



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE
FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO**

**CALIDAD DE SENTENCIA DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO, EN EL EXPEDIENTE 00532-2019-0-0201-
JR-LA-01, DEL DISTRITO JUDICIAL DE ÁNCASH - HUARAZ - 2024**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: DERECHO CONSTITUCIONAL, CORPORATIVO Y AMBIENTAL

AUTOR

**JAMANCA OROPEZA, LISBET MAYORI
ORCID:0000-0001-6863-6548**

ASESOR

**MERCHAN GORDILLO, MARIO AUGUSTO
ORCID:0000-0003-2381-8131**

**CHIMBOTE-PERÚ
2024**



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO

ACTA N° 0618-068-2024 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **10:30** horas del día **30** de **Noviembre** del **2024** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **DERECHO**, conformado por:

MARQUEZ GALARZA ISABEL DAFNE DALILA Presidente
USAQUI BARBARAN EDWARD Miembro
BARRAZA TORRES JENNY JUANA Miembro
Dr. MERCHAN GORDILLO MARIO AUGUSTO Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **CALIDAD DE SENTENCIA DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO, EN EL EXPEDIENTE 00532-2019-0-0201-JR-LA-01, DEL DISTRITO JUDICIAL DE ÁNCASH - HUARAZ - 2024**

Presentada Por :
(1206181341) **JAMANCA OROPEZA LISBET MAYORI**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **UNANIMIDAD**, la tesis, con el calificativo de **14**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TITULO PROFESIONAL de **Abogada**.

Los miembros del Jurado de Investigación firman a continuación dando fe de las conclusiones del acta:

MARQUEZ GALARZA ISABEL DAFNE DALILA
Presidente

USAQUI BARBARAN EDWARD
Miembro

BARRAZA TORRES JENNY JUANA
Miembro

Dr. MERCHAN GORDILLO MARIO AUGUSTO
Asesor



CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: CALIDAD DE SENTENCIA DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO, EN EL EXPEDIENTE 00532-2019-0-0201-JR-LA-01, DEL DISTRITO JUDICIAL DE ÁNCASH - HUARAZ - 2024 Del (de la) estudiante JAMANCA OROPEZA LISBET MAYORI, asesorado por MERCHAN GORDILLO MARIO AUGUSTO se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 7% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Por lo tanto, dichas coincidencias detectadas no constituyen plagio y la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Cabe resaltar que el turnitin brinda información referencial sobre el porcentaje de similitud, más no es objeto oficial para determinar copia o plagio, si sucediera toda la responsabilidad recaerá en el estudiante.

Chimbote, 16 de Enero del 2025



Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

DEDICATORIA

Este presente trabajo lo dedico a mis señores padres Oscar y Margarita y a mis dos hermanos Nancy y Thiago, y en especial al Ángel que ilumina y guía mi camino, este trabajo también se lo dedico a mi Papito Antonio Oropeza.

Por estar siempre apoyándome y motivándome a seguir adelante los Amo Familia.

Con la humildad que me caracteriza y con los valores que me inculcaron les dedico esté presente trabajo.

LISBET MAYORI JAMANCA OROPEZA

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios por sobre todas las cosas, porque sin el hoy no estaría realizando el presente trabajo, también agradezco a mis docentes, porque gracias a ellos hoy podemos presentar y narrar este trabajo de investigación.

Así mismo agradezco a mis padres, que me apoyan y me dan impulso día a día y me motivan en mis estudios, y a mi hermano menor que ve en mi un ejemplo y eso me motiva más a no darme por vencida nunca.

LISBET MAYORI JAMANCA OROPEZA

INDICE GENERAL

CARATULA.....	I
JURADO	II
DEDICATORIA.....	IV
AGRADECIMIENTO.....	V
INDICE GENERAL	VI
INDICE DE TABLA.....	IX
RESUMEN	X
ABSTRACT	XI
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	1
1.1. Descripción del Problema	1
1.2. Formulación del Problema	2
1.3. Objetivo de la Investigación.	2
1.4. Justificación de la Investigación.....	2
II. MARCO TEÓRICO.....	3
2.2 Bases teóricas	7
2.2.1 Fuentes del Derecho Laboral en el Perú	7
2.2.2 Principios del Derecho Laboral	9
2.2.3 El Contrato de Trabajo.....	13
2.2.4 Desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad.....	16
2.2.5 Extinción del contrato de trabajo.....	17
2.2.6 La prueba en el proceso laboral	19

2.2.7 Sentencia	20
2.2.8 Los medios impugnatorios	21
2.3 Hipótesis	23
2.4 Marco conceptual	23
III. METODOLOGÍA	25
3.1 Nivel, Tipo y Diseño de Investigación	25
3.2 Población y Muestra	25
3.3 Variables. Definición y Operalización.....	26
3.4 Técnicas e instrumento de recolección de información.....	27
3.5 Método de análisis de datos	28
3.6 Aspectos Éticos.....	29
IV. RESULTADOS.....	31
V. DISCUSIÓN.....	35
VI. CONCLUSIONES.....	37
VI. RECOMENDACIONES.....	38
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	39
ANEXOS	44
Anexo 01. Matriz de Consistencia.....	45
Anexo 2: Evidencia empírica del objeto de estudio: sentencia de primera y segunda instancia del expediente: 00532-2019-0-0201-JR-LA-01.....	46

Anexo 3: Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	71
Anexo 4: Instrumento de recolección de información.....	75
Anexo 5: Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable	83
Anexo 6: Procedimiento para determinar la Calidad de la Variable:	90
Anexo 7: Declaración Jurada de Compromiso Ético y No Plagio.....	138

INDICE DE TABLA

Tabla 1. Cuadro de Primera Instancia.....	31
Tabla 2. Cuadro de segunda instancia	33

RESUMEN

La presente investigación que realizo, tuvo como problema la Calidad de sentencia de primera y segunda instancia en el expediente N° 00532-2019-0-0201-JR-LA-01, del distrito judicial de Ancash – Huaraz 2023, sobre desnaturalización de contrato, mediante el cual las diligencias pertinentes que han sido realizadas por el Juzgado de Trabajo, mediante el cual resolvieron a favor del demanda tanto como en la primera y segunda instancia, en la presente investigación hice uso de diferentes medios y técnicas para el recojo de datos necesarios donde pude obtener un resultado eficiente, y así poder resolver la interrogativa del planteamiento de mi problema. Así mismo al analizar la sentencia de primera instancia resulto con un rango de muy alta de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, del mismo modo para la sentencia de segunda instancia se obtuvo la calidad de rango de muy alta debido a que cumplió con los parámetros normativos doctrinarios y jurisprudenciales.

Palabras clave: Calidad, desnaturalización de contrato, juzgado de trabajo, sentencia y rango

ABSTRACT

The present investigation that I carried out had as a problem the Quality of the first and second instance ruling in file No. 00532-2019-0-0201-JR-LA-01, of the judicial district of Ancash – Huaraz 2023, on denaturalization of contract , through which the pertinent procedures that have been carried out by the Labor Court, through which they resolved in favor of the claim both in the first and second instance, in the present investigation I made use of different means and techniques to collect data necessary where I could obtain an efficient result, and thus be able to resolve the question of my problem statement. Likewise, when analyzing the first instance sentence, it resulted in a very high rank according to the normative, doctrinal and jurisprudential parameters; in the same way, for the second instance sentence, the quality of the very high rank was obtained because it complied with the doctrinal and jurisprudential normative parameters.

Keywords: Quality, denaturalization of contract, labor court, sentence and rank

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del Problema

La presente investigación está referido a la Calidad de sentencia de primera y segunda instancia, si se emite dentro del proceso laboral, en la presente investigación me baso en las líneas de investigación emitidas por nuestra universidad ULADECH católica.

En la presente investigación se trata sobre la desnaturalización de contratos que suceden oportunamente en los despidos arbitrarios que se dan a los trabajadores. Y como los mismos entes encargados de mostrar legalidad a las normas y leyes, son los mismos en ir contra la norma legal. Por ello me baso a desarrollar el proyecto de investigación para dar a conocer sobre la calidad sentencia de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato en el expediente 00532-2019-0-0201-JR-LA-01.

Por lo cual, se analizó minuciosamente los documentos precedentes que se encuentran en el expediente, y con el cual puedo desarrollar la investigación, y así determinar la administración de justicia, y la calidad de sentencia emitida.

Para ello se realizará la investigación minuciosa con el propósito de analizar el tipo de administra la justicia en otros países en base a las normas y leyes con respecto a las desnaturalizaciones de contrato.

En la ciudad de México según su CONSTITUCIÓN POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS sobre la “LEY FEDERAL DE TRABAJO” en su Título Sexto, sostiene que si el patrón rescinde la relación laboral de manera que el trabajador no ha sido notificado con el aviso justificado del porque su despido laboral. El despido es injustificado y se tiene una sanción, que se llega a una JUNTA DE CONCILIACION y si no hay acuerdos se llega a JUCIO, donde la sentencia que mayormente falla es con sentencia de LIQUIDACIÓN.

Así mismo en Chile, Rojas (2015) refiere que, para celebrar un contrato la ley administrativa sin agravio a las doctrinas jurisprudenciales que detallan sobre la autonomía en su dimensión, la que sostiene una noción anclada en la sola sujeción del trabajador a las instrucciones del empleador y, por ende, a un intenso ejercicio de la potestad de mando. (pg.17).

Por otra parte, en el ámbito nacional, Toyama (2015) refiere que, “la Constitución está por encima de toda fuente de Derecho y de obligaciones típicas laborales, como se ha dicho Como se

ha dicho, estamos ante una metáfora cuando nos referimos a una fuente del Derecho, y por medio de ella se comprende tanto a los órganos que emiten las normas en este caso, el Congreso como la norma misma en este caso la Constitución” (pg. 10).

1.2. Formulación del Problema

¿Cuál es la calidad de sentencia de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, en el expediente 00532-2019-0-0201-jr-la-01, del distrito judicial de Ancash - Huaraz - 2024?

1.3. Objetivo de la Investigación.

a) Objetivo general

Determinar cuál es la Calidad de Sentencia de Primera y Segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, según los parámetros normativos, doctrinales y jurisprudenciales seguido en el expediente 00532-2019-0-0201-JR-LA-01, del distrito judicial de Áncash – Huaraz - 2024.

b) Objetivos específicos

- Determinar la calidad de la sentencia, en la parte expositiva, considerativa y resolutive de la primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.
- Determinar la calidad de la sentencia, en la parte expositiva, considerativa y resolutive de la segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.

1.4. Justificación de la Investigación

La investigación se realiza con el propósito de ver la calidad de sentencia con un punto de inicio que viene a ser la problemática que existe en la Administración de Justicia. Por ello en distintos países aún se cuestionan sobre la Calidad de sentencia y la Administración de Justicia que manejan.

Por tanto, es pertinente realizar un análisis de la sentencia en estudio ya que el propósito que se tiene es determinar la calidad de las sentencias. Que tienen los magistrados para que resuelvan un caso, en base a un criterio conforme a la ley.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedentes Internacionales

En el trabajo de investigación de Torres (2019) titulado *Análisis del contrato por prestación de servicios, como una modalidad alterada al momento de dar cumplimiento al mandato constitucional*. Para obtener certificación en educación de la facultad de derecho, al realizar un artículo científico, investigación realizada en la universidad católica de Bogotá – Colombia, la cual trata sobre el contrato de trabajo, el cual señala los tres elementos establecidos en el Art. 23 del C.S.T. “la remuneración, la subordinación, la prestación personal del servicio y continuidad”, donde menciona que por estos tres elementos se tiene derecho a pago. Por otra parte, habla sobre la prestación de servicio cuando el contratista tenga autonomía e independencia para el desarrollo de sus funciones, también refiere que no se le puede vincular al trabajador por medio de un contrato de prestación de servicios cuando se cumpla con todas las características que ostenta el contrato laboral, primordialmente el de la subordinación; pues nos dice que se estaría evadiendo lo estipulado en el artículo 53 de su constitución política. Ante esto la jurisprudencia induce que los contratos de prestación de servicio, privados o estatales, en el cual este demostrando la existencia de un contrato laboral se debe de fallar en beneficio del trabajador declarando que existe un contrato que reúne con los requisitos exigidos por ley. Así mismo indica que debe de darse resguardo constitucional y legal a los derechos de los trabajadores, por lo cual será necesario que existe un compromiso de parte de la entidad que está encargada a garantizar los derechos del trabajador. La conclusión que se arribo es que el contrato de trabajo es un medio para que el trabajador tenga una calidad de vida mínima y así pueda recibir todas las prestaciones que por ley le pertenece.

En el trabajo de Pérez, (2019) realiza la investigación, *La vulneración al trabajo decente por la contratación de prestación de servicios, profesionales después de la reforma a la ley Federal del Trabajo en 2012* , para obtener el grado de Maestría en Derecho, investigación realizada en la Universidad Nacional Autónoma de México, se concluye que el Estado ha permitido que los obstáculos establezcan diversas formas de contratación fuera de la legislación laboral, lo que ha generado una desregulación que pone en riesgo los derechos de los trabajadores. Como resultado, los trabajadores, con el único objetivo de obtener ingresos, se ven forzados a aceptar cualquier modalidad laboral, sin considerar

las implicaciones de su bienestar en un mundo globalizado y consumista. El concepto de "trabajo decente", aún en construcción, busca regular estas situaciones para garantizar el respeto a los derechos de los trabajadores, buscando homogeneizar las garantías y derechos para todas las personas que prestan servicios subordinados, sin importar la denominación del contrato. Se subraya la diferencia entre los contratos de trabajo y los de prestación de servicios profesionales, permitiendo a los trabajadores exigir el cumplimiento de sus derechos fundamentales. A pesar de los esfuerzos de la Organización Internacional del Trabajo desde 1999, el capitalismo ha favorecido la desigualdad en las relaciones laborales. Tras analizar los instrumentos internacionales y nacionales sobre regulación del trabajo, se reafirma el compromiso de México de asegurar el derecho a un trabajo decente y prohibir prácticas que lo vulneren. Estos instrumentos facultan al Estado mexicano para implementar medidas necesarias para proteger a los trabajadores, reconociendo que la relación laboral siempre estará marcada por un desequilibrio que requiere la intervención estatal.

Antecedentes Nacionales

En el trabajo de investigación de Arteaga (2021) titulada *La desnaturalización de los contratos de locación de servicios en los casos de locadores que realizan funciones de obreros en la municipalidad provincial del Callao, realizada por la Universidad Ricardo Palma*, Lima – Perú. Tesis para optar el título profesional de abogado. El cual refiere que la municipalidad provincial del Callao ha realizado una mala praxis en la aplicación de los contratos de locación de servicios de parte de la Municipalidad Provincial del Callao, esto realizado con la finalidad de no reconocer una relación laboral y así evitar el pago de los beneficios sociales que por ley les correspondería. Por ello al iniciar la investigación se dio con la sorpresa de que la municipalidad no toma en cuenta el régimen laboral que corresponde a los obreros de las municipalidades, pese que se encuentra estipulado en la Ley Orgánica de Municipalidades – Ley N° 27972, el cual establece que los trabajadores contratados por las municipalidades se sujetan al régimen laboral de la actividad privada, debiéndose reconocer a estos locadores los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen. Por lo que sugiere que la Municipalidad del Callao debería de contratar a sus obreros de acuerdo al régimen laboral que les corresponde, así mismo debería de capacitarlos a los personales de mando medio y superior esto con la finalidad de cerciorarse que tengan conocimientos de las diferencias existentes entre el personal que se encuentra bajo el contrato de locación de servicio y el que se encuentra en contrato de

trabajo, también refiere que debería la municipalidad del Callao elaborar nuevas normativas propias de su institución como el Manual de Organización y Funciones, y así no se vulneren las condiciones correspondientes a los locadores de servicio, y que no se generen perjuicios económicos a la entidad, derivados de sentencias judiciales favorables a los trabajadores.

En el trabajo de investigación de Flores y Yáñez (2020) titulada *Análisis del acto resolutivo de las sentencias por desnaturalización de contratos laborales en el juzgado especializado de trabajo Chanchamayo 2020*. Para obtener el título profesional de Abogado en derecho y ciencia políticas. Las conclusiones el cual arribo es: Refiere que logro describir los criterios que determinaron las sentencias por desnaturalización de contrato, los cuales fueron fundamentalmente de aquellos trabajadores que cumplieron con los supuestos del art. 77, fallando a favor de los trabajadores. Indica también que las entidades u organismos de estado, deben de contar con un profesional que este al corriente en las formas de suscribir contratos, con los trabajadores, en sus distintas modalidades, debido a que en las municipalidades hay un índice alto de contratos desnaturalizados. Es así que recomiendo la creación de un proyecto de ley donde se debería de elaborar un perfil académico que cumpla con los requisitos para realizar un contrato y así se disminuyan las incidencias de procesos judiciales por desnaturalización de contrato laborales. Es así que, si las entidades trabajaran bajo los reglamentos, no existiría los procesos por desnaturalización de contrato y muchos trabajadores podrían recibir un sueldo propio y sus remuneraciones que por ley les pertenecería.

2.1.3 Antecedentes Locales

En el trabajo de Investigación de Medina (2021) titulada *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, en el expediente N° 00765-2016-0-0201- JR-LA-01, distrito judicial de Ancash, Huaraz, 2021*, realizada por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Huaraz – Perú. Tesis para optar el título profesional de Abogada. Hizo una investigación minuciosa, y así pudo determinar la calidad de sentencia. Por lo que pudo evidenciar que la calidad de las sentencias emitidas en primera y segunda instancia por la Corte Superior de Justicia de Ancash, cumplieron con todos los parámetros normativos doctrinarios y jurisprudenciales de estudio. Así mismo pudo calificar minuciosamente los rangos de los parámetros

normativos, obteniendo buenos resultados para su investigación. Por lo que no sugiere ninguna recomendación debido a que salió a favor de la parte demandante los resultados.

En el trabajo de investigación de Rodríguez y Rosas (2021) titulada *La Desnaturalización De los contratos de Locación De servicios En la Dirección Regional Agraria de Ancash – 2015-2017*, realizada por la universidad Cesar Vallejo. Huaraz – Perú. Trabajo de Investigación para obtener el título profesional de Abogado. Nos dice que el objetivo principal de este estudio es analizar cómo se han protegido los contratos por ubicación de servicios en la Dirección Regional Agraria de Ancash entre 2015 y 2017. Tras entrevistar a expertos en Derecho Laboral y Beneficios Sociales, se concluye que estos contratos no están siendo debidamente protegidos. En la institución, muchos trabajadores no solo tienen contratos permanentes, sino también contratos bajo diversas modalidades, incluida la ubicación de servicios, que se caracteriza por la ausencia de subordinación entre trabajador y empleador. No obstante, se han dado casos en los que trabajadores contratados bajo esta modalidad han sido reubicados bajo otro tipo de contrato, como el Contrato Administrativo de Servicios (CAS), lo que ha vulnerado la modalidad original de contratación. Esta situación contraviene principios fundamentales del Derecho Laboral, como la estabilidad laboral, la primacía de la realidad y el principio Indubio pro operario.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Fuentes del Derecho Laboral en el Perú

1. La Constitución Política del Perú

Según Rubio (2007) nos dice que: “el derecho de trabajo, como parte del ordenamiento jurídico, tiene a la Constitución como fuente de derecho suprema. Debido a que es obra del poder constituyente, donde las normas que no pueden ser contradichas ni desnaturalizadas”, (pg. 15).

Así mismo Pacheco (2020), refiere que, “la constitución establece el proceso de producción de las demás normas del sistema jurídico nacional. Al tener superioridad normativa sobre todas las leyes, reglamentos y demás normas de los poderes constituidos” (pg. 16).

También se dice que la constitución como parte del derecho laboral expresa varias formas de derechos constitucionalizados que operan de acuerdo a las tendencias desreguladoras.

Boza (2014), expresa que la constitución es: “(i) La alta valoración de los intereses tutelados por el Derecho del Trabajo; (ii) su intangibilidad por las normas legislativas; (iii) la consideración de ciertos derechos laborales como derechos fundamentales; y, finalmente, (iv) desde una perspectiva funcional” (pg. 20).

2. Los Tratados Internacionales

Nos dice Mosquera (2015) menciona que los tratados tienen una difícil convivencia con el derecho interno, tal es así que el orden constitucional se basa en la recepción interna del derecho internacional, y esta tiene que ver con la naturaleza del trabajo.

También se dice que los tratados son documentos de suma importancia en contexto internacional, ya que abordan un carácter bilateral y de carácter multilateral, obligando a los países que se suscriban y ratifican en sus articulados.

También es preciso que la constitución de 1993 ha mantenido en su antiguo artículo 105° de la constitución de 1979, donde según “los preceptos contenidos en los tratados relativos de los derechos humanos, tienen jerarquía constitucional”.

Así mismo Pacheco (2020), menciona que, “El sistema normativo del Derecho del Trabajo se compone tanto de normas emanadas de poderes internos, como de poderes

supranacionales o por acuerdos entre estados. Esto último se debe a las necesidades jurídico-laborales que existen en la comunidad y a las relaciones internacionales” (pg. 17).

Si bien se sabe hay diferentes tratados internacionales, es por ende que entre esos tratados existen unos tratados peculiares que son celebrados por la Organización Internacional de Trabajo (OIT), nuestro país es miembro de la OIT. Estos tratados reciben el nombre de convenios. Por lo que durante largos años el Perú ha logrado tener varios convenios con referente a los trabajos.

3. La Ley

Según Neves (2018), menciona que “la regulación de las leyes recae en el Poder Legislativo, en el cual puede moverse entre un minuto, en tanto respete el contenido esencial del derecho de trabajo”, (pg. 18).

Del mismo modo Pacheco (2020) dice que, “la ley constituye la principal fuente del derecho laboral peruano ya que especifica; que la constitución, plasma los intereses de la ciudadanía. Es así que las leyes laborales son imperativas o de derecho relativo. Ya que estas establecen un mínimo de derecho”. (pg. 22).

Se dice que las leyes laborales son imperativas o relativas ya que se establecen en un mismo piso de derechos, donde no puede pactar de manera válida la “*remuneración mínima, hora extra, etc.*”. Pero existen otras normas necesarias como la jornada máxima.

4. El convenio colectivo

El convenio colectivo es un acuerdo mediante el cual establecen las condiciones de trabajo en base a las negociaciones colectivas, ya sea entre empresarios o representantes de los trabajadores.

Bidart (1973) dice que: “la autonomía colectiva se podría definir como poder comparativo para los trabajadores y los empresarios, a través de sus respectivos representantes, autorregulando sus intereses contrapuestos, en particular, establecer relaciones jurídicas de trabajo”.

El objetivo que se pretende tener con el convenio colectivo es llegar a acuerdos entre los empresarios y representantes de los trabajadores en donde se tratan los aspectos como son los honorarios, salario, vacaciones horas extras, etc.

2.2.2 Principios del Derecho Laboral

1. Funciones del principio laboral

Las funciones del principio laboral se basan en la estructura, la forma de operación y en las normas. Los principios son utilizados por los Jueces, los Legisladores, los Doctrinarios y también por los Juristas.

Se dice que cada principio tiene su propio ámbito de acción y también su propia efectividad.

Según los principios generales del derecho, el principio laboral tiene tres funciones de suma importancia y estas son: función creativa, función interpretativa y función integradora. Pero cabe resaltar que algunos autores mencionan que no solo son tres las funciones si no son más como seis y hasta ocho funciones.

Según De Castro (2010), señala que la función del derecho es:

- Informadora. Sirve como fundamento del ordenamiento jurídico.
- Normativa. Porque actúan como fuente supletoria.
- Interpretadora. Porque opera en base al criterio del juez.

2. Los principios del derecho laboral

Los principios se basan en pautas que están dirigidos para los operadores jurídicos.

Boza (2011) dice que, “los principios son ideas fundamentales e informadoras del ordenamiento laboral, cuya finalidad es la de orientar su actuación y cimentar su naturaleza tuitiva o protectora” (pg. 111).

a. El principio protector

El principio protector como su mismo nombre lo dice protege al trabajador, que en casos en que se controvierten los derechos laborales viene a ser la parte más débil en el estatus que le llega a corresponder al empleador.

Nos dice Plá (1998), que “el 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)” (pg. 61).

Este principio tiene como regla tres modalidades y estas son:

a.1. La regla in dubio pro operario

Es un principio donde en casos de duda de una norma, se llega a interpretar a favor del trabajador. Es uno de los principios más usados en el ámbito laboral ya que, generalmente las demandas que se da favorecen al trabajador.

También se dice que es una manifestación de carácter protector, porque se genera una interpretación a favor del trabajador, ya que, si una norma le permite interpretar diferentes sentidos, se debe de elegir una que sea favorable para beneficio del trabajador.

Así mismo Herrera (1992) señala que, “el principio in dubio pro operario será aplicable cuando exista un problema de asignación de significado de los alcances y contenido de una norma. Es por ello que nace de un conflicto de interpretación, más no de integración normativa” (pg. 195).

a.2. La regla de la norma más favorable

Ruiz (2013), nos dice que, “esta norma tiene como fundamento la existencia de dos o más normas. Y esto significa que toda norma laboral prevalece sobre otra ya sea igual, inferior o incluso de rango superior, donde contiene prescripciones favorables” (pg.109).

Así mismo Neves (2016) menciona que: “En el derecho de trabajo, se ha formulado un principio específico para la hipótesis del conflicto: la norma más favorable. Así cuando dos normas regulen incompatiblemente el mismo hecho, debe seleccionarse la que conceda más ventajas al trabajador” (pg. 163).

Alonso (2001) refiere que “el principio de la norma más favorable alcanza a los supuestos de colisión o concurrencia conflictiva entre normas estatales, entre normas pactadas y entre normas estatales y pactadas” (pg. 953).

a.3. La regla de la condición más beneficiosa

En este beneficio, permite que el trabajador pueda mantener la ventaja alcanzada. Ya que el derecho de trabajo cuenta con el principio de Condición más Beneficiosa.

Boza (2011), señala que, “cuya aplicación supone la conservación de las mayores ventajas o derechos alcanzados por un trabajador, en virtud de un evento anterior frente a otro posterior que pretende su eliminación o sustitución peyorativa” (pg. 195).

Así mismo Toyama (1993), menciona que “los derechos de los trabajadores solo podrían ser desplazados bajo una norma o un acto normativo que contenga mayores beneficios o sea más beneficiosa” (pg. 42).

b. El principio de Irrenunciabilidad de derechos

Este principio se basa en la protección del trabajador.

Neves (2018) dice: “el principio de irrenunciabilidad supone la protección de derechos en materia laboral, por eso son inválidos los actos de renuncias de derechos no disponibles. Es decir, prohíbe que, por medio de un acto de disposición, el titular de un derecho renuncie a un derecho establecido en una norma imperita” (pg. 129).

Diferentes autores discrepan sobre la renuncia voluntaria de la norma imperativa. Y esto se debe a que por medio de los derechos puede nacer una norma dispositiva o imperativa, sin embargo, en el derecho laboral, diversas normas son de carácter imperativo.

c. El principio de continuidad de la relación laboral

El principio se basa en que el trabajo es la principal fuente de ingreso económico para el trabajador, por lo que en el contrato se debe de considerar lo más extenso posible, para que así el trabajador pueda ser beneficiado.

Lora (2016), refiere: “según la doctrina, concuerda en que el contrato de trabajo es de “trato sucesivo”, pues por lo general no se agota en una prestación, debido a esto, la relación laboral tiene una vocación de permanencia que normalmente, debería concluir por muerte o jubilación del trabajador”. (pg. 52).

d. El principio de la primacía de la realidad

Se basa en determinar en qué caso existe discrepancias entre los hechos y en las formalidades que se hayan ocurrido en realidad.

Landa (2013) dice que: “Este principio tiene como sustrato el principio protector del Derecho Laboral y opera en cualquier situación en la que se produzca una discordancia entre lo que los sujetos dicen que ocurre y lo que efectivamente sucede, para preferir esto sobre aquello. No significa que la declaración efectuada por las partes no tenga importancia” (Pg. 222).

e. El principio de razonabilidad

Se encarga de verificar si la norma aplicada en el determinado caso, produjo alguna afectación.

Luccheti (2009), menciona que, “El principio de razonabilidad se aplica a decisiones de la autoridad administrativa, que creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones o establezcan restricciones a los administrados” (pg. 485).

f. El principio de la buena fe

Este principio proviene del latín bona fides, que es un principio general, consistente, exige una conducta recta y honesta. En ocasiones a este principio se le denomina “principio de probidad”.

Pacheco (2011), refiere que: “este principio propone una expectativa relacionada con la “confianza” o “esperanza” en la actuación concreta de la otra parte. Es un modelo de conducta esperado encamina la relación laboral, convirtiendo este principio en una directriz”. (pg. 653).

Generalmente hablando el principio de buena fe se requiere en todos los ámbitos, la buena fe significa actuar con ética y con actitud socialmente aceptada.

Pero si hablamos en términos Jurídicos este principio es indeterminado ya que no se encuentra exactamente definido.

g. El principio de no discriminación

En este principio hablamos sobre la discriminación, y es sumamente importante ya que todos los trabajadores y/o solicitantes de empleo tiene derecho a recibir el mismo trato y la igualdad y equidad.

Es así que hoy en la actualidad podemos demandar si se nos está discriminando en algún puesto de trabajo.

Barreto (2008), que: “la no discriminación es el contenido mínimo de igualdad, un pequeño paso en el camino de igualdad. Pero hay otra diferencia fundamental, y esto es la igualdad opera verticalmente, mientras que la no discriminación opera horizontalmente, procurando que no se perjudiquen a los trabajadores más débiles o expuestos”. (pg. 37).

2.2.3 El Contrato de Trabajo

1. Concepto

Se dice que el contrato es el acuerdo que existe entre un trabajador y su empleador en las que se determinan las características de la relación laboral que ambas partes establezcan.

Nos dice Pacheco (2012), que el contrato, "Se define corrientemente al contrato de trabajo como aquel por el cual una persona se obliga a trabajar por cuenta y bajo la dependencia de otra o a estar simplemente a sus órdenes, recibiendo como compensación una retribución en dinero". (pg. 10).

2. Elementos conformantes del contrato de trabajo

Si bien sabemos, que el trabajo es un acto o hecho jurídico que se vinculan entre dos, ellas son el trabajador y empleador, pero esta relación contractual emana una dependencia de subordinación, la cual supone un carácter único donde el trabajador dispone ante las órdenes del empleador.

Así es que podemos decir que el contrato de trabajo, cuenta con tres elementos y estas son: la prestación personal, la remuneración y la subordinación, estos tres elementos son fundamentales para poder establecer la naturaleza del contrato.

a. Prestación personal

Neves (2003) que la prestación personal es el primer elemento del contrato, donde la obligación del trabajador se supone que es de manera directa y concreta, sin necesidad de delegar o servir a terceros. (pg. 23).

b. La subordinación

De la misma manera podemos hablar sobre la subordinación, que se encarga de perseguir un fin lícito relacionado con la necesidad del empleador. Es así que Toyama (2008):

La define a la subordinación como un vínculo entre el deudor y el acreedor, mediante el cual, el trabajador ofrece su actividad al segundo y confiere el poder de conducirla.

Del mismo modo Puntriano (2019) dice que, “el empleador para controlar directamente las actividades del trabajador, podrá trabajar en base al “ius variandi”, es en base a esta capacidad que las empresas incluyan cambios en las relaciones laborales”. (pg. 10).

c. La remuneración

Así mismo hablaremos de la remuneración, que según nuestra constitución de 1993 en su artículo N° 24 nos dice que, “el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de ellos beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador”.

Por ello podemos decir que la remuneración está únicamente vinculada con el trabajador ya que a ellos se les incluye los beneficios adicionales que se encuentran reconocidos por nuestra carta magna. Y hay una gran pregunta si para la remuneración ¿cualquier patrimonio puede ser de remuneración para el trabajador?

Es así que Neves (2003) dice que la remuneración es de libre disposición, por lo que supone que un bien predominante debe solamente ser el dinero.

3. Figuras afines del contrato de trabajo

Refiere Castro (2007) que, “las figuras contractuales a fines se originan en el hecho de que muchos contratos civiles o mercantiles intercambian el pago de una retribución (...), por prestación de servicios o realizaciones de obras de manera personal y directa” (pg. 49).

4. Estipulaciones del contrato de trabajo

Es el acuerdo pactado entre el trabajador y el empleador, mediante el cual determinan las características de la relación laboral que ambas partes establecen.

En ella pactan un conjunto de condiciones que ambos prometen cumplir y que rodean a los elementos esenciales de toda relación laboral. De esta forma ambas partes cuando

se llega a firmar el contrato saben a qué una vez firmado el contrato no hay manera de disuadir el contrato salvo se presente una carta de renuncia, de manera justificada.

Según Macía (2020), menciona que, se pueden dar estipulaciones o contrato a favor de tercero y que esto se recoge en la mayor parte de los ordenamientos nacionales. Y que en este tipo de transacciones son esenciales que tengan las estipulaciones claras y precisas. (p. 14)

5. Características del contrato de trabajo

El contrato se basa en las siguientes características:

- **Consensual.** – Se dice que es consensual porque se perfecciona con la autorización de las partes.
- **Bilateral.** – Es bilateral porque, las partes se obligan a cumplir con lo pactado.
- **Conmutativo.** – Es conmutativo porque ambas partes serán beneficiadas.
- **De tracto sucesivo.** – Se va ejecutando en la medida en que las obligaciones se van cumpliendo en el pasar del tiempo.
- **Oneroso.** – Se da por medio de la contraprestación de tipo económico

6. Clase de contratos laborales

Estos son las siguientes clases de contratos:

a. Contrato indeterminado

Son los contratos que solo tiene fecha de inicio, pero no fecha final de labor.

Además, se debe de tener en cuenta que este contrato también se puede celebrar de manera escrita o verbal.

b. Contrato determinado o sujeto a modalidad

Estos contratos si son a plazo fijo, ya que son acuerdos que cuentan con una fecha de inicio y fecha de término. Y como ya se sabe los de tipo determinado no se pueden extenderse más allá de 5 años y lo deben de celebrar siempre por la vía escrita.

c. Contratos sujetos a modalidad

Este contrato está formado por tres modalidades y estas son:

1. Contrato de naturaleza temporal:

Se divide en tres partes y estas son:

- Contrato por incremento de actividad
- Contrato por necesidad de mercado
- Contrato por reconvención empresarial

2. Contrato de naturaleza accidental

Se dividen en tres partes y ellas son:

- Contrato ocasional
- Contrato de suplencia
- Contrato de emergencia

3. Contrato de obra o servicio

Se divide en tres partes:

- Contrato por obra determinada o servicio específico
- Contrato intermedio
- Contrato por temporada

d. Contrato a tiempo parcial

En este contrato solo establecen por una jornada en corto tiempo, por ello la remuneración será más bajo que el mínimo y se otorgaran según las horas trabajadas.

2.2.4 Desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad

1. Concepto

La desnaturalización de contrato sujetos a modalidad es considerada como un contrato que tiene una fecha de inicio y una fecha de culminación.

Arce (2008) señala que: “este se asocia a categorías como la simulación absoluta y el fraude a la ley, y estas se constituyen en medios frecuentes de infracción de las normas laborales imperativas u obligatorias” (pg. 16).

2. Supuestos de desnaturalización

En el contrato de trabajo si bien es cierto se basa en un acuerdo voluntario que se da entre el trabajador y el empleador, donde se presta servicio, y recibiendo una remuneración por la prestación.

Para que se dé el supuesto de desnaturalización se cuentan con estas:

1. Cuando el trabajador continúa laborando después de vencimiento del plazo estipulado en su contrato.
2. Cuando el trabajador sigue laborando después de concluida una obra materia de contrato, sin haber operado la renovación.
3. Cuando el trabajador de suplencia continúa laborando vencido el termino legal o convencional, sin que se reincorpore el titular.
4. Cuando el trabajador muestra la existencia de fraude o simule hacia las normas.

2.2.5 Extinción del contrato de trabajo

1. Generalidades

Es la finalización definitiva de la relación que existe entre el trabajador y el empleador.

2. Causales

a. El fallecimiento del trabajador

Si bien se sabe que cuando el empleador fallece, se extingue la relación laboral.

b. La renuncia del trabajador o retiro voluntario

Para esta causal el trabajador debe de dar aviso mediante un escrito presentado con 30 días mínimo de anticipación. Y el empleador ya decide si lo exonera del plazo por iniciativa propia o bajo pedido del mismo trabajador, a este aviso se le llama “Pre aviso de retiro”.

c. El mutuo disenso

Es el acuerdo entre el empleador y el trabajador para que se llegue a poner el término a la relación laboral y esto se debe de realizar de manera escrita o en la liquidación de beneficios sociales.

d. La invalidez absoluta permanente

Esta es una de las causas con gran relevancia ya que el trabajador se encuentra en la imposibilidad o discapacidad definitiva que impida seguir laborando.

La invalidez absoluta permanente extingue de pleno derecho y de manera automática la relación laboral desde que se declara, tal como lo estipula nuestro artículo 13.

e. Jubilación

Es obligatorio para el trabajador ya sea hombre o mujer porque tiene derecho a la pensión de jubilación,

Según Lewis, Edwards y Burton (2009) “consideran que en la medida en que las personas puedan generar una mirada positiva y un buen nivel de satisfacción sobre sus vidas, se logra la adaptación efectiva ante la jubilación” (pg. 427).

Cabe mencionar que la Jubilación es de carácter obligatoria y automática en caso que el trabajador cumpla 70 años de edad, y es porque esta nombrado por ley.

f. El despido

En esta causal se basa en la forma de extinción del vínculo laboral, en base a esta causal el propósito que se tiene es que se trate de evitar un abuso por parte del empleador. Esta se maneja conforma a ley, por eso es que el empleador pone en función el poder disciplinario.

3. Requisitos del despido

Para que se pueda realizar un despido de manera que se considere formal, se debe de tener en cuenta los requisitos para que considere formal y correcto. Y para ello se debe de tener los siguientes requisitos.

- La carta de despido
- Preaviso del despido
- El finiquito

Estos tres son requisitos primordiales para que se pueda el despido formalmente y conforme a ley.

4. Las causales del despido

Las causas de despido se dan muchas veces por las faltas que comete el trabajador y que van en perjuicio con el empleador.

5. Las causales que sustentan en la capacidad del trabajador

Con relación al despido justificado se debe de considerar la relación que pueda existir con la capacidad o rendimiento del trabajador y en estos podemos mencionar las siguientes:

1. Determinar la facultad física, mental, la ineptitud, con el cual así se pueda determinar el desempeño de sus tareas, y estas deben de ser certificadas ya sea por “ESSALUD”, Ministerio de Salud o la Junta de médicos de Colegio de Médicos del Perú.
2. El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador.
3. La negación del trabajador injustificada a querer someterse a exámenes médicos, que puedan estar establecidas por ley.

6. Las causales que se sustentan en la conducta del trabajador

El despido con relación a la conducta, según la norma se establece por tres escenarios y estas son:

1. Falta grave que comete el trabajador de los deberes esenciales que emanan de la relación laboral de tal índole que hagan Irrazonable la subsistencia configurándose como faltas graves.
2. Por antecedente sobre condena penal por el delito doloso.
3. Por inhabilitación que tiene el trabajador que esta impuesta por la autoridad judicial o administrativa.

2.2.6 La prueba en el proceso laboral

1. La actividad probatoria

Alvarado (2019), sostiene que, “la actividad probatoria es una actividad dinámica de las partes procesales, demandante y demandado, que se encuentra dirigida por el juzgador, donde cada parte procesal ejerce la sustentación de sus afirmaciones de hecho”. (p.54)

2. La actuación probatoria

Alvarado (2019) refiere que, “se manifiesta en el hecho de que todos los medios de prueba que han sido ofrecidos oportunamente y admitidos sean actuados a efectos de su incorporación al proceso”. (p.61)

3. La valoración de la prueba

La valoración se dice que es el juicio de aceptabilidad de los resultados probatorios. Esto constituye el núcleo del razonamiento que conduce a partir de la información recaudada.

Alvarado (2019) señala que la valoración de la prueba, “Es la actividad racional del juez mediante la cual valora cualitativamente los medios de prueba, tanto aportados por las partes como ordenados de oficio, y su efectividad para crearle convicción en determinado sentido”. (p. 64).

2.2.7 Sentencia

1. Concepto

La sentencia es un acto donde se puede modificar o reconocer una situación jurídica, y esta tiene una gran importancia y fundamento definido que pone fin a un proceso judicial.

Herrera (2008) menciona que, “la sentencia es un acto jurídico procesal que dirime un conflicto, reconoce, declara o extingue una situación jurídica con implicaciones sociales directas a través de un representante de un poder del estado” (pg. 12).

2. Estructura

León (2008) refiere que, la sentencia como acto jurisdiccional, evidencia una estructura básica de una resolución judicial, compuesta por una parte expositiva, considerativa y resolutive; pero, además, deben tenerse en cuenta las especiales variantes de la misma cuando se da tanto en primera como en segunda instancia.

a. Parte expositiva

Esta parte se constituye las pretensiones y el objeto sobre el cual se debe recaer el pronunciamiento. Esta parte contiene el resumen de las pretensiones del demandante y del demandado, así como las principales incidencias del proceso, como el saneamiento, el acto de conciliación, la fijación de los puntos controvertidos.

Nos dice De Santo (1988) que, “los resultados constituyen una exposición referente a los sujetos activo y pasivo de la pretensión, las cuestiones planteadas por estos, cumpliendo la función, por consiguiente” (pg.17).

b. Parte considerativa

En esta parte se consigna los fundamentos o motivaciones que el Juez adopta y que constituyen el sustento de su decisión, es ahí donde se evalúa los hechos alegados y probados por demandante y el demandado.

Así mismo refiere Bailo (2004) “Los fundamentos de la resolución judicial tienen por objeto, no solo convencer a las partes, sino más bien fiscalizar el Juez con respecto a su fidelidad legal, impidiendo sentencias inspiradas en una vaga equidad o en el capricho” (pg. 217).

En esta parte el Juez menciona las normas o artículos que sean pertinentes para resolver las pretensiones, argumentaciones jurídicas, que permiten utilizar como elemento de decisión.

c. Parte resolutive

Como parte final nos encontramos con el Fallo, donde viene a ser el convencimiento al que el juez ha arribado luego del análisis de lo actuado en el proceso.

De Santo señala que, “la sentencia concluye con la denominada parte dispositiva o fallo propiamente dicho, en el cual se sintetizan las conclusiones establecidas en los considerandos y se resuelve actuar o denegar la actuación de la pretensión procesal” (pg. 21).

Este elemento es el más importante de los tres ya que en esta se estipula la decisión que adopta el juez para dar fin a dicho proceso.

2.2.8 Los medios impugnatorios

1. Definición

Son mecanismos mediante la cual se solicita la revisión de un acto procesal presuntamente afectado de un vicio o error, realizada por una de las partes o un tercero legitimado dirigida al mismo juez que resolvió las pretensiones formuladas.

Nos dice Monroy (1992) que: “los elementos activos de la relación procesal que tienen interés directo en el resultado del proceso o del acto procesal que se impugna, es decir, la parte o el tercero legitimado” (pg. 21).

2. Fundamentos de los medios impugnatorios

En estos fundamentos para poder interponer un medio impugnatorio, se debe de analizar el error en el que el superior a incurrido.

Ledesma (2008) señala que: “el proceso, los medios de impugnación son correctivos que se invocan para eliminar vicios e irregularidades de los actos procesales, a fin de perfeccionar la búsqueda de la justicia” (pg. 122).

Se dice, que los medios impugnatorios son mecanismos que la ley les concede a las partes y los terceros para que puedan solicitar al órgano jurisdiccional para que realice un nuevo análisis u examen de un acto procesal con el que no está conforme y que se encuentre afectado por algún vicio

3. Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral

Fernández (2016) menciona que: “Mediante el presente dispositivo adjetivo el legislador ha diseñado una formula orientada a distinguir los diferentes medios impugnatorios que pueden plantearse. Los ha dividido en dos clases: 1 remedios y 2 recursos” (pg. 206).

En conclusión, los medios impugnatorios que se encuentran en el CPC, son recursos que mediante la interposición de estos se busca cuestionar actos procesales.

a) Recurso de apelación

- El recurso de apelación se maneja en base a:
- El recurso de apelación tiene un plazo para que se pueda interponer de acuerdo a ley, en caso de no presentar a tiempo la apelación, no se podrá considerar el recurso.

b) Recurso de casación

En el recurso de casación, la resolución contiene una interpretación o una aplicación correcta a ley, los motivos por el cual se llega a solicitar la impugnación.

En materia laboral el recurso de casación se basa en vigor a la Ley Procesal de Trabajo y tiene como fin la correcta aplicación e interpretación de las normas del derecho laboral, previsional y de seguridad social.

2.3 Hipótesis

De acuerdo con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, establecidos en el presente estudio, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, en el Expediente N° 00532-2019-0-0201-JR-LA-01, Distrito Judicial de Ancash - Huaraz -2024, ambas son de rango muy alta

2.4 Marco conceptual

Contrato de trabajo: Es un acuerdo entre el empleador y el empleado para la prestación de servicios personales y subordinados bajo una relación de ajenidad.

Refiere que en el Perú se ha producido un crecimiento solo de contratos temporales, y que ya no se realizan contratos de manera indeterminada, y que nos encontramos ante una desnaturalización de contrato. (Toyama, 2005, p. 23)

Desnaturalización de contrato: La desnaturalización, según grandes comentaristas refieren que para que se pueda dar la desnaturalización de un contrato, es que no se haya cumplido con lo el pago por la prestación de servicio o le hayan despedido injustificadamente, Es así que Valverde y Rodríguez (2002), refiere que

“Los contratos de trabajo se clasifican en dos grandes grupos: por un lado, los contratos indefinidos, que carecen de una provisión inicial sobre su duración y conclusión, y que conllevan normalmente la condición de trabajador fijo”. (p. 500)

Y estos contratos son propicios que se den en frecuencia la desnaturalización.

Sentencia: Es la resolución de un Juez, o un tribunal donde el cual concluye un proceso o juicio, pero para emitir este dictamen tiene que haber una motivación es así que según Schez (2020) en la revista IUS ET VERITAS, nos dice que,

“según la doctrina existen sentencias estructurales las cuales se denomina *sentencias estructurales* o *structural remedies*, con el cual existen fallos fundamentales en diferentes ramas del derecho, y con eso se determinan la responsabilidad en el proceso”. (pg. 147).

Apelación: El Manual Justiciable (2007), refiere: “la apelación, es un recurso ordinario que pueden interponer en un proceso una o ambas partes, ante el juzgado de primera instancia, cuando estén en desacuerdo con la decisión de dicho órgano”.

Calidad: No es un objeto susceptible de observación, pues se trata de un concepto complejo cuya medición se basa en la obtención e interpretación de diversas informaciones, ya sea relativa a variedad de aspectos hacia la sentencia.

Bencze (2018) refiere que, es posible de identificar de forma directa o de forma indirecta, la evaluación de la decisión judicial, las cuales consisten en un primer análisis, el que busca identificar los argumentos presentados por los jueces es la motivación. En una forma indirecta, esto remiten los análisis efectuados por otros jueces, o por expertos y que puedan dar su opinión.

III. METODOLOGÍA

3.1 Nivel, Tipo y Diseño de Investigación

3.1.1 Nivel de la investigación de las tesis.

Es de nivel descriptivo.

Cuando la investigación describe propiedades o características del objeto de estudio; en otros términos, la meta del investigador consiste en describir el fenómeno; basada en la detección de características específicas. Además, la recolección de la información sobre la variable y sus componentes, se manifiesta de manera independiente y conjunta, para luego ser sometida al análisis. (Hernández, Fernández y Bautista, 2010)

3.1.2. El tipo de investigación

El método y nivel de investigación es de nivel cualitativo.

Cualitativo. Porque la investigación se fundamenta en una perspectiva interpretativa, centrada en el entendimiento del significado de las acciones, sobre todo de lo humano (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

En el presente trabajo, se desarrolla una investigación estrictamente basada en teorías fundamentales sobre desnaturalización de contrato, que pone en perjuicio al empleado vulnerando sus derechos que por ley le corresponden.

3.1.3. Diseño de la investigación.

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

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

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

3.2 Población y Muestra

- Población

Mejia (2005) lo define como: “La población es la totalidad de los miembros de la unidad de análisis, el concepto de población equivale al concepto de conjunto y éste es delimitado por el investigador según los criterios que considere pertinentes. (...), La población se llama también universo y su estudio se realiza mediante el censo, es decir, mediante el conteo, uno a uno, de todos los elementos del conjunto. Son ejemplos de poblaciones o universos,” (pg. 95).

Nuestra Guía Temática y Metodológica de Investigación Formativa de la ULADECH advierte que el universo o población de la Investigación para la carrera profesional de Derecho es indeterminado, por lo que en el presente trabajo de investigación titulado Calidad de Sentencia de Primera y Segunda Instancia sobre desnaturalización de contrato, en el expediente 00532-2019-0-0201-jr-la-01, del distrito judicial de Áncash - Huaraz. 2024, se basan en normas, leyes, doctrinas y jurisprudencias en el ámbito laboral.

- **Muestra**

Behar (2008), indica que “la muestra se divide en dos tipos: la probabilísticas que son un sub grupo de población con elementos que tienen la misma probabilidad de que sean elegidas y las no probabilísticas las cuales se caracterizan porque se eligen debido a que tienen aspectos comunes y su elección está relacionado con la investigación de estudio”. (pg. 113).

Es así que en la presente investigación la muestra será en expediente en estudio.

3.3 Variables. Definición y Operalización

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

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

En el presente trabajo la variable es: Calidad de Sentencia de Primera y Segunda Instancia sobre desnaturalización de contrato, en el expediente 00532-2019-0-0201-jr-la-01, del distrito judicial de Áncash – Huaraz - 2024.

Respecto a los indicadores de la variable, Baena (2017) expone:

“Los indicadores son medios operacionalizadores de las variables, unidas de medición. Constituyen las dimensiones menores de las variables y se componen de elementos concretos en los cuales se expresa la realidad que se quiere conocer. Pueden existir también medidas menores conocida como índices y subíndices”. (pg. 95).

Así mismo Mejia (2005) señala que: “Se establecen indicadores cuando, con las dimensiones o categorías aún no han podido medir efectivamente las variables, este indicador es la prueba de que el investigador observa para determinar que la variable existe” (Pg. 39).

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

Cuadro 1. Definición y operacionalización de la variable en estudio

Objeto de estudio	Variable	Indicadores	Instrumento
Desnaturalización de Contrato	Calidad de sentencia de primera y segunda instancia	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar la calidad de la sentencia, en la parte expositiva, considerativa y resolutive de la primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes. • Determinar la calidad de la sentencia, en la parte expositiva, considerativa y resolutive de la segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes. 	Guía de investigación

3.4 Técnicas e instrumento de recolección de información

Para el recojo de datos se aplicarán las técnicas de la observación: punto de partida del conocimiento, contemplación detenida y sistemática, y el análisis de contenido: punto de partida de la lectura, y para que ésta sea científica debe ser total y completa; no basta captar el sentido superficial o manifiesto de un texto sino llegar a su contenido profundo y latente (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez; 2014).

Ambas técnicas se aplicarán en diferentes etapas de la elaboración del estudio: en la detección y descripción de la realidad problemática; en la detección del problema de investigación; en el reconocimiento de las instituciones jurídicas del derecho público; en la interpretación del contenido de las instituciones jurídicas; en la recolección de datos, en el análisis de los resultados, respectivamente.

El instrumento a utilizar será una guía de observación, respecto al instrumento (Arias, 1999, p.25) indica: (...) son los medios materiales que se emplean para recoger y, almacenar la información”. En cuanto a la guía de observación Campos y Lule (2012, p. 56) exponen “(...) es el instrumento que permite al observador situarse de manera sistemática en aquello que realmente es objeto de estudio para la investigación; también es el medio que conduce la recolección y obtención de datos e información de un hecho o fenómeno. El contenido y diseño está orientado por los objetivos específicos; es decir saber qué se quiere conocer, focalizándolo en el fenómeno o problema planteado, se inserta como anexo 2.

3.5 Método de análisis de datos

Será por etapas, cabe destacar que las actividades de recolección y análisis prácticamente serán concurrentes; al respecto Lenise Do Prado; Quelopana Del Valle; Compean Ortiz, y Reséndiz Gonzáles (2008) exponen:

La recolección y análisis de datos, estará orientada por los objetivos específicos con la revisión constante de las bases teóricas, de la siguiente forma:

- La primera etapa. Será una actividad abierta y exploratoria, para asegurar la aproximación gradual y 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.
- Segunda etapa. También será una actividad, pero más sistémica que la anterior, técnicamente en términos de recolección de datos, igualmente, orientada por los objetivos y la revisión permanente de las bases teóricas para facilitar la identificación e interpretación de los datos.

- 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.

Estas actividades se manifiestan desde el momento en que el investigador, aplica la observación y el análisis en el expediente a efectos de verificar si cumple o no con el perfil para ser elegido.

3.6 Aspectos Éticos

Con la presente declaración de compromiso ético y no plagio la autora del presente trabajo de investigación titulado: **CALIDAD DE SENTENCIA DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO, EN EL EXPEDIENTE 00532-2019-0-0201-JR-LA-01, DEL DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH – HUARAZ-2024**, declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas que se ampara en los siguientes principios contemplados en el reglamento de integridad científica en la investigación versión 001 aprobado por el consejo universitario con resolución N° 0304-2023-CU-ULADECH Católica, de fecha 31 de marzo de 2023 y actualizado por consejo universitario con resolución N° 0277-2024-CU-ULADECH Católica, de fecha 14 de marzo del 2024. En merito a esta norma se cumple en el presente trabajo: a) Respeto y protección de los derechos de los intervinientes; el cual refiere a la protección de las personas Investigadas, tanto su dignidad, privacidad y diversidad cultural; b) Cuidado del medio ambiente; en cuanto todas las investigaciones deben respetar a todos los seres en nuestro entorno para preservar la naturaleza y la biodiversidad, c) Libre participación por voluntad; en el cual se debe tener conocimiento de los propósitos y finalidades de la presente investigación con el fin de no expresarse de manera errónea la voluntad libre para los fines específicos establecidos en el proyecto; d) Beneficencia, no maleficencia; tiene el fin de asegurar el bienestar de las personas que participan en las investigaciones y no resulten perjudicados, de igual forma busca disminuir los efectos adversos y que se pueda aumentar los beneficios; e) Integridad y honestidad; se realiza para prevenir que la investigación no se realice con una difusión responsable, es decir que la presente investigación tiene que ser objetiva, imparcial y transparente de manera que no pueda afectar el curso del estudio o la comunicación de sus resultados. f) Justicia; el investigador debe actuar razonable y ponderablemente tomando

precauciones y limitando los sesgos, de igual forma que se brinde el trato ecuánime con todos los participantes. (Uladech, 2024)

IV. RESULTADOS

Resumen del Resultado de la Sentencia de Primera Instancia

Tabla 1. Cuadro de Primera Instancia

Variable de estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificaciones de las dimensiones		Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de primera instancia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			1	2	3	4	5			{0-5}	{6-11}	{12-17}	{18-23}	{24-30}		
Calidad de la sentencia de la primera instancia	Parte Expositiva	Introducción						10	{9-10}	Muy alta						
									{7-8}	Alta						
		Postura de las partes								{5-6}						Mediana
										{3-4}						Baja
								{0-2}	Muy baja							
	Parte Considerativa	Motivación de los hechos						20	{9-10}	Muy alta						
									{7-8}	Alta						
		Motivación del derecho								{5-6}						Mediana
										{3-4}						Baja
								{0-2}	Muy baja							
	Parte Resolutiva	Aplicación del principio de congruencia						10	{9-10}	Muy alta						
									{7-8}	Alta						
		Descripción de la decisión								{5-6}						Mediana
										{3-4}						Baja
								{0-2}	Muy baja							

40

LECTURA: El cuadro siete 7°, evidencia que, conforme a la valoración realizada sobre la Sentencia de Primera Instancia sobre Desnaturalización de Contrato, conforme a los parámetros normativos, jurisprudenciales y doctrinarios pertinentes en el Expediente N° 00532-2019-0-0201-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Ancash – Huaraz. 2024, obtuvo el rango de **Muy Alta**, el cual se generó de la calidad de la parte Expositiva, Considerativa y Resolutiva, las cuales obtuvieron resultados de: **muy alta, muy alta y muy alta** respectivamente.

El rango de calidad a las sub dimensiones fueron de **muy alta** respecto a la introducción, **muy alta** en cuanto a la postura de las partes y **muy alta** en cuanto a la motivación de los hechos, motivación del derecho, aplicación del principio de congruencia y descripción de la decisión respectivamente.

Resumen del Resultado de la Sentencia de Segunda Instancia

Tabla 2. Cuadro de segunda instancia

Variable de estudio	Dimensión de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificaciones de las sub dimensiones					Calificaciones de las dimensiones		Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	10	20	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			1	2	3	4	5			{0-5}	{6-11}	{12-17}	{18-23}	{24-30}		
Calidad de sentencia de la segunda instancia	Parte Expositiva	Introducción					X	10	{9-10}	Muy alta						40
							X		{7-8}	Alta						
		Postura de las partes					X		{5-6}	Mediana						
							X		{3-4}	Baja						
	Parte Considerativa	Motivación de los hechos					X	20	{9-10}	Muy alta						
							X		{7-8}	Alta						
		Motivación del derecho					X		{5-6}	Mediana						
							X		{3-4}	Baja						
	Parte Resolutiva	Aplicación del principio de congruencia					X	10	{9-10}	Muy alta						
							X		{7-8}	Alta						
		Descripción de la decisión					X		{5-6}	Mediana						
							X		{3-4}	Baja						
					X	{0-2}	Muy baja									

LECTURA: El cuadro ocho 8°, evidencia que, conforme a la valoración realizada sobre la Sentencia de Segunda Instancia sobre Desnaturalización de Contrato, conforme a los parámetros normativos, jurisprudenciales y doctrinarios pertinentes en el Expediente N° 00532-2019-0-0201-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Ancash – Huaraz. 2024, obtuvo el rango de **Muy Alta**, el cual se generó de la calidad de la parte Expositiva, Considerativa y Resolutiva, mismas que obtuvieron el rango de **Muy altas**.

El rango de calidad a las sub dimensiones fueron de **muy alta** respecto a la introducción y postura de las partes, **muy alta** en cuanto a la motivación de los hechos y motivación del derecho, y **muy alta** en cuanto a la aplicación del principio de congruencia y descripción de la decisión respectivamente.

V. DISCUSIÓN

Con respecto a los resultados obtenidos en la presente investigación, en el Expediente N° 00532-2019-0-0201-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Ancash, Huaraz, 2024, sobre Desnaturalización de Contrato, por lo que se tiene que, en la sentencia de primera instancia perteneciente al Primer Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de Ancash, y la sentencia de segunda instancia expedido por la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Ancash, por lo que se lograron obtener la calidad de rango muy alta en ambas sentencias, con lo cual se observa en los cuadros N.º 7 y N.º 8 respectivamente.

1. Respecto a la sentencia de la primera instancia

Su calidad fue de rango muy alta y estos embarcan a las tres partes y estas son:

❖ Parte Expositiva:

De los aspectos evaluados, mediante el cual se determinó que tiene el rango muy alto, el cual abarca la parte de Introducción y Postura de las partes, y estas cumpliendo con los parámetros establecidos, tal como lo muestra el cuadro N° 1 y así mismo evaluando la calidad, por lo que se llegó a poner también el valor de 10.

❖ Parte Considerativa:

En la parte considerativa también se evaluó dos aspectos, con el cual se obtuvo que en la Motivación de Derecho tiene el rango de muy alta y así mismo con el Motivación del Hecho también se obtuvo con el rango de muy alta y es así que al dar este resultado se calificó con el puntaje de 10 tal como se observa en el cuadro N° 2.

❖ Parte Resolutiva:

Del análisis de cuadro N° 3, mediante el cual se revela que de la Parte Resolutiva dio como resultado el rango de muy alta, el cual ha sido evaluado en dos aspectos y estos son, la Aplicación del Principio de Congruencia en donde se obtuvo el rango de muy alta y calificada con el puntaje de 5, así como en la Descripción de la Decisión también califica con un rango de muy alta y con puntaje de 5 y sumados los dos aspectos se obtiene el puntaje de 10 y es así como se obtiene el resultado de la Sentencia de la Primera Sentencia.

2. Respecto a la sentencia de segunda instancia

❖ Parte Expositiva:

En la segunda sentencia mediante la Parte expositiva dio como resultado el rango de muy alta, mediante dos aspectos y esto es la parte de Introducción mediante el cual se obtiene el rango de muy alta y el puntaje de 5 y en lo que viene a ser Postura de las partes también se obtuvo el rango de muy alta y el puntaje de 5, todo esto en base a que cumplieron los parámetros normativos establecidos y obteniendo un puntaje general de 10 tal como se demuestra en el cuadro N° 4.

❖ Parte Considerativa:

De los dos aspectos evaluados tanto de la Motivación de los Hechos y de la Motivación del Derecho, se llega a determinar la calidad de la Parte Considerativa de la Sentencia de Segunda Instancia, misma que llegó a dar como resultado que ésta sea calificada con el valor de 10, disponiendo así que éste se establezca en el rango de muy alta, ya que se cumplió con los parámetros establecidos.

❖ Parte Resolutiva:

De los dos aspectos evaluados tanto de la Aplicación del Principio de Congruencia y de la Descripción de la Decisión, se llega a determinar la calidad de la Parte Resolutiva de la Sentencia de Segunda Instancia, misma que llegó a dar como resultado que ésta sea calificada con el valor de 10, disponiendo así que este se establezca en el rango de Muy Alta, porque se cumplió con todos los parámetros.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados, las conclusiones en la presente investigación son:

En base a lo que se ha expuesto, respecto a las sentencias de primera y segunda instancia, se ha podido determinar que la presente investigación en el Expediente N° 00532-2019-0-0201-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Ancash, Huaraz, 2024; la calidad de las sentencias tanto de primera y segunda instancia, sobre Desnaturalización de Contrato, donde ambas sentencias han sido calificadas con el rango de muy alta y así mismo una alta calidad respectivamente, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes.

- Si bien en la sentencia de primera instancia, considerando las partes que se exploraron, se obtuvo que tienen el rango de muy alta y esto debido a que cumplen todos los parámetros establecidos, los cuales son: Normativos, doctrinarios y Jurisprudenciales. Así mismo al realizar las indagaciones pertinentes encontré que la Administración de Justicia llevo de manera justa y realizando todas las diligencias correspondientes llego a la decisión emitiendo un fallo justo, y de esto podemos dar fe que la administración de justicia es justa.
- Del mismo modo en la sentencia de Segunda Instancia también tiene el rango de muy alta y esto debido a que cumple con los parámetros establecidos y tienen un estudio con énfasis en la parte expositiva, en la parte considerativa y así como en la parte resolutive, es por ello que se llega a obtener el rango de muy alta bajo los parámetros establecidos.

VI. RECOMENDACIONES

Que, para poder realizar una investigación en base a la calidad de sentencia, se debe de realizar un análisis del expediente que se pretende investigar, así poder obtener respuestas coherentes y fundados en base a la normativa que pide para la realización de una investigación.

Del mismo modo analizar minuciosamente el tipo de proceso judicial del cual se está estudiando, y ver si existe ilación desde el inicio de las diligencias; hasta la sentencia de segunda instancia.

También es importante, evaluar si la sentencia cumple con los parámetros establecidos, aunado a ello para poder obtener un resultado favorable de la investigación, se debe revisar jurisprudencias, normativas y tener una investigación optima y satisfactoria como la presente investigación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques consulting EIRL. Arequipa – Perú. <http://www.cienciaysociedad.org/>.
- Arteaga, CE (2021). *La desnaturalización de los contratos de locación de servicios en los casos de locadores que realizan funciones de obreros en la municipalidad provincial del callao*. Universidad Ricardo Palma. Facultad de Derecho y Ciencia Políticas. Lima – Perú.
- Recuperado de: https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/3846/DER-T030_71709035_T%20%20%20ARTEAGA%20CARHUAMANCA%20CRISTIAN%20EDUARDO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alonso, J. (2001). *Derecho del Trabajo*. Thomson. Civitas. Madrid, pag. 953.
- Bailon Valdvinos, R. (2004): *Trasmisión exterior*. Cit. Pág. 217.
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación* (3ra edición ed.). Ciudad de México: Editorial Patria. doi:ISBN ebook: 978-607-744-748-1
- Behar, D. (2008). *Introducción a la Metodología de la Investigación*. Editorial Shalom 2008
- Bencze, P. (2018). *Obstáculos y oportunidades: medición de la calidad del razonamiento judicial* (pp. 87-1)
- Bidart, F (1973). “*El convenio colectivo en la teoría de las fuentes del derecho*”. En: A.A.V.V. Derecho colectivo laboral, pág. 72
- Boza, M (2014). *Surgimiento, evolución y consolidación del derecho de trabajo*. PUCP. (pág. 20)
- Recuperado de: <file:///C:/Users/LISBET/Downloads/Dialnet-SurgimientoEvolucionYConsolidacionDelDerechoDelTra-5078193.pdf>
- Boza, M. (2020). *Derecho del trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la PUCP.
- Boza, M. (2011). *Lecciones de derecho del trabajo*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima – Perú.
- Boza, M. (2011). *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, febrero, p. 142.
- Centy, DB (2006). *Métodos y Técnicas de Investigación*. en Manual Metodológico para el Investigador Científico. Arequipa, Perú. Universidad Nuevo Mundo. pp 8-12.

Congreso de la Unión. (1917). *Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos*

Recuperado de: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

De Santo, M. (1988): *El proceso Civil. Tomo VII*. Editorial Universidad Bs. As. p. 17.

Flores, L. y Yáñez, D. (2020). *Análisis del acto resolutivo de las sentencias por desnaturalización de contratos laborales en el juzgado especializada de trabajo Chanchamayo 2020*. Perú.

Recuperado de:

<https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1806/TESIS%20YA%20c3%91EZ%20y%20FLORES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernandez, R., Fernandez, C., y Bautista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5.^a ed.).

Hernandez, R., Fernandez, C., y Bautista, P. (2010). *Nacimiento de un proyecto de investigación cuantitativa o mixta: la idea*. En *Metodología de la investigación* (pp. 24-30).

Mejía, J. (2005). *Métodos de investigación en ciencias sociales* (2.^a ed.).

Herrera, A. (1992). “*El principio de Indubio pro operario en el sistema jurídico peruano*”. En: *Materiales de enseñanza del Derecho Laboral*. Fondo editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Limas, Pag 195.

Landa, J. (2013). “*El Derecho del Trabajo en el Perú y su proceso de constitucionalización: Análisis especial del caso de la mujer y la madre trabajadora*”. En: *Themis* N° 65. p. 222.

Ledesma, F. (2008). *Comentarios al Código Procesal Civil. Análisis artículo por artículo. Tomo II*. Lima: Gaceta Jurídica

Lora, E. (2016). *La suspensión de labores por caso fortuito y fuerza mayor: análisis legal y casuístico*, en *Revista IUS ET VERITAS*, p 52.

Lowis, MJ, Edwards, AC y Burton, M. (2009). *Como afrontar la jubilación: bienestar, salud y religión*. *Journal of Psychology*, 143(4), 427-448.

Lucchetti, A. (2009). *Algunos alcances en la aplicación del principio de razonabilidad de las decisiones administrativas*. *Revista De Derecho Administrativo*, (7), 484-489

Macía, J. (2020), *El contrato o estipulaciones a favor de tercero*. Publicado por Almacén de Derecho, Sep 4, Civil, Legislación.

Mejía, J. (2005). *Técnicas e instrumentos de investigación*. Unidad de Post Grado de la Facultad de Educación de la UNMSM. Biblioteca Nacional del Perú N.º 2005-8142. Lima – Perú.

Recuperado de:
<http://online.aliat.edu.mx/adistancia/InvCuantitativa/LecturasU6/tecnicas.pdf>

Medina, M. (2021). *Calidad de sentencia de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, en el expediente N° 00765-2016-0-0201-jr-la-01. Distrito judicial de Ancash, Huaraz, 2021. Huaraz – Perú.*

Recuperado de:
https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/24952/CALIDAD_CONTRATO_LABORAL_MEDINA_SOCOLA_MARIA_DEL_ROCIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mosquera, G. (2015) *El Perú y la recepción de los tratados de derechos humanos*. En Autor (Coord.), *La constitucionalización de los tratados de derechos humanos en el Perú* (pp. 65-86). Lima: Universidad de Piura, Facultad de Derecho. Palestra.

Neves, F. (2016). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú, Tercera Edición. Lima, agosto, p. 129.

Neves, F. (2018). *Introducción al derecho del trabajo*. Cuarta edición. Lima: Fondo Editorial de la PUCP.

Neves, F. (2003). *Introducción al Derecho del Trabajo*: Fondo editorial PUCP.

Ñaupas Paitán, H., Mejía Mejía, E., Novoa Ramírez, E., & Villagomez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (4.ª ed. Bogota: Edición de la U, 2014).

Pacheco (2011). *Características de la irrenunciabilidad de los derechos laborales en el Perú y en el derecho comparado*. Trabajo y Seguridad Social: revista de doctrina, jurisprudencia y Legislación.

Pacheco, J. (2020). *Las fuentes del derecho de trabajo*. Dr. en Derecho por la Universidad de Navarra. Piura – Perú.

Paredes, J. (2021). *La potestad normativa del ministerio del trabajo para regular modalidades contractuales laborales no previstas en el código del trabajo*, PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR, QUITO, 2021.

Recuperado de:
<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/19129/Tesis%20J.Paredes-2021.pdf?sequence=1>

Pérez, JD (2020). *La desnaturalización de contratos laborales de los obreros que pertenecen a la municipalidad provincial de bagua, 2018-2019*, UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA, CHACHAPOYAS – PERÚ 2020

Recuperado de:
[file:///C:/Users/admin/Downloads/Perez%20Vilchez%20Jose%20Daniel%20\(c\).pdf](file:///C:/Users/admin/Downloads/Perez%20Vilchez%20Jose%20Daniel%20(c).pdf)

Pérez, JD (2019). “*La vulneración al trabajo decente por la contratación de prestación de servicios profesionales después de la reforma a la Ley Federal del Trabajo en 2012*”. Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM.

Recuperado de <https://repositorio.unam.mx/contenidos/3615241>.

Plá, R. (2018). *Los principios del derecho del trabajo*. Tercera edición. Buenos Aires: Depalma, 1998. pp. 13-15.

Puntriano, L. (2019). *El ius variandi*: Agenda laboral, diario El Peruano.

Rojas, (2018). *Elementos del contrato de trabajo sentencia de vista N° 3191-2013-Ancash*. Universidad San Pedro. Facultad de Derecho y Ciencia Políticas. Huaraz – Perú.

Recuperado de:
http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/11711/Tesis_61945.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rojas, S. (2015). *Derecho individual del trabajo*. Chile: Thomson Reuters. (Pg. 17).

Rodriguez, J., y Rosas, M. (2021). *La desnaturalización de los contratos de locación de servicios en la Dirección Regional Agraria de Ancash – 2015-2017*. Universidad Cesar Vallejo.

Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67789>

Rubio, A. (2007). *Aplicación de la norma jurídica en el tiempo*. Primera edición, Lima 1-Perú.

Ruiz, J. (2013). *Luces y sombras en la Aplicación del Principio de Primacía de la Realidad en la Jurisprudencia Laboral Peruana*. Gaceta Jurídica. Soluciones Laborales, N° 64. Lima, abril, p. 109.

Sanchez, J. (2020). *Las sentencias estructurales del Tribunal Constitucional peruano en el ámbito de los derechos socioeconómicos: salud y educación*. (Lima - Perú). Revista IUS ET VERITAS N°60, mayo.

Torres, M. (2019). *Análisis del contrato por prestación de servicios, como una modalidad alterada al momento de dar cumplimiento el mandato constitucional*. Trabajo de Grado. Universidad Católica de Colombia. Facultad de Derecho. Bogotá, Colombia.

Recuperado de: <https://hdl.handle.net/10983/23351>

Toyama, M. (1993). *Principio de condición más beneficiosa. Manifestaciones y Límites en el Ordenamiento Peruano*. www.revistas.pucp.edu.pe, p.42

Toyama, M. (2015). *El derecho individual del trabajo en el Perú*. Un enfoque teórico-practico. Lima: Gaceta Jurídica. (Pg. 10).

Valverde, A. y Rodríguez, M. (2002). *Derecho del Trabajo*. 11era. edición. Madrid: Tecnos, p. 500.

Vega, R. (2005). *La reforma laboral en América Latina: 15 Años después*. Lima: OIT.

**A
N
E
X
O
S**

Anexo 01. Matriz de Consistencia

Título: CALIDAD DE SENTENCIA DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO, EN EL EXPEDIENTE 00532-2019-0-0201-JR-LA-01, DEL DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH - HUARAZ. 2023.

TITULO	ENUNCIADO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS:	VARIABLES
CALIDAD DE SENTENCIA DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO, EN EL EXPEDIENTE 00532-2019-0-0201-JR-LA-01, DEL DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH - HUARAZ. 2023.	¿Cuál es la calidad de sentencia de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, en el expediente 00532-2019-0-0201-jr-la-01, del distrito judicial de Ancash - Huaraz 2023?	<p>❖ Objetivo General: Determinar cuál es la Calidad de Sentencia de Primera y Segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, según los parámetros normativos, doctrinales y jurisprudenciales seguido en el expediente 00532-2019-0-0201-JR-LA-01, del distrito judicial de Áncash - Huaraz. 2023.</p> <p>❖ Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la calidad de la sentencia, en la parte expositiva, considerativa y resolutive de la primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes. • Determinar la calidad de la sentencia, en la parte expositiva, considerativa y resolutive de la segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes. 	Calidad de las sentencias en el proceso del Expediente 00532-2019-0-0201-JR-LA-01, DEL DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH-HUARAZ. 2023.

Anexo 2: Evidencia empírica del objeto de estudio: sentencia de primera y segunda instancia del expediente: 00532-2019-0-0201-JR-LA-01

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANCASH

PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ

SENTENCIA

RESOLUCION N° 05

Huaraz, uno de julio

Del dos mil diecinueve. -

VISTA, la presente causa laboral, signada con el número **00532-2019-0-0201-JR-LA-01** seguido por **H. R. R. O.** contra el **M. P.** - sobre **desnaturalización de contrato, reconocimiento de contrato laboral bajo el régimen de la actividad privada**, declaración de despido incausado, reposición, costos del proceso, tramitado en la vía del Proceso Ordinario Laboral.

I. PARTE EXPOSITIVA:

• **De la demanda:** Aparece de autos que de fojas 168 a 179, subsanada mediante escrito de 185 a 190, en la que el demandante indica ingresó a laborar al M. P. en el mes de mayo del 2016, laborando doce horas diarias como personal de seguridad, hasta que fue despedido de manera incausada, señala que sus labores la realizaba bajo el control del administrador del M. P. de Huaraz, señala que realizaba su labor de manera subordinada y remunerada; agrega que fue despedido el 28 de marzo del 2019, entre otros argumentos.

Mediante Resolución N° 02 de fecha 08 de mayo del 2019, se admite la demanda, se corre traslado de la demanda a la parte demandada con citación a su procurador y se fija fecha para la audiencia de conciliación.

• De la Audiencia de Conciliación: Citadas las partes a audiencia de conciliación conforme obra de la grabación de audio y video y del Acta de Registro de Audiencia de Conciliación de fojas 247 a 252, no se arribó a conciliación. Se tiene por contestada la demandada por todos los accionantes, por ofrecidos los medios probatorios y por formulada la denuncia civil. Se dispuso el juzgamiento anticipado, se sustentó, absolvió y resolvió la denuncia civil, y se formularon los alegatos finales. • De la contestación de la demanda: Obra de fojas 233 a 246, en la que la demandada indica que la demanda es jurídicamente imposible, pues el servicio que brinda el demandante es de un servicio de carácter complementario y la pretensión del demandante constituiría un imposible jurídico de ejecutar pues no forma parte de su funcionamiento. El demandante fue proveedor de servicios mediante contrato administrativo y no contrato de locación de servicios, le M. P. para abastecerse de los servicios de vigilancia y seguridad en el distrito fiscal de Áncash viene contratando de manera continua a través de la normatividad que rige la Ley de Contrataciones del Estado, siendo una excepción la contratación del accionante; señala que no existió subordinación; agrega que el demandante no ha acreditado su acceso a la entidad a través de concurso público a una plaza presupuestada y vacante, en tal sentido siendo carga del demandante, este no ha cumplido con acreditar ninguno de los requisitos antes aludidos por el que correspondería declarar improcedente y ordenar el archivo; entre otros argumentos. • Juzgamiento Anticipado: Teniendo en cuenta lo expresado por las partes y que la cuestión debatida es solo de derecho, o que

siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno, aunado a la condición de rebelde de la demandada, conforme lo establece el artículo 43 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, se dispuso el Juzgamiento Anticipado del Proceso; quedando la presente causa expedita para emitir sentencia.

II. PARTE CONSIDERATIVA:

PRIMERO.- El artículo 1° de la Constitución Política del Perú señala *“La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”*; por su parte el Principio de Igualdad consagrado en el inciso 2 del artículo 2° del mismo cuerpo normativo, y a la vista del Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente N° 0271-2003-AA/TC sostiene que: *“La igualdad es un principio de derecho que instala a las personas situadas en idéntica condición, en un plano de equivalencia (...), de modo tal que no se establezcan excepciones o privilegios que excluyan a una persona de los derechos que se conceden a otra, en paridad sincrónica o por concurrencia de razones y que además el derecho a la igualdad supone tratar igual a los que son iguales y desigual a los que son desiguales; constituyéndose así como la exteriorización de la garantía a los Derechos Humanos”*; asimismo, el artículo III del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley N° 29497, sostiene que: *“En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto deben procurar alcanzar la igualdad real de las partes”*.

SEGUNDO. - INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN NORMATIVA

El artículo 138 de la Constitución Política del Estado establece que *“La potestad de administrar justicia emana del pueblo y se ejerce por el Poder Judicial a través de sus órganos jerárquicos con arreglo a la Constitución y a las leyes. En todo proceso, de existir incompatibilidad entre una norma constitucional y una norma legal, los jueces prefieren la primera. Igualmente, prefieren la norma legal sobre toda otra norma de rango inferior.*

De conformidad con lo expresamente establecido por el artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, respecto a la interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral, se señala que: *“Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley. Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República”*; corresponde en dicho contexto normativo resolver la presente litis, considerando a la Constitución – conforme lo señala el autor Wilfredo Sanguinetti Raymond¹ - como: *“(…) algo más que un catálogo más o menos amplio o restringido de derechos. En realidad, dichos derechos no son otra cosa que la expresión jurídica de aquellos principios y valores éticos y políticos que el constituyente ha considerado que deben conformar las bases del sistema jurídico y, por lo tanto, de la convivencia social”*.

TERCERO. - FINALIDAD DEL PROCESO

Se debe de tener en cuenta que la finalidad del proceso judicial es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambos con relevancia jurídica, acorde a lo previsto en el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil, aplicado supletoriamente, dentro de un debido proceso como garantía constitucional. Asimismo, es preciso tener en cuenta que, conforme a la doctrina más reciente, el proceso es

concebido como el instrumento o mecanismo de que se vale el Juzgador para la satisfacción de pretensiones, reclamaciones formalmente dirigidas por un miembro de la comunidad contra otro, ante el órgano público específicamente instituido para satisfacerlas.

CUARTO. - DE LOS PRINCIPIOS PROCESALES

El artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 29497, prescribe que el *Proceso Laboral se inspira entre otros, en los Principios de Inmediación, Oralidad, Concentración, Celeridad, Economía Procesal y Veracidad*, así, Luis Vinatea Recoba y Jorge Toyama Miyagusuku citando a Américo Plá Rodríguez, en su libro *Análisis y Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo*, refiriéndose a dichos conceptos ontológicos, exponen que *“El proceso laboral, al ser uno especial, que cuenta con una fisonomía propia que lo distingue de otros tipos de procesos, posee principios propios, los que pueden definirse como aquellas líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”*. Es así que el descrito artículo incluye al Principio de Veracidad, en virtud del cual el fondo prevalece sobre la forma que concuerda con el Artículo III del Título Preliminar de la citada ley procesal, el mismo que prescribe: *“(…) los jueces (…), privilegian el fondo sobre la forma”*; pues la naturaleza de la Nueva Ley Procesal del Trabajo está enfocada a que el Juez alcance la verdad real, y sobre la base de ésta se emita un fallo final; por consiguiente, esto no es sino la manifestación de que el proceso laboral actual no es uno de naturaleza formalista como lo es el derecho civil o el derecho notarial; sino, es uno de naturaleza finalista, donde la fin del proceso es conseguir la verdad de los hechos invocados, oportunamente por las partes.

QUINTO.- Es virtud a ello, el Juez laboral cuenta con amplias facultades para inquirir en las afirmaciones expuestas por las partes; pero, no por la mera voluntad del juzgador de querer favorecer a una de ellas, sino por la naturaleza del Derecho de Trabajo el cual es TUITIVO y del Proceso Laboral el cual es FINALISTA como ya se ha expuesto, ello concordante con el **PRINCIPIO DE SUPLENCIA DE QUEJA DEFICIENTE**, que implica la **FACULTAD QUE SE OTORGA AL JUEZ COMPETENTE PARA INTERPRETAR EN CONJUNTO LA DEMANDA Y LOS CONCEPTOS DE VIOLACIÓN**; de modo tal, que a pesar que el demandante en su demanda no haya reclamado o planteado literalmente una cierta violación constitucional, sin importar que esa violación no se haya considerado en la litis del proceso, el juez al momento de sentenciar de plano y sin forma de sustanciación, podrá o deberá, según sea el caso, suplir ese defecto o deficiencia de la demanda, otorgando la **PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL** por una razón o por un hecho que nunca se conoció o mencionó en el proceso. Ello no quiere decir que el operador jurisdiccional trasgreda o infrinja el **PRINCIPIO DE CONGRUENCIA PROCESAL**, pues al tratarse de un proceso laboral que persigue la verdad material privilegiando el fondo sobre la forma se debe ordenar delimitadamente lo pretendido por la parte accionante cuando se trate de la vulneración a algún derecho constitucional; así lo ha considerado el Tribunal Constitucional en el noveno fundamento de la sentencia expedida en el Expediente N° 02148-2010- PA/TC – LORETO, de fecha 31 de enero de 2011.

SEXTO: CARGA DE LA PRUEBA

La prueba es un derecho de aportación que hacen las partes a fin de hacer valer sus pretensiones y conforme al numeral 23.1 del artículo 23° de la Ley 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo se establece que la carga de la prueba corresponde a quien afirma

hechos y configura su pretensión, o a quien los contradice alegando hechos nuevos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la misma, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales. A su vez el Numeral 23.4, señala “*De modo paralelo, cuando corresponda concierne al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: Literal a) “El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad”*”; en esa línea, los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez, respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones, conforme al artículo 188° del Código Procesal Civil, aplicable en forma supletoria al caso de autos.

SEPTIMO.- DEL VALOR DE LA ORALIDAD

Es pertinente resaltar el valor de la oralidad dentro de la dinámica que encierra el nuevo proceso laboral, puesto que la sola presencia física de determinados documentos en el expediente judicial no necesariamente importa su enjuiciamiento y valoración si es que no fueron oralizados y/o explicados por la parte que los ofrece o postula (interesado) durante el momento estelar del proceso, esto es, la audiencia de juzgamiento, ello a merced de la real y efectiva influencia de la oralidad en el proceso laboral (sentido fuerte de la oralidad), la misma que se pone de especial manifiesto en relación a la prueba.

OCTAVO.- DEL JUZGAMIENTO ANTICIPADO

En cuanto al juzgamiento anticipado, es necesario y pertinente remarcar que tal proceder procesal se justifica en la medida que es plenamente compatible con una debida aplicación de los principios de celeridad, concentración y economía procesal, en tanto la cuestión sometida a conocimiento jurisdiccional no amerita desarrollar toda una etapa de actuación probatoria, básicamente por tres situaciones específicas: i) la parte demandada se encuentra en condición de rebeldía, por concurrir - su representante - a la audiencia de conciliación sin poderes suficientes para conciliar, simplemente por no concurrir o por no haber contestado la demanda, ni siquiera de manera extemporánea; en la oportunidad que corresponda de acuerdo al tipo de proceso del que se trate (ordinario o abreviado); ii) la parte demandada muestra una total orfandad probatoria en relación a las pretensiones reclamadas por su contraparte; y, iii) La cuestión debatida es sólo de derecho. a) En cuanto al primer aspecto, debe tenerse en cuenta que tanto el artículo 458 del Código Procesal Civil como el numeral 1 del artículo 43 – Ley número 29497 (en adelante NLPT) establecen que la falta de contestación de la demanda (dentro del plazo legal) constituye uno de los supuestos que origina la condición procesal de rebeldía, que en el caso del proceso laboral opera de manera automática, vale decir, sin que sea necesaria una declaración judicial que expresamente lo señale; la emplazada al no cumplir con contestar la demanda resulta claro que se encontraría inmersa en una causal de rebeldía, la misma que a estar por lo previsto en el artículo 461 del Código Procesal Civil genera una presunción legal relativa sobre la verdad de los hechos expuestos en la demanda. Ahora, si bien la NLPT, en el articulado mencionado supra, prevé la posibilidad de que el rebelde se incorpore al proceso en el estado en que éste se encuentre, sin renovar actos procesales previos; sin embargo ello sucedería únicamente en el caso en que el Juzgador decida continuar con el desarrollo de toda la Audiencia, sin optar por un juzgamiento anticipado o prematuro (caso proceso abreviado) o citar a una audiencia de juzgamiento (proceso ordinario); en los que se mantenga el efecto jurídico de la rebeldía; se pasará a efectuar a un juzgamiento anticipado debido a que el juzgador considere verosímiles los hechos anotados en el escrito de demanda.- b) En relación al segundo aspecto, de conformidad con el último párrafo del artículo 43 de la NLPT (la cuestión debatida siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno), ante una clara situación de

orfandad probatoria mostrada por la demandada, es decir, si la demandada presenta su contestación sin algún medio de prueba en relación (pertinentes, conducentes idóneos) a las pretensiones reclamadas por su contraparte, sea en la audiencia de Conciliación (Proceso ordinario) o se verifique tal circunstancia en la Audiencia Única (Proceso abreviado); esto es, la demandada no efectúe ningún intento por ejercer real y eficazmente su derecho de defensa (lo cual se advierte también en el caso de la rebeldía), el cual — cabe remarcar— no se agota con la sola presencia física de la parte en la diligencia de Audiencia sino que importa su participación dinámica, la satisfacción de sus obligaciones probatorias y, por cierto, la observancia de la colaboración procesal. Entonces, es evidente que la realización de la etapa de actuación de medios probatorios, a todas luces, sería inoficiosa debido a que es la encargada de acreditar - como en el caso de autos - merced a la carga de la prueba del cumplimiento de los derechos reclamados por el trabajador (artículo 23.4 de la NLPT). Y finalmente en cuanto al tercer supuesto, de conformidad con el último párrafo del artículo 43 de la NLPT, haya habido o no contestación, la cuestión debatida es sólo de derecho, se refiere a la forma de aplicación de las normas jurídicas por parte de los jueces. **EN EL CASO CONCRETO:** Se dispuso el juzgamiento anticipado, tal como se verifica de la grabación de la audiencia de conciliación, a lo que además, la suscrita se hallaba plenamente habilitada debido a las pretensiones demandadas, además que todos los medios probatorios son documentales, los que no ameritaba toda una audiencia de juzgamiento.

NOVENO.- En el presente caso el demandante solicita la desnaturalización de contratos por terceros señalando que tuvo un contrato de trabajo y con base en ello solicita el reconocimiento de contrato laboral bajo el régimen de la actividad privada, reconocimiento de despido incausado y reposición; por su parte la demandada señala que se contrató al demandante bajo el ámbito de la ley de contrataciones del estado mediante ordenes de servicios, además que no existió vínculo laboral debido a que no hubo subordinación; en esa medida, para dar respuesta a la demanda se deberá verificar la concurrencia de los elementos del contrato de trabajo, pues es con base en el principio de primacía de la realidad con que se determinará la existencia o no de una relación laboral.

DÉCIMO. - PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD, DE CONTINUIDAD, DE FACILITACIÓN PROBATORIA

En ese panorama, corresponde determinar la existencia o no de la relación laboral entre el demandante y la entidad demandada; así tenemos, que existiendo controversia respecto a la presencia de la relación laboral durante el período en que las partes suscribieron contratos civiles, es necesaria la aplicación del principio doctrinario de la **primacía de la realidad** el mismo que se entiende que en caso de discordia entre lo que ocurre en los hechos y las formalidades o apariencias, debe darse preeminencia a los primeros, en razón de que en materia laboral lo que ocurre en la práctica es más importante que lo que las partes hayan pactado en los documentos. El Tribunal Constitucional en las sentencias emitidas en los expedientes N° 1022-2003-AC/TC, 1512-2003-AA/TC y 2607-2003-AA/TC, expresa que el principio de Primacía de la Realidad, resulta determinante para llegar establecer la existencia de condiciones de subordinación, ya que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos entre las partes, debe otorgarse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos.

Además, para poder determinar la existencia del vínculo laboral se debe realizar un análisis acerca de la existencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo, esto es, aquellos presupuestos indispensables para la existencia de dicho contrato, sin ellos, éste no puede nacer a la vida jurídica, ni por tanto producir efectos jurídicos. Así, don

Javier Neves Mujica⁵ señala que el contrato de trabajo se configura cuando se presentan, conjuntamente, tres elementos esenciales: Prestación Personal, Remuneración y Subordinación. Aquello, es recogido por nuestra legislación, así en el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR, prescribe que *“en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.”*

Bajo ese contexto tenemos además como uno de los pilares básicos del Derecho del Trabajo el **Principio de Continuidad** que, a la luz de la doctrina es el establecido en términos de Américo Plá Rodríguez⁶ que sostiene: *“Para comprender este principio debemos partir de la base de que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, o sea, que la relación laboral no se agota mediante la realización instantánea de cierto acto, sino que dura en el tiempo. La relación laboral no es efímera, sino que presupone una vinculación que se prolonga”*.

El demandante menciona haber sostenido una relación de naturaleza laboral, lo cual implica la aplicación del **principio de facilitación probatoria** contemplada en la Ley 29497, este principio contempla una serie de reglas a ser observadas dentro del proceso laboral, destinadas a invertir la carga de la prueba, siendo una de ellas la presunción de laboralidad, **en virtud de esta presunción, basta que el demandante acredite la prestación personal del servicio**, para presumir que existía una relación de trabajo con el beneficiario del servicio, asumiéndose entonces, la existencia de subordinación y remuneración, sin embargo esta regla no debe ser aplicada a rajatabla tal como lo indicó la Corte Suprema en la Casación Laboral N° 14440-2013-Lima.

DÉCIMO PRIMERO. - DE LOS ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO EN EL CASO CONCRETO

Que, con la finalidad de determinar si el presente caso obedece a un contrato de trabajo se debe tener en cuenta el cumplimiento de los elementos esenciales de un contrato de trabajo, para lo cual analizaremos cada uno de ellos en el periodo laborado por el actor en la entidad demandada considerando además que la demanda no ha negado la prestación de servicios del 11 de mayo del 2016 al 28 de marzo del 2019.

- En cuanto a la **prestación personal del servicio**, se tiene que esta no ha sido negada por la demandada, por lo que se puede concluir que sí existió prestación personal de servicios del demandante a favor de la demandada.
- En cuanto a la **subordinación** se debe señalar que es un requisito primordial que determina si las labores efectuadas fueron de naturaleza laboral o civil. En ese sentido, se deben tener en cuenta las siguientes documentales: las copias de cuadernos de ocurrencias de fojas 45 a 125, en los que se verifica cumplimiento de jornada laboral, pues se consigna a los trabajadores entrantes y salientes; el oficio circular N° 036-2017, que obra a fojas 38, en el que la administración de la demandada se dirige al demandante y le indica que el turno de guardianía es de doce horas continuas y el monitoreo es imprescindible para determinar los días efectivamente laborados, además da instrucciones sobre los reportes de ingreso y cambio de turno, señala las conductas pasibles de amonestación y descuento, lo que confirma el poder dirección de la demandada sobre la forma de prestación del demandante; el oficio circular N° 36-2016, que obra a fojas 36, y oficio circular N° 057-2016, a fojas 37, en los que la administración de la entidad demandada se dirige al demandante indicándole que como agente de seguridad debe controlar y revisar bultos y paquetes cuando los servidores o terceros ingresen o se retiren de las instalaciones de la entidad demandada. Cabe añadir que conforme al principio de facilitación probatoria,

probada la prestación personal se presume la existencia de subordinación y remuneración, esto no significa que se libere a la demandante de probar la subordinación a que estuvo sometido sino que se genera, al demandado, la carga de probar la prestación autónoma de los servicios, en el presente caso, el demandado ha señalado que la prestación de servicios no estaba sujeta a subordinación, sin embargo no ha acreditado que el demandante prestaba servicios de manera autónoma y por cuenta propia, por lo que no desvirtúa la presunción de subordinación. Siendo ello así se determina que la **subordinación técnica, jerárquica y legal**, fluye de la naturaleza de la prestación realizada respecto a una actividad permanente.

- Por último, se verifica igualmente la **subordinación económica**, que viene a ser a su vez, el elemento de la **contraprestación abonada por la emplazada (remuneración)**; conforme se evidencia de los recibos por honorarios de fojas 02 a 35, que el demandante percibía una contraprestación por parte de la demandada por los servicios que ejecutaba a su favor. Por lo que estando a los hechos expuestos, invocando el principio de facilitación probatoria señalado precedentemente, se puede arribar a la conclusión, luego de acreditada la prestación personal, que la demandante estaba bajo subordinación y percibía una remuneración, por lo que de lo actuado en la audiencia y la concurrencia de los elementos del contrato de trabajo se determina que la demanda encubrió la relación laboral bajo el marco de la ley de contrataciones del estado por lo que los contratos celebrados se han desnaturalizado y que Hernán Raúl Rodríguez Osorio ha prestado servicios de forma continua, bajo el régimen laboral de la actividad privada del 11 de mayo del 2016 al 28 de marzo del 2019.

DECIMO SEGUNDO. - DEL DESPIDO INCAUSADO

Conforme se ha establecido en el literal g) del artículo 16° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, la relación laboral se extingue por el despido del trabajador, en los casos y en la forma permitida por ley, advirtiéndose que el artículo 22° del mismo cuerpo normativo establece que para el despido del trabajador es indispensable la existencia de una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada, la misma que puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador, siendo que la demostración de dicha causa corresponde al empleador. A su vez, el artículo 31 del mencionado Decreto Supremo señala que el empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulan, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad, debiendo en este caso observarse el principio de inmediatez. Además, para que se configure una falta grave deben concurrir cuatro elementos calificativos: objetividad, causalidad, oportunidad y proporcionalidad, por lo que la legitimidad de la imposición de la sanción podrá ser apreciada no sólo en base a la causa alegada y a los hechos invocados sino también al cumplimiento del procedimiento, a la existencia de una prueba y a la objetividad de la misma.

En este mismo sentido, se hace necesario advertir lo señalado por el Tribunal Constitucional en cuanto a la adecuada protección contra el despido, protección que se encuentra contemplado en el artículo 27° de la Constitución, al establecer que no pasa por reconocer como única opción reparadora a la indemnización por despido arbitrario pues vulnera el contenido esencial del derecho al trabajo en su faceta de proscripción del despido injustificado, por lo que frente a un despido que lesiona derechos fundamentales, el trabajador tendrá derecho a optar por una tutela resarcitoria (cobro de una indemnización) o a una tutela restitutoria (reposición en el empleo)⁸ ; sin embargo, se

precisó los tipos de despido que daban derecho a la readmisión en el centro de labores, siendo estos: el despido nulo, el despido fraudulento y el despido encauzado.

Respecto del despido incausado, éste se presenta cuando *"Se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique", y si bien es cierto esta decisión fue adoptada en el marco de los procesos constitucionales de amparo "...no es válido afirmar que la eficacia restitutoria -entiéndase la reposición. De la impugnación de un despido, sea ésta incausado o fraudulento, se restrinja únicamente a la jurisdicción constitucional, sino que es posible ordenarle en vía ordinaria laboral (...) ordenar la reposición en caso de un despido incausado o fraudulento en sede jurisdiccional ordinaria, no implica una reducción de las garantías procesales de las que gozan los justiciables en un proceso constitucional, como sería el amparo, sino que por el contrario, al ser un proceso lato o más largo, genera la posibilidad de que ambas partes estructuren un andamiaje probatorio y argumentativo que posibilite la mejor comprensión del conflicto en sí..."*, por lo tanto, la reposición derivada de un despido incausado (además del nulo y fraudulento) puede ser dispuesta por el juez laboral. En el presente caso, el demandante refiere que fue despedido sin causa alguna el día 28 de marzo del 2019, cuando la demandada no le permitió continuar trabajado; por su parte, la demandada señala que las funciones que el demandante cumplía han sido asumidas por otras personas a través de subcontratación; considerando que el demandante tenía en los hechos un contrato de trabajo a plazo indeterminado, se puede concluir que existió un despido incausado, pues no se puso en conocimiento del demandante sobre el hecho o hechos que motivaron su despido, que se haya derivado de la conducta o capacidad que justifique tal despido; por lo que es necesario analizar si corresponde ordenar la reposición del demandante.

DÉCIMO TERCERO. - DE LA REPOSICIÓN LABORAL

El Tribunal Constitucional en cuanto a la adecuada protección contra el despido, que se encuentra contemplado en el artículo 27° de la Constitución, establece que no pasa por reconocer como única opción reparadora a la indemnización por despido arbitrario pues vulnera el contenido esencial del derecho al trabajo en su faceta de proscripción del despido injustificado, por lo que frente a un despido que lesiona derechos fundamentales, el trabajador tendrá derecho a optar por una tutela resarcitoria (cobro de una indemnización) o a una tutela restitutoria (reposición en el empleo)¹¹; Además, se precisó los tipos de despido que daban derecho a la readmisión en el centro de labores, siendo éstos: el despido nulo, el despido fraudulento y el despido incausado.

DÉCIMO CUARTO. - DEL PRECEDENTE HUATUCO Y LA SENTENCIA RECAÍDA EN EL EXPEDIENTE N° 06681-2013-PA/TC.

- De la Reposición y el Precedente Vinculante: De acuerdo con lo previsto en la Ley de Competitividad y Productividad Laboral (Art. 38), la comisión de un despido arbitrario genera el pago de una indemnización y, solo en determinados casos, se puede acceder a la reposición vía acción de nulidad de despido. Sin embargo, los derechos laborales no pueden ser vistos exclusivamente desde la perspectiva de la legislación laboral ordinaria, ya que en los últimos años, el derecho constitucional mediante los pronunciamientos del Tribunal Constitucional, ha ejercido una gran influencia en la protección constitucional del Derecho al Trabajo y, especialmente, en la protección contra el despido, reconociendo el derecho de los trabajadores a su reposición en el puesto de trabajo, luego de haber efectuado una interpretación del artículo 27 de la Constitución Política del Perú, al reconocer que la protección contra el despido arbitrario es un mandato constitucional al legislador que no puede interpretarse como un encargo abierto y que habilite al legislador

a efectuar una regulación legal que llegue a vaciar de contenido el núcleo duro de este derecho constitucional (STC EXP. 1124-2001-AA/TC). Bajo este contexto y si bien el Tribunal Constitucional en el expediente 05057-2013-PA/TC12 caso Huatuco establece los fundamentos 18, 20, 21, 22 y 23 como **precedente vinculante** y donde el fundamento 18 señala: “*Siguiendo los lineamientos de protección contra el despido arbitrario y del derecho al trabajo, previstos en los artículos 27 y 22 de la constitución, el Tribunal Constitucional estima que en los casos que se acredite la desnaturalización del contrato temporal o del contrato civil no podrá ordenarse la reposición a tiempo indeterminado, toda vez que esta modalidad del Decreto Legislativo 728, en el ámbito de la administración pública, exige la realización de un concurso público de méritos respecto de una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada. Esta regla se limita a los contratos que se realicen en el sector público y no resulta de aplicación en el régimen de contratación del decreto Legislativo 728 para el sector privado.*” Por lo tanto, sería de aplicación lo establecido en el precedente señalado, sin embargo, es necesario un análisis para la aplicación de este precedente al personal obrero. **En lo relativo a la necesidad de concurso para ingresar a la carrera administrativa;** debe señalarse que el régimen laboral de la entidad demandada es el de la actividad privada, es así que el personal que está sujeto al régimen laboral de la actividad privada se sujeta necesariamente a lo establecido por la LPCL, sin que esta norma establezca como requisito para la contratación del trabajador o para establecer la naturaleza de la contratación que deba acceder al cargo para el que es contratado mediante concurso de méritos; en efecto, el artículo 4 de dicha norma legal establece que “...*El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primer podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece...*” lo que implica que mientras no se haya celebrado un contrato de trabajo sujeto a modalidad y conforme a los requisitos establecidos por los artículos 72 y 73 de la LPCL, estaremos ante un contrato de trabajo de duración indeterminado. El Tribunal Constitucional sostiene que el ingreso del personal con vínculo laboral indeterminado, en la Administración Pública, necesariamente ha de efectuarse a partir de criterios estrictamente **meritocráticos** y resaltando la importancia de la meritocracia para el ingreso a la administración pública, también establece que esta constituye un criterio objetivo fundamental en el ingreso y permanencia en la actividad estatal para la prestación de un servicio público. Sin embargo es criterio de esta juzgadora que en el caso de los obreros esta no es aplicable por cuanto dicho personal realiza funciones operativas a diferencia de los empleados que desarrollan labores administrativas, esto no significa que la empleadora para el caso de los obreros no pueda establecer como un elemento de evaluación para el acceso a un cargo en tanto al empleador le corresponde determinar si el trabajador a contratar o contratado reúne el perfil funcional requerido para desempeñar el cargo a asignarse o asignado. Ello si embargo no obsta con el hecho de que los obreros también se encuentran sujetos a lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1025 dispositivo que norma la capacitación y evaluación del personal al servicio del Estado por cuanto el objetivo es la mejora de la calidad de los servicios que recibe el ciudadano lo cual implica también los servicios (funciones operativas) que ellos desarrollan, **pero que es diferente al acceso mediante concurso, que se establece para los servidores públicos sujetos al régimen de la actividad privada que desarrollan labores administrativas.**

- **De la sentencia recaída en el Expediente N° 06681-2013-PA/TC:** En un reciente pronunciamiento, en el Expediente N° 06681-2013-PA/TC, el Tribunal constitucional señala “*Así, sobre la base de lo dispuesto en la STC Exp. N.º 05057-2013-PA sobre la función pública, es claro para este órgano colegiado que no toda persona que se vincula*

a la función pública necesariamente está realizando carrera administrativa, y que solo a esta último grupo de personas, los que vienen efectuando carrera administrativa, es corresponde aplicar las reglas del "precedente Huatuco", referidas al pedido de reposición” Además señala “es claro que el "precedente Huatuco" solo resulta de aplicación cuando se trata de pedidos de reincorporación en plazas que forman parte de la carrera administrativa, y no frente a otras modalidades de función pública. Esto es especialmente relevante, pues implica tener en cuenta que hay distintos regímenes legales que sí forman parte de la carrera pública (por ejemplo, y sin ánimo taxativo, los trabajadores sujetos al Decreto Legislativo N.º 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y a la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil), y otros que claramente no forman parte de ella (como es el caso, también sin ánimo exhaustivo, de los obreros municipales sujetos a la actividad privada, los trabajadores del régimen de la Contratación Administrativa de Servicios, los funcionarios de confianza o los trabajadores de las empresas del Estado)”. Es Así que el TC rechazó aplicar dicho criterio jurisprudencial al pedido de reposición de un obrero en la medida que este se encuentra sujeto al régimen laboral de la actividad privada. En tal sentido, el Colegiado ha precisado que lo que se buscó proteger con el precedente Huatuco es la carrera administrativa. Asimismo, ha reconocido que no toda persona que se vincula a la función pública necesariamente realiza carrera administrativa, y que solo a este último grupo, corresponde aplicar las reglas del precedente Huatuco. Por lo que en la citada sentencia donde resolvió el caso de un trabajador obrero que demandó a su entidad empleadora por haberlo despedido de manera arbitraria el TC manifestó que la reposición es solicitada por un trabajador obrero, sujeto a la actividad privada, por lo que no es posible aplicar el referido precedente. Consecuentemente verificada objetivamente la causa y analizados los medios probatorios aportados caso por caso se concluye que si es posible la reposición de un obrero. Asimismo, el TC, en el fundamento jurídico, ha explicado cuáles son los elementos o presupuestos fácticos para la aplicación de la regla jurisprudencial contenida en el precedente Huatuco, los que son: “(a) El caso debe referirse a la desnaturalización de un contrato, que puede tratarse de uno temporal (a.1) o de naturaleza civil (a.2), a través del cual supuestamente se encubrió una relación laboral de carácter permanente. [y] (b) Debe pedirse la reposición en una plaza que forma parte de la carrera administrativa (b.1), que, por ende, a aquella a la cual corresponde acceder a través de un concurso público de méritos (b.2), y que además se encuentre vacante (b.3) y presupuestada (b.4).” (énfasis en el original); por lo que pasaremos a analizar la concurrencia de los elementos (a) y (b) para verificar la aplicabilidad, o no, del precedente Huatuco, y en esa medida analizar la procedencia, o no, del pedido de reposición:

- Respecto al elemento (a) este se configura, pues el presente caso se refiere a la desnaturalización de un verbal de forma temporal; respecto al elemento (b), se debe tener en cuenta que conforme a lo señalado por el TC, este elemento contiene cuatro componentes que deben ser copulativos, por lo que la ausencia de uno de ellos trae consigo la no configuración del elemento (b), siendo así, tenemos que en el presente caso el componente (b.1), carrera administrativa, no se configura pues, la reposición se solicita al puesto de vigilante o guardián, el mismo que no forma parte de la carrera administrativa, en el entendido de que no es una labor administrativa con rasgos intelectuales sino una labor de vigilancia preponderantemente manual, es decir, son labores obreras, y esto ha sido corroborado por el representante del M. P. en la audiencia respectiva, siendo ello así no es necesario analizar los demás componentes del elemento (b); consecuentemente éste no se configura; finalmente, si bien se ha presentado el presupuesto fáctico (a) no sucede lo mismo con el presupuesto fáctico (b), por lo que

conforme a lo señalado por el TC en este caso no es de aplicación la regla jurisprudencial establecida en el precedente Huatuco, en esa medida, sí es posible la reposición del demandante al puesto de guardián o vigilante.

DÉCIMO QUINTO. - DE LA REPOSICIÓN DEL DEMANDANTE

En el presente caso se ha determinado que el demandante ha sido despedido de manera incausada y verifica la procedencia de la reposición solicitada, consecuentemente, merece atender la reposición correspondiente. Siendo esto así, y en mérito a lo establecido por el Tribunal Constitucional corresponde atender al demandante con la reposición a su centro de labores, ejerciendo el cargo que venía ocupando o uno de similar jerarquía, con la última remuneración percibida por aquél. Cabe precisar que la reposición del demandante no constituye un imposible jurídico como alega la demandada en razón a que el cargo de guardián no está comprendido en los instrumentos de gestión de la entidad demandada, pues como la propia demandada señala es posible efectuar modificaciones a dichos documentos a efectos de incorporar el cargo del demandante.

DÉCIMO SEXTO. - DE LAS COSTAS Y COSTOS DEL PROCESO

Si bien la demandada ha resultado vencida en el presente proceso, sin embargo, se debe tener en cuenta que el artículo 413 del Código Procesal Civil, ha previsto que se encuentran exentas de la condena en costas y costos los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, el M. P., los órganos constitucionales autónomos, los gobiernos regionales y locales; en este sentido, siendo que la demandada es un organismo público del Poder Ejecutivo, se debe concluir que se encuentra exenta del pago de costas.

Para determinar los Costos Procesales, se debe indicar que dicho concepto se encuentra íntimamente relacionados con los Honorarios Profesionales, dado que ello se desprende de una lectura ponderada del artículo 411° del Código Procesal Civil, en cuanto prescribe que: “*Son costos del proceso el honorario del Abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial*”; de otro lado, si bien es cierto, la Séptima Disposición Complementaria de la Ley 29497 establece que en los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos, por lo que habiéndose verificado en el presente caso el proceso se ha desarrollado muy rápidamente no existiendo obstaculización de la parte demandada se le debe exonerar de los costos.

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

III. PARTE RESOLUTIVA:

Por estas consideraciones y de conformidad con lo previsto en los artículos 138° y 143° de la Constitución Política del Estado y el artículo 51° del T.U.O. de la Ley Orgánica del Poder Judicial, impartiendo Justicia a nombre de la Nación. La señora Jueza del **PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ:**

FALLA:

1. **DECLARANDO FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta **H. R. R. O.** contra el **M. P.** sobre desnaturalización de contrato, reconocimiento de contrato laboral bajo el régimen de la actividad privada, declaración de despido incausado, reposición. Sin costas ni costos.
2. Se declaran desnaturalizados los contratos suscritos entre las partes.
3. Se declara incausado el despido sufrido por el demandante.
4. Se reconoce al demandante un contrato de trabajo bajo el régimen laboral de la actividad privada.
5. Se **ORDENA** la **REPOSICIÓN LABORAL** del demandante a su centro de trabajo en el puesto que venía ocupando o de igual jerarquía, de conformidad a lo establecido en la presente sentencia.
6. **CONSENTIDA O EJECUTORIADA** que fuese la presente, **ARCHÍVESE** los actuados en el modo y forma de Ley.
7. **NOTIFÍQUESE** a las partes con la presente sentencia conforme al ordenamiento jurídico vigente.-

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANCASH

SALA LABORAL PERMANENTE

SENTENCIA DE VISTA

RESOLUCIÓN NÚMERO NUEVE

Huaraz, veintiuno de agosto del año dos mil diecinueve.

VISTOS: En audiencia pública a que se contrae la certificación que obra en antecedentes, y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente resolución.

I. MATERIA DE IMPUGNACIÓN

Se trata del recurso de apelación formulado por el Procurador Público a cargo de la defensa jurídica del M. P., mediante escrito de fecha ocho de julio del dos mil diecinueve, obrante de fojas doscientos ochenta y siete a trescientos dos, contra la sentencia contenida en la resolución número cinco de fecha uno de julio del año dos mil diecinueve, obrante de fojas doscientos cincuenta y tres a doscientos sesenta y siete que **“FALLA: 1. DECLARANDO FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por **H. R. R. O.** contra el **M. P.**, sobre desnaturalización de contrato, reconocimiento de contrato laboral bajo el régimen de la actividad privada, declaración de despido incausado, reposición. Sin costas ni costos. 1) Se declaran desnaturalizados los contratos suscritos entre las partes. 2) Se declara incausado el despido sufrido por el demandante.3) Se reconoce al demandante un contrato de trabajo bajo el régimen laboral de la actividad privada. 2. Se **ORDENA la REPOSICIÓN LABORAL** del demandante a su centro de trabajo en el puesto que venía ocupando o de igual jerarquía, de conformidad a lo establecido en la presente sentencia”; con lo demás que contiene.

II. SÍNTESIS DE LA PRETENSIÓN IMPUGNATORIA

El Procurador Público a cargo de la defensa jurídica del M. P. fundamenta su impugnación en lo siguiente:

a) La sentencia apelada carece de una debida motivación, por cuanto toma la totalidad de los argumentos expuestos por el actor en su escrito de demanda, sin tomar en consideración sus fundamentos, ya que en ningún momento desvirtúa la postura alegada por la demandada; de otro lado, no aplica el precedente vinculante Huatuco, por lo que se incurre en una motivación aparente e inexistente, por cuanto no resuelve de manera alguna los serios cuestionamientos efectuados sobre la desnaturalización, siendo evidente que se ha omitido pronunciarse respecto a un aspecto fundamental de la controversia.

b) El análisis realizado hace ver que el demandante no ha tenido un contrato con la demandada; sin embargo, en la contestación de la demanda se ha señalado que el accionante prestó sus servicios mediante un contrato administrativo - ordenes de servicios, en condición de proveedor; es decir, existía necesidad de servicio respecto a la vigilancia; por lo que, no es cierto que el accionante haya laborado mediante contratos verbales.

c) Los referidos contratos administrativos – ordenes de servicios tienen una base legal consolidada en el Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado, estableciendo que se debe entender como prestación a la ejecución de la obra, es más, la estructura

organizacional no contempla el servicio de guardianía o vigilancia, conforme el contenido del ROF.

d) El servicio de vigilancia en el M. P. se brinda a través de empresas intermediadoras de servicio de vigilancia; sin embargo, por una situación excepcional se adquirió los servicios del demandante en condición de proveedor bajo la modalidad de contratos administrativos (ordenes de servicios) siendo el servicio de vigilancia de vital importancia para resguardar las actividades que desempeña el personal de la Fiscalía.

e) No se ha aplicado el artículo 5 de la Ley Marco del Empleo Público, Ley número 28175, que señala que el acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, siendo que en el presente caso el accionante no ha pasado por el citado concurso.

f) No se han tomado en cuenta los diversos pronunciamientos de la Corte Suprema respecto a las reposiciones de los vigilantes, las mismas que son de observancia obligatoria conforme lo establece la Ley Orgánica del Poder Judicial en el artículo 22.

g) La presunción de laboralidad al aplicarse a un caso como el de autos se convierte en una presunción relativa ya que no resulta entendible bajo ningún punto de vista que la estructura del Estado se encuentre a merced de una presunción que puede quebrantar la estructura misma del M. P.

III. ANTECEDENTES

3.1. Demanda: mediante escrito de fecha 25 de abril de 20191 , subsanado con escrito de fecha 06 de mayo de 20192 , H. R. R. O., interpone demanda laboral contra el M. P. del Distrito Fiscal de Áncash, sobre desnaturalización de contrato de terceros por un contrato laboral en el régimen del Decreto Legislativo número 728, la nulidad del despido incausado y la reposición a su centro laboral; señala que, ingresó a laborar al M. P. en el área de Seguridad como personal de seguridad desde el mes de mayo del 2016 hasta el 28 de marzo de 2019, labor que realizaba con la supervisión del Administrador del M. P.; refiere también que su última remuneración fue la suma de S/1,400.00 soles, habiendo sido despedido incausadamente, solicita se le reconozca sus derechos laborales, ya que venía vulnerándose estos de manera sistemática, realizando labores de 12 horas durante 02 años 10 meses los mismos que fueron de manera continua e ininterrumpida, laborando de lunes a domingo, sin descanso alguno, sin seguro, sin vacaciones ni bonificaciones.

3.2. Contestación: mediante escrito de fecha 24 de junio de 20193, el Procurador Público a cargo de la defensa del M. P., absuelve el traslado de la demanda, negándola y contradiciéndola en todos sus extremos; señala que, el servicio que brinda el demandante es un servicio de carácter complementario, consistente en las labores de vigilancia, dicho servicio no constituye la actividad principal del M. P., razón por la cual las labores de seguridad no se encuentran previstas en las planillas de trabajadores, lo que se corrobora con la Resolución número 067-2009-MP-FN mediante la cual se aprobó el Reglamento de Organización y Funciones del M. P.; por lo que, amparar la pretensión del demandante constituiría un imposible jurídico. Refiere también que, el demandante fue proveedor de servicios mediante contratos administrativos (y no contrato de locación de servicios); además que, el M. P., para abastecerse de los servicios de vigilancia y seguridad contrata de manera continua con otras empresas, siendo una excepción la contratación del demandante, ya que inicialmente se contrató con la empresa C. E. C&Z SAC; sin embargo, dicha convocatoria tenía duración únicamente mientras se llevaba a cabo por parte de la Gerencia Central de Logística de la sede central de Lima la nueva convocatoria derivada del proceso de selección del concurso público número 016-2015; empero dicha

convocatoria quedó desierta y fue cancelada, además de diferentes sucesos que hicieron imposibles una contratación con otra empresa, motivo por el cual el M. P., para abastecerse de los servicios de vigilancia y seguridad viene contratando dentro del marco de la Ley de Contrataciones del Estado dicho servicio.

3.3. Sentencia: finalmente se emitió la sentencia contenida en la resolución número 05 que declara fundada en parte la demanda, argumentado que:

3.3.1. Con la finalidad de determinar si el presente caso obedece a un contrato de trabajo se debe tener en cuenta el cumplimiento de los elementos esenciales de un contrato de trabajo, teniéndose en cuenta que la demandada no ha negado la prestación de servicios del 11 de mayo del 2016 al 28 de marzo de 2019.

3.3.2. Para la subordinación se debe tener en cuenta las copias de cuadernos de ocurrencias de fojas 45/125, el oficio circular número 036-2017 a fojas 38; el oficio número 057-2016 a fojas 37. Siendo ello así se determina la subordinación.

3.3.3. La demandada encubrió una relación laboral bajo los alcances de la Ley de Contrataciones con el Estado por lo que los contratos se han desnaturalizado, habiendo prestado el demandante servicios de forma continua bajo el régimen laboral de la actividad privada desde el 11 de mayo del 2016 al 28 de marzo de 2019.

3.3.4. Se acredita el despido incausado, por cuanto no se puso en conocimiento del demandante el hecho o hechos que motivaron su retiro de su centro de labores.

3.3.5. El personal que está sujeto al régimen laboral de la actividad privada se sujeta necesariamente a lo establecido por el Decreto Supremo número 728, sin que esta norma establezca como requisito la contratación del trabajador o para establecer la naturaleza de la contratación que deba acceder al cargo para el que es contratado mediante concurso. Si bien el Tribunal Constitucional sostiene que el ingreso a la administración pública necesariamente ha de efectuarse a partir de criterios meritocráticos; sin embargo, para el caso de los obreros no es aplicable, por cuanto dicho personal realiza funciones operativas diferentes a los empleados que desarrollan labores administrativas; por lo que, es posible la reposición de un obrero, como en el presente caso.

IV. CONSIDERANDOS

PRIMERO: En cuanto al principio de la doble instancia:

1.1 El derecho a la pluralidad de instancia forma parte del debido proceso judicial y goza de reconocimiento a nivel internacional en la Convención Americana de Derechos Humanos, la cual en su artículo 8, inciso 2), párrafo h) ha previsto que toda persona tiene el “Derecho de recurrir del fallo ante juez o tribunal superior (...)”. El Tribunal Constitucional tiene expuesto, en uniforme y reiterada jurisprudencia, que el derecho de acceso a los recursos o a recurrir la resoluciones judiciales, es una manifestación implícita del derecho fundamental a la pluralidad de la instancia, reconocido en el artículo 139 inciso 3) de la Norma Fundamental (Cfr. SSTC 1243- 2008-PHC, fundamentos 2; 5019-2009-PHC, fundamento 2; 2596-2010-PA; fundamento 4) .

1.2 Según el artículo 364 del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente a la presente causa⁵ : “El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente.” para lo cual el Juez Superior debe resolver en función a los agravios, los errores de hecho

y de derecho que sustentan la pretensión impugnatoria; el recurso de apelación busca garantizar que las personas que participan en un proceso judicial tengan la oportunidad de que lo resuelto por un órgano jurisdiccional sea revisado por un órgano superior de la misma naturaleza, siempre que se haya hecho uso de los medios impugnatorios pertinentes, formulados dentro del plazo legal.

Absolución de los agravios del recurso impugnatorio

SEGUNDO: En relación al agravio contenido en el acápite a), esto es sobre la afectación del principio – derecho a la motivación de resoluciones judiciales 2.1 Al respecto debe tenerse en cuenta la STC 00728-2008-HC/TC, en la que el Tribunal Constitucional no sólo ha definido con claridad meridiana el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales, sino también ha delimitado los alcances del contenido constitucionalmente protegido del indicado derecho en los siguientes términos: "El derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso (...)" (F.J 6). "El derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales es una garantía del justiciable frente a la arbitrariedad judicial y garantiza que las resoluciones no se encuentren justificadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se derivan del caso. Sin embargo, no todo ni cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial constituye automáticamente la violación del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales" (F.J 7).

2.2 Asimismo, en la mencionada resolución, también se ha precisado que: "(...) el contenido constitucionalmente garantizado de este, derecho queda delimitado, entre otros, en los siguientes supuestos: a) **Inexistencia de motivación o motivación aparente.** Está fuera de toda duda que se viola el derecho a una decisión debidamente motivada cuando la motivación es inexistente o cuando la misma es solo aparente, en el sentido de que no da cuenta de las razones mínimas que sustentan la decisión o de que no responde a las alegaciones de las partes del proceso, o porque solo intenta dar un cumplimiento formal al mandato, amparándose en frases sin ningún sustento fáctico o jurídico. b) **Falta de motivación interna del razonamiento.** La falta de motivación interna del razonamiento (defectos internos de la motivación) se presenta en una doble dimensión; por un lado, cuando existe invalidez de una inferencia a partir de las premisas que establece previamente el Juez en su decisión; y, por otro lado, cuando existe incoherencia narrativa, que a la postre se presenta como un discurso absolutamente confuso incapaz de transmitir, de modo coherente, las razones en las que se apoya la decisión. Se trata, en ambos casos, de identificar el ámbito constitucional de la debida motivación mediante el control de los argumentos utilizados en la decisión asumida por el Juez o Tribunal; sea desde la perspectiva de su corrección lógica o desde su coherencia narrativa. c) Deficiencias en la motivación externa, justificación de las premisas. El control de la motivación también puede autorizar la actuación del juez constitucional cuando las premisas de las que parte el Juez no han sido confrontadas o analizadas respecto de su validez fáctica o jurídica (...); d) La motivación insuficiente. Se refiere, básicamente, al mínimo de motivación exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la decisión está debidamente motivada. Si bien, como ha establecido este Tribunal en reiterada jurisprudencia, no se trata de dar respuestas a cada una de las pretensiones planteadas, la insuficiencia, vista aquí en términos generales, sólo resultará relevante

desde una perspectiva constitucional si es que la ausencia de argumentos o la "insuficiencia" de fundamentos resulta manifiesta a la luz de lo que en sustancia se está decidiendo. e) La motivación sustancialmente incongruente. El derecho a la debida motivación de las resoluciones obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengan planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviación que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa). Desde luego, no cualquier nivel en que se produzca tal incumplimiento genera de inmediato la posibilidad de su control. El incumplimiento total de la obligación, es decir, el dejar incontestadas las pretensiones, o el desviar la decisión del marco del debate judicial generando indefensión, constituye vulneración del derecho a la tutela judicial y también del derecho a la motivación de la sentencia (incongruencia omisiva). Y es que, partiendo de una concepción democratizadora del proceso como la que se expresa en nuestro texto fundamental (artículo 139, incisos 3 y 5), resulta un imperativo constitucional que los justiciables obtengan de los órganos judiciales una respuesta razonada, motivada y congruente de las pretensiones efectuadas; pues precisamente el principio de congruencia procesal exige que el juez, al momento de pronunciarse sobre una causa determinada, no altere o se exceda en las peticiones ante él formuladas; f) Motivaciones cualificadas.- Conforme lo ha destacado este Tribunal, resulta indispensable una especial justificación para el caso de decisiones de rechazo de la demanda, o cuando, como producto de la decisión jurisdiccional, se afectan derechos fundamentales como el de la libertad. En estos casos, la motivación de sentencia opera como un doble mandato, referido tanto al propio derecho a la justificación de la decisión como también al derecho que está siendo objeto de restricción por parte del Juez o Tribunal (...)" (F.J.7).

2.3 En el presente caso, el apelante señala que la sentencia carece de una debida motivación, por cuanto toma la totalidad de los argumentos expuestos por el actor en su escrito de demanda, sin tomar en consideración sus fundamentos, ya que en ningún momento desvirtúa la postura alegada por la demandada; sin embargo, lo expuesto por la parte apelante no se configura en ninguna de las causales de vicio de la motivación señalado en párrafo que nos antecede; por lo que, se infiere que el cuestionamiento más bien se refiere al asunto de fondo. Asimismo, también se afirma que se incurre en una motivación aparente e inexistente toda vez que no ha aplicado el precedente vinculante Huatuco, habiendo omitido de este modo, pronunciarse respecto a un aspecto fundamental de la controversia; al respecto, la motivación aparente se configura ante la inexistencia de argumentos o cuando estos resultan mínimos sin dar cuenta de las razones que conllevaron a tomar la decisión, o cuando el argumento no corresponde al debate procesal; sin embargo, en el presente caso si bien es cierto que la Sentencia de Primera Instancia ha inaplicado el precedente vinculante denominado Huatuco, que según el apelante si debiera aplicarse a la presente causa, también es verdad que del contenido del argumento décimo cuarto de la apelada se advierte que la Juzgadora expone los motivos que la conllevaron a apartarse del precedente mencionado; por lo que, no existe carencia de argumentos, resultando el análisis de aplicación de precedentes vinculantes un tema de fondo que es materia de argumentos sustanciales y no procesales.

2.4 Es pertinente señalar si bien se exige la correcta motivación de las resoluciones judiciales por involucrar los principios del debido proceso y tutela jurisdiccional efectiva -convirtiéndose por ello en una garantía para todos los justiciables- a fin de lograr fallos judiciales que no sean arbitrarios; sin embargo, el Tribunal Constitucional ha señalado que: "La Constitución no garantiza una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido esencial se respeta siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y, por sí misma, exprese una suficiente

justificación de la decisión adoptada, aun si esta es breve o concisa (...)” (STC N° 1230-2002-HC/TC, STC N° 02050-2005-HC/TC), siendo ello así, este Colegiado concluye que la resolución recurrida contiene una motivación adecuada y suficiente.

TERCERO: En relación a los agravios contenidos en los acápites b), c) y d) del recurso de apelación

Sobre la Desnaturalización de los contratos:

3.1 De la lectura de los argumentos de la apelación contenidos en los apartados antes señalados, se advierte que la existencia de la relación laboral ha sido negada, argumentado que el accionante es un proveedor de servicios (vigilancia - seguridad) de la institución demandada, vinculado mediante contratos administrativos - ordenes de servicios, ante la necesidad de personal que desarrolle esta función y en un caso excepcional; al respecto, se debe tener en cuenta que si bien la vinculación contractual mediante contratos de locación de servicios, contratos verbales y demás formas establecidas por ley a través de diferentes normas especiales, están permitidas por nuestra legislación; sin embargo, la denominada libertad contractual, a pesar de ser un derecho contenido en el artículo 2 inciso 14) y artículo 62 de la Constitución Política del Estado, que a su vez implica un doble contenido de la autonomía de la libertad (libertad a contratar y libertad contractual), también tiene ciertas limitaciones, en el entendido que no puede colapsar ni vulnerar otros derechos, como el derecho al trabajo, por lo que en el presente caso resulta necesario analizar si la libertad contractual se ha ejercido sin encubrir una verdadera relación laboral, con el fin de determinar si el demandante tiene la condición de trabajador.

3.2 En ese orden de ideas, la demandada afirma que los servicios del demandante fueron contratados mediante contratos administrativos – ordenes de servicios dentro del marco de la Ley de Contrataciones del Estado, Ley número 30225; advirtiéndose en primer lugar que los contratos administrativos– ordenes de servicios no configuran un tipo de contrato establecido por la indicada ley, ya que si bien es cierto esta norma faculta a las instituciones públicas a contratar con particulares para una obra o servicio en específico, no es menos cierto que dichos contratos no pueden ser denominados de ninguna manera contratos administrativos ya que ello inclusive podría acarrear confusiones, siendo lo correcto que en aplicación de la citada ley los contratos se perfeccionan mediante ordenes de servicio. Así tenemos que, el artículo 32, apartado 32.4 de la Ley de Contrataciones del Estado, señala: “El reglamento establece el procedimiento, plazos y requisitos para el perfeccionamiento del contrato, así como los casos en que el contrato puede perfeccionarse mediante una orden de compra o servicio, no debiendo necesariamente en estos casos incorporarse las cláusulas indicadas, sin perjuicio de su aplicación legal” (el subrayado es nuestro); asimismo, el Reglamento de la indicada ley aprobado mediante Decreto Supremo número 344- 2018-EF, artículo 137 señala que: “137.1. El contrato se perfecciona con la suscripción del documento que lo contiene, salvo en los contratos derivados de procedimientos de Subasta Inversa Electrónica y Adjudicación Simplificada para bienes y servicios en general, en los que el contrato se puede perfeccionar con la recepción de la orden de compra o de servicios, conforme a lo previsto en los documentos del procedimiento de selección, siempre que el monto del valor estimado no supere los Cien Mil con 00/100 Soles (S/ 100 000,00). 137.2. En el caso de procedimientos de selección por relación de ítems, se puede perfeccionar el contrato con la suscripción del documento o con la recepción de una orden de compra o de servicios, cuando el monto del valor estimado del ítem se encuentre dentro del parámetro establecido en el numeral anterior. 137.3. Tratándose de Comparación de Precios, el contrato siempre se perfecciona mediante la recepción de la orden de compra o de servicios...” (El subrayado es nuestro); así también lo establecía el artículo 115, numerales 115.1, 115.2 y 115.3 del

Decreto Supremo número 350-2015-EF; a partir de lo señalado, se puede afirmar que las órdenes de servicios no sólo perfeccionan un contrato, sino que este configura una relación contractual, que puede tratarse de un contrato de locación de servicios o un contrato verbal.

3.3 Por otro lado se advierte también que el cuestionamiento del apelante se circunscribe a negar la existencia de la relación laboral; motivo por el cual, es preciso señalar que, según el artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo número 003-97-TR: “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece. También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna”. Al respecto, el contrato de trabajo presupone el establecimiento de una relación permanente entre el empleador y el trabajador, en virtud del cual éste se obliga a prestar servicios de manera continua y permanente en beneficio de aquel, cumpliendo un horario de trabajo. Asimismo, el contrato de trabajo da origen a un vínculo laboral, el cual genera y regula un conjunto de derechos y obligaciones entre las partes, así como las condiciones dentro de las cuales se desarrollará dicha relación. En este sentido, el dispositivo legal está planteado en términos de presunción de laboralidad, en una suerte de aplicación del principio de la realidad y que permite inferir los elementos esenciales del contrato de trabajo, que son: prestación personal (intuitu personae), remuneración y subordinación; es decir, permite establecer la verdadera naturaleza de una relación contractual, privilegiando lo que sucede en el campo de los hechos, sobre lo que puedan contener los documentos. Sobre este último elemento es importante manifestar que es el diferenciador y determinante para concluir que estamos frente a una relación laboral y no frente a una relación de carácter civil. Asimismo, debe tenerse presente el artículo 9 del mismo cuerpo normativo que precisa: “Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador...”. La subordinación, es uno de los elementos determinantes para la existencia de la relación laboral, implica que el prestador de servicios se encuentre bajo la dirección y subordinación del empleador; es decir, la existencia de un vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla; por tal razón, el empleador puede impartir instrucciones tanto de forma genérica mediante reglas válidas para toda o parte de la empresa, como de forma específica destinadas a un trabajador.

3.4 En el presente caso no existe discrepancia respecto a los elementos de prestación personal -máxime si la propia entidad en sus argumentos de apelación ha reconocido que el servicio de vigilancia es de vital importancia para resguardar las actividades que desempeña el personal de la Fiscalía; por lo que, la función del demandante resulta indispensable para la entidad demandada- y remuneración, ya que la demandada en su escrito de contestación y apelación ha señalado que contrató con el demandante a fin de que éste preste sus servicios de vigilante; siendo necesario determinar la existencia de subordinación, para luego poder establecer la existencia o no de la relación laboral.

3.5 La subordinación, puede ser corroborada de diversas formas, es decir, **no sólo se corrobora mediante tarjetas de control de asistencia que configuren un horario de trabajo determinado**, sino, además existen documentos y/u órdenes que no deben remitirse a una persona que no se encuentra vinculada laboralmente con su presunto empleador, en virtud misma de su independencia, los uniformes, fotocheck, celulares, entre otras herramientas, sirven como fuentes indiciarias de una relación de dependencia laboral, al igual que fotografías en eventos o durante el desarrollo de las labores de la institución empleadora, ya que el empleador no podrá desconocer de ninguna manera la presencia del empleado en tales situaciones. Asimismo, una persona que ha sido contratada eventualmente, presta servicios temporales, sobre temas puntuales o específicos, por ejemplo, servicio de pintado de un edificio, servicio de asesoría para una fiscalización, entre otros, lo cual implica que jamás debe cubrir un puesto laboral permanente, teniendo relación directa este último motivo con la figura de la temporalidad; es decir, se trata de servicios de duración corta.

3.6 En el presente caso el demandante ha ofrecido como medios probatorios los siguientes documentos: partes diarios de diversas fechas que obran de fojas 46 a 125, donde el demandante deja constancia de todos los sucesos ocurridos durante su turno, haciendo entrega de dicho cuaderno al vigilante reemplazante; 03 fotografías, obrante de fojas 126 a 128, donde se aprecia en una de las fotografías, al demandante, conjuntamente con otro compañero cargando una camilla y en la otra foto, se le ve portando un chaleco con el logotipo y nombre de la citada institución; la carta circular número 0036-2017-MP/ADM-DF.ANCASH de fecha 11 de abril de 2017 obrante a fojas 38, mediante el cual la Administradora del Distrito Fiscal de Áncash exhorta a cumplir las siguientes recomendaciones: “el turno de guardianía es por 12 horas continuas, razón por la cual el monitoreo que se realiza en cada turno, día y noche es imprescindible para determinar los días efectivamente laborados; además de comunicar los cambios de turnos(...)”; documentos con los cuales se acredita la existencia de prestación personal y subordinación a favor de la entidad demandada.

3.7 En este orden de ideas, se encuentra probado que el demandante suscribió contratos verbales acreditados mediante ordenes de servicios con la entidad demandada, los cuales se encuentran desnaturalizados al haberse demostrado en autos la existencia del elemento característico de una relación laboral, esto es, la subordinación; por cuanto, mediante un contrato civil aparentado se pretendió encubrir una verdadera relación laboral entre las partes, por ello en aplicación del principio de primacía de la realidad por el cual debe prevalecer la realidad de los hechos sobre las formas y apariencias; se concluye que si existió una relación laboral entre las partes en la que el accionante prestó servicios en condición de vigilante en forma ininterrumpida desde el 11 de mayo de 2016 hasta el 28 de marzo de 2019; siendo ello así, debe entenderse que durante este periodo el demandante estuvo sujeto al régimen laboral de la actividad privada y por lo tanto a un contrato indeterminado toda vez que el primer párrafo del artículo 4 del TUO del Decreto Legislativo número 728 señala: “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado...”.

Sobre el despido incausado

3.8 La Declaración Universal de los Derechos Humanos, en el inciso 1 del artículo 23 señala que: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”; por su parte, el numeral 1 del artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos,

Sociales y Culturales señala que: “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para **garantizar este derecho**”; asimismo, la Constitución Política del Perú en el artículo 27 otorga una adecuada protección contra el despido arbitrario. (El subrayado es nuestro)

3.9 En este orden de ideas el contenido esencial del derecho al trabajo implica dos aspectos: por un lado, el derecho a acceder a un puesto de trabajo, y por otro lado, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. 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, precisando que la satisfacción de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa. Para Américo Pla Rodríguez, la extinción del contrato de trabajo necesariamente se da con: “...la exigencia de un “motivo justificado” como elemento legitimador del despido” (“Los principios del derecho del trabajo”. Edic. Depalma. Buenos Aires, Argentina; 1978; pág. 172).

3.10 EL Tribunal Constitucional en la STC del expediente número 976-2001-AA/TC caso Llanos Huasco, señaló que el despido incausado se produce cuando: “Se despide al trabajador ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique”; asimismo, estableció que la protección adecuada contra el despido arbitrario, reconocida en el artículo 27 de la Constitución, permitía un resarcimiento restitutorio y también resarcitorio, modificando en virtud de este criterio, el esquema de protección aplicado desde la entrada en vigencia del Decreto Legislativo número 728.

3.11 En el presente caso, se ha determinado que el demandante desde el 11 de mayo de 2016 hasta el 28 de marzo de 2019, mantuvo una relación laboral con la demandada a plazo indeterminado y bajo los alcances del Decreto Legislativo número 728, habiendo sido despedido sin justificación alguna; por lo que, se ha incurrido en un despido incausado; y habiéndose estimado también la pretensión de reposición, extremo que además ha sido impugnado por la parte demandada, argumentando la inaplicación del precedente vinculante del expediente número 05057-2013-AA/TC, resulta necesario analizar dicho aspecto.

Sobre la reposición laboral y la aplicación del precedente vinculante contenido en el expediente número 05057-2013-PA/TC Junín

3.12 El Tribunal Constitucional en la sentencia 05057-2013-PA/TC-JUNÍN de fecha 16 de abril de 2015 ha establecido como precedentes vinculantes de obligatorio cumplimiento, las reglas establecidas en los fundamentos 18, 20, 21, 22 y 23, siendo relevante para el presente caso citar los siguientes fundamentos: “**13.** De lo expuesto se puede sostener que el ingreso del personal con vínculo laboral indeterminado, en la Administración Pública, necesariamente ha de efectuarse a partir de criterios estrictamente meritocráticos, a través de un concurso público y abierto... **18.** Siguiendo los lineamientos de protección contra el despido arbitrario y del derecho al trabajo, previstos en los artículos 27° y 22° de la Constitución, el Tribunal Constitucional estima que en los casos que se acredite la desnaturalización del contrato temporal o del contrato civil no podrá ordenarse la reposición a tiempo indeterminado, toda vez que esta modalidad del Decreto Legislativo 728, en el ámbito de la Administración Pública, exige

la realización de un concurso público de méritos respecto de una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada. Esta regla se limita a los contratos que se realicen en el sector público y no resulta de aplicación en el presente régimen de contratación del Decreto Legislativo 728 para el sector privado... **22.** En el supuesto de que en un proceso de amparo el demandante no pueda ser reincorporado por no haber ingresado por concurso público de méritos a una plaza presupuestada, vacante de duración determinada, el juez reconducirá el proceso a la vía ordinaria laboral para que la parte demandante solicite la indemnización que corresponda, conforme a lo previsto en el artículo 38° del TUO del Decreto Legislativo N° 728. Dicha vía proseguirá el trámite conforme a la ley procesal de la materia y no podrá ser rechazada por la causal de extemporaneidad. Una vez que el juez laboral competente se avoque al conocimiento del caso, deberá entenderse presentada y admitida la demanda laboral, y se otorgará al demandante un plazo razonable a efectos de que se adecúe su demanda conforme a las reglas previstas para la etapa postulatoria del proceso laboral. Transcurrido dicho plazo sin que el demandante realice la respectiva adecuación, procederá el archivo del proceso. **23.** Asimismo, las demandas presentadas luego de la publicación del precedente de autos y que no acrediten el presupuesto de haber ingresado por concurso público de méritos a la Administración Pública para una plaza presupuestada y vacante a plazo indeterminado, deberán ser declaradas improcedentes, sin que opere la reconducción mencionada en el parágrafo anterior” (el subrayado es nuestro).

3.13 En este orden de ideas, se debe indicar que, los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional, como el citado en el párrafo anterior, tienen los efectos de una Ley, es decir, se trata de una regla que el Tribunal dicta a partir de un caso en concreto, y que debe ser aplicada por todos los Poderes Públicos, es más cualquier ciudadano puede invocarla ante cualquier autoridad o funcionario sin tener que recurrir previamente a los tribunales, puesto que las sentencias del Tribunal Constitucional, en cualquier proceso, tienen efectos vinculantes frente a todos los poderes públicos y también frente a particulares.

3.14 La Corte Suprema en la Casación Laboral número 11169-2014-La Libertad de fecha 29 de octubre de 2015, respecto al acceso a la función pública ha señalado que: “el acceso a la función pública de los trabajadores sujetos a cualquier régimen laboral y bajo cualquier modalidad debe realizarse mediante concurso público y abierto, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades cuya inobservancia constituye una infracción a las normas de orden público que impide la existencia de una relación válida y determina la nulidad de pleno derecho del acto administrativo que lo contravenga, y que acarrea responsabilidades administrativas, civiles o penales a quien lo promueve, ordena o permite”; de esta manera quedan claros los parámetros respecto al ingreso de un trabajador a la Administración Pública.

3.15 En el presente caso, la demandada es el M. P., que a su vez es una entidad que pertenece a la Administración Pública, y según el artículo I del Título Preliminar de la Ley número 27444 que señala: “La presente Ley será de aplicación para todas las entidades de la Administración Pública. Para los fines de la presente Ley, se entenderá por “entidad” o “entidades” de la Administración Pública: 1. El Poder Ejecutivo, incluyendo Ministerios y Organismos Públicos”; por lo que, se encuentra dentro de los alcances del precedente vinculante contenido en el expediente número 05057-2013-PA/TC. Siendo ello así, no es tema de controversia, el régimen laboral del demandante, por cuanto, se ha establecido que es el Decreto Legislativo número 728 habiéndose configurado inclusive la desnaturalización de contratos; sin embargo, al ser materia de debate si al demandante le corresponde o no su reposición, es necesario señalar que éste

no ha acreditado su ingreso al M. P., a través de un concurso de méritos, en una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada, requisito que es imprescindible, según el precedente vinculante antes citado.

3.16 Asimismo, la Ley Marco del Empleo Público en el artículo 5 ha establecido la misma exigencia para el acceso al empleo público, pues señala que: “El acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades”; en este sentido, el precedente vinculante además de su naturaleza obligatoria conferida por el Código Procesal Constitucional –artículo VII del Título Preliminar- también tiene concordancia con una ley especial aplicable al presente caso, por lo que resulta forzosa la aplicación de la exigencia en ellas contenidas, debiendo declarar improcedente el extremo de la reposición solicitada por el demandante, conforme al apartado 23 del precedente vinculante referido.

3.17 A mayor abundamiento la Corte Suprema en reiterados pronunciamientos⁷ también ha señalado que en aquellos procesos que versen sobre reposición de un trabajador sin vínculo laboral vigente con una entidad de la Administración Pública, se deberán resolver aplicando los criterios contenidos en el precedente constitucional contenido en el expediente número 5057-2013-PA/TC y las casaciones laborales números 11169-2014-La Libertad, 8347-2014-Del Santa y 4336-2015-Ica.

3.18 Sin perjuicio de lo expuesto precedentemente, se debe indicar que si bien la tutela restitutoria no puede ser amparada en el presente caso, es decir, la reposición del demandante no puede ser ordenada por cuanto no ingresó a laborar para el M. P. mediante concurso público de méritos; sin embargo, conforme los apartados 22 y 23 del precedente vinculante contenido en el expediente número 05057-2013-PA/TC, aún subsiste y puede ser efectiva la tutela resarcitoria (indemnización), toda vez que en el presente caso sí se ha determinado la existencia del vínculo laboral por un determinado periodo, acción que corresponde ser dilucidada en un proceso aparte si es que la parte demandante lo estima conveniente.

CUARTO: Sobre la responsabilidad administrativa:

4.1 De otra parte habiéndose determinado que el demandante tuvo una relación laboral a plazo indeterminado con el M. P., desde el 05 de mayo de 2016 hasta el 28 de marzo de 2019, y por lo mismo operado la desnaturalización; es necesario indicar que, las disposiciones legales que regulan el régimen específico de los trabajadores públicos, así como el respeto a los derechos laborales, merecen ser escrupulosamente observados y cumplidos por todos los funcionarios de todas las entidades estatales, especialmente por aquellos quienes tienen bajo su cargo y responsabilidad la contratación del personal; por lo que, la inobservancia a dichas disposiciones legales acarreará sanciones administrativas, civiles y/o penales a que hubiere lugar, conforme así lo establece la Ley número 27444 en su artículo 243: “243.1 Las consecuencias civiles, administrativas o penales de la responsabilidad de las autoridades son independientes y se exigen de acuerdo a lo previsto en su respectiva legislación. 243.2 Los procedimientos para la exigencia de la responsabilidad penal o civil no afectan la potestad de las entidades para instruir y decidir sobre la responsabilidad administrativa, salvo disposición judicial expresa en contrario.

4.2 Siendo ello así, las entidades estatales están en la obligación de procesar y sancionar a aquellos funcionarios y/o servidores que incumplan con las exigencias para el contrato del personal en el ámbito de la administración pública, ya que no sólo generan una incertidumbre en el aparato estatal, sino que además crean una expectativa laboral falsa a sus trabajadores quienes luego de un periodo determinado guardan el anhelo de un trabajo seguro e indefinido; sin embargo, no podrán ser repuestos a sus centros de labores, como en el presente caso; por lo que, a fin de determinar quiénes o quién fue el responsable de la contratación de Hernán Raúl Rodríguez Osorio, cuyo contrato fue desnaturalizado en el presente proceso judicial, corresponde remitir copias de la presente resolución a la Oficina de Control Interno del M. P. a fin de que se lleve a cabo un procedimiento administrativo disciplinario del personal que incumplió las normas que regulan los requisitos para la contratación del personal en la Administración Pública,

estableciéndose las sanciones pertinentes, conforme a lo dispuesto en los artículo 46 y 47 de la Ley número 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, incorporados por la Ley número 29622, que modifica y amplía las facultades en el proceso para sancionar en materia de responsabilidad administrativa funcional. Asimismo, una vez determinada la responsabilidad y la sanción, esta última debe ser consignada en el Registro de Sanciones de Destitución y Despido (RSDD), conforme así lo establece el artículo 50 de la Ley número 27785 ya citada.

QUINTO: De otro lado es preciso anotar que en la parte resolutive de la sentencia impugnada se ha declarado indebidamente fundada en parte la demanda; pese a que se han amparado todas las pretensiones demandadas, debiendo inferirse que la sentencia ha declarado fundada la demanda.

SEXTO: Finalmente, se advierte que en la sentencia impugnada no se ha establecido con precisión en la parte resolutive de la misma, el periodo de prestación personal que ha sido materia de desnaturalización, pese a que de los considerandos de la misma se advierte que la Aquo ha llegado a la conclusión que, el periodo laborado por el demandante es desde el 11 de mayo de 2016 hasta el 28 de marzo de 2019; por lo que, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 370° del Código Procesal Civil se deberá integrar dicho extremo en la parte resolutive de la apelada. Además, como aparece de la demanda y la resolución admisorio de fojas ciento noventa y uno a ciento noventa y cuatro, respectivamente, este proceso ha sido seguido con citación del Procurador público a cargo de los asuntos judiciales del M. P., sin embargo, la Juez también ha omitido en la parte resolutive de la sentencia consignar dicho extremo, por lo que debe también considerarse esto a la sentencia apelada.

IV. DECISIÓN

Por las consideraciones expuestas y en aplicación de los dispositivos legales glosados, los miembros de la Sala Laboral Permanente resuelven:

1. CONFIRMARON la sentencia contenida en la resolución número cinco de fecha uno de julio del año dos mil diecinueve, obrante de fojas doscientos cincuenta y tres a doscientos sesenta y siete, en los extremos que declara desnaturalizados los contratos suscritos entre las partes; declara incausado el despido sufrido por el demandante y le reconoce al demandante un contrato de trabajo bajo el régimen laboral de la actividad privada; con lo demás que contiene al respecto.

2. INTEGRÁNDOLA, le reconocieron al demandante una relación laboral a plazo indeterminado y al amparo del Decreto Legislativo N° 728 desde el 11 de mayo de 2016 hasta el 28 de marzo de 2019, fecha última en la que fue despedido incausadamente.

3. REVOCARON la propia sentencia en el extremo que declara fundada la demanda de reposición laboral del demandante a su centro de trabajo en el puesto que venía ocupando o de igual jerarquía, de conformidad a lo establecido en la presente sentencia; y reformándola,

4. DECLARARON improcedente la demanda en el extremo que solicita la reposición laboral, dejando a salvo su derecho para que lo haga valer conforme a lo indicado en la presente resolución.

5. CONFIRMARON en lo demás que contiene la referida sentencia.

6. DISPUSIERON remitir copias de la presente resolución a la Oficina de Control Interno del M. P. a fin de que evalúen el ejercicio de acciones legales contra quién o quiénes tuvieron responsabilidad en la contratación del demandante y una vez determinada dicha responsabilidad, consignar la sanción a imponerse en la Registro de Sanciones de Destitución y Despido (RSDD) conforme así lo establece el artículo 50 de la Ley N° 27785.

7. INTEGRARON la misma sentencia con citación del Procurador Público a cargo de los asuntos judiciales del M. P. Notifíquese y devuélvase. **Magistrado ponente S. P. T. L.**

SS.

B. M. R. S.

T. L.

SPTL/vlao

Anexo 3: Definición y operacionalización de la variable e indicadores

Primera Instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	CALIDAD DE LA SENTENCIA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? Si cumple</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple</i></p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>
			Postura de las partes	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>
		PARTE CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>
			Motivación del derecho	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</p>

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

SEGUNDA INSTANCIA

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

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

Anexo 4: Instrumento de recolección de información

SENTENCIA DE PRIMERA SENTENCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1. El encabezamiento evidencia: *la individualización de la sentencia, indica el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.* **Si cumple**

2. Evidencia el asunto: *¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre, lo que se decidirá?* **Si cumple**

3. Evidencia la individualización de las partes: *se individualiza al demandante, al demandado, y al tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).*

Si cumple

4. Evidencia los aspectos del proceso: *el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.* **Si cumple**

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

1.2. Postura de las partes

1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. **Si cumple**

2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. **Si cumple**

3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. **Si cumple**

4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto al(os) cuales se resolverá. **Si cumple**

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

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los Hechos

1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (*Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)*). **Si cumple**
2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (*Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez*). **Si cumple**
3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (*El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado*). **Si cumple**
4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (*Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto*). **Si cumple**
5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). **Si cumple**

2.2. Motivación del derecho

1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). **Si cumple**
2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) **Si cumple**
3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). **Si cumple**

4. Las razones se orientan, a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).

Si cumple

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

3. Parte resolutive

3.1. Aplicación del principio de congruencia

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) **Si cumple**

2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/*Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado*) **Si cumple**

3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. **Si cumple**

4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. **Si cumple**

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

3.2. Descripción de la decisión

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. **Si cumple**

2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. **Si cumple**

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

4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, *o la exoneración si fuera el caso*. **Si cumple**

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

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. **Si cumple**

2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. **Si cumple**

3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). **Si cumple**

4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. **Si cumple**

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

1.2. Postura de las partes

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

2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. **Si cumple**

3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. **Si cumple**

4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. **Si cumple**

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

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). **Si cumple**

2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez). **Si cumple**

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

4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). **Si cumple**

5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se

asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. **Si cumple**

2.2. Motivación del derecho

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

2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) **Si cumple**

3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). **Si cumple**

4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). **Si cumple**

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

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

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

2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se

extralimita) /Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple/No cumple

3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple/No cumple (marcar “si cumple”, siempre que todos los parámetros anteriores se hayan cumplido, caso contrario, “no cumple” – generalmente no se cumple – cuando presente el cuadro de resultados borrar estas líneas).

4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple/No cumple

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

3.2. Descripción de la decisión

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. **Si cumple**

2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. **Si cumple**

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

4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. **Si cumple**

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

Anexo 5: Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable

1. CUESTIONES PREVIAS

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

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

4.1.Las sub dimensiones de la dimensión parte expositiva son 2: *introducción y la postura de las partes.*

4.2.Las sub dimensiones de la dimensión parte considerativa son 2: *motivación de los hechos y motivación del derecho.*

4.3.Las sub dimensiones de la dimensión parte resolutive son 2: *aplicación del principio de congruencia y descripción de la decisión.*

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

5. Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.
6. Para asegurar la objetividad de la medición, en cada sub dimensión se ha previsto 5 parámetros, que son criterios o indicadores de calidad, extraídos indistintamente de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia los cuales se registran en la lista de cotejo.
7. **De los niveles de calificación:** la calidad de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio se califica en 5 niveles que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta, respectivamente.

8. Calificación:

8.1.De los parámetros: el hallazgo o inexistencia de un parámetro, en el texto de la sentencia en estudio, se califica con las expresiones: si cumple y no cumple

8.2.De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.

8.3.De las dimensiones: se determina en función a la calidad de las sub dimensiones, que presenta.

8.4.De la variable: se determina en función a la calidad de las dimensiones

9. Recomendaciones:

9.1.Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 1.

9.2.Examinar con exhaustividad: el proceso judicial existente en el expediente.

9.3.Identificar las instituciones procesales y sustantivas existentes en el proceso judicial existente en el expediente, incorporarlos en el desarrollo de las bases teóricas del trabajo de investigación, utilizando fuentes doctrinarias, normativas y jurisprudenciales.

9.4.Empoderarse, sistemáticamente, de los conocimientos y las estrategias previstas facilitará el análisis de la sentencia, desde el recojo de los datos, hasta la defensa de la tesis.

10. El presente anexo solo describe el procedimiento de recojo y organización de los datos.

11. Los cuadros de presentación de los resultados evidencian su aplicación.

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1. Calificación aplicable a los parámetros

Texto respectivo de la sentencia	Lista de parámetros	Calificación
.....	Si cumple (cuando en el texto se cumple)
	No cumple (cuando en el texto no se cumple)

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 2. Calificación aplicable a cada sub dimensión

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

Fundamentos:

- ⤴ Se procede luego de haber aplicado las pautas establecidas en el Cuadro 1, del presente documento.
- ⤴ Consiste en agrupar los parámetros cumplidos.
- ⤴ La calidad de la sub dimensión se determina en función al número de parámetros cumplidos.
- ⤴ *Para todos los casos el hallazgo de uno, o ninguno de los 5 parámetros previstos, se califica con el nivel de: muy baja.*

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

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

Cuadro 3. Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutiva

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

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

Fundamentos:

- ⤴ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutiva, cada una, presenta dos sub dimensiones.
- ⤴ Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5 (Cuadro 2). Por esta razón, el valor máximo que le corresponde a una dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10.
- ⤴ Por esta razón el valor máximo que le corresponde a la parte expositiva y parte resolutiva, es 10.
- ⤴ Asimismo, para los efectos de establecer los 5 niveles de calidad, se divide 10 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 2.
- ⤴ El número 2, indica que cada nivel habrá 2 valores
- ⤴ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; éstos a su vez orientan la determinación de la calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 3.
- ⤴ La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Se realiza por etapas.

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

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

Cuadro 4. Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

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

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

Fundamentos:

- ⤴ Aplicar el procedimiento previsto en el Cuadro 1. Es decir; luego de haber identificado uno por uno, si los parámetros se cumplen o no.
- ⤴ El procedimiento para determinar la calidad de las dimensiones identificadas como parte EXPOSITIVA Y RESOLUTIVA, difiere del procedimiento empleado para determinar la calidad la dimensión identificada como parte CONSIDERATIVA. En éste último la ponderación del cumplimiento de los parámetros se duplican.
- ⤴ *La calidad de la parte expositiva y resolutive emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones, las cuales a su vez se determinan agrupando los parámetros cumplidos conforme al Cuadro 2.*
- ⤴ *La calidad de la parte considerativa; también, emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones; cuya calidad, a diferencia de las anteriores, se determina luego de multiplicar por 2, el número de parámetros cumplidos*

conforme al Cuadro 4. Porque la ponderación no es simple; sino doble.

- ⤴ Por esta razón los valores que orientan la determinación de los cinco niveles de calidad que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta; no son, 1, 2, 3, 4 y 5; sino: 2, 4, 6, 8 y 10; respectivamente; cuando se trata de la parte considerativa.
- Fundamentos que sustentan la doble ponderación:

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

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

Cuadro 5. Calificación aplicable a la dimensión: parte considerativa (primera instancia)

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

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

Fundamentos:

- ⤴ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), la parte considerativa presenta 2 sub dimensiones que son motivación de los hechos y motivación del derecho.
- ⤴ De acuerdo al Cuadro 4, el valor máximo que le corresponde a cada sub dimensión es 10; asimismo, de acuerdo a la lista de especificaciones (punto 8.3), la calidad de una dimensión se determina en función a la calidad de las sub dimensiones que lo componen.
- ⤴ Por esta razón si una dimensión tiene 2 sub dimensiones, cuyo valor máximo de cada uno, es 10; el valor máximo que le corresponde a la dimensión es 20.
- ⤴ El número 20, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en

dividir 20 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 4.

- ⤴ El número 4 indica, que en cada nivel habrá 4 valores.
- ⤴ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 5.
- ⤴ La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

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

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

Anexo 6: Procedimiento para determinar la Calidad de la Variable:

CALIDAD DE LA SENTENCIAS. Se realiza por etapas

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

Cuadro de resultados de la Sentencia de Primera Instancia

Cuadro 1 – Parte Expositiva

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA												
Parte Expositiva de la Primera Sentencia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la Introducción y de la Postura de las Partes					Calidad de la Parte Expositiva de la Sentencia de Primera Instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	(0-2)	(3-4)	(5-6)	(7-8)	(9-10)
Introducción	<p>EXPEDIENTE: 00532-2019-0-0201-JR- LA-01</p> <p>MATERIA: DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS.</p> <p>JUEZ: T.Q.Y.O</p> <p>ESPECIALISTA: E.E.L.Y</p> <p>EMPLAZADO: P.M.P.</p> <p>DEMANDADO: M.P.</p> <p>DEMANDANTE: R.O.H.R.</p> <p>SENTENCIA</p> <p>RESOLUCIÓN N° 05</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, señala el N° de expediente, el N° de resolución, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, etc. Si cumple.</p> <p>2. “Evidencia el asunto: El planteamiento de las pretensiones ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? Si cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al investigado, al agraviado, al M. P., actor civil; éste último en los casos que</p>										

	<p>Huaraz, uno de julio del año dos mil diecinueve.</p> <p>VISTA, la presente causa laboral, signada con el numero 00532-2019-0-0201-JR- LA-01 seguido por H.R.R.O. contra el M.P.- D.F.A sobre desnaturalización de contrato, reconocimiento de contrato laboral bajo el régimen de la actividad privada, declaración de despido encauzado, reposición, costos del proceso, tramitado en la vía del Proceso Ordinario “Laboral”.</p>	<p>hubiera en el proceso Si cumple</p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: el contenido explícito que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple”</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede, ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Si cumple</p>					X						10
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Postura de las partes</p>	<p>I. PARTE EXPOSITIVA</p> <ul style="list-style-type: none"> • De la demanda: Aparece de autos que de fojas 168 179, subsanada mediante escrito de 185 a 190, en la que el demandante indica ingresó a laborar al M. P. en el mes de mayo del 2016, laborando doce horas diarias como personal de seguridad, hasta que fue despedido de manera encausada, señala que sus labores la realizaba bajo el control del administrador del M. P. de Huaraz, señala que realizaba su labor de manera subordinada y remunerada; agrega que fue despedido el 28 de marzo del 2019, entre otros argumentos. Mediante Resolución N° 02 de fecha 08 de mayo del 2019, se admite la demanda, se corre traslado de la demanda a la parte demandada con citación a su procurador y se fija fecha para la audiencia de conciliación. • De la Audiencia de Conciliación: Citadas las partes a audiencia de conciliación conforme obra de la grabación 	<p>1. Es explícita y evidencia congruencia con la pretensión del M. P. Si cumple.</p> <p>2. Es explícita y evidencia congruencia con la pretensión del Actor Civil. Si cumple.</p> <p>3. Es explícita y evidencia congruencia</p>											

<p>de audio y video y del Acta de Registro de Audiencia de Conciliación de fojas 247 a 252, no se arribó a conciliación. se tiene por contestada la demandada por todos los accionantes, por ofrecidos los medios probatorios y por formulada la denuncia civil. Se dispuso el juzgamiento anticipado, se sustentó, absolvió y resolvió la denuncia civil, y se formularon los alegatos finales.</p> <p>• De la contestación de la demanda: Obra de fojas 233 a 246, en la que la demandada indica que la demanda es jurídicamente imposible, pues el servicio que brinda el demandante es de un servicio de carácter complementario y la pretensión del demandante constituiría un imposible jurídico de ejecutar pues no forma parte de su funcionamiento. El demandante fue proveedor de servicios mediante contrato administrativo y no contrato de locación de servicios, le M.P. para abastecerse de los servicios de vigilancia y seguridad en el distrito fiscal de Ancash viene contratando de manera continua a través de la normatividad que rige la Ley de Contrataciones del Estado, siendo una excepción la contratación del accionante; señala que no existió subordinación; agrega que el demandante no ha acreditado su acceso a la entidad a través de concurso público a una plaza presupuestada y vacante, en tal sentido siendo carga del demandante, este no ha cumplido con acreditar ninguno de los requisitos antes aludidos por el que correspondería declarar improcedente y ordenar el</p>	<p>con los fundamentos fácticos por las partes. Si cumple.</p> <p>4. Es explícita en los aspectos específicos respecto de los cuales se va a resolver. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco le lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Si cumple.</p>					X						10
---	---	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	----

LECTURA: El primer 1º cuadro, revela que la calidad de la Parte Expositiva de la Sentencia de Primera Instancia dio como resultado el que sea calificado con el rango de **Muy Alta**; el cual muestra dos aspectos evaluados, mismos que tienen diferente calificación.

Después de haber evaluado la calidad de la **Introducción** de la Sentencia de Primera Instancia, esta se llegó a calificar con el rango de **Muy Alta**, ello debido a que la introducción cumple con los 5 parámetros establecidos a fin de poder determinar su calidad.

De igual forma se evaluó la calidad de la **Postura de las Partes** en la Sentencia de Primera Instancia, dando como resultado que fue calificada con el rango de **Muy Alta**, ya que esto cumple con los 5 parámetros establecidos para determinar su calidad.

De los dos aspectos evaluados tanto de la Introducción y de la Postura de las Partes se llega a determinar la calidad de la **Parte Expositiva** de la Sentencia de Primera instancia, la cual llegó a dar como resultado que éste sea calificado con el valor de 10, disponiendo así que este se establezca en el rango de **Muy Alta**.

Cuadro 2 – Parte Considerativa

Parte Considerativa de la Primera Sentencia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la Motivación de los Hechos y del Derecho					Calidad de la Parte Considerativa de la Sentencia de la Primera Instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	(0-2)	(3-4)	(5-6)	(7-8)	(9-10)
Motivación del derecho	<p>II. “PARTE CONSIDERATIVA”: “PRIMERO.- El artículo 1° de la Constitución Política del Perú señala” “La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”; “por su parte el Principio de Igualdad consagrado en el inciso 2 del artículo 2° del mismo cuerpo normativo, y a la vista del Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente N° 0271-2003-AA/TC sostiene que”: “La igualdad es un principio de derecho que instala a las personas situadas en idéntica condición, en un plano de equivalencia (...), de modo tal que no se establezcan excepciones o privilegios que excluyan a una persona de los derechos que se conceden a otra, en paridad sincrónica o por concurrencia de razones y que además el derecho a la igualdad supone tratar igual a los que son iguales y desigual a los que son desiguales; constituyéndose así como la exteriorización de la garantía a los Derechos Humanos”; asimismo, el artículo III del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley N° 29497, sostiene que: “En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto deben procurar alcanzar la igualdad real de las partes”.</p> <p>“SEGUNDO. - INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN NORMATIVA” “El artículo 138 de la Constitución Política del Estado establece que” “La potestad de administrar justicia emana del pueblo y se ejerce por el Poder Judicial a través de sus órganos jerárquicos con arreglo a la Constitución y a las leyes. En todo proceso, de existir</p>	<p>1. “El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas Si cumple”.</p> <p>2. “No se extralimita en el</p>										

	<p>incompatibilidad entre una norma constitucional y una norma legal, los jueces prefieren la primera. Igualmente, prefieren la norma legal sobre toda otra norma de rango inferior. De conformidad con lo expresamente establecido por el artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, respecto a la interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral, se señala que: “Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley. Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República”; “corresponde en dicho contexto normativo resolver la presente litis, considerando a la Constitución – conforme lo señala el autor Wilfredo Sanguinetti Raymond1 – como”: “(...) algo más que un catálogo más o menos amplio o restringido de derechos. En realidad, dichos derechos no son otra cosa que la expresión jurídica de aquellos principios y valores éticos y políticos que el constituyente ha considerado que deben conformar las bases del sistema jurídico y, por lo tanto, de la convivencia social”.</p> <p>“TERCERO. - FINALIDAD DEL PROCESO”</p> <p>“Se debe de tener en cuenta que la finalidad del proceso judicial es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre ambos con relevancia jurídica, acorde a lo previsto en el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil, aplicado supletoriamente, dentro” “de un debido proceso como garantía constitucional. Asimismo, es preciso tener en cuenta que, conforme a la doctrina más reciente, el proceso es concebido como el instrumento o mecanismo de que se vale el Juzgador para la satisfacción de pretensiones, reclamaciones formalmente dirigidas por un miembro de la comunidad contra otro, ante el órgano público específicamente instituido para satisfacerlas”.</p> <p>“CUARTO. - DE LOS PRINCIPIOS PROCESALES”</p> <p>“El artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 29497, prescribe que el Proceso Laboral se inspira entre otros, en los Principios de Inmediación, Oralidad, Concentración, Celeridad, Economía Procesal y Veracidad, así, Luis Vinatea Recoba y Jorge Toyama Miyagusuku citando a Américo Plá Rodríguez, en su libro Análisis y Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo, refiriéndose a dichos conceptos ontológicos, exponen que” “El proceso laboral, al ser uno especial, que cuenta con una fisonomía propia que lo distingue de otros tipos de procesos, posee principios propios, los que pueden definirse como aquellas líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”4 . “Es así que el descrito artículo incluye al Principio de Veracidad, en virtud del cual el fondo prevalece sobre la forma que concuerda con el Artículo III del Título Preliminar de la citada ley procesal, el mismo que prescribe”: “ (...) los jueces (...), privilegian el fondo sobre la forma”; “pues la naturaleza de la Nueva Ley Procesal del Trabajo está enfocada a que el Juez alcance la verdad real, y sobre la base de ésta se emita un fallo final; por consiguiente, esto no es sino la manifestación de que el proceso laboral actual no es uno de naturaleza formalista como lo es el derecho civil o el derecho notarial; sino, es uno de naturaleza finalista, donde la fin del proceso es conseguir la verdad de los hechos invocados, oportunamente por las partes”.</p>	<p>pronunciamento de las pretensiones ejercitadas”. Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas al debate en la primera instancia. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa.</p>					X						10
--	---	---	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	----

	<p>“QUINTO.- Es virtud a ello, el Juez laboral cuenta con amplias facultades para inquirir en las afirmaciones expuestas por las partes; pero, no por la mera voluntad del juzgador de querer favorecer a una de ellas, sino por la naturaleza del Derecho de Trabajo el cual es TUTIVO y del Proceso Laboral el cual es FINALISTA como ya se ha expuesto, ello concordante con el PRINCIPIO DE SUPLENCIA DE QUEJA DEFICIENTE, que implica la FACULTAD QUE SE OTORGA AL JUEZ COMPETENTE” “PARA INTERPRETAR EN CONJUNTO LA DEMANDA Y LOS CONCEPTOS DE VIOLACIÓN; de modo tal, que a pesar que el demandante en su demanda no haya reclamado o planteado literalmente una cierta violación constitucional, sin importar que esa violación no se haya considerado en la litis del proceso, el juez al momento de sentenciar de plano y sin forma de sustanciación, podrá o deberá, según sea el caso, suplir ese defecto o deficiencia de la demanda, otorgando la PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL por una razón o por un hecho que nunca se conoció o mencionó en el proceso. Ello no quiere decir que el operador jurisdiccional trasgreda o infrinja el PRINCIPIO DE CONGRUENCIA PROCESAL, pues al tratarse de un proceso laboral que persigue la verdad material privilegiando el fondo sobre la forma se debe ordenar delimitadamente lo pretendido por la parte accionante cuando se trate de la vulneración a algún derecho constitucional; así lo ha” “considerado el Tribunal Constitucional en el noveno fundamento de la sentencia expedida en el Expediente N° 02148-2010- PA/TC – LORETO, de fecha 31 de enero de 2011”.</p> <p>“SEXTO: CARGA DE LA PRUEBA”</p> <p>“La prueba es un derecho de aportación que hacen las partes a fin de hacer valer sus pretensiones y conforme al numeral 23.1 del artículo 23° de la Ley 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo se establece que la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos y configura su pretensión, o a quien los contradice alegando hechos nuevos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la misma, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales. A su vez el Numeral 23.4, señala “De modo paralelo, cuando corresponda concierne al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: Literal a)”</p> <p>“El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad”; “en esa línea, los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez, respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones, conforme al artículo 188° del Código Procesal Civil, aplicable en forma supletoria al caso de autos. SEPTIMO.- DEL VALOR DE LA ORALIDAD Es pertinente resaltar el valor de la oralidad dentro de la dinámica que encierra el nuevo proceso laboral, puesto que la sola presencia física de determinados documentos en el expediente judicial no necesariamente importa su enjuiciamiento y valoración si es que no fueron oralizados y/o explicados por la parte que los ofrece o postula (interesado) durante el momento estelar del proceso, esto es, la audiencia de juzgamiento, ello a merced de la real y efectiva influencia de la oralidad en el proceso laboral (sentido fuerte de la oralidad), la misma que se pone de especial manifiesto en relación a la prueba”.</p> <p>“OCTAVO.- DEL JUZGAMIENTO ANTICIPADO En cuanto al juzgamiento anticipado, es necesario y pertinente remarcar que tal proceder procesal se justifica en la medida que es plenamente compatible” “con una debida aplicación de los principios de celeridad, concentración y economía procesal, en tanto la cuestión sometida a conocimiento jurisdiccional no amerita desarrollar toda una etapa de</p>	<p>Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: no excede en el uso de tecnicismo, lenguas extranjeras y otros.</p> <p>Si cumple.</p>											
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>actuación probatoria, básicamente por tres situaciones específicas: i) la parte demandada se encuentra en condición de rebeldía, por concurrir - su representante - a la audiencia de conciliación sin poderes suficientes para conciliar, simplemente por no concurrir o por no haber contestado la demanda, ni siquiera de manera extemporánea; en la oportunidad que corresponda de acuerdo al tipo de proceso del que se trate (ordinario o abreviado); ii) la parte demandada muestra una total orfandad probatoria en relación a las pretensiones reclamadas por su contraparte; y, iii) La cuestión debatida es sólo de derecho. a) En cuanto al primer aspecto, debe tenerse en cuenta que tanto el artículo 458 del Código Procesal Civil como el numeral 1 del artículo 43 – Ley número 29497 (en adelante NLPT) establecen que la falta de contestación de la demanda (dentro del plazo legal) constituye uno de los supuestos que origina la condición procesal de rebeldía, que en el caso del proceso laboral opera de manera automática, vale decir, sin que sea necesaria una declaración judicial que expresamente lo señale; la emplazada al no cumplir con contestar la demanda resulta claro que se encontraría inmersa en una causal de “rebeldía, la misma que a estar por lo previsto en el artículo 461 del Código Procesal Civil genera una presunción legal relativa sobre la verdad de los hechos expuestos en la demanda. Ahora, si bien la NLPT, en el articulado mencionado supra, prevé la posibilidad de que el rebelde se incorpore al proceso en el estado en que éste se encuentre, sin renovar actos procesales previos; sin embargo, ello sucedería únicamente en el caso en que el Juzgador decida continuar con el desarrollo de toda la Audiencia, sin optar por un juzgamiento anticipado o prematuro (caso proceso abreviado) o citar a una audiencia de juzgamiento (proceso ordinario); en los que se mantenga el efecto jurídico de la rebeldía; se pasará a efectuar a un juzgamiento anticipado debido a que el juzgador considere verosímiles los hechos anotados en el escrito de demanda.- b) En relación al segundo aspecto, de conformidad con el último párrafo del artículo 43 de la NLPT (la cuestión debatida siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno), ante una clara situación de orfandad probatoria mostrada por la demandada, es decir, si la demandada presenta su contestación sin algún medio de prueba en relación (pertinentes, conducentes idóneos) a las pretensiones reclamadas por su contraparte, sea en la audiencia de Conciliación (Proceso ordinario) o se verifique tal circunstancia en la Audiencia Única (Proceso abreviado); esto es, la demandada no efectúe ningún intento por ejercer real y eficazmente su derecho de defensa (lo cual se advierte también en el caso de la rebeldía), el cual —cabe remarcar— no se agota con la sola presencia física de la parte en la diligencia de Audiencia sino que importa su participación dinámica, la satisfacción de sus obligaciones probatorias y, por cierto, la observancia de la colaboración procesal. Entonces, es evidente que la realización de la etapa de actuación de medios probatorios, a todas luces, sería inoficiosa debido a que es la encargada de acreditar - como en el caso de autos - merced a la carga de la prueba del cumplimiento de los derechos reclamados por el trabajador (artículo 23.4 de la NLPT). Y finalmente en cuanto al tercer supuesto, de conformidad con el último párrafo del artículo 43 de la NLPT, haya habido o no contestación, la cuestión debatida es sólo de derecho, se refiere a la forma de aplicación de las normas jurídicas por parte de los jueces. EN EL CASO CONCRETO: Se dispuso el juzgamiento anticipado, tal como se verifica de la grabación de la audiencia de conciliación, a lo que, además, la suscrita se hallaba plenamente habilitada debido a las pretensiones demandadas, además</p>													
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>que todos los medios probatorios son documentales, los que no ameritaba toda una audiencia de juzgamiento”.</p> <p>“NOVENO.- En el presente caso” el demandante solicita la desnaturalización de contratos por terceros señalando que tuvo un contrato de trabajo y con base en ello solicita el reconocimiento de contrato laboral bajo el régimen de la actividad privada, reconocimiento de despido incausado y reposición; por su parte la demandada señala que se contrató al demandante bajo el ámbito de la ley de contrataciones del estado mediante ordenes de servicios, además que no existió vínculo laboral debido a que no hubo subordinación; en esa medida, para dar respuesta a la demanda se deberá verificar la concurrencia de los elementos del contrato de trabajo, pues es con base en el principio de primacía de la realidad con que se determinar la existencia o no de una relación laboral. DÉCIMO. - PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD, DE CONTINUIDAD, DE FACILITACIÓN PROBATORIA</p> <p>En ese panorama, corresponde determinar la existencia o no de la relación laboral entre el demandante y la entidad demandada; así tenemos, que existiendo controversia respecto a la presencia de la relación laboral durante el período en que las partes suscribieron contratos civiles, “es necesaria la aplicación del principio doctrinario de la primacía de la realidad el mismo que se entiende que en caso de discordancia entre lo que ocurre en los hechos y las formalidades o apariencias, debe darse preeminencia a los primeros, en razón de que en materia laboral lo que ocurre en la práctica es más importante que lo que las partes hayan pactado en los documentos. El Tribunal Constitucional en las sentencias emitidas en los expedientes N° 1022-2003-AC/TC, 1512-2003-AA/TC y 2607- 2003-AA/TC, expresa que el principio de Primacía de la Realidad, resulta determinante para llegar establecer la existencia de condiciones de subordinación, ya que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos entre las partes, debe otorgarse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. Además, para poder determinar la existencia del vínculo laboral se debe realizar un análisis acerca de la existencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo, esto es, aquellos presupuestos indispensables para la existencia de dicho contrato, sin ellos, éste no puede nacer a la vida jurídica, ni por tanto producir efectos jurídicos. Así, don Javier Neves Mujicas señala que el contrato de trabajo se configura cuando se presentan, conjuntamente, tres elementos esenciales: Prestación Personal, Remuneración y Subordinación. Aquello es recogido por nuestra legislación, así en el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR, prescribe que” “en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.” “Bajo ese contexto tenemos además como uno de los pilares básicos del Derecho del Trabajo el Principio de Continuidad que, a la luz de la doctrina es el establecido en términos de Américo Plá Rodríguez que sostiene”: “Para comprender este principio debemos partir de la base de que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, o sea, que la relación laboral no se agota mediante la realización instantánea de cierto acto, sino que dura en el tiempo. La relación laboral no es efímera, sino que presupone una vinculación que se prolonga”. “El demandante menciona haber sostenido una relación de naturaleza laboral, lo cual implica la aplicación del principio de facilitación probatoria contemplada en la Ley 29497, este principio</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>contempla una serie de reglas a ser observadas dentro del proceso laboral, destinadas a invertir la carga de la prueba, siendo una de ellas la presunción de laboralidad, en virtud de esta presunción, basta que el demandante acredite la prestación personal del servicio, para presumir que existía una relación de trabajo con el beneficiario del servicio, asumiéndose entonces, la "existencia de subordinación y remuneración, sin embargo, esta regla no debe ser aplicada a rajatabla tal como lo indicó la Corte Suprema en la Casación Laboral N° 14440-2013-Lima".</p> <p>"DÉCIMO PRIMERO. - DE LOS ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO EN EL CASO CONCRETO Que, con la finalidad de determinar si el presente caso obedece a un contrato de trabajo se debe tener en cuenta el cumplimiento de los elementos esenciales de un contrato de trabajo, para lo cual analizaremos cada uno de ellos en el periodo laborado por el actor en la entidad demandada considerando además "que la demanda no ha negado la prestación de servicios del" 11 de mayo del 2016 al 28 de marzo del 2019. • "En cuanto a la prestación personal del servicio, se tiene que esta no ha sido negada por la demandada, por lo que se puede concluir que sí existió prestación personal de servicios del demandante a favor de la demandada". • En cuanto a la subordinación se debe señalar que es un requisito primordial que determina si las labores efectuadas fueron de naturaleza laboral o civil. En ese sentido, se deben tener en cuenta las siguientes documentales": las copias de cuadernos de ocurrencias de fojas 45 a 125, en los que se verifica cumplimiento de jornada laboral, pues se consigna a los trabajadores entrantes y salientes; el oficio circular N° 036-2017, que obra a fojas 38, en el que la administración de la demandada se dirige al demandante y le indica que el turno de guardiania es de doce horas continuas y el monitoreo es imprescindible para determinar los días efectivamente laborados, además da instrucciones sobre los reportes de ingreso y cambio de turno, señala las conductas pasibles de amonestación y descuento, lo que confirma el poder dirección de la demandada sobre la forma de prestación del demandante; el oficio circular N° 36-2016, que obra a fojas 36, y oficio circular N° 057-2016, a fojas 37, en los que la administración de la entidad demandada se dirige al demandante indicándole que como agente de seguridad debe controlar y revisar bultos y paquetes cuando los servidores o terceros ingresen o se retiren de las instalaciones de la entidad demandada. "Cabe añadir que conforme al principio de facilitación probatoria, probada la prestación personal se presume la existencia de subordinación y remuneración, esto no significa que se libere a la demandante de probar la subordinación a que estuvo sometido sino que se genera, al demandado, la carga de probar la prestación autónoma de los servicios, en el presente caso, el demandado ha señalado que la prestación de servicios no estaba sujeta a subordinación, sin embargo no ha acreditado que el demandante prestaba servicios de manera autónoma y por cuenta propia, por lo que no desvirtúa la presunción de subordinación. Siendo ello así se determina que la subordinación técnica, jerárquica y legal, fluye de la naturaleza de la prestación realizada respecto a una actividad permanente. • Por último, se verifica igualmente la subordinación económica, que viene a ser a su vez, el elemento de la contraprestación abonada por la emplazada (remuneración); conforme se evidencia de los recibos por honorarios de fojas 02 a 35, que el demandante percibía una contraprestación por parte" "de la demandada por los servicios que ejecutaba a su favor. Por lo que estando a los hechos expuestos, invocando el principio de facilitación probatoria señalado</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>precedentemente, se puede arribar a la conclusión, luego de acreditada la prestación personal, que la demandante estaba bajo subordinación y percibía una remuneración, por lo que de lo actuado en la audiencia y la concurrencia de los elementos del contrato de trabajo se determina que la demanda encubrió la relación laboral bajo el marco de la ley de contrataciones del estado por lo que los contratos celebrados se han desnaturalizado y que Hernán Raúl Rodríguez Osorio ha prestado servicios de forma continua, bajo el régimen laboral de la actividad privada del 11 de mayo del 2016 al 28 de marzo del 2019".</p> <p>DECIMO SEGUNDO.- "DEL DESPIDO INCAUSADO Conforme se ha establecido en el literal g) del artículo 16° del Decreto Supremo N° 00397- TR, la relación laboral se extingue por el despido del trabajador, en los casos y en la forma permitida por ley, advirtiéndose que el artículo 22° del mismo cuerpo normativo establece que para el despido del trabajador es indispensable la existencia de una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada, la misma que puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador, siendo que la demostración de dicha causa corresponde al empleador. A su vez, el artículo 31 del mencionado Decreto Supremo señala que el empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulan, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad, debiendo en este caso observarse el principio de inmediatez. Además, para que se configure una falta grave deben concurrir cuatro elementos calificativos: objetividad, causalidad, oportunidad y proporcionalidad, por lo que la legitimidad de la imposición de la sanción podrá ser apreciada no sólo en base a la causa alegada y a los hechos invocados sino también al cumplimiento del procedimiento, a la existencia de una prueba y a la objetividad de la misma. En este mismo sentido, se hace necesario advertir lo señalado por el Tribunal Constitucional en cuanto a la adecuada protección contra el despido, protección que se encuentra contemplado en el artículo 27° de la Constitución, al establecer que no pasa por reconocer como única opción reparadora a la indemnización por despido arbitrario pues vulnera el contenido esencial del derecho al trabajo en su faceta de proscripción del despido injustificado, por lo que frente a un despido que lesiona derechos fundamentales, el trabajador tendrá derecho a optar por una tutela resarcitoria (cobro de una indemnización) o a una tutela restitutoria (reposición en el empleo); sin embargo, se precisó los tipos de despido que daban derecho a la readmisión en el centro de labores, siendo estos: el despido nulo, el despido fraudulento y el despido incausado. Respecto del despido incausado, éste se presenta cuando "Se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique", y si bien es cierto esta decisión fue adoptada en el marco de los procesos constitucionales de amparo "...no es válido" afirmar que la eficacia restitutoria -entiéndase la reposición. De la impugnación de un despido, sea ésta incausado o fraudulento, se restrinja únicamente a la jurisdicción constitucional, sino que es posible ordenarle en vía ordinaria laboral (...) ordenar la reposición en caso de un despido incausado o fraudulento en sede jurisdiccional ordinaria, no implica una reducción de las garantías procesales de las que gozan los justiciables en un proceso constitucional, como sería el amparo, sino que por el contrario, al ser un proceso lato o más largo, genera la posibilidad de que ambas partes estructuren un</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>andamiage probatorio y argumentativo que posibilite la mejor comprensión del conflicto en sí..."10 , por lo tanto, la reposición derivada "afirmar que la eficacia restitutoria -entiéndase la reposición. De la impugnación de un despido, sea ésta incausado o fraudulento, se restrinja únicamente a la jurisdicción constitucional, sino que es posible ordenarle en vía ordinaria laboral (...) ordenar la reposición en caso de un despido incausado o fraudulento en sede jurisdiccional ordinaria, no implica una reducción de las garantías procesales de las que gozan los justiciables en un proceso constitucional, como sería el amparo, sino que por el contrario, al ser un proceso lato o más largo, genera la posibilidad de que ambas partes estructuren un andamiage probatorio y argumentativo que posibilite la mejor comprensión del conflicto en sí..."10 , por lo tanto, la reposición derivada de un despido incausado (además del nulo y fraudulento) puede ser dispuesta por el juez laboral. En el presente caso, el demandante refiere que fue despedido sin causa alguna el día 28 de marzo del 2019, cuando la demandada no le permitió continuar trabajado; por su parte, la demandada señala que las funciones que el demandante cumplía han sido asumidas por otras personas a través de subcontratación; considerando que el demandante tenía en los hechos un contrato de trabajo a plazo indeterminado, se puede concluir que existió un despido incausado, pues no se puso en conocimiento del demandante sobre el hecho o hechos que motivaron su despido, que se haya derivado de la conducta o capacidad que justifique tal despido; por lo que es necesario analizar si corresponde ordenar la reposición del demandante".</p> <p>"DÉCIMO TERCERO.- DE LA REPOSICIÓN LABORAL El Tribunal Constitucional en cuanto a la adecuada protección contra el despido, que se encuentra contemplado en el artículo 27° de la Constitución, establece que no pasa por reconocer como única opción reparadora a la indemnización por despido arbitrario pues vulnera el contenido esencial del derecho al trabajo en su faceta de proscripción del despido injustificado, por lo que frente a un despido que lesiona derechos fundamentales, el trabajador tendrá derecho a optar por una tutela resarcitoria (cobro de una indemnización) o a una tutela restitutoria (reposición en el empleo)11; Además, se precisó los tipos de despido que daban derecho a la readmisión en el centro de labores, siendo éstos: el despido nulo, el despido fraudulento y el despido incausado". "DÉCIMO CUARTO. - DEL PRECEDENTE HUATUCO Y LA SENTENCIA RECAÍDA EN EL EXPEDIENTE N° 06681-2013-PA/TC.</p> <p>- De la Reposición y el Precedente Vinculante: De acuerdo con lo previsto en la Ley de Competitividad y Productividad Laboral (Art. 38), la comisión de un despido arbitrario genera el pago de una indemnización y, solo en determinados casos, se puede acceder a la reposición vía acción de nulidad de despido. Sin embargo, los derechos laborales no pueden ser vistos exclusivamente desde la perspectiva de la legislación laboral ordinaria, ya que en los últimos años, el derecho constitucional mediante los pronunciamientos del Tribunal Constitucional, ha ejercido una gran influencia en la protección constitucional del Derecho al Trabajo y, especialmente, en la protección contra el despido, reconociendo el derecho de los trabajadores a su reposición en el puesto de trabajo, luego de haber efectuado una interpretación del artículo 27 de la Constitución Política del Perú, al reconocer que la protección contra el despido arbitrario es un mandato constitucional al legislador que no puede interpretarse como un encargo abierto y que habilite al legislador a efectuar una regulación legal que llegue a vaciar de contenido el núcleo duro de este derecho constitucional (STC EXP. 1124-2001-AA/TC). Bajo este contexto y si bien el Tribunal</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Constitucional en el expediente 050572013-PA/TC12 caso Huatuco establece los fundamentos 18, 20, 21, 22 y 23 como precedente vinculante y donde el fundamento 18 señala: “Siguiendo los lineamientos de protección contra el despido arbitrario y del derecho al trabajo, previstos en los artículos 27 y 22 de la constitución, el Tribunal Constitucional estima que en los casos que se acredite la desnaturalización del contrato temporal o del contrato civil no podrá ordenarse la reposición a tiempo indeterminado, toda vez que esta modalidad del Decreto Legislativo 728, en el ámbito de la administración pública, exige la realización de un concurso público de méritos respecto de una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada. Esta regla se limita a los contratos que se realicen en el sector público y no resulta de aplicación en el régimen de contratación del decreto Legislativo 728 para el sector privado.” “Por lo tanto, sería de aplicación lo establecido en el precedente señalado, sin embargo, es necesario un análisis para la aplicación de este precedente al personal obrero. En lo relativo a la necesidad de concurso para ingresar a la carrera administrativa; debe señalarse que el régimen laboral de la entidad demandada es el de la actividad privada, es así que el personal que está sujeto al régimen laboral de la actividad privada se sujeta necesariamente a lo establecido por la LPCL, sin que esta norma establezca como requisito para la contratación del trabajador o para establecer la naturaleza de la contratación que deba acceder al cargo para el que es contratado mediante concurso de méritos; en efecto, el artículo 4 de dicha norma legal establece que” “...El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece...”, “lo que implica que mientras no se haya celebrado un contrato de trabajo sujeto a modalidad y conforme a los requisitos establecidos por los artículos 72 y 73 de la LPCL, estaremos ante un contrato de trabajo de duración indeterminado. El Tribunal Constitucional sostiene que el ingreso del personal con vínculo laboral indeterminado, en la Administración Pública, necesariamente ha de efectuarse a partir de criterios estrictamente meritocráticos y resaltando la importancia de la meritocracia para el ingreso a la administración pública, también establece que esta constituye un criterio objetivo fundamental en el ingreso y permanencia en la actividad estatal para la prestación de un servicio público. Sin embargo es criterio de esta juzgadora que en el caso de los obreros esta no es aplicable por cuanto dicho personal realiza funciones operativas a diferencia de los empleados que desarrollan labores administrativas, esto no significa que la empleadora para el caso de los obreros no pueda establecer como un elemento de evaluación para el acceso a un cargo en tanto al empleador le corresponde determinar si el trabajador a contratar o contratado reúne el perfil funcional requerido para desempeñar el cargo a asignarse o asignado. Ello si embargo no obsta con el hecho de que los obreros también se encuentran sujetos a lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1025 dispositivo que norma la capacitación y evaluación del personal al servicio del Estado por cuanto el objetivo es la mejora de la calidad de los servicios que recibe el ciudadano lo cual implica también los servicios (funciones operativas) que ellos desarrollan, pero que es diferente al acceso mediante concurso, que se establece para los servidores públicos sujetos al régimen de la actividad privada que desarrollan labores administrativas. - De la sentencia recaída en el Expediente N° 06681-2013-PA/TC14: En un reciente pronunciamiento, en el Expediente N° 06681-2013-PA/TC, el</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Tribunal constitucional señala “Así, sobre la base de lo dispuesto en la STC Exp. N.º 05057-2013-PA sobre la función pública, es claro para este órgano colegiado que no toda persona que se vincula a la función pública necesariamente está realizando carrera administrativa, y que solo a este último grupo de personas, los que vienen efectuando carrera administrativa, es correspondiente aplicar las reglas del “precedente Huatuco”, referidas al pedido de reposición” Además señala “es claro que el “precedente Huatuco” solo resulta de aplicación cuando se trata de pedidos de reincorporación en plazas que forman parte de la carrera administrativa, y no frente a otras modalidades de función pública. Esto es especialmente relevante, pues implica tener en cuenta que hay distintos regímenes legales que sí forman parte de la carrera pública (por ejemplo, y sin ánimo taxativo, los trabajadores sujetos al Decreto Legislativo N.º 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y a la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil), y otros que claramente no forman parte de ella (como es el caso, también sin ánimo exhaustivo, de los obreros municipales sujetos a la actividad privada, los trabajadores del régimen de la Contratación Administrativa de Servicios, los funcionarios de confianza o los trabajadores de las empresas del Estado)”. Es Así que el TC rechazó aplicar dicho criterio jurisprudencial al pedido de reposición de un obrero en la medida que este se encuentra sujeto al régimen laboral de la actividad privada. En tal sentido, el Colegiado ha precisado que lo que se buscó proteger con el precedente Huatuco es la carrera administrativa. Asimismo, ha reconocido que no toda persona que se vincula a la función pública necesariamente realiza carrera administrativa, y que solo a este último grupo, corresponde aplicar las reglas del precedente Huatuco. Por lo que en la citada sentencia donde resolvió el caso de un trabajador obrero que demandó a su entidad empleadora por haberlo despedido de manera arbitraria el TC manifestó que la reposición es solicitada por un trabajador obrero, sujeto a la actividad privada, por lo que no es posible aplicar el referido precedente. Consecuentemente verificada objetivamente la causa y analizados los medios probatorios aportados caso por caso se concluye que si es posible la reposición de un obrero. Asimismo, el TC, en el fundamento jurídico 13, ha explicado cuáles son los elementos o presupuestos fácticos para la aplicación de la regla jurisprudencial contenida en el precedente Huatuco, los que son: “(a) El caso debe referirse a la desnaturalización de un contrato, que puede tratarse de uno temporal (a.1) o de naturaleza civil (a.2), a través del cual supuestamente se encubrió una relación laboral de carácter permanente. [y] (b) Debe pedirse la reposición en una plaza que forma parte de la carrera administrativa (b.1), que, por ende, a aquella a la cual corresponde acceder a través de un concurso público de méritos (b.2), y que además se encuentre vacante (b.3) y presupuestada (b.4).” (énfasis en el original); por lo que pasaremos a analizar la concurrencia de los elementos (a) y (b) para verificar la aplicabilidad, o no, del precedente Huatuco, y en esa medida analizar la procedencia, o no, del pedido de reposición: - Respecto al elemento (a) este se configura, pues el presente caso se refiere a la desnaturalización de un verbal de forma temporal; respecto al elemento (b), se debe tener en cuenta que conforme a lo señalado por el TC, este elemento contiene cuatro componentes que deben ser copulativos, por lo que la ausencia de uno de ellos trae consigo la no configuración del elemento (b), siendo así, tenemos que en el presente caso el componente (b.1), carrera administrativa, no se configura pues, la reposición se solicita al puesto de vigilante o guardián, el mismo que no forma parte de la carrera administrativa, en el entendido</p>													
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>de que no es una labor administrativa con rasgos intelectuales sino una labor de vigilancia preponderantemente manual, es decir, son labores obreras, y esto ha sido corroborado por el representante del M.P. en la audiencia respectiva, siendo ello así no es necesario analizar los demás componentes del elemento (b); consecuentemente éste no se configura; finalmente, si bien se ha presentado el presupuesto fáctico (a) no sucede lo mismo con el presupuesto fáctico (b), por lo que conforme a lo señalado por el TC en este caso no es de aplicación la regla jurisprudencial establecida en el precedente Huatuco, en esa medida, si es posible la reposición del demandante al puesto de guardián o vigilante.</p> <p>“DÉCIMO QUINTO. - DE LA REPOSICIÓN DEL DEMANDANTE En el presente caso se ha determinado que el demandante ha sido despedido de manera incausada y verifica la procedencia de la reposición solicitada, consecuentemente, merece atender la reposición correspondiente. Siendo esto así, y en mérito a lo establecido por el Tribunal Constitucional corresponde atender al demandante con la reposición a su centro de labores, ejerciendo el cargo que venía ocupando o uno de similar jerarquía, con la última remuneración percibida por aquél. Cabe precisar que la reposición del demandante no constituye un imposible jurídico como alega la demandada en razón a que el cargo de guardián no está comprendido en los instrumentos de gestión de la entidad demandada, pues como la propia demandada señala es posible efectuar modificaciones a dichos documentos a efectos de incorporar el cargo del demandante”.</p> <p>DÉCIMO SEXTO.- DE LAS COSTAS Y COSTOS DEL PROCESO Si bien la demandada ha resultado vencida en el presente proceso, sin embargo, se debe tener en cuenta que el artículo 413 del Código Procesal Civil, ha previsto que se encuentran exentas de la condena en costas y costos los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, el M. P, los órganos constitucionales autónomos, los gobiernos regionales y locales; en este sentido, siendo que la demandada es un organismo público del Poder Ejecutivo, se debe concluir que se encuentra exenta del pago de costas. Para determinar los Costos Procesales, se debe indicar que dicho concepto se encuentra íntimamente relacionados con los Honorarios Profesionales, dado que ello se desprende de una lectura ponderada del artículo 411° del Código Procesal Civil, en cuanto prescribe que: “Son costos del proceso el honorario del Abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial”; de otro lado, si bien es cierto, la Séptima Disposición Complementaria de la Ley 29497 establece que en los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos, por lo que habiéndose verificado en el presente caso el proceso se ha desarrollado muy rápidamente no existiendo obstaculización de la parte demandada se le debe exonerar de los costos DÉCIMO SÉPTIMO.</p> <p>- Finalmente, la Jueza que suscribe hace mención, en la presente resolución sentencia, de un conjunto o una serie de resoluciones emitidas por la Corte Suprema de Justicia de la República y del Tribunal Constitucional, lo cual se realiza con el propósito que tales invocaciones jurisprudenciales traduzcan el cuidado, ponderación y tino de esta judicatura por administrar soluciones y respuestas a los conflictos jurídicos que conoce o que respondan a casos similares, lo cual va de la mano con el Principio de Predictibilidad de las resoluciones judiciales, el mismo que permite que los justiciables tengan una conciencia bastante certera de cuál será el resultado final que se obtendrá. Tal principio conocido también como el Principio de Seguridad Jurídica o Principio</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>de Certeza. De esa manera, la aplicación del Principio de Predictibilidad permite que la discrecionalidad de los Jueces, al resolver determinados asuntos, no se convierta en arbitrariedad; de tal modo que, cualquier Juez no podría tener dos o más pronunciamientos totalmente antagónicos frente a casos idénticos, en los cuales se presentan los mismos argumentos y se aplica igual normatividad. Lo antes manifestado traduce positivamente en beneficio de la sociedad, ya que permite la Seguridad Jurídica y la Paz Social</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

LECTURA: El segundo 2º cuadro, revela que la calidad de la Parte Considerativa de la Sentencia de Primera Instancia dio como resultado el que sea calificado con el rango de **Muy Alta**; el cual muestra dos aspectos evaluados, mismos que tienen la misma calificación.

De igual forma se evaluó la calidad de la Motivación del Derecho en la Sentencia de Primera Instancia, dando como resultado que fue calificada con el rango de **Muy Alta**, ello a causa de que este cumple con los 5 parámetros establecidos para determinar su calidad.

De los dos aspectos evaluados tanto de la Motivación de los Hechos y de la Motivación del Derecho, se llega a determinar la calidad de la **Parte Considerativa** de la Sentencia de Primera Instancia, misma que llegó a dar como resultado que ésta sea calificada con el valor de 10, disponiendo así que este se establezca en el rango de **Muy Alta**.

Cuadro 3 – Parte Resolutiva

	7. “ NOTIFÍQUESE a las partes con la presente sentencia conforme al ordenamiento jurídico Vigente”.	5. Evidencia claridad: no excede en el uso de tecnicismo, lenguas extranjeras y otros. Si cumple.										
Descripción de la decisión	5.- Se ORDENA la REPOSICIÓN LABORAL , del demandado a su centro de trabajo en el puesto que venía ocupando o de igual jerarquía, de conformidad a lo establecido en la presente sentencia. 6. “ CONSENTIDA O EJECUTORIADA que fuese la presente, ARCHIVASE , los actuados en el modo y forma de ley”. 7. “ NOTIFIQUESE a las partes con la presente sentencia conforme al ordenamiento jurídico vigente”.	1. El Pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple. 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena Si cumple. 3. El pronunciamiento evidencia a quien le corresponde cumplir con la pretensión planteada / el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple. 4.El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple. 5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Si cumple.										

X

LECTURA: El tercer 3° cuadro, revela que la calidad de la Parte Resolutiva de la Sentencia de Primera Instancia dio como resultado el que sea calificado con el rango de **Muy Alta**; el cual muestra dos aspectos evaluados, mismos que tienen la misma calificación

Después de haber evaluado la calidad de la **Aplicación del Principio de Congruencia** de la Sentencia de Primer Instancia, ésta se llegó a calificar con el rango de **Muy Alta**, ello debido a que **cumple con los 5** parámetros establecidos a fin de poder determinar su calidad.

De igual forma se evaluó la calidad de la **Descripción de la Decisión** en la Sentencia de Primera Instancia, dando como resultado que fue calificada con el rango de **Muy Alta**, ello a causa de que este **cumple con los 5** parámetros establecidos para determinar su calidad.

De los dos aspectos evaluados tanto de la Aplicación del Principio de Congruencia y de la Descripción de la Decisión, se llega a determinar la calidad de la **Parte Resolutiva** de la Sentencia de Primera Instancia, misma que llegó a dar como resultado que ésta sea calificada con el valor de 10, disponiendo así que este se establezca en el rango de **Muy Alta**.

	<p>régimen laboral de la actividad privada. 2. Se ORDENA la REPOSICIÓN LABORAL del demandante a su centro de trabajo en el puesto que venía ocupando o de igual jerarquía, de conformidad a lo establecido en la presente sentencia”; con lo demás que contiene.</p> <p>II. SÍNTESIS DE LA PRETENSIÓN IMPUGNATORIA</p> <p>El Procurador Público a cargo de la defensa jurídica del M. P. fundamenta su impugnación en lo siguiente:</p> <p>a) La sentencia apelada carece de una debida motivación, por cuanto toma la totalidad de los argumentos expuestos por el actor en su escrito de demanda, sin tomar en consideración sus fundamentos, ya que en ningún momento desvirtúa la postura alegada por la demandada; de otro lado, no aplica el precedente vinculante Huatuco, por lo que se incurre en una motivación aparente e inexistente, por cuanto no resuelve de manera alguna los serios cuestionamientos efectuados sobre la desnaturalización, siendo evidente que se ha omitido pronunciarse respecto a un aspecto fundamental de la controversia.</p> <p>b) El análisis realizado hace ver que el demandante no ha tenido un contrato con la demandada; sin embargo, en la contestación de la demanda se ha señalado que el accionante prestó sus servicios mediante un contrato administrativo - ordenes de servicios, en condición de proveedor; es decir, existía necesidad de servicio respecto a la vigilancia; por lo que, no es cierto que el accionante haya laborado mediante contratos verbales.</p> <p>c) Los referidos contratos administrativos – ordenes de servicios tienen una base legal consolidada en el Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado, estableciendo que se debe entender como prestación a la ejecución de la obra, es más, la estructura organizacional no contempla el servicio de guardianía o vigilancia, conforme el contenido del ROF.</p> <p>d) El servicio de vigilancia en el M. P. se brinda a través de empresas intermediadoras de servicio de vigilancia; sin embargo, por una situación excepcional se adquirió los servicios del demandante en condición de proveedor bajo la modalidad de contratos administrativos (ordenes de servicios) siendo el servicio de vigilancia de vital importancia para resguardar las actividades que desempeña el personal de la Fiscalía.</p> <p>e) No se ha aplicado el artículo 5 de la Ley Marco del Empleo Público, Ley número 28175, que señala que el acceso al empleo público se realiza mediante concurso</p>	<p>3. Evidencia la individualización de las partes: Se individualiza al investigado, al M. P. y al actor civil; “éste último en los casos que hubiera en el proceso Si cumple”.</p> <p>4. “Evidencia aspectos del proceso: El contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha legado el momento de sentenciar Si cumple”.</p> <p>5. “Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos Si cumple”.</p>											
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Página 3 de 19 público y abierto, siendo que en el presente caso el accionante no ha pasado por el citado concurso.</p> <p>f) No se han tomado en cuenta los diversos pronunciamientos de la Corte Suprema respecto a las reposiciones de los vigilantes, las mismas que son de observancia obligatoria conforme lo establece la Ley Orgánica del Poder Judicial en el artículo 22.</p> <p>g) La presunción de laboralidad al aplicarse a un caso como el de autos se convierte en una presunción relativa ya que no resulta entendible bajo ningún punto de vista que la estructura del Estado se encuentre a merced de una presunción que puede quebrantar la estructura misma del M.P.</p>											
Postura de las partes	<p>III. ANTECEDENTES</p> <p>3.1. Demanda: mediante escrito de fecha 25 de abril de 20191 , subsanado con escrito de fecha 06 de mayo de 20192 , H.R.R.O., “interpone demanda laboral contra el M.P., sobre desnaturalización de contrato” de terceros por un contrato laboral en el régimen del Decreto Legislativo número 728, la nulidad del despido incausado y la reposición a su centro laboral; señala que, ingresó a laborar al M. P. en el área de Seguridad como personal de seguridad desde el mes de mayo del 2016 hasta el 28 de marzo de 2019, labor que realizaba con la supervisión del Administrador del M.P. de Huaraz; refiere también que su última remuneración fue la suma de S/1,400.00 soles, habiendo sido despedido incausadamente, solicita se le reconozca sus derechos laborales, ya que venía vulnerándose estos de manera sistemática, realizando labores de 12 horas durante 02 años 10 meses los mismos que fueron de manera continua e ininterrumpida, laborando de lunes a domingo, sin descanso alguno, sin seguro, sin vacaciones ni bonificaciones.</p> <p>3.2. Contestación: mediante escrito de fecha</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación / la consulta. Si cumple.</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos / jurídicos que sustentan la impugnación / o de quien ejecuta la consulta. Si cumple.</p> <p>3. Evidencia las pretensiones de</p>										X

	<p>24 de junio de 20193 , el Procurador Público a cargo de la defensa del M.P. , absuelve el traslado de la demanda, negándola y contradiciéndola en todos sus extremos; señala que, el servicio que brinda el demandante es un servicio de carácter complementario, consistente en las labores de vigilancia, dicho servicio no constituye la actividad principal del M. P., razón por la cual las labores de seguridad no se encuentran previstas en las planillas de trabajadores, lo que se corrobora con la Resolución número 067-2009-MP-FN mediante la cual se aprobó el Reglamento de Organización y Funciones del M. P.; por lo que, amparar la pretensión del demandante constituiría un imposible jurídico. Refiere también que, el demandante fue proveedor de servicios mediante contratos administrativos (y no contrato de locación de servicios); además que, el M.P. para abastecerse de los servicios de vigilancia y seguridad contrata de manera continua con otras empresas, siendo una excepción la contratación del demandante, ya que inicialmente se contrató con la empresa Corporación Empresarial C&Z SAC; sin embargo, dicha convocatoria tenía duración únicamente mientras se llevaba a cabo por parte de la Gerencia Central de Logística de la sede central de Lima la nueva convocatoria derivada del proceso de selección del concurso público número 016-2015; empero dicha convocatoria quedó desierta y fue cancelada, además de diferentes sucesos que hicieron imposibles una contratación con otra empresa, motivo por el cual el M.P. para abastecerse de los servicios de vigilancia y</p>	<p>quien formula la impugnación / o de quien ejecuta la consulta. Si cumple.</p> <p>4. Evidencia las pretensiones de la parte contraria al impugnante / de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta / o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Si cumple.</p>										
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>seguridad viene contratando dentro del marco de la Ley de Contrataciones del Estado dicho servicio.</p> <p>3.3. Sentencia: finalmente se emitió la sentencia contenida en la resolución número 05 que declara fundada en parte la demanda, argumentado que:</p> <p>3.3.1. Con la finalidad de determinar si el presente caso obedece a un contrato de trabajo se debe tener en cuenta el cumplimiento de los elementos esenciales de un contrato de trabajo, teniéndose en cuenta “que la demandada no ha negado la prestación de servicios del” 11 de mayo del 2016 al 28 de marzo de 2019.</p> <p>3.3.2. Para la subordinación se debe tener en cuenta las copias de cuadernos de ocurrencias de fojas 45/125, el oficio circular número 036-2017 a fojas 38; el oficio número 057-2016 a fojas 37. Siendo ello así se determina la subordinación.</p> <p>3.3.3. La demandada encubrió una relación laboral bajo los alcances de la Ley de Contrataciones con el Estado por lo que los contratos se han desnaturalizado, habiendo prestado el demandante servicios de forma continua bajo el régimen laboral de la actividad privada desde el 11 de mayo del 2016 al 28 de marzo de 2019.</p> <p>3.3.4. Se acredita el despido incausado, por cuanto no se puso en conocimiento del demandante el hecho o hechos que motivaron su retiro de su centro de labores.</p> <p>3.3.5. El personal que está sujeto al régimen laboral de la actividad privada se sujeta</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>necesariamente a lo establecido por el Decreto Supremo número 728, sin que esta Página 5 de 19 norma establezca como requisito la contratación del trabajador o para establecer la naturaleza de la contratación que deba acceder al cargo para el que es contratado mediante concurso. Si bien el Tribunal Constitucional sostiene que el ingreso a la administración pública necesariamente ha de efectuarse a partir de criterios meritocráticos; sin embargo, para el caso de los obreros no es aplicable, por cuanto dicho personal realiza funciones operativas diferentes a los empleados que desarrollan labores administrativas; por lo que, es posible la reposición de un obrero, como en el presente caso.</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

LECTURA: El cuarto 4º cuadro, revela que la calidad de la Parte Expositiva de la Sentencia de Segunda Instancia dio como resultado el que sea calificado con el rango de **Muy Alta**; el cual muestra dos aspectos evaluados, mismos que tienen diferente calificación

Después de haber evaluado la calidad de la **Introducción** de la Sentencia de Segunda Instancia, esta se llegó a calificar con el rango de **Muy Alta**, ello debido a que cumple con los 5 parámetros establecidos a fin de poder determinar su calidad.

De igual forma se evaluó la calidad de la **Postura de las Partes** en la Sentencia de Segunda Instancia, dando como resultado que fue calificada con el rango de **Muy Alta**, ello a causa de que este cumple con los 5 parámetros establecidos para determinar su calidad.

	<p>propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente.” “para lo cual el Juez Superior debe resolver en función a los agravios, los errores de hecho y de derecho que sustentan la pretensión impugnatoria; el recurso de apelación busca garantizar que las personas que participan en un proceso judicial tengan la oportunidad de que lo resuelto por un órgano jurisdiccional sea revisado por un órgano superior de la misma naturaleza, siempre que se haya hecho uso de los medios impugnatorios pertinentes, formulados dentro del plazo legal”.</p> <p>Absolución de los agravios del recurso impugnatorio</p>	<p>de la sana crítica y las máximas costumbres</p> <p>Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos.</p> <p>Si cumple.</p>										
Motivación del derecho	<p>SEGUNDO: En relación al agravio contenido en el acápite a), esto es sobre la afectación del principio – derecho a la motivación de resoluciones judiciales</p> <p>2.1 Al respecto debe de tenerse en cuenta la STC 00728-2008-HC/TC, en la que el Tribunal Constitucional no sólo ha definido con claridad meridiana el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales, sino también ha delimitado los alcances del contenido constitucionalmente protegido del indicado derecho en los siguientes términos: "El derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso (...)" (F.J 6). "El derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales es una garantía del justiciable frente a la arbitrariedad judicial y garantiza que las resoluciones no se encuentren justificadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se derivan del caso. Sin embargo, no todo ni cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que las normas aplicadas a los hechos y pretensiones.</p> <p>Si cumple.</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar los derechos fundamentales.</p> <p>Si cumple.</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. Si cumple.</p>										

	<p>constituye automáticamente la violación del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales” (F.J 7).</p> <p>2.2 Asimismo, en la mencionada resolución, también se ha precisado que: “(...) el contenido constitucionalmente garantizado de este, derecho queda delimitado, entre otros, en los siguientes supuestos: a) Inexistencia de motivación o motivación aparente. Está fuera de toda duda que se viola el derecho a una decisión debidamente motivada cuando la motivación es inexistente o cuando la misma es solo aparente, en el sentido de que no da cuenta de las razones mínimas que sustentan la decisión o de que no responde a las alegaciones de las partes del proceso, o porque solo intenta dar un cumplimiento formal al mandato, amparándose en frases sin ningún sustento fáctico o jurídico. b) Falta de motivación interna del razonamiento. La falta de motivación interna del razonamiento (defectos internos de la motivación) se presenta en una doble dimensión; por un lado, cuando existe invalidez de una inferencia a partir de las premisas que establece previamente el Juez en su decisión; y, por otro lado, cuando existe incoherencia narrativa, que al postre se presenta como un discurso absolutamente confuso incapaz de transmitir, de modo coherente, las razones en las que se apoya la decisión. Se trata, en ambos casos, de identificar el ámbito constitucional de la debida motivación mediante el control de los argumentos utilizados en la decisión asumida por el Juez o Tribunal; sea desde la perspectiva de su Página 7 de 19 corrección lógica o desde su coherencia narrativa. c) Deficiencias en la motivación externa, justificación de las premisas. El control de la motivación también puede autorizar la actuación del juez constitucional cuando las premisas de las que parte el Juez no han sido confrontadas o analizadas respecto de su validez fáctica o jurídica (...); d) La motivación insuficiente. Se refiere, básicamente, al mínimo de motivación exigible atendiendo a las</p>	<p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Si cumple.</p>					X						
--	--	---	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--

<p>razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la decisión está debidamente motivada. Si bien, como ha establecido este Tribunal en reiterada jurisprudencia, no se trata de dar respuestas a cada una de las pretensiones planteadas, la insuficiencia, vista aquí en términos generales, sólo resultará relevante desde una perspectiva constitucional si es que la ausencia de argumentos o la "insuficiencia" de fundamentos resulta manifiesta a la luz de lo que en sustancia se está decidiendo. e) La motivación sustancialmente incongruente. El derecho a la debida motivación de las resoluciones obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengan planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviación que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa). Desde luego, no cualquier nivel en que se produzca tal incumplimiento genera de inmediato la posibilidad de su control. El incumplimiento total de la obligación, es decir, el dejar incontestadas las pretensiones, o el desviar la decisión del marco del debate judicial generando indefensión, constituye vulneración del derecho a la tutela judicial y también del derecho a la motivación de la sentencia (incongruencia omisiva). Y es que, partiendo de una concepción democratizadora del proceso como la que se expresa en nuestro texto fundamental (artículo 139, incisos 3 y 5), resulta un imperativo constitucional que los justiciables obtengan de los órganos judiciales una respuesta razonada, motivada y congruente de las pretensiones efectuadas; pues precisamente el principio de congruencia procesal exige que el juez, al momento de pronunciarse sobre una causa determinada, no altere o se exceda en las peticiones ante él formuladas; f) Motivaciones cualificadas.- Conforme lo ha destacado este Tribunal, resulta indispensable una especial justificación para el caso de decisiones de rechazo de la demanda, o cuando, como producto de la decisión jurisdiccional, se</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>afectan derechos fundamentales como el de la libertad. En estos casos, la motivación de sentencia opera como un doble mandato, referido tanto al propio derecho a la justificación de la decisión como también al derecho que está siendo objeto de restricción por parte del Juez o Tribunal (...)” (F.J.7).</p> <p>2.3 En el presente caso, el apelante señala que la sentencia carece de una debida motivación, por cuanto toma la totalidad de los argumentos expuestos por el actor en su escrito de demanda, sin tomar en consideración sus fundamentos, ya que en ningún momento desvirtúa la postura alegada por la demandada; sin embargo, lo expuesto por la parte apelante no se configura en ninguna de las causales de vicio de la motivación señalado en párrafo que nos antecede; por lo que, se infiere que el cuestionamiento más bien se refiere al asunto de fondo. Asimismo, también se afirma que se incurre en una motivación aparente e inexistente toda vez que no ha aplicado el precedente vinculante Huatuco, habiendo omitido de este modo, pronunciarse respecto a un aspecto fundamental de la controversia; al respecto, la motivación aparente se configura ante la inexistencia de argumentos o cuando estos resultan mínimos sin dar cuenta de las razones que conllevaron a tomar la decisión, o cuando el argumento no corresponde al debate procesal; sin embargo, en el presente caso si bien es cierto que la Sentencia de Primera Instancia ha inaplicado el precedente vinculante denominado Huatuco, que según el apelante si debiera aplicarse a la presente causa, también es verdad que del contenido del argumento décimo cuarto de la apelada se advierte que la Juzgadora expone los motivos que la conllevaron a apartarse del precedente mencionado; por lo que, no existe carencia de argumentos, resultando el análisis de aplicación de precedentes vinculantes un tema de fondo que es materia de argumentos sustanciales y no procesales.</p> <p>2.4 Es pertinente señalar si bien se exige la correcta</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>motivación de las resoluciones judiciales por involucrar los principios del debido proceso y tutela jurisdiccional efectiva -convirtiéndose por ello en una garantía para todos los justiciables- a fin de lograr fallos judiciales que no sean arbitrarios; sin embargo, el Tribunal Constitucional ha señalado que: “La Constitución no garantiza una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido esencial se respeta siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y, por sí misma, exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si esta es breve o concisa (...)” (STC N° 1230-2002-HC/TC, STC N° 02050-2005-HC/TC), siendo ello así, este Colegiado concluye que la resolución recurrida contiene una motivación adecuada y suficiente.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

LECTURA: El quinto 5° cuadro, revela que la calidad de la Parte Considerativa de la Sentencia de Segunda Instancia dio como resultado el que sea calificado con el rango de **Muy Alta**; el cual muestra dos aspectos evaluados, mismos que tienen la misma calificación

Después de haber evaluado la calidad de la **Motivación de los Hechos** de la Sentencia de Segunda Instancia, ésta se llegó a calificar con el rango de **Muy Alta**, ello debido a que **cumple con los 5** parámetros establecidos a fin de poder determinar su calidad

De igual forma se evaluó la calidad de la **Motivación del Derecho** en la Sentencia de Segunda Instancia, dando como resultado que fue calificada con el rango de **Muy Alta**, ello a causa de que este **cumple con los 5** parámetros establecidos para determinar su calidad

De los dos aspectos evaluados tanto de la Motivación de los Hechos y de la Motivación del Derecho, se llega a determinar la calidad de la **Parte Considerativa** de la Sentencia de Segunda Instancia, misma que llegó a dar como resultado que ésta sea calificada con el valor de 10, disponiendo así que éste se establezca en el rango de **Muy Alta**

	<p>encubrir una verdadera relación laboral, con el fin de determinar si el demandante tiene la condición de trabajador.</p> <p>3.2 En ese orden de ideas, la demandada afirma que los servicios del demandante fueron contratados mediante contratos administrativos – ordenes de servicios dentro del marco de la Ley de Contrataciones del Estado, Ley número 30225; advirtiéndose en primer lugar que los contratos administrativos– ordenes de servicios no configuran un tipo de contrato establecido por la indicada ley, ya que si bien es cierto esta norma faculta a las instituciones públicas a contratar con particulares para una obra o servicio en específico, no es menos cierto que dichos contratos no pueden ser denominados de ninguna manera contratos administrativos ya que ello inclusive podría acarrear confusiones, siendo lo correcto que en aplicación de la citada ley los contratos se perfeccionan mediante ordenes de servicio. Así tenemos que, el artículo 32, apartado 32.4 de la Ley de Contrataciones del Estado, señala: “El reglamento establece el procedimiento, plazos y requisitos para el perfeccionamiento del contrato, así como los casos en que el contrato puede perfeccionarse mediante una orden de compra o servicio, no debiendo necesariamente en estos casos incorporarse las cláusulas indicadas, sin perjuicio de su aplicación legal” (el subrayado es nuestro); asimismo, el Reglamento de la indicada ley aprobado mediante Decreto Supremo número 344- 2018-EF, artículo 137 señala que: “137.1. El contrato se perfecciona con la suscripción del documento que lo contiene, salvo en los contratos derivados de procedimientos de Subasta Inversa Electrónica y Adjudicación Simplificada para bienes y servicios en general, en los que el contrato se puede perfeccionar con la recepción de la orden de compra o de servicios, conforme a lo previsto en los documentos del procedimiento de selección, siempre que el monto del valor estimado no supere los Cien Mil con 00/100 Soles</p>	<p>precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia.</p> <p>Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa respectiva. Si cumple.</p> <p>5. Evidencian claridad, el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Si cumple.</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>(S/ 100 000,00). 137.2. En el caso de procedimientos de selección por relación de ítems, se puede perfeccionar el contrato con la suscripción del documento o con la recepción de una orden de compra o de servicios, cuando el monto del valor estimado del ítem se encuentre dentro del parámetro establecido en el numeral anterior. 137.3. Tratándose de Comparación de Precios, el contrato siempre se perfecciona mediante la recepción de la orden de compra o de servicios...” (El subrayado es nuestro); así también lo establecía el artículo 115, numerales 115.1, 115.2 y 115.3 del Decreto Supremo número 350-2015-EF; a partir de lo señalado, se puede afirmar que las órdenes de servicios no sólo perfeccionan un contrato, sino que este configura una relación contractual, que puede tratarse de un contrato de locación de servicios o un contrato verbal.</p> <p>3.3 Por otro lado se advierte también que el cuestionamiento del apelante se circunscribe a negar la existencia de la relación laboral; motivo por el cual, es preciso señalar que, “según el artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo número 003-97-TR”: “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley perfeccionamiento del contrato, así como los casos en que el contrato puede perfeccionarse mediante una orden de compra o servicio, no debiendo necesariamente en estos casos incorporarse las cláusulas indicadas, sin perjuicio de su aplicación legal” (el subrayado es nuestro); asimismo, el Reglamento de la indicada ley</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>aprobado mediante Decreto Supremo número 344- 2018-EF, artículo 137 señala que: “137.1. El contrato se perfecciona con la suscripción del documento que lo contiene, salvo en los contratos derivados de procedimientos de Subasta Inversa Electrónica y Adjudicación Simplificada para bienes y servicios en general, en los que el contrato se puede perfeccionar con la recepción de la orden de compra o de servicios, conforme a lo previsto en los documentos del procedimiento de selección, siempre que el monto del valor estimado no supere los Cien Mil con 00/100 Soles (S/ 100 000,00). 137.2. En el caso de procedimientos de selección por relación de ítems, se puede perfeccionar el contrato con la suscripción del documento o con la recepción de una orden de compra o de servicios, cuando el monto del valor estimado del ítem se encuentre dentro del parámetro establecido en el numeral anterior. 137.3. Tratándose de Comparación de Precios, el contrato siempre se perfecciona mediante la recepción de la orden de compra o de servicios...” (El subrayado es nuestro); así también lo establecía el artículo 115, numerales 115.1, 115.2 y 115.3 del Decreto Supremo número 350-2015-EF; a partir de lo señalado, se puede afirmar que las órdenes de servicios no sólo perfeccionan un contrato, sino que este configura una relación contractual, que puede tratarse de un contrato de locación de servicios o un contrato verbal.</p> <p>3.3 Por otro lado se advierte también que el cuestionamiento del apelante se circunscribe a negar la existencia de la relación laboral; motivo por el cual, es preciso señalar que, “según el artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo número 003-97-TR”: “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece. También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna". "Al respecto, el contrato de trabajo presupone el establecimiento de una relación permanente entre el empleador y el trabajador, en virtud del cual éste se obliga a prestar servicios de manera continua y permanente en beneficio de aquel, cumpliendo un horario de trabajo. Asimismo, el contrato de trabajo da origen a un vínculo laboral, el cual genera y regula un conjunto de derechos y obligaciones entre las partes, así como las condiciones dentro de las cuales se desarrollará dicha relación. En este sentido, el dispositivo legal está planteado en términos de presunción de laboralidad, en una suerte de aplicación del principio de la realidad y que permite inferir los elementos esenciales del contrato de trabajo, que son: prestación personal (intuitu personae), remuneración y subordinación; es decir, permite establecer la verdadera naturaleza de una relación contractual, privilegiando lo que sucede en el campo de los hechos, sobre lo que puedan contener los documentos. Sobre este último elemento es importante manifestar que es el diferenciador y determinante para concluir que estamos frente a una relación laboral y no frente a una relación de carácter civil. Asimismo, debe tenerse presente el artículo del mismo cuerpo normativo que precisa": "Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador...". "La subordinación, es uno de los</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>elementos determinantes para la existencia de la relación laboral, implica que el prestador de servicios se encuentre bajo la dirección y subordinación del empleador; es decir, la existencia de un vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla; por tal razón, el empleador puede impartir instrucciones tanto de forma genérica mediante reglas válidas para toda o parte de la empresa, como de forma específica destinadas a un trabajador”.</p> <p>3.4 “En el presente caso no existe discrepancia respecto a los elementos de prestación personal - máxime si la propia entidad en sus argumentos de apelación ha reconocido que” el servicio de vigilancia es de vital importancia para resguardar las actividades que desempeña el personal de la Fiscalía; por lo que, la función del demandante resulta indispensable para la entidad demandada- y remuneración, ya que la demandada en su escrito de contestación y apelación ha señalado que contrató con el demandante a fin de que éste preste sus servicios de vigilante; siendo necesario determinar la existencia de subordinación, para luego poder establecer “la existencia o no de la relación laboral”.</p> <p>3.5 “La subordinación, puede ser corroborada de diversas formas, es decir, no sólo se corrobora mediante tarjetas de control de asistencia que configuren un horario de trabajo determinado, sino, además existen documentos y/u órdenes que no deben remitirse a una persona que no se encuentra vinculada laboralmente con su presunto empleador”, “en virtud misma de su independencia, los uniformes, fotocheck, celulares, entre otras herramientas, sirven como fuentes indiciarias de una relación de dependencia laboral, al igual que fotografías en eventos o durante el desarrollo de las labores de la institución empleadora, ya que el empleador no podrá desconocer de ninguna manera la presencia</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>del empleado en tales situaciones. Asimismo, una persona que ha sido contratada eventualmente, presta servicios temporales, sobre temas puntuales o específicos, por ejemplo, servicio de pintado de un edificio, servicio de asesoría para una fiscalización, entre otros, lo cual implica que jamás debe cubrir un puesto laboral permanente, teniendo relación directa este último motivo con la figura de la temporalidad; es decir, se trata de servicios de duración corta”.</p> <p>3.6 En el presente caso el demandante ha ofrecido como medios probatorios los siguientes documentos: partes diarios de diversas fechas que obran de fojas 46 a 125, donde el demandante deja constancia de todos los sucesos ocurridos durante su turno, haciendo entrega de dicho cuaderno al vigilante reemplazante; 03 fotografías, obrante de fojas 126 a 128, donde se aprecia en una de las fotografías, al demandante, conjuntamente con otro compañero cargando una camilla y en la otra foto, se le ve portando un chaleco con el logotipo y nombre de la citada institución; la carta circular número 0036-2017-MP/ADM-DF.ANCASH de fecha 11 de abril de 2017 obrante a fojas 38, mediante el cual la Administradora del Distrito Fiscal de Áncash exhorta a cumplir las siguientes recomendaciones: “el turno de guardianía es por 12 horas continuas, razón por la cual el monitoreo que se realiza en cada turno, día y noche es imprescindible para determinar los días efectivamente laborados; además de “comunicar los cambios de turnos (...)”; “documentos con los cuales se acredita la existencia de prestación personal y subordinación a favor de la entidad demandada”.</p> <p>3.7 En este orden de ideas, se encuentra probado que el demandante suscribió contratos verbales acreditados mediante “ordenes de servicios con la entidad demandada, los cuales se encuentran desnaturalizados al haberse demostrado en autos la existencia del elemento característico de una</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>relación laboral”, esto es, la subordinación; por cuanto, mediante un contrato civil aparentado se pretendió encubrir una verdadera relación laboral entre las partes, por ello en aplicación del principio de primacía de la realidad por el cual debe prevalecer la realidad de los hechos sobre las formas y apariencias; se concluye que si existió una relación laboral entre las partes en la que el accionante prestó servicios en condición de vigilante en forma ininterrumpida desde el 11 de mayo de 2016 hasta el 28 de marzo de 2019; siendo ello así, debe entenderse que durante este periodo el demandante estuvo sujeto al régimen laboral de la actividad privada y por lo tanto a un contrato indeterminado toda vez que el primer párrafo del artículo 4 del TULO del Decreto Legislativo número 728 señala: “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado...”. Sobre el despido incausado 3.8 La Declaración Universal de los Derechos Humanos, en el inciso 1 del artículo 23 señala que: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”; por su parte, el numeral 1 del artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales señala que: “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho”; asimismo, la Constitución Política del Perú en el artículo 27 otorga una adecuada protección contra el despido arbitrario. (El subrayado es nuestro) 3.9 En este orden de ideas el contenido esencial del derecho al trabajo implica dos aspectos: por un lado, el derecho a acceder a un puesto de trabajo, y, por otro lado, el derecho a no ser despedido sino</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>por causa justa. 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, precisando que la satisfacción de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa. Para Américo Pla Rodríguez, la extinción del contrato de trabajo necesariamente se da con: "...la exigencia de un "motivo justificado" como elemento legitimador del despido" ("Los principios del derecho del trabajo". Edic. Depalma. Buenos Aires, Argentina; 1978; pág. 172).</p> <p>3.10 EL Tribunal Constitucional en la STC del expediente número 976-2001-AA/TC caso Llanos Huasco, señaló que el despido incausado se produce cuando: "Se despide al trabajador ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique"; asimismo, estableció que la protección adecuada contra el despido arbitrario, reconocida en el artículo 27 de la Constitución, permitía un resarcimiento restitutorio y también resarcitorio, modificando en virtud de este criterio, el esquema de protección aplicado desde la entrada en vigencia del Decreto Legislativo número 728.</p> <p>3.11 En el presente caso, se ha determinado que el demandante desde el 11 de mayo de 2016 hasta el 28 de marzo de 2019, mantuvo una relación laboral con la demandada a plazo indeterminado y bajo los alcances del Decreto Legislativo número 728, habiendo sido despedido sin justificación alguna; por lo que, se ha incurrido en un despido incausado; y habiéndose estimado también la pretensión de reposición, extremo que además ha sido impugnado por la parte demandada, argumentando la inaplicación del precedente</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>vinculante del expediente número 05057-2013-AA/TC, resulta necesario analizar dicho aspecto. Sobre la reposición laboral y la aplicación del precedente vinculante contenido en el expediente número 05057-2013-PA/TC Junín</p> <p>3.12 El Tribunal Constitucional en la sentencia 05057-2013-PA/TC- JUNÍN de fecha 16 de abril de 2015 ha establecido como precedentes vinculantes de obligatorio cumplimiento, las reglas establecidas en los fundamentos 18, 20, 21, 22 y 23, siendo relevante para el presente caso citar los siguientes fundamentos: “. De lo expuesto se puede sostener que el ingreso del personal con vínculo laboral indeterminado, en la Administración Pública, necesariamente ha de efectuarse a partir de criterios estrictamente meritocráticos, a través de un concurso público y abierto... 18. Siguiendo los lineamientos de protección contra el despido arbitrario y del derecho al trabajo, previstos en los artículos 27° y 22° de la Constitución, el Tribunal Constitucional estima que en los casos que se acredite la desnaturalización del contrato temporal o del contrato civil no podrá ordenarse la reposición a tiempo indeterminado, toda vez que esta modalidad del Decreto Legislativo 728, en el ámbito de la Administración Pública, exige la realización de un concurso público de méritos respecto de una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada. Esta regla se limita a los contratos que se realicen en el sector público y no resulta de aplicación en el presente régimen de contratación del Decreto Legislativo 728 para el sector privado... 22. En el supuesto de que en un proceso de amparo el demandante no pueda ser reincorporado por no haber ingresado por concurso público de méritos a una plaza presupuestada, vacante de duración determinada, el juez reconducirá el proceso a la vía ordinaria laboral para que la parte demandante solicite la indemnización que corresponda, conforme a lo</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>previsto en el artículo 38° del TUO del Decreto Legislativo N° 728. Dicha vía proseguirá el trámite conforme a la ley procesal de la materia y no podrá ser rechazada por la causal de extemporaneidad. Una vez que el juez laboral competente se avoque al conocimiento del caso, deberá entenderse presentada y admitida la demanda laboral, y se otorgará al demandante un plazo razonable a efectos de que se adecúe su demanda conforme a las reglas previstas para la etapa postulatoria del proceso laboral. Transcurrido dicho plazo sin que el demandante realice la respectiva adecuación, procederá el archivo del proceso.</p> <p>23. Asimismo, las demandas presentadas luego de la publicación del precedente de autos y que no acrediten el presupuesto de haber ingresado por concurso público de méritos a la Administración Pública para una plaza presupuestada y vacante a plazo indeterminado, deberán ser declaradas improcedentes, sin que opere la reconducción mencionada en el párrafo anterior” (el subrayado es nuestro).</p> <p>3.13 En este orden de ideas, se debe indicar que, los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional, como el citado en el párrafo anterior, tienen los efectos de una Ley, es decir, se trata de una regla que el Tribunal dicta a partir de un Página 15 de 19 caso en concreto, y que debe ser aplicada por todos los Poderes Públicos, es más cualquier ciudadano puede invocarla ante cualquier autoridad o funcionario sin tener que recurrir previamente a los tribunales, puesto que las sentencias del Tribunal Constitucional, en cualquier proceso, tienen efectos vinculantes frente a todos los poderes públicos y también frente a particulares.</p> <p>3.14 La Corte Suprema en la Casación Laboral número 11169-2014- La Libertad de fecha 29 de octubre de 2015, respecto al acceso a la función pública ha señalado que: “el acceso a la función</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>pública de los trabajadores sujetos a cualquier régimen laboral y bajo cualquier modalidad debe realizarse mediante concurso público y abierto, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades cuya inobservancia constituye una infracción a las normas de orden público que impide la existencia de una relación válida y determina la nulidad de pleno derecho del acto administrativo que lo contravenga, y que acarrea responsabilidades administrativas, civiles o penales a quien lo promueve, ordena o permita”; de esta manera quedan claros los parámetros respecto al ingreso de un trabajador a la Administración Pública.</p> <p>3.15 En el presente caso, la demandada es el M.P., que a su vez es una entidad que pertenece a la Administración Pública, y según el artículo I del Título Preliminar de la Ley número 27444 que señala: “La presente Ley será de aplicación para todas las entidades de la Administración Pública. Para los fines de la presente Ley, se entenderá por “entidad” o “entidades” de la Administración Pública:</p> <p>1. El Poder Ejecutivo, incluyendo Ministerios y Organismos Públicos”; por lo que, se encuentra dentro de los alcances del precedente vinculante contenido en el expediente número 05057-2013-PA/TC. Siendo ello así, no es tema de controversia, el régimen laboral del demandante, por cuanto, se ha establecido que es el Decreto Legislativo número 728 habiéndose configurado inclusive la desnaturalización de contratos; sin embargo, al ser materia de debate si al demandante le corresponde o no su reposición, es necesario señalar que éste no ha acreditado su ingreso al M.P. a través de un concurso de méritos, en una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada, requisito que es imprescindible, según el precedente vinculante antes citado.</p> <p>3.16 Asimismo, la Ley Marco del Empleo Público en el artículo 5 ha</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>establecido la misma exigencia para el acceso al empleo público, pues señala que: “El acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades”; en este sentido, el precedente vinculante además de su naturaleza obligatoria conferida por el Código Procesal Constitucional –artículo VII del Título Preliminar- también tiene concordancia con una ley especial aplicable al presente caso, por lo que resulta forzosa la aplicación de la exigencia en ellas contenidas, debiendo declarar improcedente el extremo de la reposición solicitada por el demandante, conforme al apartado 23 del precedente vinculante referido.</p> <p>3.17 A mayor abundamiento la Corte Suprema en reiterados pronunciamientos⁷ también ha señalado que en aquellos procesos que versen sobre reposición de un trabajador sin vínculo laboral vigente con una entidad de la Administración Pública, se deberán resolver aplicando los criterios contenidos en el precedente constitucional contenido en el expediente número 5057-2013-PA/TC y las casaciones laborales números 11169-2014-La Libertad, 8347-2014-Del Santa y 4336-2015-Ica. 3.18 Sin perjuicio de lo expuesto precedentemente, se debe indicar que si bien la tutela restitutoria no puede ser amparada en el presente caso, es decir, la reposición del demandante no puede ser ordenada por cuanto no ingresó a laborar para el M.P. mediante concurso público de méritos; sin embargo, conforme los apartados 22 y 23 del precedente vinculante contenido en el expediente número 05057-2013-PA/TC, aún subsiste y puede ser efectiva la tutela resarcitoria (indemnización), toda vez que en el presente caso sí se ha determinado la existencia del vínculo laboral por un determinado periodo, acción que corresponde ser dilucidada en un proceso aparte si es que la parte demandante lo estima conveniente.</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>CUARTO: Sobre la responsabilidad administrativa:</p> <p>4.1 De otra parte habiéndose determinado que el demandante tuvo una relación laboral a plazo indeterminado con el M.P. desde el 05 de mayo de 2016 hasta el 28 de marzo de 2019, y por lo mismo operado la desnaturalización; es necesario indicar que, las disposiciones legales que regulan el régimen específico de los trabajadores públicos, así como el respeto a los derechos laborales, merecen ser escrupulosamente observados y cumplidos por todos los funcionarios de todas las entidades estatales, especialmente por aquellos quienes tienen bajo su cargo y responsabilidad la contratación del personal; por lo que, la inobservancia a dichas disposiciones legales acarreará sanciones administrativas, civiles y/o penales a que hubiere lugar, conforme así lo establece la Ley número 27444 en su artículo 243: “243.1 Las consecuencias civiles, administrativas o penales de la responsabilidad de las autoridades son independientes y se exigen de acuerdo a lo previsto en su respectiva legislación. 243.2 Los procedimientos para la exigencia de la responsabilidad penal o civil no afectan la potestad de las entidades para instruir y decidir sobre la responsabilidad administrativa, salvo disposición judicial expresa en contrario.</p> <p>4.2 Siendo ello así, las entidades estatales están en la obligación de procesar y sancionar a aquellos funcionarios y/o servidores que incumplan con las exigencias para el contrato del personal en el ámbito de la administración pública, ya que no sólo generan una incertidumbre en el aparato estatal, sino que además crean una expectativa laboral falsa a sus trabajadores quienes luego de un periodo determinado guardan el anhelo de un trabajo seguro e indefinido; sin embargo, no podrán ser repuestos a sus centros de labores, como en el presente caso; por lo que, a fin de determinar quiénes o quién fue el responsable de la contratación de Hernán Raúl Rodríguez Osorio,</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>cuyo contrato fue desnaturalizado en el presente proceso judicial, corresponde remitir copias de la presente resolución a la Oficina de Control Interno del M. P. a fin de que se lleve a cabo un procedimiento administrativo disciplinario del personal que incumplió las normas que regulan los requisitos para la contratación del personal en la Administración Pública, estableciéndose las sanciones pertinentes, conforme a lo dispuesto en los artículos 46 y 47 de la Ley número 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, incorporados por la Ley número 29622, que modifica y amplía las facultades en el proceso para sancionar en materia de responsabilidad administrativa funcional. Asimismo, una vez determinada la responsabilidad y la sanción, esta última debe ser consignada en el Registro de Sanciones de Destitución y Despido (RSDD), conforme así lo establece el artículo 50 de la Ley número 27785 ya citada.</p> <p>QUINTO: De otro lado es preciso anotar que en la parte resolutive de la sentencia impugnada se ha declarado indebidamente fundada en parte la demanda; pese a que se han amparado todas las pretensiones demandadas, debiendo inferirse que la sentencia ha declarado fundada la demanda.</p> <p>SEXTO: Finalmente, se advierte que en la sentencia impugnada no se ha establecido con precisión en la parte resolutive de la misma, el periodo de prestación personal que ha sido materia de desnaturalización, pese a que de los considerandos de la misma se advierte que la Aquo ha llegado a la conclusión que, el periodo laborado por el demandante es desde el 11 de mayo de 2016 hasta el 28 de marzo de 2019; por lo que, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 370° del Código Procesal Civil 8 se deberá integrar dicho extremo en la parte resolutive de la apelada. Además, como aparece de la demanda y la resolución admisorio de fojas ciento noventa y uno a ciento noventa y</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>6. DISPUSIERON remitir copias de la presente resolución a la Oficina de Control Interno del M. P. a fin de que evalúen el ejercicio de acciones legales contra quién o quiénes tuvieron responsabilidad en la contratación del demandante y una vez determinada dicha responsabilidad, consignar la sanción a imponerse en la Registro de Sanciones de Destitución y Despido (RSDD) conforme así lo establece el artículo 50 de la Ley N° 27785.</p> <p>7. INTEGRARON la misma sentencia con citación del Procurador Público a cargo de los asuntos judiciales del M. P. Notifíquese y devuélvase. Magistrado ponente S.P.T.L. SS. B. M. R. S. T. L. SPTL/vlao</p>	<p>evidencia mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso / o la exoneración si fuera el caso Si cumple".</p> <p>5. "Evidencia claridad: El contenido" del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismo, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Si cumple.</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

LECTURA: El sexto 6°, revela que la calidad de la Parte Resolutiva de la Sentencia de Segunda Instancia dio como resultado el que sea calificado con el rango de **Muy Alta**, el cual muestra dos aspectos evaluados, mismos que tienen una diferente calificación.

Después de haber evaluado la calidad de la **Aplicación del Principio de Congruencia de la Sentencia** de Segunda Instancia, ésta se llegó a calificar con el rango de **Muy Alta**, ello debido a que **cumple con los 5** parámetros establecidos a fin de poder determinar su calidad.

De igual forma se evaluó la calidad de la **Descripción de la Decisión** en la Sentencia de Segunda Instancia, dando como resultado que fue calificada con el rango de **Muy Alta**, ello a causa de que éste **cumple con los 5 parámetros** establecidos para determinar su calidad.

De los dos aspectos evaluados tanto de la Aplicación del Principio de Congruencia y de la Descripción de la Decisión, se llega a determinar la calidad de la **Parte Resolutiva** de la Sentencia de Segunda Instancia, misma que llegó a dar como resultado que ésta sea calificada con el valor de 10, disponiendo así que este se establezca en el rango de **Muy Alta**

Anexo 7: Declaración Jurada de Compromiso Ético y No Plagio

Mediante el presente documento denominado **DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO Y NO PLAGIO** el autor(a) del presente trabajo de investigación titulado: **CALIDAD DE LA SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO, EN EL EXPEDIENTE N° 00532-2019-0-0201-JR-LA-01; DISTRITO JUDICIAL DEL ANCASH – HUARAZ – 2024**: declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación. Asimismo, cumplo con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación dentro del cual se tiene como objeto de estudio las sentencias, se aplicó un diseño metodológico similar. También declaro que al examinar las sentencias tuve acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, estos datos se protegen para preservar su identidad y sus derechos constitucionales. El análisis de las sentencias tiene como sustento jurídico la norma del artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente, declaro que investigación es auténtica, y es el resultado de un trabajo personal, elaborado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual. Las fuentes usadas están en las citas y las referencias bibliográficas conforme orienta las normas APA. Para los fines que corresponda se suscribe y se estampa la huella digital la misma que se encuentra registrada en el DNI. Chimbote, junio del 2024.

The image shows a handwritten signature in black ink on the left and a blue ink fingerprint on the right. The signature is stylized and appears to read 'Lisbet Mayori'. The fingerprint is a clear, circular impression of a finger.

Jamanca Oropeza, Lisbet Mayori
DNI N°: 77052688