



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

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

**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO CONTENCIOSO
ADMINISTRATIVO, EN EL EXPEDIENTE N° 00478-
2015-0-2001-JR-LA-01, TERCER JUZGADO DE
TRABAJO TRANSITORIO DEL DISTRITO JUDICIAL
DEL PIURA – PIURA. 2021**

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

AUTORA

**JARAMILLO ORTIZ, MARY ELENA
ORCID: 0000-0002-4031-6101**

ASESOR

**USAQUI BARBARAN, EDWARD
ORCID: 0000-0002-0459-8957**

**CHIMBOTE – PERÚ
2021**

TITULO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO, EN EL EXPEDIENTE N° 00478-2015-0-2001-JR-LA-01, TERCER JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO DEL DISTRITO JUDICIAL DEL PIURA – PIURA. 2021

EQUIPO DE TRABAJO

AUTORA

Jaramillo Ortiz, Mary Elena

ORCID: 0000-0002-4031-6101

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

ASESOR

Usaqui Barbaran, Edward

ORCID: 0000-0002-0459-8957

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de derecho
y ciencias políticas, escuela profesional de derecho, Chimbote, Perú

JURADO

Ramos Herrera, Walter

ORCID: 0000-0003-0523-8635

Conga Soto, Arturo

ORCID: 0000-0002-4467-1995

Villar Cuadros, Maryluz

ORCID: 0000-0002-6918-267X

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR

Dr. Ramos Herrera, Walter
PRESIDENTE

Mgtr. Conga Soto, Arturo
MIEMBRO

Mgtr. Villar Cuadros, Maryluz
MIEMBRO

Mgtr. Usaqui Barbaran, Edward
ASESOR

AGRADECIMIENTO

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

María Elena Jaramillo Ortiz

DEDICATORIA

A mis padres, a mis hijos, hermanos, quienes han
puesto toda su confianza en mí.

María Elena Jaramillo Ortiz

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, tienen como propósito, determinar la caracterización del proceso contencioso administrativo; en el expediente N° 00478-2015-0-2001-JR-LA-01; del Tercer Juzgado de Trabajo Transitorio Del Distrito Judicial Del Piura – Piura. 2021, estará regido por distintas etapas establecidas por el docente tutor, donde se ha fijado como puntos fundamentales, en el desarrollo de la presente investigación, proponer la justificación, hallar la problemática, conocer las bases teóricas entre otros. Esta investigación su metodología tiene un enfoque cualitativos, su nivel es de tipo exploratoria y descriptiva, con un diseño no experimental, transversal y retrospectivo, puesto que los datos y la fuente principal de la investigación ha es un expediente judicial concluido con sentencia de primera y segunda instancia, el mismo que se obtiene por técnicas de muestreo por conveniencia, siendo este caso un expediente de materia civil, finalmente debo indicar que se usó técnicas de observación y análisis de contenido. En el Perú el proceso contencioso administrativo constituye el proceso específico previsto por la Constitución para la impugnación ante el Poder Judicial de las decisiones de la administración pública, a fin de verificar la legitimidad de la actuación de todas las entidades administrativas; mediante el proceso contencioso se garantiza una de las conquistas básicas del Estado de Derecho cual es la subordinación de toda la actividad administrativa a la legalidad y en tal virtud los afectados por una actuación administrativa violatoria de sus derechos e intereses están constitucionalmente facultados para demandar ante el Poder Judicial la satisfacción jurídica de sus pretensiones contra la administración pública .

Palabras claves: contencioso, características, nulidad proceso y sentencias

ABSTRACT

The purpose of this research work is to determine the characterization of the contentious-administrative process; in file No. 00478-2015-0-2001-JR-LA-01; of the Third Temporary Labor Court of the Judicial District of Piura - Piura. 2021, “will be governed by different stages established by the tutor, where it has been established as fundamental points, in the development of this research, to propose the justification, find the problem, know the theoretical bases, among others. This research methodology has a qualitative approach, its level is exploratory and descriptive, with a non-experimental, cross-sectional and retrospective design, since the data and the main source of the research has been a judicial file concluded with a first and second sentence. second instance, the same that is obtained by sampling techniques for convenience, being this case a civil matter file, finally I must indicate that observation techniques and content analysis were used. In Peru, the contentious-administrative process constitutes the specific process established by the Constitution for the challenge before the Judicial Power of the decisions of the public administration, in order to verify the legitimacy of the actions of all the administrative entities; Through the contentious process, one of the basic achievements of the Rule of Law is guaranteed, which is the subordination of all administrative activity to legality and by virtue of this, those affected by an administrative action that violates their rights and interests are constitutionally empowered to sue before the Judicial Power the legal satisfaction of its claims against the public administration ”.

Keywords: contentious, characteristics, nullity of process and sentences

ÍNDICE GENERAL

TITULO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	ii
EQUIPO DE TRABAJO	iii
JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR.....	iv
AGRADECIMIENTO	v
DEDICATORIA	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT.....	viii
ÍNDICE GENERAL	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	5
2.1. Antecedentes	5
2.2. Bases teóricas de tipo procesal.....	13
2.2.1. La acción.....	13
2.2.1.1. Elementos del derecho de la acción	13
2.2.2. La jurisdicción	13
2.2.2.1. Naturaleza de la jurisdicción.....	14
2.2.3. Competencia	14
2.2.3.1. Caracteres de la competencia.....	15
2.2.3.2. Formas de determinación de la competencia	16
2.2.4. Tutela jurisdiccional efectiva	16
2.2.5. Proceso	17
2.2.5.1. Funciones del proceso.....	18

2.2.6.	El debido proceso.....	18
2.2.7.	Postulación del proceso.....	18
2.2.8.	Proceso contencioso administrativo.....	19
2.2.9.	Demanda	19
2.2.9.1.	Pretensión.....	19
2.2.9.2.	Los elementos de la pretensión	20
2.2.10.	Los sujetos procesales.....	21
2.2.10.1.	El demandante.....	21
2.2.10.2.	El demandado.....	22
2.2.10.3.	El juez	22
2.2.11.	Puntos Controvertidos.....	22
2.2.12.	Medios Impugnatorios	23
2.2.12.1.	Clases de medios Impugnatorios	23
2.2.13.	Sentencia	24
2.2.13.1.	Motivación de la Sentencia.....	24
2.3.	Bases teóricas sustantivas	24
2.3.1.	El derecho al trabajo.....	24
2.3.1.1.	Principios del derecho del trabajo.....	26
2.3.2.	El Contrato de Trabajo y la Relación Laboral.....	29
2.3.2.1.	Sujetos del Contrato de Trabajo.....	29
2.3.2.2.	Elementos del Contrato de Trabajo.....	30
2.3.2.3.	Tipos de contratos de trabajo	32
2.3.3.	Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público	32
2.3.3.1.	Carrera Administrativa.....	32
2.3.3.2.	Extinción de la Relación Laboral.....	35
2.3.4.	La jubilación como causal de extinción de la relación laboral	36
2.4.	Marco conceptual	41
III.	HIPÓTESIS	43
IV.	METODOLOGÍA.....	44

4.1.	Tipo de nivel de investigación	44
4.2.	Diseño de la investigación	44
4.3.	Diseño de la Investigación	45
4.4.	Unidad de Análisis	46
4.5.	Definición y operacionalización de la variable	47
4.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	49
4.7.	Matriz de consistencia lógica	51
4.8.	Principios éticos	53
V.	RESULTADOS	54
5.1.	Resultados	54
5.2.	Análisis de resultados.....	60
VI.	CONCLUSIONES	62
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	63
	ANEXOS	67
	Anexo 1. Evidencia para acreditar el pre – existencia del objeto de estudio: proceso judicial	68
	Anexo: 2. Guía de Observación.....	82
	Anexo 3: Cronograma.....	85
	Anexo 4: Presupuesto	86
	Anexo 5: Declaración de compromiso ético y no plagio.....	87

I. INTRODUCCIÓN

En el proceso de desarrollo social, con ciertos matices, se produce un sistema de trabajo organizado, cuya eficiencia económica es mejor que el sistema anterior según cada época. Este sistema de trabajo organizado se ajusta a los principios del mercado y la división racional del trabajo. En principio, el mercado laboral es el mismo mercado que otros mercados y se ve afectado por la relación entre oferta y demanda. Sin embargo, tiene sus características distintivas, como la rigidez: cuando los salarios aumentan, la cantidad de trabajo brindado no siempre aumenta, porque las personas pueden reducir la cantidad de trabajo brindado porque prefieren el ocio. Por otro lado, en el mercado laboral están representados trabajadores y empleadores, y constituyen la demanda y oferta de trabajo, respectivamente. El objetivo de la organización laboral es encontrar un equilibrio entre la necesidad de los empleadores de generar beneficios mediante una organización empresarial eficaz y la distribución justa de los frutos de las actividades económicas por parte de los empleados para que ellos y sus familias puedan llevar una vida digna. Por lo tanto, en el contexto de una economía social de mercado, los beneficios económicos de una economía de libre mercado deben combinarse con protección social y equidad. Debido a la doble naturaleza del mercado laboral, éste debe ser tanto libre como voluntario, por lo que se está decidido a lograr dos objetivos: la eficiencia y la justicia social, siendo esta última un componente igualitario.

El presente estudio está enmarcado considerando el planteamiento de indagación bifurcada de la línea de investigación en la carrera profesional de derecho, cuya finalidad es excavar la inteligencia del estudiante de derecho.

En la búsqueda por ordenar la Administración Pública y adecuarla al desarrollo del Estado, en el año 1984 el gobierno del arquitecto Fernando Belaúnde Terry dictó el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, esta norma recoge los principios y modelos establecidos en el Decreto Ley N° 11377 y pone énfasis en los derechos de los servidores públicos; asimismo establece una única clasificación para todas las entidades, la que comprende 14 niveles y tres grupos ocupacionales (profesionales,

técnicos y auxiliares), e instituye el mérito y el tiempo de servicio como factor de ascenso en la carrera.

Como hemos visto, hubieron dos principales intentos que han buscado reformar y reordenar la Administración Pública, el Decreto Ley N° 11377 Estatuto y Escalafón de Servicio Civil y el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, sin embargo estos no fueron suficientemente eficaces, teniendo como principales razones haber contemplado excepciones que han sido una puerta para desvirtuar Los principios que persiguen las normas también carecen de incentivos para el desempeño, ventajas y capacidades, y enfatizan la forma y los derechos, sabemos que estos principios no promueven el orden y la racionalidad de la organización de la maquinaria estatal.

Se cree que el mayor problema de estas leyes es su rigidez, porque repercute negativamente en la administración pública y resta importancia al objetivo central de brindar servicios efectivos a la ciudadanía, pues esta rigidez habría derivado en burocracia, pérdida de compromisos de servicio y Misión y convertir los servicios públicos en un sistema estático en el que los trabajadores no tienen posibilidad de ascenso, y el ascenso o la jubilación no tienen nada que ver con el empleo. Desempeño y ejecución de la función, por lo que analizaremos en este estudio uno o más motivos que llevan a la adopción de diferentes sistemas de contratación por parte de las Administraciones Públicas, lo que genera problemas en el sistema.

Problema de investigación

¿Cuáles las características del proceso contencioso administrativo, en el expediente N° 00478-2015-0-2001-JR-LA-01, Del Tercer Juzgado Laboral Del Distrito Judicial Del Piura – Piura. 2021?

Objetivo general

Determinar las características del proceso contencioso administrativo, en el expediente N° 00478-2015-0-2001-JR-LA-01, Del Tercer Juzgado Laboral Del Distrito Judicial Del Piura – Piura. 2021

Objetivos específicos.

- Cumplimiento de plazos
- Identificar si los sujetos procesales cumplieron con los plazos establecidos para el proceso en estudio.
- Identificar si las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso evidencian aplicación de la claridad.
- Identificar la pertinencia de los medios probatorios con la(s) pretensión(s) planteada(s) en el proceso en estudio.
- Identificar si las calificaciones jurídicas de los hechos expuestos son idóneas para sustentar la(s) pretensión(s) planteada(s) en el proceso en estudio.

Idoneidad de los hechos para sustentar la petición de la demanda contencioso administrativo.

La investigación que se realizará se justifica por los siguientes motivos. Basados en la herramienta de estudio adquirida, para ser concreto hacemos referencia a nuestro expediente. La preocupación de este escrito consiste en superar la diferencia en que el interesado trabajador pueda lograr su indemnización o su reposición al centro de labores. Entonces esto nos facilita considerar que existiendo procesos legales para que la patronal pueda disminuir el número de trabajadores por pérdidas económicas.

Discrepamos como justificación elemental, “el añadir que el presente escrito no sólo tendrá como propósito ser admitida por el jurado para así obtener el título de bachiller en la carrera profesional estudiada, sino, que debemos resaltar, que toda investigación constituida aquí, será de gran ayuda, en edificación informativa, para muchos estudiantes de esta carrera de derecho, además, para personas que ya ejercen su carrera, pero que son abiertos al conocimiento y consideran cada investigación, como un aporte importante al Derecho”.

Ubicarnos ante esta condición de investigar, conocer, desarrollar nuestra estima explicativa, vincular cada fragmento vinculado al proceso laboral en estudio, es estimada una justificación que no se debe eludir, puesto que esto nos hace crecer como personas. Para nuestra carrera, esta situación nos abrirá un mundo de conocimientos

relacionados a los actos procesales que se desarrollan por parte del Estado en defensa de la nación, como la actuación de la parte imputada por probar su inocencia.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

A nivel Internacional

Moreno (2018) en su investigación titulada “Evolución normativa y jurisprudencial de la edad de retiro forzoso en Colombia y la garantía del mínimo vital del servidor público”, donde el objeto de estudio fue identificar jurídicamente los avances y retrocesos en la materia, teniendo clara cuenta del transcurso normativo y jurisprudencial sobre la edad como causal de retiro del servicio y de la importancia del derecho al mínimo vital del servidor público que se desvinculará. Utilizo el método histórico-lógico de la investigación, concluyendo que: que, según disposiciones reiterativas en la jurisprudencia de la Corte Constitucional, la causal de desvinculación por edad de retiro forzoso, que actualmente versa en 70 años, debe modularse, sujetándose a la observancia del derecho fundamental del mínimo vital, determinado por la consideración de las condiciones del servidor público sobre el cual vaya a ser efectiva dicha causal. No obstante, es importante mencionar que una vez determinado el significado teórico de la edad de retiro forzoso como causal de desvinculación y el significado práctico de la relevancia absoluta del derecho fundamental al mínimo vital, es posible establecer el valor metodológico de la respuesta a la pregunta de investigación, como fundamento práctico de la solución al problema. Así las cosas, y a partir del desarrollo del proceso de investigación científica realizado, es imperante la necesidad de desplazar la legalidad de la Ley 1821 de 2016, que se posiciona como el nuevo ordenamiento dispositivo de la edad de retiro forzoso como causal de desvinculación del servicio, con ocasión a la salvaguarda del derecho fundamental al mínimo vital del servidor que pretende ser retirado, en virtud de sus condiciones particulares. Dicho lo anterior, es posible mencionar que la contribución de esta investigación versa sobre la proporción de una mayor comprensión de la dimensión jurídica del problema, haciendo viable el estudio histórico del objeto a fin de concluir proposiciones lógicas y acordes a la dinámica jurídica más actual.

Paredes (2018) investigo sobre “La vulneración del derecho al debido proceso por la inexistencia del recurso de apelación en el proceso contencioso administrativo en Ecuador”, el estudio se hizo desde el enfoque de lo contencioso administrativo, para

llegar a la afirmación que existe la vulneración del derecho al debido proceso por la inexistencia del recurso de apelación, llegando a concluir lo siguiente: La Constitución de la República de Ecuador de 2008 es garantista, presta atención especial a las violaciones de derechos con respecto a la tutela judicial efectiva, la misma que es considerada como una protección efectiva de los derechos de un individuo o colectivo, es así que si una persona siente que ha sido violentado un derecho a través de una decisión judicial de los jueces de primer nivel, el Estado está obligado a ofrecer un recurso –un mecanismo–adecuado, célere y eficaz para reparar el daño provocado si lo hubiera. Las actuaciones emanadas de los órganos en sede administrativa a la fecha, están lejos de tener un correcto y adecuado procedimiento administrativo. Y la ausencia de una segunda instancia en los procesos de impugnación en sede jurisdiccional no garantizan de modo alguno la tutela judicial efectiva. De manera que nos encontramos frente a una incongruencia de legitimación del Estado, debido a que en Ecuador nuestra Constitución en su aplicación material se ve condicionada por, la cultura de los ecuatorianos, el compromiso de los operadores de justicia con el ejercicio de su función, la participación del ciudadano entre otras, por lo que, la realidad suele ser ajena al contenido sustancial del texto constitucional. Es así que, en Ecuador, el proceso contencioso administrativo, entendiéndolo como de sustanciación jurisdiccional excepcional de única instancia, 64 de modo que vulnera los derechos fundamentales, en particular, los de la defensa, el debido proceso, la tutela judicial efectiva y el derecho a recurrir. Es por eso que se debe tener un marco jurídico basado en ideales de justicia, de igual trato para todos, donde las garantías sean aplicadas dentro de un marco normativo real que defienda los derechos fundamentales frente a la arbitrariedad de las decisiones de los poderes públicos, para hacer efectiva la democracia constitucional y sus límites contradictorio a la Constitución y a los tratados internacionales.

Saavedra (2019) investido sobre “El control judicial de legalidad de actos administrativos análisis jurídico y proyecciones”, tuvo como objeto general analizar y proponer un mecanismo alternativo de control judicial de los actos administrativos a través de un órgano independiente, imparcial y especializado, a quien se le encargue la revisión del acto 14 administrativo mediante un procedimiento contradictorio, en el que la valoración de los elementos materiales deba permitir en igualdad de condiciones

tanto para la Administración como para el administrado, revisar la legalidad del acto impugnado con la consiguiente tutela de los derechos subjetivos e intereses legítimos de este último, utilizo el método fue analítico descriptivo. Llego a concluir que: se plantea la necesidad de superar el vacío normativo que actualmente observamos en nuestra legislación, sobre la urgente atención que debe brindarse a los administrados, quienes al amparo de sus derechos lesionados por actos arbitrarios de las autoridades administrativas encuentren la tutela judicial a través de la creación de tribunales administrativos, como órganos jurisdiccionales especiales encargados del conocimiento general o en plenitud de lo que conocemos como contencioso administrativo o como pretendemos, la revisión judicial plena y suficiente de los actos administrativos. La presencia de medios idóneos para la revisión de la legalidad del acto administrativo, repercute indudablemente en la importancia de lograr entre otros esfuerzos, el equilibrio en los poderes que integran el Estado de Derecho. Es evidente sin embargo que la aproximación que pretende esta investigación para lograr mecanismos razonables de revisión del acto administrativo, contempla solamente una de las problemáticas que plantea dicha revisión; sin duda existen otras perspectivas que pretenden también aproximar el medio más efectivo de revisión y control judicial del acto administrativo y que obedecen a criterios de interés práctico en defensa de los derechos de las personas. En el contexto actual, se pretende encarar la necesidad de reforzar no solamente a la Administración Pública al confiarle la facultad de revisar sus propios actos, tal como se viene haciendo hasta ahora, pero también apostar por la intervención de un órgano imparcial, independiente y especializado. La tutela judicial efectivamente ejercida por tribunales de justicia administrativa, responde a los lineamientos actuales de la doctrina administrativa que propugna por un control judicial en su más amplia expresión. Esta concepción de justicia administrativa no se limita a la complementariedad de procesos judiciales de revisión del acto administrativo, trasciende en la concepción propia del Estado de Derecho, garantista de la efectiva protección de los derechos de los administrados

A nivel Nacional

Velazco (2019) en su investigación titulada “La vulneración de los derechos fundamentales a la igualdad y no discriminación en el sector público: el caso de la

exclusión de los servidores públicos contratados que no perciben el subsidio por fallecimiento y gastos de sepelio según el decreto legislativo 276”; el objetivo de la investigación es: establecer los derechos fundamentales que se le vulneran a los servidores públicos contratados que laboran bajo el régimen del Decreto Legislativo 276 que son excluidos de los beneficios económicos como son el subsidio por fallecimiento y gastos de sepelio. El marco metodológico fue de enfoque: cualitativo; diseño y método descriptivo, explicativo y hermenéutico; utilizando las técnicas de observación, análisis de contenido y examen exegético de la norma; llegando a concluir que: los derechos que son vulnerados, concretamente, son el derecho a la igualdad en su faceta de aplicación de la ley en igualdad de condiciones, a su vez, el derecho a no ser discriminado por ningún motivo. Las situaciones fácticas que han desencadenado y generado la vulneración de estos derechos son: (i) la exclusión de trabajadores contratados de los beneficios económicos se justifica en informes de SERVIR, entidad que menciona que ni los servidores contratados ni los que desempeñan cargos políticos o de confianza pueden recibir estos beneficios subsidio por luto y fallecimiento y (ii) el artículo 2° y 48 del DL N° 276 disponen que los servidores contratados así como aquellos que son de confianza o tienen un encargo político no les corresponde percibir el subsidio por gastos de sepelio y fallecimiento. Así mismo e la exclusión al personal contratados de los beneficios que la ley reconoce tales como son el subsidio por fallecimiento y los gastos de sepelio vulneran derechos fundamentales, en concreto, el derecho a la igualdad ante la ley y la no discriminación. Ello resulta así porque según la Constitución Política de 1993 se reconoce que las normas relativas a derechos, así como libertades deben interpretarse en coherencia con los instrumentos internacionales de protección de derechos humanos, según la cual se tiene que ni el Estado ni un particular pueden realizar tratos discriminatorios, por el contrario, deben enfocarse en promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva. En la misma línea, en la doctrina constitucional revisada se menciona que las personas – dentro de un marco fáctico o supuesto de hecho concreto– tienen el mismo derecho a recibir la protección, así como ventajas que una norma prevé –tal como se desprender del contenido normativo de la Constitución y los derechos fundamentales–, siendo así, en este caso concreto, no existe una justificación objetiva

que garantice o establezca que dicha diferenciación mencionada sea considerada como válida.

Chavez & Llamacponcca (2017) en su investigación titulada “Derechos laborales de contratados permanentes del régimen del decreto legislativo N° 276 de la Municipalidad Provincial De Sandia - Puno, 2017”, tuvo como objetivo identificar los derechos laborales que se vulneran durante la permanencia en la carrera administrativa, las mismas que afectan directamente al trabajador con contrato permanente; La metodología utilizada fue descriptivo y corte transversal, El resultado fue que el investigador demostró que en el aspecto remunerativo, un trabajador contratado no percibe varias bonificaciones y beneficios del Decreto Legislativo 276, a las que un trabajador nombrado o comprendido dentro de la carrera administrativa si percibe; por esta razón expresamos que los derechos laborales de los contratados son vulnerados sin derechos a la bonificación personal, bonificación familiar, bonificación diferencial, asignación por cumplir 25 o 30, Compensación por Tiempo de Servicios, Gastos de sepelio, Subsidio por fallecimiento, permisos y licencias, llegando a concluir: que los derechos laborales vulnerados a trabajadores contratados permanentes bajo el Régimen del Decreto Legislativo N° 276, de parte de la Municipalidad Provincial de Sandia - Región Puno, son: Derecho a estabilidad laboral, está protegido por el artículo 24° del Decreto Legislativo N° 276, señalando que: “ningún servidor puede ser cesado ni destituido si no por causa previstas en la Ley de acuerdo al procedimiento establecido”. El artículo 4° del Decreto Legislativo N° 276; establece como un principio de la carrera administrativa: “la retribución justa y equitativa, regulada por un sistema único de remuneraciones”; pero contrariamente a ello, la Autoridad Nacional del Servicio civil (SERVIR), ha señalado que las bonificaciones y beneficios del artículo 51°, 52°, 53° y 54° de la norma citada corresponde únicamente a los servidores de carrera, es decir al personal que ostenta de un nombramiento en la Municipalidad Provincial de Sandia, de este modo al contratado permanente, no le corresponden varios beneficios a pesar de los años de servicios que pueda tener. A decir de otro modo, el trabajador permanente luego de cumplir los 70. años, debe ser jubilado de forma obligatoria, sin que la entidad le otorgue la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) y conforme se precisa en el inciso c) del Artículo 54° del Decreto Legislativo N° 276, entre otras: - La bonificación personal señalado en el Art.

51°; La bonificación familiar señalado en el Art. 52°; La bonificación diferencial señalado en el Art. 53°; - La asignación por cumplir 25 y 30 años de servicio señalado en el inciso a) del Art. 54°, del Decreto Legislativo N° 276. - La compensación por tiempo de servicios señalado en el inciso c), del Art. 54° del Decreto Legislativo N° 276. - EL subsidio por fallecimiento señalado en el inciso j) del Art. 142° y el subsidio por gastos de sepelio señalado en el Art. 144° del reglamento del Decreto Legislativo N° 276, Decreto Supremo N° 005-90-PCM. Finalmente el Artículo 4° del Decreto Legislativo N° 276, señala como un principio de la Carrera Administrativa: “la Igualdad de Oportunidades”; sin embargo, ello no sucede en la Municipalidad Provincial de Sandia, debido a que una gran mayoría de trabajadores no se benefician con los préstamos administrativos; así mismo podemos afirmar de acuerdo a la encuesta, por lo menos durante los últimos 15 años; no ha existido la recepción de menciones, distinciones y condecoraciones, tampoco existe un proceso claro y difundido de los problemas administrativos.

Mendoza (2016) en su investigación sobre: “Jubilación automática a los setenta años de edad como causal de extinción de la relación laboral en la ley de la productividad y competitividad laboral” que tuvo como principal objetivo investigar la Jubilación automática a los setenta años de edad como causal de extinción de la relación laboral en la ley de la productividad y competitividad laboral; El tipo de investigación fue descriptiva; con diseño causal- explicativo, llegando a concluir lo siguiente: Jubilación automática a los setenta años de edad como causal de extinción de la relación laboral en la ley de la productividad y competitividad laboral, ha sido afectada por Empirismos normativos debido a la falta de regulación del procedimiento del despido por jubilación y Discrepancias Teóricas por parte de los Responsables y de la Comunidad Jurídica, debido a que existe diversas posturas acerca del momento en el cual es posible alegar esta causal de jubilación: i) únicamente cuando el trabajador cumplía 70 años; y, ii) desde que el trabajador cumple 70 años. Por lo que recomendamos proponer una fórmula legal que incorpore el procedimiento de la jubilación automática y el momento en que ésta debe ser efectiva. La LPCL no ha previsto e momento en el cual la jubilación puede ser alegada por el empleador como causal de extinción de la relación laboral. Como consecuencia, se han establecido dos posturas con respecto a este tema. Por un lado, la doctrina mayoritaria considera que

la causal de jubilación puede ser alegada por el empleador únicamente cuando el trabajador alcanza los 70 años, en caso de no hacerlo el empleador pierde la facultad de extinguir unilateralmente la relación laboral y solo podrá hacerlo en caso exista una causa justa reconocida en la ley. Por otro lado, también se ha considerado que una vez que el trabajador alcanza hasta los 70 años el empleador tiene la facultad de invocar la causal de jubilación en cualquier momento e incluso diferida en el tiempo hasta que ree educad efectuar el cese del trabajador, Coincidimos con la primera postura, pues consideramos que si se le otorga la posibilidad de cesar al trabajador que alcanza los 70 años implicaría también afirmar que estos trabajadores no gozan del derecho a la estabilidad laboral únicamente por alcanzar una determinada edad y, asimismo, porque dicha interpretación no es coherente con lo previsto en la LPCL, sobre la jubilación obligatoria automáticamente

A nivel Local

More (2018) en su investigación sobre: “Las interrupciones laborales de los trabajadores contratados bajo la modalidad de locación de servicios en las entidades públicas: frente a la estabilidad laboral”, tuvo como objetivo general Determinar si efectivamente son las Entidades Públicas quienes propician las Interrupciones a los trabajadores contratados bajo la modalidad de Locación de Servicios. El tipo de investigación es de carácter Explicativo – Descriptivo, el diseño de la presente investigación fue documental; concluyendo: Las Entidades Públicas, propician interrupciones tendenciosas a los trabajadores contratados bajo la modalidad de Locación de Servicios, una vez que advierten que estos están próximos a cumplir el año ininterrumpido de servicios que señala el artículo 1° de la Ley N° 24041, mediante la cual podrían adquirir estabilidad laboral en el cargo desempeñado. Con las interrupciones tendenciosas propiciadas por las Entidades Públicas, se vulnera no solo el derecho al trabajo, derecho reconocido constitucionalmente, sino con ello una serie de derechos vinculados, como la protección frente al despido arbitrario, ya que muchos trabajadores son destituidos de su centro de trabajo sin causa justa y por ende también la estabilidad laboral. La Casación N° 7298-2015-Piura, ha sido emitida en contraversión al principio de progresividad y no regresividad, ya que anteriormente con la expedición de la Casación N° 5807-2009-JUNIN, el Tribunal Constitucional, asumió una posición

que a todas luces implicaba un progreso muy significativo en salvaguarda del derecho al trabajo, sin embargo, con la emisión de la Casación N° 7298-2005-Piura, se retrocedió en el progreso que ya se había alcanzado en materia laboral pública.

Saucedo (2017) en su investigación titulada “La contratación administrativa de servicios y los derechos laborales en Perú”; tuvo como objetivo general determinar de qué manera el contrato administrativo de servicios vulnera los derechos laborales de los trabajadores en Perú; a metodológica usada fue de tipo cualitativa, se utilizó la técnica de recolección de datos; como el análisis documental con relación a la revisión de expedientes y la entrevista. Concluyendo: Se ha conocido que el contrato administrativo de servicios, es un régimen de naturaleza temporal, cuya finalidad fue otorgar derechos laborales a aquellos trabajadores que se encontraban prestando servicios en favor de sus empleadores de manera informal, en consecuencia, no se les reconocía ningún derecho laboral proporcionado por el Estado. Aunado a ello se puede concluir que el uso indiscriminado de esta modalidad especial de contratación en el sector público, está generando de alguna manera incertidumbre laboral en los trabajadores, ya que, se encuentran bajo una norma de naturaleza temporal que no permite el afianzamiento de los trabajadores a su puesto de trabajo; así mismo se ha conocido que nos encontramos frente a un régimen laboral que vulnera principios laborales como el derecho a la igualdad – principio de igualdad de oportunidades, si bien es cierto el régimen CAS otorga derechos a los trabajadores, es claro que a diferencia de los demás regímenes contractuales es el que menos derechos otorga motivo por el cual pone en desventaja a sus trabajadores frente a los demás servidores públicos. Aunado a ello podemos decir el régimen CAS, faculta a la entidad contratante de rescindir de los trabajadores en cualquier momento, ello en grave afectación a la estabilidad laboral que desea todo trabajador al momento de ingresar a un centro de trabajo. Finalmente indico que el Estado es el principal garante de los derechos Constitucionales, tiene el deber y la obligación de velar por el adecuado cumplimiento de los derechos en favor de la sociedad, hecho que no se ve reflejado al momento de permitir la vigencia del régimen especial de contratación administrativa de servicios.

2.2. Bases teóricas de tipo procesal

2.2.1. La acción

Entenderemos en esta parte de inicio de nuestro trabajo de investigación que la acción en ámbito laboral como principal base de desarrollo por medio del cual el trabajador podrá reclamar o hacer valer sus derechos y tiene la oportunidad a nivel nacional reclamarla ante una autoridad jurisdiccional.

Es “aquella autoridad de cada individuo de reclamar al estado su Tutela jurisdiccional por interrupción de su órgano judicial eficiente, la misma es un derecho procesal y por ende razón es lo que da el principio por si solo al del proceso” (Calvo, 2015)

2.2.1.1. Elementos del derecho de la acción

Los elementos que en cualquier acción laboral tiene que contener son: los sujetos, la causa y el objeto. Los sujetos de la acción son aquellos que intervienen directamente en el ejercicio de este, como es el trabajador, el empleador y la autoridad competente que conocerá a detalle los hechos.

Son el sujeto y el juez; aquel como individuo eficaz y este como individuo pasivo.

Sujeto de la acción es cualquiera persona, natural o jurídica, por si solo una acción de interés al suplicar el inicio del proceso dependiendo de estos fines” (Cabanellas, 2016)

Es la pretensión que se realiza frente a un órgano jurisdiccional y competente que es frente a otra persona, es la petición en sentido estricto que se formule. Mediante los cuales se alegan como fundamento los hechos que son jurídicamente relevantes.

2.2.2. La jurisdicción

Se conoce como un atributo implicando, potestad, imperio y poder, por esta razón, que quien posee jurisdicción tiene una disposición de exigir su voluntad sobre otros. En ese marco, es el propio estado quien lo adjudica, y quien a su vez posee diversos atributos propensos a la complacencia a las necesidades de pluralidad.

Se halla vínculo estrecho en la jurisdicción, puesto a que se toma en que el juzgador tiene como función el resolver la controversia o conflicto entre el derecho del Estado y el derecho del imputado, quien presume y debe demostrar su inocencia, siendo tratada en un debido proceso.

La jurisdicción es definida por Alvarado como “la facultad que tiene el Estado para administrar justicia por medio de los órganos judiciales correspondientes, los cuales tienen por finalidad la realización o declaración de un derecho, acorde a la legislación; dicho de otro modo, es la figura que permite determinar el órgano idóneo para resolver un conflicto producido entre sujetos de derecho privado o público” (Alvarado, 2017)

2.2.2.1. Naturaleza de la jurisdicción

Al punto que la naturaleza coexiste dos puntos de perspectivas:

La administración sobrepone el derecho en el momento que se vinculan con los ciudadanos.

El poder judicial, sobrepone el derecho lo hace para solucionar procesos, disputa entre los individuos. Y, en consecuencia, no es parte en esa relación, sino que interviene mediante unos órganos que tienen dos peculiaridades esenciales:

- La ecuanimidad correspondiente a los demandantes
- Los órganos judiciales son autosuficientes en vinculación al propio estado que los ha establecido.

2.2.3. Competencia

Es necesario establecer la competencia para que obedezca a un criterio de cercanía y experiencia para que pueda realizarse un buen desempeño en la materia y los órganos jurisdiccionales teniendo en cuenta la complejidad de los casos. Una competencia laboral se puede definir como la capacidad, real y demostrada, para realizar con éxito una actividad de trabajo específica.

La competencia es uno de los catalogadores primordiales de la acción jurisdiccional, estandariza el límite de la participación y el proceder de los operadores de justicia, en

virtud una serie de diferentes criterios, de los que se puede indicar el territorio, de materia, de cuantía, entre otros.

“La competencia es uno de los ordenadores esenciales de la actividad jurisdiccional. Regula el límite de intervención y actuación de los operadores de justicia, en razón a una serie de diversos criterios, de los que se puede señalar el territorial, de materia, de cuantía, de territorio, entre otros.” (Puente Harada, 2015)

2.2.3.1. Caracteres de la competencia

- a. Orden público: La competencia es un de centro de disposición publica en la medida que los criterios, para asignarlo se sostienen razones de general interés. De igual forma consideramos que la competencia y sus reglas determinan el espacio dentro del cual se ejerce una potestad asignada a un órgano del estado y por su actuación de un fundamental derecho. “La competencia es un instituto de orden público en la medida que los criterios, para asignarla se sustentan en razones de interés general. Asimismo, nosotros consideramos que la competencia es de orden público por dos razones adicionales: supone el desarrollo o actuación de un derecho fundamental y sus reglas determinan el ámbito dentro del cual se ejerce una potestad asignada constitucionalmente a un órgano del Estado” (Priori Posada, 2016)
- b. Improrrogabilidad: Materia de cada órgano judicial, solo puede omitir opinio sobre temas o materias que le son legamente atribuidos. Se determina para todos los dictámenes de determinación de la competencia, en excepción para el criterio territorial. En consecuencia, las normas si son aplazables, en excepción la ley disponga que no sea prorrogable. “La improrrogabilidad rige para todos los criterios de determinación de la competencia, salvo para el criterio territorial. En efecto, las normas que rigen la competencia territorial sí son prorrogables, salvo los casos en los cuales la propia ley disponga que la competencia territorial no sea prorrogable.” (Priori Posada, 2016)
- c. Indelegabilidad: La indelegabilidad es un asunto que le compete solo al juez, si este conoce de un tema no se lo puede pasar a otro salvo caso que haya un impedimento que lo atribuya bajo el estudio de la causa, “En efecto, en la medida que la competencia es de orden público, tiene que ser ejercida por el

órgano al cual se le atribuye, no pudiendo ser delegada por su titular a un órgano distinto. Este principio ha sido expresamente recogido en nuestro Código Procesal Civil.” (Priori Posada, 2016, pág. 41)

- d. Noción: Tiene que ver con la determinación de juez que debe conocer el proceso, una vez establecida la competencia, así varíen en las situaciones de derecho o hecho que contribuyeron para determinarla. “Esta es otra de las características de la competencia estrechamente vinculada al derecho al Juez natural. En este caso tiene que ver con la predeterminación del Juez que debe conocer el proceso”. (Priori Posada, 2016)

2.2.3.2. Formas de determinación de la competencia

Se ejercita la competencia en diferentes razones de criterios se han clasificado en diferentes formas como corresponde a cuantía, grado, materia, turno y territorio.

- Por Materia. Es aplicable a la existencia de un conflicto de intereses que tiene relevancia jurídica, y tiene razón a una pretensión la cual será dirigida a la especialización de los tribunales u órganos jurisdiccionales.
- Por Función. Corresponde a cada órgano jurisdiccional los cuales llevarán a cabo su función y la ejercerán de en cada proceso.
- Por Cuantía. se define u orienta en relación a la prestación en la parte económica y sirve como parámetro para la competencia de los jueces.
- Por Razón de Territorio. “Parte de una distinción entre jueces del mismo grado que ejercen jurisdicción en los diversos distritos judiciales del territorio nacional. El objeto de otorgar la competencia es que el proceso se lleve a cabo por el juez que, por la ubicación de su sede, resulte más idóneo para conocer la pretensión.

2.2.4. Tutela jurisdiccional efectiva

La tutela jurisdiccional efectiva es todo derecho que ya sea fundamental o constitucional le corresponde a cada ser humano, persona natural o persona jurídica. Lo tiene todo sujeto de derecho o ya sea el caso de demandante o demandado. Al momento de acudir donde un órgano jurisdiccional para que pueda impartir justicia,

nos referimos a que deben existir las garantías mínimas que todos los sujetos necesitamos de parte del estado al momento de solucionar conflictos de intereses (Sanchez Lopez, s.f.)

El derecho a la tutela jurisdiccional efectiva es “aquel por el cual toda persona, como integrante de una sociedad, puede acceder a los órganos jurisdiccionales para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a que sea atendida a través de un proceso que le ofrezca las garantías mínimas para su realización. El calificativo de efectiva que se le da le añade una connotación de realidad a la tutela jurisdiccional, llenándola contenido” (Monroy, 2014)

2.2.5. Proceso

Para Medina (2017) el proceso está presente en todo tipo de actividad humana que tiene un objetivo o propósito predeterminado, de lo que se desprende su carácter instrumental; es decir, constituye un medio para alcanzar una finalidad, independientemente de que aquel esté previsto o regulado en un texto o de que sea objeto de reflexión o estudio. En efecto, el proceso está presente en la 14 actividad agrícola, en la industrial, en la educativa, etc.

Así mismo el proceso también se presenta en la actividad jurisdiccional pues el juzgador, cuando se le pone en su conocimiento un conflicto de intereses, requiere de manera ineludible de un instrumento para desarrollar su tarea de impartir Justicia, al cual se le denominará proceso judicial; el proceso judicial resulta necesario, sea que el mismo esté previsto y regulado legislativa o jurisprudencialmente, sea que no lo esté (Medina Sanchez, 2017).

En otro sentido (Herrera, 2014) Con respecto al proceso sostiene: “El proceso judicial es la secuencia o serie de actos que se desarrollan progresivamente, con el objeto de resolver, mediante juicio de la autoridad, el conflicto sometido a su decisión; por lo tanto la simple secuencia no es proceso, sino procedimiento”

2.2.5.1. Funciones del proceso

Estas funciones del proceso se dice que están intercedidas para aquella solución concluyente e irrevocable, por medio de la aplicación del derecho objetivo.

“Para entender la función hay que partir de la noción de conflicto de intereses. La vida social produce conflictos de intereses, y al derecho procesal le interesan los relativos a la aplicación del ordenamiento jurídico” (Lopez, 2014)

2.2.6. El debido proceso

De acuerdo a este artículo y según su opinión de los autores también es necesario señalar que la concepción del debido proceso es un procedimiento de resoluciones de conflictos de naturaleza hetero compositivo, ya que se conoce que la misma se encuentra a cargo del Estado. De tal manera que toda persona confié en el sistema de como el estado imparte justicia, cumpliendo las etapas y plazos de igual manera de herramientas para que los procesados puedan ejercer su defensa.

El debido proceso “es una figura jurídica que encuentra su más antiguo antecedente en la época romana donde éste era visto como un simple conjunto de reglas que regulaban la realización de un juicio. Es a partir de ésta perspectiva romana que se van a dar cambios y modificaciones en su concepción; construyéndose paulatinamente, a través de posteriores contextos históricos, una categoría jurídica que poco a poco cobra reconocimiento normativo expreso, tratamiento doctrinario y jurisprudencia” (Esparza, 2014)

2.2.7. Postulación del proceso

Es cuando ambas partes presentan el órgano jurisdiccional los temas que va hacer materia de argumentación, persuasión y prueba durante el proceso.

Según este apartado se puede entender que la indagación de una tutela regional objetiva de nuestra finalidad solo es aceptable comenzando en un pedido hecho por el juez quien garantizará el debido proceso legal.

“Es una relación jurídica, pues está constituida por un vínculo que la norma de derecho establece entre el sujeto del derecho y el sujeto del deber; varios sujetos, de vestidos de poderes determinados por la ley, actúan en vista de obtención de un fin” (Monroy, 2014)

“Los sujetos son el demandante, el demandado, el juez; los poderes son las facultades que la ley confiere para el desarrollo del proceso; la esfera de actuación es la jurisdicción y el fin es la solución del conflicto de intereses.” (Monroy, 2014)

2.2.8. Proceso contencioso administrativo

En la actualidad los procesos contenciosos administrativos, no solo tiene como fin impugnar una decisión que haya producido intereses u obligaciones a los administrados sino las actuaciones no establecidas en el acto administrativo, como también contra cualquier omisión de la autoridad administrativa y los actos administrativos emitidos. Todo el personal dependiente del servicio de la administración del Estado es decir los trabajadores pertenecen al régimen laboral de la actividad pública, ello establecido en el artículo 4 del T.U.O plasmado en la Ley N° 27584, establecido mediante Decreto Supremo N° 013-2008-JUS.

La acción contenciosa administrativa tiene como finalidad alcanzar a reconocer la legalidad de resoluciones administrativas, en ese contexto, es indispensable que al verse involucrados derechos fundamentales, se demuestre la necesidad de ponderar dichos derechos controvertidos bajo un análisis científico de tipo básico, llamado también sustantivo, cuyo enfoque cuantitativo, permite la medición de las variables que alcancen a reconocer la supremacía constitucional de los derechos controvertidos y su razonabilidad para el acceso a la tutela jurisdiccional (Llanos Chávez & Medina Campos, 2020)

2.2.9. Demanda

2.2.9.1. Pretensión

Es la acción que se basa en un poder que se tiene mediante el cual se puede reclamar la prestación, es un derecho subjetivo procesal por lo tanto es instrumental e autónomo que va dirigido al juez, buscando que el resuelva y reconozca frente a la otra parte la

relación jurídica y la reclamación del derecho y la tutela del mismo, nace como institución propia.

La pretensión es declaración de voluntad hecha ante el juez y frente al adversario. Es un acto por el cual se busca que el juez reconozca algo, con respecto a una cierta relación jurídica. “En realidad, estamos frente a la afirmación de un derecho y a la reclamación de la tutela jurídica para el mismo. Se trata de la reclamación frente a otros sujetos de un determinado bien de la vida. La pretensión viene a ser como el contenido de la acción. Aquella no se dirige al Estado (o al juez) sino a un sujeto de derecho. Si el sujeto (activo) del derecho no tuviera ninguna pretensión que deducir, seguramente no ejercería el derecho de acción (por más abstracto que este sea), pues nada tendría que pedir” (Rioja Bermudez, 2020)

Con respecto a la opinión del autor se puede entender que es una explicación de voluntad, el episodio mediante a quien se reivindica frente a una autoridad judicial, expresada en una demanda que posibilite que dicha autoridad lo confiera.

2.2.9.2. Los elementos de la pretensión

- Los Sujetos. - Se refiere a los que están inmersos o involucrados en el proceso por una parte el demandante quien exige la pretensión y por otra el demandado a quien está dirigida esta pretensión y el ultimo sujeto que es el juez el cual es el ente que administra justicia resolverá y dará sentencia resolviendo el conflicto de una manera imparcial objetiva.

Para Rosenberg: “Partes en el proceso civil son aquellas personas que solicitan y contra las que se solicita, en nombre propio, la tutela jurídica estatal, en particular la sentencia y la ejecución forzosa. Este concepto del derecho procesal alemán (único decisivo) es independiente de la estructura del derecho material y de la posición jurídica extraprocesal de los interesados. Porque no se es parte en el proceso civil como titular de la relación jurídica controvertida, sino actor es quien afirma el derecho (material); y demandado, aquel contra quien se lo hace valer. Para la posición de parte procesal no tiene importancia si el actor es el poseedor del derecho y si el demandado es el verdadero obligado o afectado. Muchas veces, de acuerdo con el derecho material, están facultados para la

gestión procesal y son personas distintas respecto a los portadores del derecho o de la relación jurídica controvertida” (Rioja Bermudez, 2017)

- El Objeto. - En primer lugar, la pretensión tiene como objeto lo que la parte demandante solicita, comprende dos elementos: el objeto o bien que se reclama y la causa jurídica. Es básicamente lo que se solicita en la demanda tiene como finalidad obtener una sentencia puede ser de carácter condenatoria, declaratoria, constitutiva o ejecutiva.

El objeto litigioso “está constituido por dos elementos que la doctrina denomina petitum y causa petendi. Si el petitum consiste en la solicitud de una resolución judicial idónea para la realización de un bien de la vida entendido en la acepción más amplia, la causa petendi estará constituida por la indicación y la determinación del hecho constitutivo del derecho al bien perseguido, además del hecho que determina el interés de obrar en juicio. La causa petendi es entonces la razón, el porqué, o, más exactamente, aun el título de la demanda” (Rioja Bermudez, 2017)

- La Causa. - esto es también fundamental porque se precisará de manera concreta, directa y precisa lo que se persigue como finalidad. Está constituida por los hechos que van a sustentar ante un juez la pretensión, en otras palabras, es el interés jurídico protegido.

La pretensión comprende el objeto del litigio cosa o bien y el derecho que se persigue o reclama y, la causa jurídica que sirve de fundamento a esa petición. Sobre un mismo objeto pueden existir pretensiones diversas o similares, pero con distinto fundamento o causa” (Prada, s.f.)

2.2.10. Los sujetos procesales

2.2.10.1. El demandante

El demandante es la persona física o jurídica a quien se le han vulnerado sus derechos y los está reclamando mediante una demanda para que sean reconocidos, con las facultades que le corresponden y ejerciendo su derecho de acción, motivara el inicio

“Las personas físicas, el concebido no nacido, para todos los efectos que le sean favorables, las personas jurídicas, las masas patrimoniales o los patrimonios separados que carezcan transitoriamente de titular o cuyo titular haya sido privado de sus

facultades de disposición y administración, las entidades sin personalidad jurídica a los que la Ley reconozca capacidad para ser parte, el Ministerio Fiscal, respecto a los procesos en que, conforme a la Ley, haya de intervenir como parte. Los grupos de consumidores o usuarios afectados por un hecho dañoso, cuando los individuos que lo compongan estén determinados o sean fácilmente determinables.” (Vescobi, 2012)

2.2.10.2. El demandado

En este apartado se entiende que cualquiera persona jurídica o natural puede ser demandado conforme al artículo 6 de la ley de enjuiciamiento Civil. A parte de ello también podrán ser demandadas las organizaciones que no hayan cumplido aquellas ordenanzas fundamentadas en principios para constituirse en un ente jurídico.

Demandado es “aquella persona física o jurídica frente a la que se dirige la demanda y, por tanto, la acción contenida en la misma. El demandado, por tanto, es una parte en el proceso frente a la que la otra parte, el actor o demandante, ejercita la acción y plantea la Litis” (Vescobi, 2012)

2.2.10.3. El juez

Desde otra perspectiva, se entiende que un juez se somete a múltiples juzgatorios entre ellos la demanda, contestación, entre otros, en primer lugar, estudia los sucesos y se rige a las normas que aplicara dependiendo el caso con la finalidad de hacer cumplir su mandato conforme a leyes del estado.

La jurisdicción “es la función estatal que tiene como cometido dirimir los conflictos, para imponer el derecho; pero que en la concepción moderna no solo es juzgar, sino también ejecutar lo juzgado y cita en su apoyo. El juez está revestido de la facultad de aplicar las leyes en los juicios civiles o criminales, la potestad que tienen los jueces de juzgar y hacer que se ejecute lo juzgado” (Vescobi, 2012)

2.2.11. Puntos Controvertidos

1. Determinar, si procede declarar la Nulidad de la Resolución de la Oficina Regional de Administración N° 534-2014, recepcionado con fecha 27 de

noviembre de 2014, que declara Improcedente el recurso de apelación contra la Carta N° 322-2014/GRP-480300 de fecha 15 de octubre del 2014.

2. Determinar, si se le corresponde el pago de Asignación por cumplir 25 y 30 años de servicios y Beneficios por Subsidio y Fallecimiento.

2.2.12. Medios Impugnatorios

2.2.12.1. Clases de medios Impugnatorios

Los medios impugnatorios son los hechos o acciones procesales, por intermedio de los cuales cualquiera de las partes pide que se anule parcialmente o en su totalidad un acto procesal, argumentando que hay algún tipo de vacío o error que afecta al proceso.

En los procesos laborales esto suele suceder y el juez tiene el gran desafío de conciliar la garantía constitucional. Estamos convencidos que el derecho a reclamar o a impugnar es un poder que proviene del derecho del acto.

A. Reposición

Recurso de reposición actúa contra los mandatos, con el objetivo que el juez los revoque, generalmente se interponen con el fin de pedir la anulación para la segunda revisión únicamente de los decretos.

B. Apelación.

La apelación a comparación de los otros recursos es el medio más utilizado, 139 de nuestra carta magna. Esto permite el derecho a la segunda instancia recogido por número 6 del artículo. En este sentido es como pedir un segundo pronunciamiento aludiendo inconformidad por un error de hecho o de derecho, de un inferior jerárquico hacia un superior jerárquico para que corrija todas las fallas que la misma pueda tener.

C. Casación

El recurso de casación que el pedido que hace el superior jerárquico al inferior jerárquico. Generalmente si el empleado no es favorecido en la sentencia puede aplicar la interpelación de este recurso. En la nueva ley procesal del trabajo el recurso de casación se ha limitado a dos causales que es la de apartamiento inmotivado del precedente judicial o la infracción normativa, no podemos dejar de mencionar que es el último recurso que el empleado o empleador tiene para q la administración de justicia se pronuncie o resuelva sobre su caso.

D. Queja

El demandante puede exponer un recurso de queja para cuestionar la resolución que se declara improcedente lo que resulte en efecto a lo distinto de lo solicitado. el demandante tiene un promedio de quince a treinta días para apelar a este recurso, en caso contrario queda firme la resolución. Se encuentra tipificado en el artículo 352 del código general del proceso. Generalmente se utiliza cuando se ha negado la apelación a los recursos de apelación, por infracción procesal de casación.

2.2.13. Sentencia

Es el acto unipersonal o en conjunto que emiten los que han administrado justicia en el proceso, se emite dando una sentencia el cual pone fin al conflicto y depende de la materia tenemos, penal, civil, laboral, etc.

2.2.13.1. Motivación de la Sentencia

Con respecto a lo que dice el código civil y para una mejor aclaración acerca de la motivación de la sentencia es necesario requerir de una explicación acerca de motivación y asimismo entender lo que es sentencia. Ya que la sentencia es aquella determinación judicial adiestrada por una acción del juez.

2.3. Bases teóricas sustantivas

2.3.1. El derecho al trabajo.

Desde el punto de vista jurídico,” el derecho del trabajo es la disciplina jurídica que regula la relación de trabajo surgida entre una persona natural que presta un servicio personal y se denomina trabajador a otra persona natural o jurídica que se beneficia de

ese trabajo y se denomina empleador. Esa relación de trabajo esta mediada por el elemento de la subordinación en virtud del cual el empleador tiene el poder de disposición patrimonial, ordenación del trabajo, poder reglamentario, poder disciplinario, el deber de asistencia y su responsabilidad por los actos del trabajador”. (Bedoya Bedoya, 2003).

Por su parte el Tribunal Constitucional ha precisado el contenido esencial del derecho al trabajo en el Exp. 1124-2001-AA/TC: “Aunque no resulta relevante para resolver la causa, cabe precisar que, en el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto del derecho es el que resulta relevante para resolver la causa. Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa (fund. 12)”.

Toyama (2013) señala “que el derecho al trabajo ha tenido una interpretación constitucional que ha evolucionado notablemente, a tal punto que es, seguramente, el derecho que suele ser más utilizado por el Tribunal Constitucional en las sentencias de amparo laborales”

Por su parte Neves (2016) “en referencia al derecho al trabajo que se aborda en el Exp. 1124-2001-AA/TC, indica que “el derecho de quien carece de empleo a que se le procure uno y el de quien ya lo tiene a no ser privado de él sin la justificación ni el procedimiento debidos.”

Landa (2017) Indica “que los alcances del derecho al trabajo tienen una dimensión subjetiva o individual y una dimensión objetiva o institucional. Como derecho subjetivo, el derecho al trabajo supone el derecho al acceso al empleo y el derecho a la protección adecuada frente al despido arbitrario. Desde la perspectiva institucional, el derecho al trabajo impone al Estado el deber de generar políticas, planes y programas que en la mayor medida posible logren el pleno empleo en el país.”

El trabajo “es la actividad humana fundamental para la vida y está encaminada a la

utilización o transformación de las fuerzas naturales y a la consecución de bienes y servicios. El trabajo es, en su sentido más amplio, una manifestación de la capacidad creadora del hombre, en cuya virtud este transforma las cosas y confiere un valor, del bien que antes carecía, a la materia a que aplica su actividad” es todo tipo de actividad humana que se realiza para transformar la naturaleza y procurarse los elementos necesarios para la subsistencia, la familia o del entorno más cercano, así como para la propia realización personal, es decir, para desarrollar nuestro proyecto de vida”. (Landa Arroyo, 2017)

2.3.1.1. Principios del derecho del trabajo

Los principios del Derecho del Trabajo son reglas rectoras que informan la elaboración de las normas de carácter laboral, amén de servir de fuente de inspiración directa o indirecta en la solución de conflictos, sean mediante la interpretación, aplicación o integración normativas (Pacheco Zerga, 2015)

Junto a los principios generales del Derecho, que son anteriores a la ley positiva y que la fundamentan, existen otros, de carácter menos general, que informan una rama del ordenamiento, por mandato constitucional o legal. Con esta salvedad se puede afirmar que los principios del Derecho del Trabajo son “reglas rectoras que informan la elaboración de las normas de carácter laboral, amén de servir de fuente de inspiración directa o indirecta en la solución de conflictos, sean mediante la interpretación, aplicación o integración normativa (Pacheco Zerga, 2015)

A. Principio del in dubio pro operario

El in dubio pro operario es un principio que según el cual en caso de duda de una norma se interpreta a favor del trabajador. Es uno de los principios más usados en materia laboral en las demandas, en los reclamos. Normalmente la parte laboral señala que la duda favorece al trabajador” (Toyama Miyagusuku, 2013)

Pero creemos este es uno de los principios menos aplicados en la realidad, porque para aplicar este principio tiene que haber tres requisitos:

1. Tiene que haber una norma jurídica.

2. Que esa norma sea de dudosa interpretación.
3. Que de las varias interpretaciones posibles, una de ellas sea favorable al trabajador.

El principio in dubio pro operario será aplicable cuando exista un problema de asignación de significado de los alcances y contenido de una norma. Ergo, nace de un conflicto de interpretación, más no de integración normativa. “La noción de “norma” abarca a la misma Constitución, los tratados, leyes, los reglamentos, los convenios colectivos de trabajo, los contratos de trabajo, etc” (Neves Mujica, 2016).

B. El principio protector

Para Cosmópolis citado Pacheco (2015) por el principio protector es considerado como esencial o imprescindible para el Derecho del Trabajo, ya que se origina en la “desigualdad inherente a la relación de trabajo, que determina que haya una parte fuerte –el empleador–, plétórica de poderes, y otra parte débil el trabajador, cargada de deberes

Se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que este, en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad; responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador (Plá Rodríguez, 2009)

C. Principio de la primacía de la realidad

El principio de la primacía de la realidad es aquel por el cual en caso de divergencia entre lo que ocurre en la realidad y lo que se ha plasmado en los documentos, debe darse prevalencia a lo que surge en la práctica, con éste principio se establece la existencia o no de una relación laboral y con ello se procede a la protección que corresponde como tal.

En caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. Art. 4 del D.S. N° 003-97-TR: en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

Para Romero Montes (2004) el tema de la veracidad (o principio de primacía de la realidad) es un instrumento procesal que debe utilizar el magistrado al momento de resolver un conflicto dentro de un proceso (entiéndase laboral); por ello para aplicar este principio no se tiene como base subjetividades, sino cuestiones objetivas, por ello una vez que los hechos son demostrados, estos no pueden ser neutralizados por documentos o formalidad alguna.

sí también en la STC N° 1944-2002-AA/TC se señala en su fundamento 3 que el Principio de Primacía de la Realidad significa que:

En este caso señalamos 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” llegando incluso a través de la aplicación de dicho principio a determinar que un contrato es de naturaleza permanente y no eventual como se pretendía hacer prevalecer por el empleador”.

Del mismo modo en la STC N° 833-2004-AA/TC se indica en su fundamento 5 que *“en virtud del principio de primacía de la realidad –que es un elemento implícito en nuestro ordenamiento y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, según el cual, en caso de discordia entre lo que ocurre en la realidad y lo que aparece en los documentos o contratos, debe otorgarse preferencia a lo que sucede y se aprecia en los hechos...”*.

D. Principio de irrenunciabilidad

El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales previsto en el inciso 2) del artículo 26° de la Constitución Política del Perú, hace referencia a la regla de no abrogación e irrenunciabilidad de los derechos reconocidos al trabajador por la Constitución y la Ley, negando validez jurídica a todo acto del trabajador que implique una renuncia a sus derechos laborales, constituyendo de esta forma una limitación a la autonomía de la voluntad del trabajador.

El principio de irrenunciabilidad de derechos se fundamenta en el carácter protector del Derecho Laboral en la medida que presume la nulidad de todo acto del trabajador

que disponga de un derecho reconocido en una norma imperativa. Dada la desigualdad que caracteriza a las partes laborales, a diferencia del Derecho Civil, el ordenamiento laboral no confiere validez a todos los actos de disponibilidad del trabajador. La imposibilidad de lograr un equilibrio en la negociación entre empleador-trabajador genera que este último no cuente con la misma capacidad de disposición de sus derechos (Toyama Miyagusuku, 2013)

E. Principio de iniciativa de parte

Carnelutti, señala que “la iniciativa de las partes es indispensable no sólo para pedir al juez la providencia, sino también para poner ante su vista los hechos de la causa”. La iniciativa de parte, señala Ticona (1998), “significa que una persona diferente al juez, debe ejercitar el derecho de acción, interponiendo la respectiva demanda, para que el proceso se inicie. Propiamente la parte que sobreviene en demandante, es la que ejercita el derecho de acción; por consiguiente, dicha parte puede estar constituido por una o varias personas, naturales y/o jurídicas”

2.3.2. El Contrato de Trabajo y la Relación Laboral

El contrato de trabajo es definido como “un negocio jurídico mediante el cual un trabajador presta servicios personales por cuenta ajena para un empleador, en una relación de subordinación a cambio de una remuneración”; esta definición se estaría realizando en función de los elementos esenciales del Contrato de Trabajo, como es la prestación personal del servicio, subordinación y remuneración (Paredes Vargas, 2015)

Siguiendo a Neves (2016) indica que “La falta de empleo formal lleva a los trabajadores a incorporarse a la legión de quienes están en el sector informal, con baja productividad y reducida contribución al avance social”.

A pesar de ello el contrato de trabajo existe y existirá, urge entonces un replanteamiento legislativo, económico, político a fin de priorizar un contrato de trabajo acorde a los nuevos tiempos, en donde se restituya derechos a los trabajadores.

2.3.2.1. Sujetos del Contrato de Trabajo

Son sujetos del contrato de trabajo, el trabajador y el empleador.

- a. El trabajador:** Denominado también servidor, dependiente, asalariado, obrero o empleado; el trabajador es la persona física que se obliga frente al empleador a poner a disposición y subordinar su propia y personal energía de trabajo, a cambio de una remuneración. Es el deudor del servicio y el acreedor de la remuneración.

Para Pacheco (2015) El trabajador “es un ciudadano capaz de realizar transacciones y conciliaciones para trocar un derecho litigioso o dudoso por un beneficio concreto y cierto, siempre y cuando sea proporcional. El juez debe velar para que los acuerdos entre trabajadores y empleadores no encubran simples renunciaciones”.

- b. El Empleador:** Conocido también como patrono o principal; el empleador es la persona física o Jurídica que adquiere el derecho a la prestación de servicios y la potestad de dirigir la actividad laboral del trabajador, que pone a su disposición la propia fuerza de trabajo, obligándose a pagarle una remuneración. Es el deudor de la remuneración y el acreedor del servicio.

2.3.2.2. Elementos del Contrato de Trabajo

La doctrina es muy variada respecto a este punto, considero que los elementos serían de tres tipos:

A. Elementos Genéricos: Son los que corresponden a todo contrato, o aún más a todo acto jurídico. El artículo 140° del Código Civil considera para la validez del acto jurídico los siguientes requisitos: 1) Agente capaz. 2) Objeto físico y jurídicamente posible, 3) Fin Lícito. 4) Observancia de la forma prescrita bajo sanción de nulidad.

Zavaleta (2001) indica que “En todo contrato se requiere el consentimiento, consideramos que estos elementos, implícitamente ya deben estar al momento de surgir el contrato de trabajo”. (p. 117).

B. Elementos Esenciales: Para la existencia del contrato de trabajo es necesario que concurren los tres elementos esenciales:

a) Prestación personal de servicios

El trabajador pone a disposición del empleador su propia fuerza de trabajo, debiendo prestar los servicios en forma personal y directa.

En 1997 Pasco Cosmópolis indica que “Los servicios deben entenderse jurídicamente en el sentido más amplio pensable, comprendiendo cualquier tipo de trabajo, indistintamente manual o intelectual”. (Pasco Cosmopolis, 1997, p. 187).

b) Subordinación

La subordinación consiste en el poder de mando del empleador y el deber de obediencia del trabajador. Ese poder de dirección se concreta en tres atribuciones especiales, reconocidos al empleador: dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador.

Boza Pro (2000) manifiesta” que la subordinación es un elemento contingente, es decir, es un poder jurídico que detenta el empleador, pero no siempre tiene que ser ejercitado, mucho menos con la misma intensidad cada ocasión”.

c) Remuneración

Es la retribución que recibe el trabajador de parte del empleador a cambio de su trabajo. Es el principal derecho del trabajador surgido de la relación laboral. Tiene carácter contraprestativo, en cuanto a la retribución por el trabajo brindado.

El término salario subsiste con la misma generalidad que la expresión remuneración, pese a que, con una significación más restringida, indica también el pago efectuado al obrero” (Morales Corrales, 1993, p. 177)

El convenio 95 de la OIT, de junio de 1949, sobre la protección del salario utiliza esta denominación al decir “A los efectos del presente convenio, el término

“salario” significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este haya prestado o debe prestar” (Art. 1º)

C. Elementos Típicos: Los elementos típicos, son ciertas características que los ordenamientos laborales buscan fomentar por cuanto su presencia favorece a los trabajadores.

2.3.2.3. Tipos de contratos de trabajo

Nuestro sistema jurídico prevé un sistema de contratación directa (relación directa entre el empleador y contratado) e indirecto (relación con el trabajador por medio de un tercero). En virtud de lo primero, pueden constituirse, relaciones jurídicas que generan efectos laborales (contrato de trabajo) y no laborales (convenios de formación y capacitación laborales). Por medio del segundo sistema, el empleador se vale de los mecanismos de intermediación laboral (empresas de servicios especiales y cooperativas de trabajadores). (Neves Mujica, 2016)

El sistema de contratación laboral directa importa la sujeción a uno de los tres contratos de trabajo siguientes: contratos a plazo indeterminado, a plazo fijo (sujeto a modalidad) y tiempo parcial (por horas).

2.3.3. Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público

Mediante Decreto Legislativo N° 276, se promulga la “Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público” (en adelante Ley de Carrera Administrativa), la cual regula el ingreso, derechos y deberes que les corresponden a los servidores públicos; a continuación, procederemos a detallar los alcances de la Ley de Carrera Administrativa según el texto legal.

2.3.3.1. Carrera Administrativa

Carrera Administrativa es el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y deberes que corresponden a los servidores públicos que, con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública. Asimismo, debe entenderse como:

- Servidor Público, al ciudadano en ejercicio que presta servicio en entidades de la Administración Pública, con nombramiento o contrato de la Autoridad competente, con las formalidades de la Ley, en jornada legal y sujeto a retribución remuneratoria permanente en periodos regulares.
 - Funcionario Público, al ciudadano que es elegido o designado por autoridad competente conforme al ordenamiento legal para desempeñar cargos del más alto nivel en los poderes públicos y en los organismos con autonomía
- Según Cervantes dice que es toda aquella persona que en merito a la designación especial y legal como consecuencia de un nombramiento o de una elección y de manera continua, bajo normas y condiciones determinadas en una delimitada esfera de competencia, ejecuta la voluntad del Estado en virtud de un fin público (Cervantes Anaya, 2013).

La Carrera Administrativa es el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y deberes que le corresponden a los servidores públicos que prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública. Tiene la finalidad de incorporar personal idóneo, garantizar su permanencia, asegurar su desarrollo y promover su realización personal en el desempeño del servicio público. (EXP. N° 01008-2013-PA/TC, en el fundamento 27) expresa lo siguiente:

El régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 regula la carrera administrativa de los funcionarios y servidores del sector público. Se sustenta en un sistema de méritos y calificaciones, y está estructurado en grupos ocupacionales con sus respectivos niveles de carrera, donde el ingreso y promoción a cada uno de ellos está determinado por requisitos preestablecidos, como la capacitación, la antigüedad, la evaluación, etc. Este régimen se rige sobre un Sistema Único de Remuneraciones, donde la Administración Pública constituye una única institución y la remuneración está determinada según el nivel y el grupo ocupacional en el que se encuentra el trabajador.

Este régimen se caracteriza por considerar los elementos del contrato de trabajo, pero resalta el hecho de que existe el poder estatutario del estado, de imponer reglas al trabajador unilateralmente y se considera mucho el hecho del ingreso a este régimen que implica acceder a una función pública, el cual debe ser por concurso de méritos basado en ser un bien público y todos tienen derecho a participar de ello. La Carrera Administrativa como también se la conoce son los principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y deberes que le corresponden a los servidores públicos que prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública.

También se resalta el hecho del ingreso a la carrera administrativa, el Tribunal Constitucional (2010) en el EXP. N° 00002-2010-PI/TC, en el fundamento 27, expresa lo siguiente:

En el caso del Decreto Legislativo N° 276, que promulga la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, se advierte – efectos de la presente sentencia–, que el ingreso a la carrera pública está sujeto al cumplimiento de ciertos requisitos (artículo 12°), tales como ser ciudadano en ejercicio; acreditar buena conducta y salud; reunir los requisitos propios del respectivo grupo ocupacional; aprobar el concurso de admisión; así como los demás que señale la ley. Además, el ingreso a la Carrera Administrativa debe hacerse por el nivel inicial de cada grupo ocupacional, siendo necesario para ello la existencia de vacantes presupuestadas, pues de otro modo no podría entenderse lo expuesto en el artículo 13° cuando se dispone que “Las vacantes se establecen en el presupuesto de cada entidad”.

- **Requisitos para el Ingreso o Inicio de la Relación.** Son requisitos para el ingreso: ser ciudadano peruano en ejercicio; acreditar buena conducta y salud; reunir atributos propios del respectivo grupo ocupacional; presentarse y ser aprobado en el concurso de admisión; y demás que señale la ley. El ingreso será por el nivel inicial de cada grupo ocupacional. Las vacantes se establecen en el presupuesto de cada entidad.
- **Derechos de Servidores.** Los servidores públicos cuentan con los siguientes derechos: hacer carrera pública en base al mérito, sin discriminación política, religiosa, racial o de ninguna otra índole; gozar de estabilidad; percibir

remuneración acorde a su nivel; vacaciones por 30 días; Hacer uso de permisos o licencias con causas justificadas; ejercer docencia universitaria; no ser trasladado a entidad distinta sin su consentimiento; constituir sindicatos.

- **Obligaciones de Servidores.** Son obligaciones, de los servidores públicos, las siguientes: cumplir personal y diligentemente sus deberes; salvaguardar intereses del Estado y emplear austeramente sus recursos; conocer las labores de su cargo y capacitarse para un mejor desempeño; tener un buen trato y lealtad hacia el público, superiores y compañeros de trabajo; guardar absoluta reserva de los asuntos que revistan tal carácter; informar a la superioridad los actos delictivos o de inmoralidad.
- **Régimen Disciplinario.** En el régimen laboral público, todos los servidores son responsables civil, penal y administrativamente por el cumplimiento de las normas legales y administrativas en el ejercicio del servicio público. Las sanciones por faltas disciplinarias son las siguientes: Amonestación verbal o escrita; suspensión sin goce de remuneraciones hasta por 30 días; cese temporal sin goce de remuneraciones hasta por doce meses; y destitución. Las principales faltas de carácter disciplinarias son: reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores; actos de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra; negligencia en sus funciones; concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas; actos de inmoralidad; ausencias injustificadas; hostigamiento sexual.

2.3.3.2. Extinción de la Relación Laboral.

Son causas del término de la carrera administrativa: fallecimiento; renuncia; cese definitivo; destitución. Para el caso del cese definitivo, sus causas justificadas son: límite de setenta años de edad; pérdida de la nacionalidad; incapacidad permanente física o mental; ineficiencia o ineptitud comprobada para el desempeño del cargo; supresión del puesto; negativa injustificada a ser transferido a otra plaza dentro o fuera de su residencia.

Cuando el trabajador reuniere los requisitos necesarios para obtener la jubilación, el empleador podrá intimarlo a que inicie los trámites pertinentes extendiéndole los certificados de servicios y demás documentación necesaria a esos fines. A partir de ese momento el empleador deberá mantener la relación de trabajo hasta que el trabajador obtenga el beneficio y por un plazo máximo de un año. Luego, el contrato quedará extinguido sin la obligación del pago de la indemnización por antigüedad por parte del empleador (Sánchez & Bertani, 2013)

2.3.4. La jubilación como causal de extinción de la relación laboral

Paredes & Quiñones, (2015) “Constitución peruana en su artículo 22^o”, establece que “el trabajo es un deber y un derecho” y, asimismo, en su artículo 27^o que “la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”. De acuerdo con la jurisprudencia reiterada del Tribunal Constitucional, las normas constitucionales antes mencionadas consagran el derecho a que nadie pueda ser privado de su trabajo salvo que medie una causa justa para ello.

Blancas (2013) rlas causales previstas para la extinción de la relación laboral se encuentran reguladas en el artículo 16^o de la LPCL. Tal como señala Blancas, dichas causales pueden ser clasificadas de acuerdo con la voluntad del sujeto que las origina. En tal sentido, estas causales pueden originarse en: “i) la voluntad unilateral del trabajador (tales como la renuncia o retiro voluntario); ii) la voluntad unilateral del empleador (tales como el despido o el cese colectivo); iii) la voluntad concurrente de ambas partes (tales como el mutuo disenso); iv) la desaparición de las partes (como el fallecimiento); y, v) la jubilación y la incapacidad del trabajador”

“la jubilación como causal de extinción de la relación laboral” se encuentra recogida en el inciso f) del artículo 16^o de la LPCL y, asimismo, en el artículo 21^o que se refiere a la jubilación como obligatoria y la diferencia en dos tipos particulares: i) jubilación obligatoria potestativa y; ii) jubilación obligatoria automática. (p. 43). Blancas (2013)

r

Adicionalmente, y contrapuesta a la clasificación anteriormente mencionada, también existe la denominada jubilación voluntaria mediante la cual el trabajador que alcanza una edad determinada y cumple con ciertos requisitos legales puede cesar voluntariamente en su prestación de labores para gozar de una pensión de jubilación Blancas (2013)

Jubilación Voluntaria. En este punto Paredes & Quiñones (2015), señala que los trabajadores que cumplen 65 años, y cuentan con 20 años de aportaciones como mínimo en el caso del Sistema Nacional de Pensiones, tienen la opción de cesar voluntariamente de su relación laboral y gozar de una pensión de jubilación. Este tipo de jubilación se relaciona con el derecho constitucional a la libertad de trabajo, en la medida en que permite a un trabajador evaluar libre y voluntariamente si, debido a su edad, sus habilidades y/o aptitudes para el desarrollo de sus labores se encuentran disminuidas y, de considerarlo adecuado, le permite dar por concluido su vínculo laboral y acceder a la jubilación que le corresponde por todos los años de servicios su empleador. (p. 58).

No obstante, la jubilación voluntaria del trabajador no se encuentra regulada expresamente “como causal de extinción de la relación laboral en la LPCL”. De esta forma, si un trabajador decide jubilarse para poner fin a su vínculo laboral, deberá presentar su renuncia, de acuerdo con lo establecido en el “artículo 18° de la LPCL”. En tal sentido, nos encontramos ante la extinción del vínculo laboral originada en una decisión del trabajador. (Paredes & Quiñones, 2015, p. 58-59).

B. Jubilación Obligatoria Potestativa En este supuesto, Paredes & Quiñones (2015) indica que la decisión respecto de la jubilación es adoptada, por no decir impuesta, por el empleador, el cual puede libremente dar por terminado el vínculo laboral con su trabajador siempre que se cumplan los siguientes requisitos: “i) el trabajador involucrado debe tener derecho a gozar de una pensión de jubilación; y, ii) el empleador deberá cubrir la diferencia entre la pensión que recibiría (y el 80 % de su última remuneración ordinaria, monto adicional que no podrá exceder al 100 % de la pensión”. No obstante, “el empleador que desee acogerse a este tipo de jubilación, deberá comunicar por escrito su decisión al trabajador a efectos de que este último inicie el trámite para la obtención de su pensión de jubilación”. (p. 59).

Para los autores Paredes & Quiñones (2015), es evidente que en este caso estamos ante un supuesto de extinción, originado en la voluntad unilateral del empleador, el cual solo está condicionado a que “este asuma el costo equivalente a la diferencia entre la pensión actual y el 80% de la remuneración del trabajador”. Asimismo, tal como señala Blancas; cumplidos estos requisitos, la voluntad del trabajador respecto a la extinción de la relación laboral es irrelevante". (p. 60).

C. Jubilación Obligatoria Automática. En este supuesto, Paredes & Quiñones (2015) refiere que “la extinción del contrato de trabajo se produce de forma automática cuando el trabajador cumple 70 años de edad, siempre y cuando tenga derecho a una pensión de jubilación (es decir, que haya cumplido con todos los requisitos exigidos para gozar de ella), cualquiera sea su monto”. (p. 60).

Tal como puede apreciarse, en nuestro país este tipo de jubilación se aplica de pleno derecho, al igual que la causal de fallecimiento del trabajador, con prescindencia de la voluntad del trabajador e incluso antes que se le reconozca y otorgue la pensión de jubilación respectiva, bastando solo que tenga derecho a esta, lo cual podría colocarlo en un evidente estado de desprotección ante la pérdida de su principal, o hasta única, fuente de ingresos. (Paredes & Quiñones, 2015, p. 60).

Según Paredes & Quiñones (2015) señala que la LPCL admite la existencia de un pacto en contrario respecto de la aplicación de la presente causal de extinción. Por lo tanto, si cumplidos los requisitos legales establecidos las partes deciden de común acuerdo no extinguir el vínculo laboral, la relación continuará sin que haya operado jubilación ni cese. Asimismo, es importante mencionar que gran parte de la doctrina se ha pronunciado sobre la validez de un pacto tácito para estos efectos en dos supuestos:

a. Que este pacto pueda ser inferido de la voluntad de las partes cuando, tal como señala Arce, "a pesar de que se cumplen los 70 años, el empleador sigue remunerando al trabajador y este sigue prestando sus servicios" (Arce, 2013, p. 575). Esta posición además ha sido recogida por la Corte Suprema en la Casación N° 2501-2009-Ica. (Paredes & Quiñones, 2015, p. 61).

b. Que se celebre un contrato de duración definida, cuyo plazo venza luego de que el trabajador cumpla 70 años. Este supuesto es reconocido por “el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Exp. N° 3572-2005-PA/TC” cuando señala que “es preciso dejar establecido que el demandante otorgará servicios aún después de alcanzada la edad de jubilación automática y obligatoria”. (Véase f.j. 6).

D. Oportunidad Para Aplicar la Jubilación Obligatoria Automática

En este punto Paredes & Quiñones (2015), manifiesta que el artículo 21 de la LPCL regula la jubilación obligatoria indicando que: "La jubilación es obligatoria y automática en caso de que el trabajador cumpla setenta años de edad, salvo pacto en contrario". (p. 61). No obstante, la LPCL no ha establecido el momento en el cual dicha causal puede ser invocada. En tal sentido, existen dos posturas acerca del momento en el cual es posible alegar esta causal de jubilación: únicamente cuando el trabajador cumpla 70 años; y, ii) desde que el trabajador cumple 70 años. Pasaremos a analizar ambas posturas. (Paredes & Quiñones, 2015, p. 61).

Jubilación Automática a los 70 años

Paredes & Quiñones (2015) afirma que “De acuerdo con esta postura, el empleador solo podrá extinguir la relación laboral por jubilación cuando el trabajador cumpla 70 años. En tal sentido, si el empleador no cesa al trabajador cuando alcanza esta edad, el cese posterior por dicha causal no sería viable y podría ser considerado como un despido arbitrario. (p.63). Según Blancas (2013) dicha postura es aceptada por la mayor parte de la doctrina que señala "cumplida tal edad (70 años) sin que se haya dado el fin del vínculo del empleador con el empleado (p. 64).

Asimismo, a criterio de Blancas (2013) "en caso el trabajador alcance dicha edad y el empleador no haga efectiva la extinción de la relación laboral en esa oportunidad entendemos que este ya no podrá extinguir la relación de trabajo unilateralmente, basándose en la edad del trabajador"(p. 42). Arce (2013) ha señalado que el carácter automático de este tipo de jubilación, reconocido expresamente en la LPCL, supone necesariamente que solo se puede alegar esta extinción cuando el trabajador llega a dicha edad y no a partir de ella (p. 574).

Paredes & Quiñones (2015), manifiesta lo siguiente: Tal como hemos podido apreciar, la doctrina citada ha tomado en consideración el carácter automático de la jubilación para concluir que esta solo puede ser aplicada por el empleador cuando el trabajador alcanza la edad prevista legalmente y no a partir de esta.

Arce (2013) coincide con dicha postura en la medida en que considerar que un trabajador desde que cumple 70 años puede ser jubilado en cualquier momento implica generarle inevitablemente una situación de inestabilidad permanente hasta que el empleador decida comunicarle su cese. Asimismo, no resulta razonable que un trabajador antes de cumplir 70 años tenga derecho a la estabilidad laboral, es decir que solo podrá ser despedido por causa justa, pero que esta le pueda ser denegada basándose únicamente en el hecho de haber alcanzado una edad determinada. (p. 62).

Finalmente, consideramos que la única forma en que un trabajador puede ser jubilado después de cumplidos los 70 años sería en caso se haya celebrado un pacto en contrario de duración determinada; por ejemplo, “la renovación del contrato de trabajo a plazo fijo por un periodo adicional”. En este supuesto, cumplido el plazo previsto en el acuerdo, el trabajador podrá ser cesado, de manera automática, por la causal de jubilación referida. (Arce, 2013, p. 63).

Ahora bien, en caso el pacto en contrario haya sido celebrado con el trabajador ya sea de manera expresa o tácita cumplidos los 70 años y por tiempo indefinido, el empleador habrá perdido su facultad de extinguir la relación laboral y solo podrá cesar al trabajador señalando una causa justa de despido relacionada con la capacidad o conducta del trabajador. (Arce, 2013, p. 63)

Jubilación Automática A partir de los 70 años En este punto Paredes & Quiñones (2015), manifiesta que, de acuerdo con esta postura, “la extinción de la relación de trabajo por la causal de jubilación obligatoria puede ser invocada por el empleador en cualquier momento desde el instante en el que el trabajador ha alcanzado los 70 años de edad”. En este caso, el carácter automático de la jubilación se interpreta en el sentido de que luego que el empleador invoque la causal de jubilación contemplada en la LPCL, el cese del trabajador se producirá de manera "automática". (p. 63).

Pese a que esta postura se aparta de la interpretación literal de la norma y resulta ser trasgresora de los derechos fundamentales del trabajador, esta es la que ha sido adoptada por nuestra jurisprudencia, la cual ha indicado que una vez que el trabajador alcanza o supera el límite de edad establecido legalmente, la jubilación obligatoria puede ser invocada como una causal objetiva de extinción del vínculo laboral. (Paredes & Quiñones, 2015, p. 63).

Incluso, una sentencia de la “Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia (Cas. N° 2501-2009.Ica)”, ha señalado que, si bien es posible que exista el pacto en contrario, para la continuación de la relación laboral este puede ser tácito, también es posible que este sea dejado sin efecto en cualquier momento, pese a que el empleador decidió que la jubilación automática no operara cuando el trabajador cumplió los 70 años: “El vínculo puede acabarse en cualquier momento por la causal de jubilación obligatoria y automática(..)”. (Paredes & Quiñones, 2015, p. 64).

No compartimos el criterio desarrollado por la Corte Suprema con base en los argumentos indicados en el punto anterior. Sin embargo, no podemos dejar de mencionar que, de acuerdo con esta sentencia, parece que es posible la jubilación obligatoria automática desde que el trabajador reúne los requisitos necesarios para su aplicación edad y derecho a percibir una pensión con prescindencia de que continúe laborando una vez cumplidos los 70 años, puesto que el pacto en contrario puede ser revocado en cualquier momento por el empleador. (Paredes & Quiñones, 2015, p. 64).

Finalmente, es importante tener en cuenta que esta sentencia no constituye precedente vinculante y que nada impide que en el futuro el criterio asumido por la Corte Suprema pueda variar, especialmente, si tomamos en consideración que el contexto actual es más proteccionista con respecto a los derechos de los trabajadores. (Paredes & Quiñones, 2015, p. 64).

2.4. Marco conceptual

Trabajador jubilado: En caso de que el trabajador jubilado volviera a prestar servicios en relación de dependencia, el empleador podrá extinguir el contrato

invocando esa situación, con obligación de preavisarlo y abonar la indemnización por antigüedad. En este supuesto sólo se computará como antigüedad el tiempo de servicios posterior al cese.

Entidad pública: Es la organización del Estado Peruano, creada por norma expresa, que ejerce función pública dentro del marco de sus competencias, mediante la administración de recursos públicos, para contribuir a la satisfacción de las necesidades y expectativas de la sociedad, sujeta al control, fiscalización y rendición de cuentas.

Carrera administrativa: Es el conjunto de principios, Normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y deberes que corresponden a los servidores públicos que, con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública. (BELTRAN LARCO, Luisa, 2013).

Precedente. - Se refiere a las resoluciones administrativas o sentencias judiciales laborales que son similares y anteriores al caso que está en conflicto.

Sentencia. - Es emitida por el juez competente en una resolución que da una decisión y por finalizado un conflicto.

Empleador. - es la persona natural o jurídica que contrata a un trabajador o empleado, el cual recibirá de su parte una remuneración o salario por su desempeño en el centro de labores.

Juez. - Es la máxima autoridad en un tribunal, el cual se encargará de llevar a cabo el debido proceso y administrar justicia después de emitir su decisión en una sentencia.

III. HIPÓTESIS

El proceso judicial sobre proceso contencioso administrativo, en el expediente N° 00478-2015-0-2001-JR-LA-01, del Tercer Juzgado Laboral Del Distrito Judicial Del Piura – Piura. 2021, Evidencia las siguientes características: cumplimiento de plazo, claridad de las resoluciones, condiciones que garantizan el debido proceso y congruencia de los medios probatorios admitidos con la(s) pretensión(es) planteada.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo de nivel de investigación

Hemos desarrollado una investigación que está enfocada en elementos cualitativos recolectar, priorizar, transformar y analizar datos en cada proceso y etapa del proyecto y presentar resultados inherentes a cada tema, que nos ayuda al estudio de la investigación para responder a un determinado planteamiento del problema. Es utilizar ambos tipos de investigación para poder fortalecer la indagación del proyecto.

El enfoque cualitativo también se guía por áreas o temas significativos de investigación. Sin embargo, en lugar de que la claridad sobre las preguntas de investigación e hipótesis preceda a la recolección y el análisis de los datos, los estudios cualitativos pueden desarrollar preguntas e hipótesis antes, durante o después de la recolección y el análisis de los datos. Con frecuencia, estas actividades sirven, primero, para descubrir cuáles son las preguntas de investigación más importantes, y después, para refinarlas y responderlas. La acción indagatoria se mueve de manera dinámica en ambos sentidos: entre los hechos y su interpretación, y resulta un proceso más bien circular y no siempre la secuencia es la misma, varía de acuerdo con cada estudio en particular. (Hernandez - Fernandez - Baptista, 2010)

4.2. Diseño de la investigación

El diseño de investigación que aplicamos es explorativa y descriptiva, ya que lo efectuamos sobre un delito particular que genera dudas, conflictos y sus propias características el cual tenemos que encontrar resultados para poder resolver, ampliando nuestros conocimientos. Apoyándonos de una descripción en los conceptos en la cual

se formularan una serie de preguntas como; qué, cuando, quien, donde. Para lograr así describir los datos requeridos y definir variables.

“Los estudios exploratorios se realizan cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes. Es decir, cuando la revisión de la literatura reveló que tan sólo hay guías no investigadas e ideas vagamente relacionadas con el problema de estudio, o bien, si deseamos indagar sobre temas y áreas desde nuevas perspectivas.” (Hernandez - Fernandez - Baptista, 2010)

Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. (Hernandez - Fernandez - Baptista, 2010, pág. 80)

4.3. Diseño de la Investigación

Es el instrumento que nos guiará y brindará pautas a seguir y que los vamos a utilizar en el proyecto de investigación y así poder dar respuestas con fundamento al problema que se ha presentado. Las técnicas de estudio se aplicarán en un estado normal, en lo no experimental se aplicó una versión original, real y completa sin alterar su esencia. Asimismo, su perfil retrospectivo se evidencia en el mismo objeto de estudio (sentencias); porque pertenece a un tiempo pasado, además acceder al expediente judicial que lo contiene solo es viable cuando desaparece el principio de reserva del proceso; antes es imposible que un tercero pueda revisarlo. Finalmente, su aspecto transversal, se evidenció en la recolección de datos para alcanzar los resultados; porque los datos se extrajeron de un contenido de tipo documental donde quedó registrado el

objeto de estudio (sentencias); en consecuencia, no cambió siempre mantuvo su estado único conforme ocurrió por única vez en un determinado transcurso del tiempo.

No experimental; “La investigación no experimental es investigación sistemáticas y empírica en la que las variables independientes no se manipulan porque ya han sucedido. Las inferencias sobre las relaciones entre variables se realizan sin intervención o influencia directa y dichas relaciones se observan tal y como se han dado en el contexto natural.” (slideshare, 2011, pág. 2)

Retrospectiva; “Cuando la planificación y recolección de datos comprende un fenómeno ocurrido en el pasado. (Hernandez - Fernandez - 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.” (Hernandez - Fernandez - Baptista, 2010)

4.4. Unidad de Análisis

En el presente estudio la unidad de análisis se encuentra basada en un expediente judicial, de acuerdo a los parámetros y la línea de investigación que se realiza por medio de una base documental facilitando la elaboración de la investigación bajo criterios relevantes; proceso único, con interacción de ambas partes, concluido por sentencia, con participación de dos órganos jurisdiccionales (en primera y segunda instancia), perteneciente al Distrito Judicial del Piura.

Corbeta P. señala; “La unidad de análisis es una definición abstracta, que denomina el tipo de objeto social al que se refieren las propiedades. Esta unidad se localiza en el tiempo y en el espacio, definiendo la población de referencia de la investigación” (Duran, 2015, pág. 3)

“En las muestras no probabilísticas, la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o de quien hace la muestra. Aquí el procedimiento no es mecánico ni con base en fórmulas de probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones de un investigador o de un grupo de investigadores y, desde luego, las muestras seleccionadas obedecen a otros criterios de investigación.” (Hernandez - Fernandez - Baptista, 2010, pág. 176)

4.5. Definición y operacionalización de la variable

“Son características, atributos que permiten distinguir un hecho o fenómeno de otro; Persona, Objeto, Población, en general de un Objeto de Investigación o Análisis, con la finalidad de poder ser analizados y cuantificados, las variables son un Recurso Metodológico, que el investigador utiliza para separar o aislar los partes del todo y tener la comodidad para poder manejarlas e implementarlas de manera adecuada.” (Centty Villafuerte, 2006)

En el presente trabajo la variable será: características del proceso contencioso administrativo

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

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

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

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Sub- Dimensiones	Instrumentos a utilizar
Proceso contencioso administrativo en el expediente N.º 00478-2015-0-2001-JR-LA-01, Del Tercer Juzgado de Trabajo Transitorio de Piura	acto administrativo, tanto las posibles pretensiones como los alcances de la eventual sentencia estimatoria están estipulados en la norma	Respuesta de la aplicación de la escala de valoración del expediente materia de investigación sobre contencioso administrativo para establecer si se cumplió con las formalidades establecidas en la ley	Identificar el cumplimiento de los parámetros del debido proceso en el expediente N° 00478-2015-0-2001-JR-LA-01, Del Tercer Juzgado de Trabajo Transitorio de Piura Establecer si en expediente N° 00478-2015-0-2001-JR-LA-01, Del Tercer Juzgado de Trabajo Transitorio de Piura se cumplió con los principios que anima el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva.	Cumplimiento de plazos Claridad de las resoluciones Condiciones que garantizan el debido proceso Congruencia de los medios probatorios admitidos con las pretensión(es) planteadas y los puntos controvertidos establecidos Idoneidad de los hechos para sustentar la petición de la demanda contencioso administrativo.	Análisis y observación del expediente N° 00478-2015-0-2001-JR-LA-01, Del Tercer Juzgado de Trabajo Transitorio de Piura

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Dentro de los instrumentos de recolección de datos tenemos varias técnicas de uso, la que utilizaremos y permitirá desarrollar este proyecto con más certezas y análisis es la técnica de observación por medio del cual el analista o investigador va a observar activamente como se llevan a cabo las actividades o como se desenvuelven las personas dentro de un sistema y ver por ejemplo que se está haciendo, como se está haciendo, cuanto tiempo toma, como se hace, quien lo hace, cuando se lleva a cabo y porque lo hace.

La observación puede emplearse para verificar los resultados de una entrevista, o bien como preparación de la misma. También es otra técnica valiosa para recopilar datos que implican relaciones. La observación tiende a adquirir mayor sentido al nivel técnico del procesamiento de datos, donde las tareas se cuantifican más fácilmente. Entre estas tareas encontramos la recopilación, acumulación y transformación de los datos.

En este caso se detectaría el problema de la investigación, el reconocimiento del proceso judicial, la recolección de datos, el análisis de los resultados logrando la observación de la problemática.

4.6.1. Procedimiento de recolección y plan de análisis de datos

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

4.6.2. La primera Etapa

Será una diligencia abierta y exploratoria, para asegurar la aproximación reflexiva al fenómeno, orientada por los objetivos de la investigación y cada momento de revisión

y comprensión será conquista; un logro basado en la observación y el análisis. En esta fase se concreta, el contacto inicial con la recolección de datos (Uladech, 2020)

4.6.3. La segunda etapa

También será una actividad, pero más general que la anterior, técnicamente en términos de recolección de datos, igualmente, orientada por los objetivos y la revisión permanente de las bases teóricas para facilitar la identificación e interpretación de los datos (Uladech, 2020)

4.6.4. La tercera etapa

Igual que las anteriores, una actividad; de naturaleza más consistente que las anteriores, con un análisis sistemático, de carácter observacional, analítica, de nivel profundo orientada por los objetivos, donde se articularán los datos y las bases teóricas (Uladech, 2020)

4.7. Matriz de consistencia lógica

Caracterización del proceso contencioso administrativo, en el expediente N° 00478-2015-0-2001-JR-LA-01, del Tercer Juzgado Laboral del distrito judicial del Piura – Piura. 2021

TEMA DE INVESTIGACIÓN	PROBLEMA PROBLEMA GENERAL(PG)	VARIABLE	OBJETIVO	HIPÓTESIS	POBLACIÓN Y MUESTRA	METODOLOGÍA
Caracterización del proceso contencioso administrativo, en el expediente N° 00478-2015-0-2001-JR-LA-01, del Tercer Juzgado de Trabajo Transitorio de Piura – Piura. 2021	¿Cuál es la caracterización del proceso contencioso administrativo en el Expediente N° 00478-2015-0-2001-JR-LA-01, del Tercer Juzgado de Trabajo Transitorio de Piura?	<p>Caracterización del proceso contencioso administrativo en el EXP. N° 00478-2015-0-2001-JR-LA-01.</p> <p>Dimensiones</p> <p>Identificar el cumplimiento de los parámetros del debido proceso en el expediente N° 00478-2015-0-2001-JR-LA-01, del Tercer Juzgado de Trabajo Transitorio de Piura</p> <p>Establecer si en expediente N° 00478-2015-0-2001-JR-LA-01, del Tercer Juzgado de Trabajo Transitorio de Piura se cumplió con los principios que anima el derecho a la tutela</p>	<p>Objetivo General (OG)</p> <p>Determinar la caracterización del proceso contencioso administrativo en el expediente N° 00478-2015-0-2001-JR-LA-01, del Tercer Juzgado de Trabajo Transitorio de Piura</p> <p>Objetivos Específicos (OE)</p> <p>Identificar el cumplimiento de los parámetros del debido proceso en el expediente N° 00478-2015-0-2001-JR-LA-01, del Tercer Juzgado de Trabajo Transitorio de Piura.</p> <p>Establecer si en el</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>El proceso judicial Caracterización de Acción Contencioso Administrativo, expediente N° 00478-2015-0-2001-JR-LA-01, del Tercer Juzgado de Trabajo Transitorio de Piura - 2021</p> <p>Hipótesis Especifica</p> <p>Se evidencia el cumplimiento del plazo en la sentencia de primera y segunda instancia</p> <p>Se evidencia la pertinencia de los medios probatorios en proceso contencioso administrativo.</p>	<p>Población</p> <p>Es el proceso Contencioso administrativo está constituido por todos los procesos administrativos concluidos de todos los distritos judiciales de Piura.</p> <p>Muestra</p> <p>La muestra es el EXP. 00478-2015-0-2001-JR-LA-01, del Tercer Juzgado de Trabajo Transitorio de Piura</p>	<p>Diseño De La Investigación</p> <p>En el expediente N° 00478-2015-0-2001-JR-LA-01; tiene un diseño no experimental</p> <p>Definición Y Operalización De Variables</p> <p>Respuesta de la aplicación de la escala de valoración del expediente materia de investigación sobre contencioso administrativo para establecer si se cumplió con los parámetros establecidas en la ley.</p> <p>Técnica E Instrumento De Recolección De Datos</p> <p>Técnica: Observación Instrumento: Guía de Observación</p>

		<p>jurisdiccional efectiva.</p> <p>Sub Dimensiones</p> <p>Cumplimiento de plazos</p> <p>Claridad de las Resoluciones</p> <p>Condiciones que garantizan el debido proceso</p> <p>Congruencia de los medios probatorios admitidos con las pretensiones planteadas y los puntos controvertidos establecidos</p> <p>Idoneidad de los hechos para sustentar la petición de la demanda contencioso Administrativo.</p>	<p>expediente N° 00478-2015-0-2001-JR-LA-01, del Tercer Juzgado de Trabajo Transitorio de Piura , se cumplió con la garantía de la tutela jurisdiccional efectiva.</p>			<p>Plan De Análisis</p> <p>Enmarcan en el método del análisis cualitativo para determinar la relación o nivel de asociación entre las variables a través de los resultados</p> <p>Principios Éticos</p> <p>Para realizar el proyecto de investigación se accedió a información personalizada que comprende el proceso judicial en estudio, por lo tanto, se conoció los hechos e identidad de los sujetos partícipes, por lo tanto, de acuerdo al presente documento denominado: Declaración de compromiso ético</p>
--	--	---	--	--	--	--

4.8. Principios éticos

La ética, como rama de la filosofía, tiene un papel importante en todos los ámbitos, tanto públicos como privados y, especialmente en los relacionados con la investigación científica. Su rol es fundamental en toda actividad humana; sin su consideración y praxis, el mundo estaría sometido a un descontrol, en cuanto a los valores y, por consiguiente, a la concepción moral de quienes actúan frente a un determinado proceso. Se produciría un vacío ético, conducente a la impunidad. Por ello, el ejercicio de la ética, como práctica continua, en todos los escenarios de la vida pública o privada, debe evidenciar el significado más profundo de todas sus interpretaciones, acerca del deber ser, la responsabilidad, los valores y principios.” (Ojeda Quintero, 2007)

V. RESULTADOS

5.1. Resultados

Primer objetivo: Identificar si los sujetos procesales cumplieron con los plazos establecidos para el proceso en estudio.

Cumplimiento de plazos

SUJETO PROCESAL	ACTO PROCESAL	REFERENTE	CUMPLE	
			SI	NO
Primera instancia				
JUEZ	Calificación de la demanda (admisible)	Art. 124 del Código Procesal Civil, establece que para expedir un auto son cinco días.	X	
	Calificación del escrito que subsana omisiones contenidas en el escrito de demanda (Admitida)	Art. 124 del Código Procesal Civil, establece que los decretos expiden a los dos días de presentado el escrito y los autos dentro de los cinco días hábiles.	X	
	Admisión de la demanda	Art. 17 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, establece que el Juez verifica el cumplimiento de los requisitos de la demanda dentro de los cinco días hábiles siguientes de recibida .	X	
JUEZ	Proceso Laboral ordinario: Pago de beneficios sociales e indemnización por daños y perjuicios.	Art. 42 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, establece la citación de las partes entre veinte y treinta días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda .	X	
	Costas y costos del proceso	La condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil, previstas en los Artículos 411°, 412°, 414° y 418° del Código Procesal Civil	X	
	Realización de audiencia	Art. 478 inciso 10° del Código Procesal Civil, establece que son cincuenta días para la realización de audiencia de pruebas	X	
	Emisión de la sentencia	Art. 478 inciso 12° del Código Procesal Civil, establece que son cincuenta días para expedir sentencia.		X

DEMANDO	Capacidad e incapacidad de ejercicio	Art. 42 del Código Civil, establece que tienen plena capacidad de ejercicio de sus derechos civiles las personas que hayan cumplido dieciocho años de edad .	X	
DEMANDANTE	Formulación de puntos controvertidos	Art. 468 Código Procesal Civil, establece las partes tienen tres días para proponer puntos controvertidos.	X	
DEMANDADO	Traslado y contestación	Art. 51 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, establece que el demandado conteste la demanda en el plazo de 10 días hábiles		X
	Contestación de la demanda	Art. 424 y Art. 425 del Código Procesal Civil, establece los requisitos para la contestación de la demanda. La contestación de la demanda, según la Ley N° 29497 , se presenta por escrito conteniendo los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil .	X	
	Excepciones y defensas previas	Art. 446 del Código Procesal Civil, establece que el demandado solo puede proponer las excepciones comprendidas en dicho artículo .	X	
DEMANDADO	Falta de legitimidad para obrar del demandante	La demanda interpuesta por el demandante no tiene concordancia con lo establecido en el CPC. Art. 427 del Código Procesal Civil, establece cuando el Juez declarará improcedente la demanda.		X
	Prueba de dolo y culpa inexcusable	Art. 1330 del Código Procesal Civil, expresa que esta prueba corresponde al perjudicado.		X
	Trámite y sentencia de primera instancia	Art. 52 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, establece diez días hábiles siguientes de contestada la demanda.		X
Segunda instancia				
JUEZ	Etapas de actuación probatoria	Art. 46 inciso 3° de la Ley N° 29497 , el Juez enuncia las pruebas admitidas respecto a los hechos necesitados de actuación probatoria.	X	

JUEZ	Fundamento del agravio	Art. 366 Código Procesal Civil, establece que el que interpone apelación debe fundamentarla, indicando el error de hecho o derecho incurrido en la resolución .	X	
	Alegatos y sentencia	Art. 47 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, establece que los abogados presentan oralmente sus alegatos, concluidos, el Juez en forma inmediata o en un lapso no mayor a sesenta minutos, hace conocer a las partes el fallo de su sentencia.	X	
	Notificación de la sentencia	Art. 47 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, indica que a su vez el Juez señala día y hora, dentro de los cinco días hábiles siguientes, para la notificación de la sentencia.	X	

Fuente: 00478-2015-0-2001-JR-LA-01

Segundo objetivo: Identificar si las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso evidencian aplicación de la claridad.

Resolución examinada	Descripción
Auto de calificación de la demanda (Resolución 1).	Muestra claridad y fácil entendimiento, por cuanto se toma la decisión de la admisibilidad y procedencia de la demanda la cual cumple con todos los requisitos señalados en el Código Procesal Civil y La Nueva Ley Procesal del Trabajo, por consiguiente, se le hace de conocimiento a la parte demandada concurrir a la audiencia de conciliación con su escrito de contestación de demanda y sus respectivos anexos .
Sentencia de primera instancia (Resolución 04).	La sentencia de primera instancia cumple con expresar con claridad la parte expositiva, considerativa y resolutive, de tal manera que se verifica que está bien estructurada de tal modo las partes o cualquier persona ajena a las ciencias jurídicas pueda entenderlo, en el ejercicio de la demanda se expone que Refiere el demandante que, con fecha 17 de junio del 2008, mediante Resolución Ejecutiva N° 382-2008/GOBIERNOREGIONALPIURA-PR, se resolvió cesarlo por límite de edad, dejando expedito su derecho a solicitar los beneficios que le pudiera corresponder por el periodo laborado en condición de empleado contratado.
Expediente elevado en apelación (Resolución 11).	Esta resolución da conocimiento que el presente proceso laboral se encuentra tramitado bajo las reglas de la Ley 29497, por lo tanto, debido a la apelación de ambas partes, se fijó nueva fecha para la celebración de la audiencia de vista.
Contestación de la apelación	Muestra claridad de fácil entendimiento, puesto que muestra todos los puntos que llevo a resolverse, se consiguió la admisibilidad del recurso de apelación interpuesto por ambas partes.
Sentencia de segunda instancia (resolución 16)	La resolución de segunda instancia también muestra Claridad, el Juzgador después de considerar lo expuesto por ambas partes resolvió confirmar la sentencia de primera instancia.
Plazo para que la parte demandad cumpla con pagar al demandante	En esta resolución se exhorta a la parte demandada a cancelar el monto ordenado Por el juez dentro de un plazo determinado.

Fuente: Expediente N° 00478-2015-0-2001-JR-LA-01

Tercer objetivo: Identificar la pertinencia de los medios probatorios con la(s) pretensión(s) planteada(s) en el proceso en estudio.

Medios probatorios (Demandante)	Descripción de la pertinencia
1.-BOLETAS DE PAGO	Si guarda pertinencia con las cuales se acredita el vínculo laboral y la fecha de ingreso del demandante.
Medios probatorios (Demandada)	Descripción de la pertinencia
Libro de planillas	Si es pertinente puesto que así se acreditará el record laboral del actor.
Carta notarial informando el despido.	Si es pertinente porque con ello se acredita corte del vínculo laboral

Fuente: 00478-2015-0-2001-JR-LA-01

Tercer objetivo: Identificar si las calificaciones jurídicas de los hechos expuestos son idóneas para sustentar la(s) pretensión(s) planteada(s) en el proceso en estudio.

Hechos	Calificación jurídica
<p>Refiere el demandante que, con fecha 17 de junio del 2008, mediante Resolución Ejecutiva N° 382-2008/GOBIERNOREGIONALPIURA-PR, se resolvió cesarlo por límite de edad, dejando expedito su derecho a solicitar los beneficios que le pudiera corresponder por el periodo laborado en condición de empleado contratado.</p> <p>De igual manera, refiere que, con fecha 22 de julio del 2014 solicitó al Gobierno Regional de Piura se le realice el reconocimiento de 25 y 30 años de servicios, amparándose en el artículo 51 Decreto Legislativo N° 276; posteriormente, con fecha 12 de agosto del mismo año solicitó a la Oficina de Recursos Humanos el beneficio por sepelio y luto. Siendo que con fecha 15 de octubre se dio respuesta a sus pedidos, mediante la Carta N° 322-2014-GRP-480300, señalando que el reconocimiento de asignación por 25 y 30 años de servicios y lo subsidios por fallecimiento y gastos de sepelio por luto, son beneficios económicos exclusivos de los servidores de carrera que no pueden ser extendidos al personal contratado, decisión que resulta contradictoria a la Constitución Política del Perú en su artículo 2 inciso 2.</p> <p>.</p>	<p>El sustento legal se puede evidenciar en el:</p> <p><u>Código Civil</u> Art. 1319 – Culpa inexcusable. Art. 1321 – Quien incumple obligación legal debe indemnizar daños y perjuicios. Art. 1322 – Indemnización por daño moral producido a la víctima. Art. 2001 – Indemnización por daños, prescribe a los 10 años Estos artículos establecen la cuantía que le corresponde al perjudicado y la compensación del daño, el cual debe ser probado por el Juez en un monto preciso.</p> <p><u>Código Procesal Civil</u> Art. 424 – Demanda y emplazamiento. Art. 425 – Anexos de la demanda.</p> <p>Referidos a los requisitos de la presente demanda.</p> <p><u>Ley 29497 – Nueva Ley Procesal de Trabajo Art. 42</u> – Traslado y citación de audiencia de conciliación. Art. 43 – Audiencia de conciliación. Art. 44 – Audiencia de juzgamiento. Art. 45 – Etapa de confrontación de posiciones. Art.46 – Etapa de actuación probatoria. Art. 47 – Alegatos y sentencia.</p> <p>Estos artículos están referidos al trámite del proceso ORDINARIO LABORAL</p>

Fuente: 00478-2015-0-2001-JR-LA-01

5.2. Análisis de resultados

Los resultados de la investigación revelaron que:

Respecto al primer objetivo – Cumplimiento de plazos

Se advierte que se han cumplido los plazos por lo que se podido llevar un caso ajustado al debido proceso y los esfuerzos que se hacen a respecto debido al número de procesos que se han incrementado últimamente.

Crispín (2018) Citando a Hernández indica, “como aquel plazo espacio de tiempo, en el que una autoridad, fiscal o juez, debe cumplir con el acopio de las diligencias que se requieran, para tomar una decisión. El juez observará el plazo para tomar las decisiones, como una medida de coerción personal, en un plazo determinado; y, por un tiempo, que el fiscal requirió o uno diferente a aquel que solicitó el fiscal”.

El plazo procesal es el error ocasionado por el acto de realizar el trámite según lo estipulado por la ley, por el juez o acordado por las partes. El período procesal es el período durante el cual debe ejecutarse la conducta procesal. De hecho, estos dos conceptos son sinónimos, y el término se refiere al período o período de tiempo dentro del cual se deben realizar las acciones procesales y en cualquier momento.

Respecto al segundo cuadro – Claridad en las resoluciones y sentencias

En el cuadro 2 se observa que, que se han cumplido los plazos por lo que se ha podido llevar un caso ajustado al debido proceso y los esfuerzos que se hacen a respecto debido al número de procesos que se han incrementado últimamente.

La claridad es un elemento sustancial de la seguridad jurídica y de la tutela judicial efectiva y, conscientes de ellos

Respecto al tercer cuadro – Pertinencia de los medios probatorios

En el cuadro 3 se observa que. Los medios probatorios tienen una gran importancia en todo procesó porque nos permiten tener conocimiento de la veracidad de los que indica cada parte en su pretensión. En este caso han sido debidamente actuados.

Respecto al Tercer cuadro – Calificación jurídica de los hechos

En la cuarta tabla muestra que los hechos expuestos los cuales si son idóneos para sustentar la pretensión planteada del proceso en estudio. Los Art. Que se indican son pertinentes para tramitar un proceso que reconoce al trabajador los beneficios que la ley le otorga.

VI. CONCLUSIONES

Se concluyó que:

Se debe trabajar al respecto para seguir brindando un buen servicio de modo que el litigante sienta que está siendo bien atendido.

Debe mantenerse este tipo de emisión de copias de claridad y fácil lectura.

En todo proceso los medios probatorios sirven para ayudar al juzgador en su toma de decisión sobre el caso en litigación concreto.

Los trabajadores deben ser informados por los beneficios que la ley les otorga.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado, V. (12 de julio de 2017). *actualicese.com*. Obtenido de actualicese.com: <https://actualicese.com/jurisdiccion-y-competencia-en-materia-laboral/>
- Bedoya Bedoya, M. R. (2003). *El derecho al trabajo y el derecho de asociación: tensiones entre el modelo neoliberal globalizado y la constitución política de 1991*. Colombia: IEP UDEA, Instituto de Estudios Políticos, Universidad Antioquia.
- Bustanza, C., Marillac, & Llamacponcca Uñaplico, M. (2017). *Derechos laborales de contratados permanentes del régimen del decreto legislativo N° 276 de la Municipalidad Provincial De Sandia - Puno, 2017*. Lima: Universidad Privada Telesup.
- Cabanellas. (2016).
- Calvo. (2015).
- Centty Villafuerte, D. B. (2006). *MANUAL METODOLOGICO PARA EL INVESTIGADOR*. Arequipa: Mundo Nuevo Investigadores - Consultores.
- Cervantes Anaya, D. (2013). *Manual del Derecho Administrativo*. Lima: Rodas.
- Duran, A. M. (5 de Noviembre de 2015). *es.slideshare.net*. Obtenido de es.slideshare.net: <https://es.slideshare.net/margaraduran/unidades-de-analisis-54758257>
- Esparza, I. (2014). *El principio del proceso debido*. Barcelona.
- González, M., & Fernando. (2018). *Evolución normativa y jurisprudencial de la edad de retiro forzoso en Colombia y la garantía del mínimo vital del servidor público*. Colombia: Universidad Santo Tomás.
- Hernandez - Fernandez - Baptista. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Herrera, L. (2014). *La calidad en el sistema de administración de Justicia*. Lima: <http://www.esan.edu.pe/publicaciones/Luis%20Enrique%20Herrera.pdf>.

- Landa Arroyo, C. (2017). *Los derechos fundamentales. Colección: Lo esencial del Derecho 2*. Lima: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú, p. 147.
- Llanos Chávez, S., & Medina Campos, B. (2020). *Fundamentos jurídicos-sociales que permiten la conciliación entre la Ugel Cajamarca y los docentes en los casos previstos en la ley N° 25212, durante el periodo 2019-2020*. Cajamarca: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.
- Lopez, C. (2014). *Funciones del proceso: Fuentes del derecho laboral*.
- Medina Sanchez, E. (2017). *"Influencia del reenvío en la duración de los procesos civiles en la corte superior de justicia de Arequipa durante los años 2012-2013"*. Arequipa: Universidad Nacional San Agustín de Arequipa.
- Mendoza Peña, C. (2016). *Jubilación automática a los setenta años de edad como causal de extinción de la relación laboral en la ley de la productividad y competitividad laboral*. Pimentel: Universidad Nuestro Señor de Sipan.
- Monroy. (2014). *Introducción al proceso civil*. bogota: temis S.A.
- More Reyes, T. (2018). *Las interrupciones laborales de los trabajadores contratados bajo la modalidad de locación de servicios en las entidades públicas: frente a la estabilidad laboral*. Piura: Universidad Nacional de Piura.
- Neves Mujica, J. (2016). *Introducción al derecho del trabajo*. Lima: Tercera Edición. Fondo Editorial. Pontificia Universidad Católica del Perú, p. 24.
- Ojeda/Quintero/Machado. (2007). La ética en la investigación. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 345-357.
- Pacheco Zerga, L. (2015). *Los principios del Derecho del Trabajo*. Piura: Universidad de Piura. Sociedad Peruana de Derecho.
- Paredes Almeida, P. (2018). *La vulneración del derecho al debido proceso por la inexistencia del recurso de apelación en el proceso contencioso administrativo en Ecuador*. Ecuador: Universidad Internacional SEK.

- Paredes Vargas, N. (2015). *Constitucional y Derechos. Civiles del Contrato Administrativos*. Juliaca: Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.
- Plá Rodríguez, A. (2009). *Los principios del derecho del trabajo en el derecho peruano*. Lima : Grijley, pp. 783. .
- Prada, L. (s.f.). *unilibrepereira.edu.co*. Obtenido de unilibrepereira.edu.co: <http://unilibrepereira.edu.co/portal/images/pdf/guia-preparatoriogeneralproceso.pdf>
- Priori Posada, G. F. (2016). La competencia en el proceso civil peruano. *Priori Posada*, 38-52.
- Puente Harada, M. (02 de 7 de 2015). *scc.pj.gob.pe*. Obtenido de scc.pj.gob.pe: <https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/4e52f28049621de49f259f59503a36a7/JURISDICCICI%3%93N+Y+COMPETENCIA+EN+EL+PROCESO+LABORAL.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=4e52f28049621de49f259f59503a36a7>
- Rioja Bermudez, A. (12 de septiembre de 2017). *pderecho.pe*. Obtenido de *lpderecho.pe*: <https://lpderecho.pe/pretension-demanda-civil/>
- Rioja Bermudez, A. (2020). La oralidad en el proceso civil. Recuperado el 07 de 11 de 2021, de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/seminariotallerdpc/2020/05/15/la-oralidad-en-el-proceso-civil/>
- Saavedra Muñoz, M. (2019). *El control judicial de legalidad de actos administrativos análisis jurídico y proyecciones*. La Paz: Universidad Andina Simon Bolivar.
- Sanchez Lopez, L. A. (s.f.). *El Derecho a la Tutela Jurisdiccional Efectiva y/o Debido Proceso*. Obtenido de https://historico.pj.gob.pe/%20..%5C..%5Ccortesuperior%5CPIura%5Cdocumentos%5CART_CSJ_PIURA_TUTELA_120907.pdf
- Sánchez, D., & Bertani, L. (2013). *Extinción del contrato de trabajo: sus causas y liquidación*. Mendoza: Universidad Nacional de Cuyo. Recuperado el 20 de 10 de 2021, de https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/7065/20-sanchezbertani-tesisfce.pdf

- Saucedo Villar, L. (2017). *La contratación administrativa de servicios y los derechos laborales en Perú*. Piura: Univesridad Cesa Vallejo.
- slideshare. (14 de febrero de 2011). *es.slideshare.net*. Obtenido de *es.slideshare.net*: <https://es.slideshare.net/uabcpsique/diseos-no-experimentales-transversales-transversales-descriptivos-y-exploratorios>
- Toyama Miyagusuku, J. (2013). *La Constitución comentada. Tomo I*. p. 708.: Gaceta Jurídica.
- Uladech. (2020).
- Velazco, W. (2019). *La vulneración de los derechos fundamentales a la igualdad y no discriminación en el sector público: el caso de la exclusión de los servidores públicos contratados que no perciben el subsidio por fallecimiento y gastos de sepelio segun el D.Leg. 726*. Puno: Universidad Nacinal del Altiplano. Recuperado el 15 de 10 de 2021, de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/13383/Ignacio_Velazo_Wilder.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vescobi. (2012). *Instituciones de derecho procesal civil*. Colombia.

A N E X O S

**Anexo 1. Evidencia para acreditar el pre – existencia del objeto de estudio:
proceso judicial**

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PIURA

Tercer Juzgado de Trabajo Transitorio de Piura

EXPEDIENTE : 00478-2015-0-2001-JR-LA-01

MATERIA : ACCIÓN CONTENCIOSA ADMINISTRATIVA

JUEZ : R. M. L. M.

ESPECIALISTA : Y. H. H. W.

DEMANDADO : B

**PROCURADURÍA PÚBLICA DEL GOBIERNO
REGIONAL**

DEMANDANTE : A

Resolución N° SEIS (06)

Piura, 09 de agosto del 2016.

En los seguidos por **A** contra el **B**, la Señora Jueza del Tercer Juzgado de Trabajo Transitorio de Piura, ha expedido la siguiente:

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES.

1. Mediante escrito de folios 15 a 22 el demandante interpone demanda Contenciosa Administrativa solicitando la nulidad de la **Resolución de la Oficina**

Regional de Administración N° 534-2014 recepcionada con fecha 27 de noviembre del 2014 la cual declara improcedente su recurso de Apelación interpuesto contra la Carta N° 322-2014/GRP-480300 de fecha 15 de octubre del 2014.

2. Mediante resolución N° 01 de fecha 09 de marzo del 2015 de folios 23, se admite a trámite la demanda Contenciosa Administrativa, en vía del proceso especial, y se corre traslado a la parte demandada.

II.- PRETENSIONES Y ARGUMENTOS DE LA PARTE DEMANDANTE.

1. Refiere el demandante que, con fecha 17 de junio del 2008, mediante Resolución Ejecutiva N° 382-2008/GOBIERNOREGIONALPIURA-PR, se resolvió cesarlo por límite de edad, dejando expedito su derecho a solicitar los beneficios que le pudiera corresponder por el periodo laborado en condición de empleado contratado.

2. De igual manera, refiere que, con fecha 22 de julio del 2014 solicitó al Gobierno Regional de Piura se le realice el reconocimiento de 25 y 30 años de servicios, amparándose en el artículo 51 Decreto Legislativo N° 276; posteriormente, con fecha 12 de agosto del mismo año solicitó a la Oficina de Recursos Humanos el beneficio por sepelio y luto. Siendo que con fecha 15 de octubre se dio respuesta a sus pedidos, mediante la Carta N° 322-2014-GRP-480300, señalando que el reconocimiento de asignación por 25 y 30 años de servicios y lo subsidios por fallecimiento y gastos de sepelio por luto, son beneficios económicos exclusivos de los servidores de carrera que no pueden ser extendidos al personal contratado, decisión que resulta contradictoria a la Constitución Política del Perú en su artículo 2 inciso 2.

3. Sostiene que, ante tal hecho interpuso recurso de apelación, sin embargo, con fecha 27 de noviembre del 2014, se le denegó su pedido declarando infundado su recurso de apelación.

4. Finaliza argumentando que, no se ha tenido en cuenta la Resolución Ejecutiva Regional N° 382-2008/GOBIERNOREGIONAL-PR, de fecha 17 de junio del 2008, la cual señala que cesó en sus funciones en el cargo de auxiliar del sistema administrativo I (...) condición de empleado "contratado por funcionamiento en el centro de servicios de equipo mecanizado y laboratorio de suelos, razón por la cual

tiene derecho a todos los beneficios reclamados, pues no es trabajador de la Ley N° 24041, si no comprendido en los alcances del Decreto Legislativo N° 276 y su reglamento.

III.- POSICIONES Y ALEGATOS DE LA PARTE DEMANDADA.

1. Con escrito de folios 33 a 36 la Procuradora Pública del Gobierno Regional de Piura manifiesta que, lo que en el fondo pretende el demandante es obtener derechos que son propios de la carrera administrativa, lo cual no resulta amparable pues el demandante era empleado contratado, por tanto, los servicios prestados no generan derecho de ninguna clase para efectos de la carrera administrativa.

2. El artículo 2 del Decreto Legislativo N° 276 señala que: "No están en la carrera administrativa los servidores públicos contratados, los funcionarios que desempeñen cargos políticos o de confianza, pero si en las disposiciones de la presente Ley en lo que les sea aplicable (...). en consecuencia, al ser el demandante un empleado contratado no le corresponde los beneficios solicitados, por lo cual la presente demanda se debe declarar infundada.

IV.- PUNTOS CONTROVERTIDOS.

1. Determinar, si procede declarar la Nulidad de la **Resolución de la Oficina Regional de Administración N° 534-2014**, recepcionado con fecha 27 de noviembre de 2014, que declara Improcedente el recurso de apelación contra la **Carta N° 322-2014/GRP-480300 de fecha 15 de octubre del 2014**.

2. Determinar, si se le corresponde el pago de Asignación por cumplir 25 y 30 años de servicios y Beneficios por Subsidio y Fallecimiento.

V.- CUESTIONES PROBATORIAS.

1. **Del demandante**

1.1. Documentales de folios 02 a 14.

2. De la demandada

2.1 Expediente administrativo que se anexa a la presente causa.

VI. DICTAMEN FISCAL.

A folios 53 a 56 corre el dictamen fiscal emitido por la Fiscal Provincial Provisional de la Fiscalía Provincial de Prevención del Delito de Piura, opinando por que la demanda sea declarada fundada.

VII.- FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN.

1. El Estado garantiza a toda persona sea natural o jurídica, el derecho a ejercer la tutela jurisdiccional efectiva en defensa de sus derechos, debiendo ejercerlo con sujeción a un debido proceso de conformidad con lo establecido en el inciso 3 del Artículo 139° de la Constitución Política en concordancia con el Artículo I del Título Preliminar del Código Procesal Civil, por lo que corresponde al juzgado pronunciarse sobre la pretensión materia del presente proceso.

2. La acción contencioso administrativa prevista en el artículo 148° de la Constitución Política del Estado, no sirve únicamente como medio para controlar en sede de la judicatura ordinaria las actuaciones de la administración pública, sujetas a derecho administrativo, **sino que más bien su sentido es hoy principalmente el de tutela de los derechos e intereses de los administrados en su relación con la administración**, y es en ese sentido que el artículo 5 del Texto Único Ordenado de la Ley 27584 establece la facultad no sólo a plantear la nulidad de los actos administrativos impugnados, sino también el reconocimiento o restablecimiento del derecho o intereses jurídicamente tutelado y la adopción de las medidas o actos necesarios para tales fines.

DE LA MATERIA CONTROVERTIDA:

3. En el presente caso es materia de análisis determinar si corresponde declarar la Nulidad de la **Resolución de la Oficina Regional de Administración N° 534-2014** recepcionado con fecha 27 de noviembre de 2014, que declara Improcedente el recurso de apelación contra la **Carta N° 322-2014/GRP-480300** de fecha 15 de octubre del

2014. Y en consecuencia determinara si le corresponde el pago de Asignación por cumplir 25 y 30 años de servicios y Beneficios por Subsidio y Fallecimiento.

4. De los actuados se tiene que: **i)** Conforme consta de folios 03, mediante **Resolución N° 382-2008/GOBIERNOREGIONALPIURA-PR**, de fecha 17 de junio del 2008 se resolvió Cesar en vía de regularización al 31 de diciembre de 2007, por límite de edad al demandante Manuel Moran Carbajal, servidor del Centro de Servicios de Equipo Mecanizado y Laboratorio de Suelos, dejando expedito el derecho del recurrente a solicitar los beneficios que le pudiera corresponder por el periodo laborado en la condición de empleado contratado, de conformidad con las normas y leyes vigentes; **ii)** Siendo así, con fecha 22 de julio de 2014 el demandante solicita se le reconozca y pague la asignación por 25 y 30 años de servicios, y posteriormente con fecha 12 de agosto de 2014 solicita beneficio de gastos por sepelio y luto conforme se aprecia de folios 04 y 05; **iii)** Mediante **Carta N° 322-2014/GRP-480300** de fecha 15 de octubre de 2014 se da respuesta a su pedido indicándose que los beneficios solicitados son exclusivos de los servidores de carrera, que no pueden ser extendidos al personal contratado por existir una exclusión normativa expresa en el Decreto Legislativo N° 276 y su reglamento, Carta que fue apelada conforme se aprecia de folios 08; **iv)** Finalmente, mediante Resolución N° 534-2014 de fecha 21 de noviembre de 2014 se resolvió declarar infundado su recurso de apelación.

5. Es menester indica que el demandante al momento de ser cesado ocupaba el cargo de servidor del Centro de Servicios de Equipo Mecanizado y Laboratorio de Suelos teniendo la condición de empleado contratado por tanto es de aplicación al presente caso el Decreto Legislativo N° 276, así como su reglamento Decreto Supremo N° N° 005-90-PCM.

6. En ese sentido, tenemos que el **artículo 54 del Decreto Legislativo N° 276** señala: "*DE LOS BENEFICIOS. Artículo 54.- Son beneficios de los funcionarios y servidores públicos: a) Asignación por cumplir 25 ó 30 años de servicios: Se otorga por un monto equivalente a dos remuneraciones mensuales totales, al cumplir 25 años de servicios, y tres remuneraciones mensuales al cumplir 30 años de servicios. Se otorga por única vez en cada caso*". Asimismo, el artículo 144 del Decreto Supremo N° 005-90-PCM señala: "*El subsidio por fallecimiento del servidor se otorga a los*

deudos del mismo por un monto de tres remuneraciones totales, en el siguiente orden excluyente: cónyuge, hijos, padres o hermanos. En el caso de fallecimiento de familiar directo del servidor: cónyuge, hijos o padres, dicho subsidio será de dos remuneraciones totales".

7. Estando a lo expuesto, es preciso indicar que el **artículo 03 del Decreto Supremo N° 005-90-PCM**, señala: *"Para efectos de la Ley, entiéndase por servidor público al ciudadano en ejercicio que presta servicio en entidades de la Administración Pública con nombramiento o contrato de autoridad competente, con las formalidades de Ley, en jornada legal y sujeto a retribución remunerativa permanente en períodos regulares"*. Por tanto, podemos, concluir que al demandante si le corresponde recibir el pago por beneficio del cumplir 25 y 30 años de servicio, así como el de subsidio por fallecimiento y gastos de sepelio, toda vez que la norma al otorgar el beneficio no hace distinción entre nombrados y contratos.

8. Más aún si el propio Gobierno Regional de Piura mediante **Resolución Gerencial N° 112-2002/CTAR-PIURA-GRA-GR** de fecha 31 de mayo de 2002, le otorga un reconocimiento por haber cumplido 25 años de servicios. En ese orden de ideas, no se puede afectar derechos en virtud a una supuesta exclusión normativa; pues si bien es cierto el artículo 48 del Decreto Legislativo N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa establece que: *"La remuneración de los servidores contratados será fijada en el respectivo contrato de acuerdo a la especialidad, funciones y tareas específicas que se le asignan, y no conlleva bonificaciones de ningún tipo, ni los beneficios que esta Ley establece"*. También lo es que esta debe ser interpretada a la par con lo establecido en la Constitución Política del Perú la cual establece que: *"Artículo 24.- El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual"* y *"Artículo 26.- En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación. 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. 3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma"*.

9. Finalmente, siendo el presente proceso uno contencioso administrativo no corresponde condenar a alguno de los justiciables al pago de costas y costos, conforme lo prescrito por el artículo 50 del T.U.O de la Ley N° 27584.

VII. DECISIÓN:

1. **FUNDADA LA ACCIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVA** interpuesta por **M. M. C.** contra el **GOBIERNO REGIONAL DE PIURA.**

2. En consecuencia: **DECLÁRESE NULA Y SIN EFECTO LEGAL** la Resolución de la Oficina Regional de Administración N° 534-2014 recepcionado con fecha 27 de noviembre de 2014, que declara Improcedente el recurso de apelación contra la Carta N° 322-2014/GRP-480300 de fecha 15 de octubre del 2014.

3. **ORDENO** que la demandada **B,** cumpla con emitir el acto administrativo correspondiente mediante el cual reconozca a favor del demandante la bonificación personal por cumplir 25 y 30 años de servicios, además del Beneficio por Subsidio y Fallecimiento.

4. Consentida o ejecutoriada que sea la presente: Cúmplase y archívese lo actuado en el modo y forma de ley. **Notifíquese.** -

5.- **REQUIERASE** a las partes procesales, cumpla con señalar su

Casilla electrónica dentro del término de tres días.



PODER JUDICIAL DEL PERÚ

Corte Superior de Justicia de Piura

Sala Laboral Transitoria

EXPEDIENTE : 00478-2015-0-2001-JR-LA-01

MATERIA : Acción Contenciosa Administrativa

DEMANDADO : B

Procuraduría Pública del Gobierno Regional

DEMANDANTE : A

SUMILLA : Bonificación por 25 y 30 años de servicios

PONENCIA : Jueza Superior Sarmiento Rojas

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

RESOLUCIÓN N°11

Piura, uno de junio de dos mil diecisiete. -

VISTOS; el Dictamen N° 52-2017-MP-FSM-P de fecha 15 de febrero del 2017 emitido por la Fiscalía Superior Civil Mixta de Piura obrante de la página 92 a la página 96 de autos, así como los fundamentos los fundamentos expuestos en la resolución materia de apelación y con los agravios de la parte apelante; **Y**

CONSIDERANDO:

I. ANTECEDENTES: PRIMERO.- Resolución materia de impugnación

Viene en grado de apelación la sentencia contenida en la **Resolución N° 06¹** de fecha 09 de agosto del año 2016, que resuelve lo siguiente: **1.-** Declarar **FUNDADA** la acción contencioso administrativa interpuesta por **A.** contra **B.** **2.-** En consecuencia, **DECLÁRESE NULA** la Resolución de la Oficina Regional de Administración N° 534-2014 de fecha 21 de noviembre del 2014, que declara improcedente el recurso de apelación contra la Carta N° 322-2014/GRP-480300 de fecha 15 de octubre del 2014. **3.- ORDENA** que la demandada B, cumpla con emitir el acto administrativo correspondiente, mediante el cual reconoce a favor del demandante la bonificación personal por cumplir 25 y 30 años de servicios, además del beneficio por subsidio por fallecimiento y gastos de sepelio.

SEGUNDO.- Fundamentos de la Resolución impugnada

La sentencia cuestionada se sustenta en que:

- a) Mediante Resolución N° 382-2008/GOBIERNOREGIONALPIURA-PR, de fecha 17 de junio del 2008, se cesó al demandante el 31 de diciembre del 2007 por límite de edad, dejando expedito para que solicite los beneficios por el periodo laborado como empleado contratado, los cuales solicita se le cancele la asignación por 25 y 30 años al servicio del Estado y luego el beneficio por sepelio y luto; siendo denegados por la demandada mediante Carta N° 322-2014/GRP-480300, de fecha 15 de octubre del 2014.
- b) El recurrente al momento de ser cesado, se desempeñaba como servidor del Centro de Servicios de Equipo Mecanizado y Laboratorio de Suelos, teniendo la condición de empleado contratado; siendo aplicable el Decreto Legislativo N° 276 y su reglamento para el caso de la asignación por 25 y 30 años de servicios el artículo 54° de dicho decreto, y para subsidio por sepelio y luto el artículo 144° del reglamento del mencionado decreto.
- c) Le corresponde percibir al demandante dichos beneficios por ser un servidor contratado, siendo que la norma al otorgarlos no hace distinción alguna entre nombrados y contratados. Más aún, si la demandada le ha reconocido 25 años de

servicios mediante Resolución Gerencial N° 112- 2002/CTAR-PIURA-GRA-GR, de fecha 31 de mayo del 2002.

TERCERO.- Fundamentos del apelante

La Procuradora Pública de la entidad demandada interpone recurso de apelación, fundamentando que:

a) El demandante cuando fue cesado, tenía la condición de empleado contratado desde el 02 de enero de 1997, por lo tanto no le corresponde los beneficios reclamados, acorde a los artículos 43° y 48° del Decreto Legislativo N° 276, por lo que la jueza le ha otorgado erróneamente dichos beneficios; además, no se ha tenido en cuenta que el demandante solo acumula 10 años de prestación de servicios como servidor contratado, es decir desde el 02 de enero de 1997 hasta el 31 de diciembre del 2007.

b) Tampoco se ha tomado en cuenta que la acción para reclamar los beneficios solicitados por el demandante, ya había prescrito a la fecha de presentación de la solicitud de estos ante la entidad demandada (22 de julio del 2014), pues según la ley N° 28022 dicho plazo de prescripción, es de dos años a partir del día siguiente en que se extingue la relación de trabajo.

TERCER.- Controversia en el presente incidente

La controversia materia de esta instancia consiste en determinar si la resolución materia de impugnación ha sido dada conforme a Ley.

II. ANÁLISIS:

QUINTO.- El inciso 6 del artículo 139° de la Constitución Política del Estado concordante con el artículo 11° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, consagran el derecho a la pluralidad de instancias, el cual constituye una de las garantías del debido proceso y se materializa cuando el justiciable tiene la

posibilidad de poder impugnar una decisión judicial, ante un órgano jurisdiccional de mayor jerarquía y con facultades de dejar sin efecto lo originalmente dispuesto, tanto en la forma como en el fondo; por lo tanto constituye un derecho público-subjetivo incorporado dentro del principio de la libertad de la impugnación.

SEXTO.- El petitorio del demandante está direccionado a declarar la nulidad de la Resolución de la Oficina Regional de Administración N° 534-2014 de fecha 21 de noviembre, que declara infundado el recurso de apelación interpuesto contra la Carta N° 322-2014/GRP-480300 de fecha 15 de octubre del 2014, que resuelve denegarle el reconocimiento y pago de la asignación por 25 y 30 años de servicios, así como el subsidio por fallecimiento y gastos de sepelio; y en consecuencia, se ordene a la emplazada emita nuevo acto administrativo reconociéndole y cancelándole los beneficios reclamados.

SEPTIMO.- La entidad demandada afirma que al recurrente no le corresponde dichos beneficios, pues adquirió la calidad de contratado el 02 de enero de 1997, hasta la fecha de su cese es decir el 31 de diciembre del 2007, por lo que debe tomarse en cuenta que los contratados no tienen acceso a los beneficios del Decreto Legislativo N° 276.

OCTAVO.- Mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 382-2008/GOBIERNO REGIONAL PIURA-PR de fecha 17 de junio del 2008, dispuso el cese del demandante a partir del 31 de diciembre del 2007, así mismo en la referida resolución se menciona que el demandante inicialmente fue contratado desde 1985 en calidad de obrero eventual en el Centro de Servicios de Equipo Mecanizado y Laboratorio de Suelos, condición que mantuvo hasta el 31 de diciembre de 1996; sin embargo posteriormente cambio su modalidad de contratación a la de empleado a partir del 02 de enero de 1997 hasta el 31 de diciembre del 2007

NOVENO.- En ese sentido, queda establecido que el demandante, ha tenido la condición de empleado contratado recién desde el 02 de enero de 1997 hasta la fecha

de su cese, esto es el 31 de diciembre del 2007; por lo tanto, no estamos ante un servidor de carrera, sino a un servidor contratado durante 10 años.

DECIMO.- Al respecto, es pertinente remitirnos al Decreto Legislativo N° 276, que en su artículo 2° señala: "*No están comprendidos en la Carrera Administrativa los servidores públicos contratado ni los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza, pero si en las disposiciones de la presente Ley en lo que les sea aplicable. (...).*", complementando lo que dispone el artículo 48° del mismo decreto: "*La remuneración de los servidores contratados será fijada en el respectivo contrato de acuerdo a la especialidad, funciones y tareas específicas que se le asignan, y no conlleva bonificaciones de ningún tipo, ni los beneficios que ésta Ley establece*". (El subrayado es nuestro).

DECIMOPRIMERO.- Así mismo, el artículo 142° del reglamento del D. Leg. N° 276, dispone que: "*Los programas de bienestar social dirigidos a contribuir al desarrollo humano del servidor de carrera, y de su familia en lo que corresponda, procuran la atención prioritaria de sus necesidades básicas, de modo progresivo, mediante la ejecución de acciones destinadas a cubrir los siguientes aspectos: (...) j) Subsidios por fallecimiento del servidor y sus familiares directos, así como por; gastos de sepelio o servicio funerario completo; (...)*". Dicho subsidio es regulado en el artículo 144° (a quienes corresponde y el orden de prelación), y 145° (monto correspondiente de la asignación).

DECIMOSEGUNDO.- Por lo que estando a lo expuesto, queda establecido que si bien en la página 13 de autos obra la Resolución Gerencial N° 112-2002-/CTARPIURA-GRA-GR, que reconoce y felicita los 25 años de labores al demandante; sin embargo, dicha resolución no considera la condición laboral del demandante, ni los periodos previos en los que ejerció labor de obrero; simplemente felicita a los servidores que llevan un periodo de tiempo laborando en la institución demandada con motivo del día del empleado público; por lo tanto, la resolución no determina el reconocimiento de la referida bonificación por cumplir 25 y 30 años de servicio, ni menos el reconocimiento de los demás beneficios reclamados por el recurrente.

DÉCIMO TERCERO. - Además de lo antes expresado para solicitar el reconocimiento de la bonificación por cumplir 25 y 30 años de servicio en el Estado y el subsidio por fallecimiento y gastos de sepelio, se tiene que acreditar la condición de servidor nombrado y que exista el fallecimiento de un familiar y los gastos que dicho acontecimiento haya generado, situación que no se ha probado en autos.

DECIMOTERCER. - Finalmente la entidad demandada, además sostiene que la causa agravio, que la jueza de primera instancia no haya tomado en cuenta que la acción del recurrente ya había prescrito. En ese sentido, este colegiado señala que ha quedado determinado que al accionante no le corresponde los subsidios y asignaciones peticionados, por haber sido servidor contratado, por lo que no guarda relevancia el pronunciamiento respecto a este tema; sin embargo, es preciso señalar que si la entidad demandada advirtió que la acción del recurrente se estaba prescrita, debió interponer el medio de defensa denominado "excepción de prescripción" en el plazo de 05 días de haber sido notificada la demanda, puesto que la prescripción no opera de oficio; sino a pedido de parte, existiendo una renuncia "tacita y voluntaria" por parte de la entidad al uso de dicho medio de defensa. Por lo tanto, este agravio queda desvirtuado.

DÉCIMOQUINTO.-Por lo expuesto, y ante los fundamentos desarrollados; éste colegiado considera que la sentencia recurrida debe revocarse y declararse infundada la demanda.

III. DECISIÓN:

Por estos fundamentos, resolvieron:

1.- REVOCAR la sentencia contenida en la **Resolución N° 06** de fecha 09 de agosto del año 2016, que resuelve lo siguiente: **1.- Declarar FUNDADA** la acción contencioso administrativa interpuesta por A. contra B. **2.-** En consecuencia, **DECLÁRESE NULA** la Resolución de la Oficina Regional de Administración N° 534-2014 recepcionado con fecha 27 de noviembre de 2014, que declara improcedente el recurso de apelación contra la Carta N° 322-2014/GRP-480300 de fecha 15 de octubre del

2014. **3.- ORDENA** que la demandada Gobierno Regional de Piura, cumpla con emitir el acto administrativo correspondiente mediante el cual reconozca a favor del demandante la bonificación personal por cumplir 25 y 30 años de servicios, además del beneficio por subsidio y fallecimiento.

2.- REFORMARON la sentencia recurrida, y declararon **INFUNDADA** la demanda incoada por M. M. C. contra el Gobierno Regional de Piura.

3.- NOTIFÍQUESE a las partes procesales; devolviéndose oportunamente al juzgado de su procedencia. Interviniendo la Dra. N. M. por el periodo de licencia de la Dra. Y. L. Suscribiendo en la fecha la presente resolución culminada la licencia de la magistrada ponente.

SS

N. M.

C. S.

S. R.

Anexo: 2. Guía de Observación

OBJETO DE ESTUDIO	ASPECTOS BAJO OBSERVACIÓN			
	CUMPLIMIENTO DE PLAZOS.	CLARIDAD EN LA APLICACIÓN DE LA NORMATIVIDAD EN EL PROCESO CIVIL	CONGRUENCIA DE LOS PUNTOS CONTROVERTIDOS CON LA POSICIÓN DE LAS PARTES.	CONDICIONES QUE GARANTIZAN EL DEBIDO PROCESO.
<p>Caracterización del proceso contencioso administrativo, en el expediente N° 00478-2015-0-2001-JR-LA-01, del Tercer Juzgado de Trabajo Transitorio de Piura Del Distrito Judicial Del Piura – Piura. 2021</p>	<p>La demanda ha sido presentada el 27/11/2014 (fojas 15 a 22) vía del contencioso administrativo – Restablecimiento o Reconocimiento del Derecho al Trabajo y Reposición.</p> <p>RESOLUCIÓN N° 01 AUTOADMISORIO 09/03/2015 Se resuelve: Admitir a trámite la Acción Contencioso Administrado (folios 23), para ello se ha evaluado el cumplimiento de los requisitos del art. 424 y 425 del CPC y la LPT.</p> <p>NOTIFICACIÓN del Auto admisorio al Demandado 11/09/2015</p> <p>La notificación se entregó por mesa de partes de la Municipalidad Provincial de Huánuco.</p>	<p>Para demostrar la claridad de la resolución, es necesario recurrir al Código Procesal Civil y la Ley Procesal de Trabajo, con la finalidad de interpretar y contrastar el contenido y suscripción de las resoluciones en mérito al Art. 122 del CPC, que establece el “Contenido y suscripción de las resoluciones” para su efecto analizada a inciso:</p> <p>Las resoluciones contienen: La indicación del lugar y fecha en que se expiden. La resolución que a continuación se indica, Resolución N° 01, Resolución N° 02 Resolución N° 03, Resolución N° 04, Resolución N° 05, Resolución N° 06, Resolución N° 07, Resolución N° 08, Resolución N° 09, Resolución N° 10. El número de orden numérico correlativo de los fundamentos de hecho, así como los respectivos derechos indicando literalmente los</p>	<p>Los puntos controvertidos representan o grafican el encuentro frontal de la posición de las partes en un proceso, para determinar que exista congruencia entre lo controvertido en el proceso que es materia de conflicto y lo resuelto en la sentencia por el Juez, se analiza el artículo siguiente de la Ley Procesal de Trabajo y el Código Procesal Civil con la finalidad de contrastar el proceso judicial el estudio Art. 468 del CPC, Fijación de puntos controvertidos y saneamiento probatorio. Expedido el auto de</p>	<p>Para abordar el debido proceso en el proceso judicial en estudio, es necesario observar los mecanismos de solución de conflictos, de carácter heterocompositivo</p> <p>El proceso en estudio estuvo a cargo de un órgano del Estado, el cual emite un fallo que pone fin al conflicto y dicho fallo adquiere la calidad de cosa juzgada debido a que se deriva del imperio del propio Estado y de la fuerza de la ley.</p> <p>En este sentido, el debido proceso en su dimensión formal o procesal hace referencia a todas las formalidades y pautas que garantizan a las partes el adecuado ejercicio de sus derechos,</p> <p>Pues, dichas reglas o pautas están previamente establecidas y permitirán que el acceso a un proceso o procedimiento, y su</p>

	<p>RESOLUCIÓN N° 03 -Se resuelve: tener por absuelto la demanda y resuelve emitir el auto de saneamiento.</p> <p>SANEAMIENTO. FIJACION DE PUNTOS CONTROVERTIDOS, SANEAMIENTO PROBATORIO Y JUZGAMIENTO ANTICIPADO 11/07/2016</p> <p>Saneamiento Procesal: Resolución N° 04, fijación de Puntos Controvertidos y Saneamiento Probatorio.</p> <p>Se desarrolló sin la presencia de las partes donde se resuelve saneado el proceso y consecuentemente, la existencia de una relación jurídica procesal válida.</p> <p>SENTENCIA Resolución N° 07 – 09/08/2016</p> <p>Fundada la acción contencioso administrativa interpuesta por M. M. C. contra el GOB.REG. DE Piura.</p>	<p>artículos de las normas aplicables. La expresión clara y precisa de la que se decide u ordenan respecto de todos los puntos controvertidos. Si el juez denegase una petición por falta de algún requisito o por una cita errónea de la norma aplicable a su criterio, deberá en forma expresa expresar indicar el requisito faltante y la norma correspondiente</p> <p>La Resolución N° 01, Resolución N° 02 Resolución N° 03, Resolución N° 04, Resolución N° 05, Resolución N° 06, Resolución N° 07, Resolución N° 08, Resolución N° 09, Resolución N° 10, Resolución N° 11, resoluciones precisadas expresan claramente. Lo siguiente:</p> <p>a) Las decisiones sobre los puntos controvertidos.</p> <p>b) El plazo para su cumplimiento, si fuera el caso.</p> <p>c) Se ha resuelto sin costas ni costos en la sentencia.</p> <p>d) La suscripción del juez y el auxiliar jurisdiccional respectivo. Las resoluciones mencionadas están suscritas por el juez y el auxiliar jurisdiccional</p> <p>La sentencia exigirá en su redacción la separación de sus partes expositiva, considerativa y resolutive.</p> <p>La sentencia N° 06 cumple con la parte</p>	<p>saneamiento procesal, las partes dentro del tercero día de notificación propondrán al Juez por escrito los puntos controvertidos. Vencido el plazo con o sin las propuestas el Juez procederá a fijar los puntos controvertidos y la declaración de admisión o rechazo según sea el caso, de los medios probatorios ofrecidos</p> <p>Al respecto analizado el expediente en estudio se confirma que ninguna de las partes propuso al Juez los puntos controvertidos por escrito, al respecto el Juzgado procedió en su resolución N° 4, ha determinado los puntos controvertidos Como:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar, si procede declarar la Nulidad de la Resolución de la Oficina Regional de Administración N° 534-2014, recepcionado con fecha 27 de noviembre de 2014, que declara Improcedente el recurso de apelación contra la Carta N° 322-2014/GRP-480300 de 	<p>Tramitación no sea formalmente irregular.</p> <p>Además, dichas pautas o reglas no sólo son requisitos mínimos, sino que estos resultan exigibles por los justiciables para que el proceso se desarrolle y lleven a la autoridad que resuelve el conflicto a pronunciarse de manera justa, equitativa e imparcial.</p> <p>Asimismo, una aproximación a los elementos de un debido proceso en su dimensión formal o procesal</p> <p>Identificar el Debido Proceso Sustantivo traducido en exigencia de razonabilidad y de proporcionalidad.</p> <p>Por otro lado, en el proceso de la investigación ahí la necesidad de demostrar la aplicación del principio del debido proceso adjetivo, derivado de la garantía constitucional de la defensa en juicio.</p> <p>Dentro del principio del debido proceso adjetivo el derecho a ser oído, a ofrecer y producir pruebas y a obtener una decisión fundada.</p> <p>Teniendo como Referente Constitución Política del Perú</p>
--	---	--	--	--

	<p>Recurso de Apelación</p> <p>RESOLUCIÓN N° 11</p> <p>01/07/2017</p>	<p>expositiva, considerativa y resolutive.</p> <p>En primera Tercer Juzgado de Trabajo Transitorio de Piura, los autos llevan media firma y las sentencias firma completa del juez o jueces, en su caso.</p> <p>Cuando los órganos jurisdiccionales expidan autos, solo será necesario la conformidad y la firma de número de miembros que hagan mayor relativa. Los decretos son expedidos por los Auxiliares Jurisdiccionales respectivos y serán suscritos con su firma completa, salvo aquellos que se expidan por el juez dentro de las audiencias.</p> <p>Resolución N° 11 - 01 /06/2017</p> <p>Revocar la sentencia contenida en la Resolución N° 06 de fecha 09 de agosto del año 2016, que resuelve lo siguiente:</p> <p>1.- Declarar Fundada la acción contencioso administrativa interpuesta por M. M. C. contra el Gobierno Regional de Piura. 2.- En consecuencia, declárese nula la Resolución de la Oficina Regional de Administración N° 534-2014 recepcionado con fecha 27 de noviembre de 2014, que declara improcedente el recurso de apelación contra la Carta N° 322-2014/GRP-480300 de fecha 15 de octubre del reformaron la sentencia recurrida, y declararon Infundada la demanda incoada por M. M. C. contra el Gobierno Regional de Piura.</p>	<p>fecha 15 de octubre del 2014.</p> <p>- Determinar, si se le corresponde el pago de Asignación por cumplir 25 y 30 años de servicios y Beneficios por Subsidio y Fallecimiento.</p>	<p>Artículo 139°</p> <p>Son principios y derechos de la función jurisdiccional:</p> <p>La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional.</p> <p>“...3. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación.</p> <p>14. El principio de no ser privado del derecho de defensa en ningún estado del proceso. Toda persona será informada inmediatamente y por escrito de la causa o las razones de su detención. Tiene derecho a comunicarse personalmente con un defensor de su elección y a ser asesorada por éste desde que es citada o detenida por cualquier autoridad”</p>
--	--	--	---	---

Anexo 3: Cronograma

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																	
N°	ACTIVIDADES	AÑO 2020								AÑO 2021							
		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											
2	Revisión del proyecto por el Jurado de Investigación						X										
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación							X									
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación o Docente Tutor								X								
5	Mejora del marco teórico									X							
6	Redacción de la revisión de la literatura										X						
7	Elaboración del consentimiento informado											X					
8	Ejecución de la metodología											X					
9	Resultados de la investigación											X					
10	Conclusiones y recomendaciones												X				
11	Redacción del pre - informe de Investigación													X			
12	Reacción del informe final														X		
13	Presentación de ponencia en jornadas de investigación															X	
14	Redacción de artículo científico																X
15	Aprobación del informe final por el Jurado de Investigación																X

Anexo 4: 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	% ó 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/.)			

Anexo 5: Declaración de compromiso ético y no plagio

Mediante el presente documento denominado *declaración de compromiso ético y no plagio* en mi condición de autor(a) del presente trabajo de investigación titulado: Caracterización del proceso contencioso administrativo, en el expediente N° 00478-2015-0-2001-JR-LA-01, Tercer Juzgado De Trabajo Transitorio Del Distrito Judicial Del Piura – Piura. 2021. Declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación, el Código de ética institucional 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 el trabajo forma parte de una línea de investigación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (Se estudian instituciones jurídicas). También, declaro conocer lo siguiente: en el proceso judicial y las sentencias, registra información sensible, por ejemplo, datos personales, dirección, DNI etc, que permiten individualizar 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 que codificado o suprimido en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal, elaborado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, por lo cual en calidad de autor(a) se asume la responsabilidad; porque, se tiene conocimiento de las consecuencias de la infracción de las normas del RENATI (SUNEDU) y el reglamento de investigación y el Código de ética de la Universidad, dejando exenta cualquier responsabilidad a la Universidad. En citas y referencias se usó las normas APA. *En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor(a) se firma y se estampa la huella digital en el presente documento. Chimbote, Julio del 2021.*

Piura, 31 de octubre del 2021

María Elena Jaramillo Ortiz
Código de alumno: 0806181275
DNI N°

trabajo d einvestigacion

INFORME DE ORIGINALIDAD

0%

INDICE DE SIMILITUD

0%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

0%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 4%

Excluir bibliografía

Activo