir, este derecho del trabajador tiene, correlativamente, la calidad de <i>obligación</i> para el empleador; desde esta perspectiva, desde el punto de vista procesal, una correcta administración de la regla de juicio nos lleva a estimar que atañe a la demandada descargar la ausencia de trato discriminatorio, vale decir, tiene la carga de la prueba de que el trato diferenciado en materia remunerativa, administrado al actor, con relación a otro <i>operador de equipo pesado</i> -específicamente, el trabajador Santos Victoriano Nunja Vera- encuentra sustento en criterios razonables y objetivos. En autos, como se ha dicho, no existe alegación y menos probanza a este respecto.</p> <p><u>CUADRAGÉSIMO QUINTO.-</u> De igual manera, se ampara también el <i>quantum</i> determinado en la recurrida respecto a la pretensión de reintegro de remuneraciones (S/. 58,511.15), toda vez que la demandada no ha cuestionado en modo alguno los montos remunerativos determinados en la sentencia apelada como remuneración del trabajador en comparación (ver columnas segunda y tercera del cuadro liquidatorio insertado en el noveno considerando de la recurrida), así como los montos tenidos en cuenta como remuneración percibida por el accionante (cuarta columna del indicado cuadro liquidatorio).</p> <p><u>CUADRAGÉSIMO SEXTO.-</u> Que, <i>en cuanto a los derechos laborales amparados en la recurrida</i>, habiéndose determinado la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y contratos administrativos de servicios, lo resuelto en la sentencia apelada resulta correcto, no siendo atendible el fundamento de la apelación en este extremo, máxime si la demandada</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	no ha satisfecho su carga probatoria respecto del pago, conforme el artículo 23 inciso 4 literal a) de la NLPT; por consiguiente, también se confirma el <i>quantum</i> ordenado pagar.													
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° **00012-2013-0-1618-JM-LA-01**

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

Descripción de la decisión	(...)	planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. No cumple 5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de 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					X					10
----------------------------	-------	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	----

Fuente: Expediente N° 00012-2013-0-1618-JM-LA-01

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

ANEXO 6. DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO Y NO PLAGIO

Mediante el presente documento denominado declaración de compromiso ético y no plagio el autor(a) del presente trabajo de investigación titulado CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES; EXPEDIENTE N° 00012-2013-0-1618-JM-LA-01; DISTRITO JUDICIAL DE LA LIBERTAD – LA ESPERANZA. 2020. declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumpla con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación dentro del cual se tiene como objeto de estudio las sentencias, se aplicó un diseño metodológico común, por lo tanto, es posible que tenga similitud en ese sentido y se explica, porque forma parte de dicha línea. También se declara que al examinar las sentencias se tuvo acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, a cada uno se les asignó un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales, siendo el único aspecto inserto en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. El análisis aplicado se hizo en ejercicio del derecho establecido en el artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal acorde con la línea de investigación del cual se deriva, trabajado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, de modo que al utilizar las fuentes para su elaboración no hay copia, ni uso de ideas, apreciaciones, citas parafraseadas o citas textuales, etc. Tomadas de cualquier fuente sean en versión física o digital, sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, por el contrario, en todos los casos se ha incorporado la cita y referencias respectivas conforme orienta las normas APA, previsto en la Universidad. En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor(a) se firma el presente documento. Trujillo, junio, 2020.-----


ALVARO SANTANDER PEÑA

Código de estudiante: 3703110004
Código ORCID 0000-0001-8951-1162



ANEXO 7: CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

N°	Actividades	Año 2020															
		Semestre I				Semestre II				Semestre I				Semestre II			
		Mes				Mes				Mes				Mes			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del Proyecto	X	X	X													
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación		X	X	X	X											
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación				X	X											
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación						X	X									
5	Mejora del marco teórico y metodológico						X	X									
6	Elaboración y validación del instrumento de recolección de datos							X	X								
7	Recolección de datos								X	X							
8	Presentación de resultados								X	X	X	X					
9	Análisis e Interpretación de los resultados										X	X					
10	Redacción del informe preliminar										X	X	X	X			
11	Revisión del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación										X	X	X	X			
12	Aprobación del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación												X	X			
13	Presentación de ponencia en jornadas de investigación												X	X			
14	Redacción de artículo científico												X	X			

ANEXO 8: PRESUPUESTO

Presupuesto desembolsable
(Estudiante)

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