



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

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

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y
SEGUNDA INSTANCIA SOBRE
DESNATURALIZACION DE CONTRATOS Y NULIDAD
DE DESPIDO, EN EL EXPEDIENTE N° 0489-201388-
1801-JR-LA-04, DEL DISTRITO JUDICIAL CERCADO
DE LIMA – LIMA, 2019.**

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

**AUTOR
JENNIFER MARLENE BENDEZU ESPIRITU**

**ASESORA
Abog. ROSA MERCEDES CAMINO ABON**

LIMA – PERÚ

2019

JURADO EVALUADOR Y ASESOR DE TESIS

.....

Dr. DAVID SAUL PAULLETT HAUYON

Presidente

.....

Mgtr. MARCIAL ASPAJO GUERRA

Miembro

.....

Mgtr. EDGAR PIMENTEL MORENO

Miembro

.....

Abog. ROSA MERCEDES CAMINO ABON

Asesora

AGRADECIMIENTO

A Dios, por estar presente en mi vida y por haberme guiado en mi camino.

A mi Alma Mater y a mis maestros, por su tiempo compartido, gran apoyo y motivación que nos impulsa en el desarrollo de nuestra formación profesional.

Jennifer Marlene Bendezu Espiritu

DEDICATORIA

A mis padres:

A mis padres, Martin Bendezu V. y Marlene Espiritu R., a ellos por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor.

.

A mis hermanos:

Georgina y Dennis, por ser mi motivo de seguir adelante, a mi familia y amistades, por haberme apoyado en todo momento.

Jennifer Marlene Bendezu Espiritu

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general, determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Desnaturalización Laboral y la Existencia de un Contrato de Trabajo de Duración Indeterminada en el Régimen Laboral de la Actividad Privada, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 4089-2013-0-1801-JR-LA-04, Distrito Judicial de Cercado Lima – Lima, 2019. Es de tipo, cuantitativo, cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La recolección de datos se realizó, de un expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia, utilizando las técnicas de la observación, y el análisis de contenido, y una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fueron de rango alta, muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: mediana, muy alta y muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y alta respectivamente.

Palabras clave: Calidad, Desnaturalización de Contrato, Nulidad de Despido, motivación y sentencia.

ABSTRACT

The overall objective of the investigation was to determine the quality of the first and second instance judgments on the denaturalization of contracts, the nullity of dismissal, according to the pertinent normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in file N ° 0489-201388-1801-JR -LA-04 of the Judicial District of Cercado de Lima – Lima, 2019. It is of type, qualitative quantitative, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and transversal design. Data collection was done from a file selected by convenience sampling, using observation techniques, and content analysis, and a checklist, validated by expert judgment. The results revealed that the quality of the expositive, considerative and resolutive part, belonging to: the judgment of first instance were of rank: high, very high and very high; and of the second instance sentence: medium, very high and very high. It was concluded that the quality of first and second instance sentences was very high and high, respectively..

Keywords: quality, denaturalization of contract, nullity of dismissal, motivation and sentence.

CONTENIDO

Titulo de la Tesis.....	vi
Hoja de jurado.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
Contenido.....	vii
Indice de Cuadros	viii
I.INTRODUCCION.....	1
1.1. Antecedentes.....	4
II. REVISION DE LA LITERATURA	7
2.1. Antecedentes.....	7
2.2. Bases Teóricas	10
2.2.1. Desarrollo de instituciones jurídicas procesales relacionadas con las sentencias en estudio.	10
2.2.1.1. <i>La acción</i>	10
2.2.1.1.1. <i>Definición</i>	10
2.2.1.2. <i>La jurisdicción</i>	10
2.2.1.2.1. <i>Definición</i>	10
2.2.1.2.2. <i>Principios aplicables en el ejercicio de la Jurisdicción</i>	11
2.2.1.2.3. <i>Clases de jurisdicción</i>	13
2.2.1.2.4. <i>Elementos de la Jurisdicción</i>	14
2.2.1.3. <i>La competencia</i>	14
2.2.1.3.1. <i>Definición</i>	14
2.2.1.3.2 <i>Las características de la competencia</i>	15
2.2.1.3.3. <i>Tipos de competencia</i> :	17
2.2.1.4. <i>El proceso</i>	25
2.2.1.4.1. <i>Definición</i>	25
2.2.1.4.2. <i>Teorías del proceso</i>	¡Error! Marcador no definido.
2.2.1.4.3. <i>Clases de proceso</i>	25
2.2.1.4.4. <i>Función del proceso</i>	¡Error! Marcador no definido.

2.2.1.4.5. <i>El proceso como garantía constitucional.</i>	28
2.2.1.4.6. <i>El proceso ordinario laboral.</i>	29
2.2.1.5. <i>Los puntos controvertidos en el proceso civil.</i>	29
2.2.1.5.1. <i>Los puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio.</i>	30
2.2.1.6. <i>La prueba.</i>	30
2.2.1.6.1. <i>Definición.</i>	30
2.2.1.6.2. <i>Principios que regulan la prueba.</i>	31
2.2.1.6.3. <i>Objeto de la prueba.</i>	32
2.2.1.6.4. <i>Clases de medios probatorios.</i>	33
2.2.1.6.5. <i>Oportunidad en el ofrecimiento de los medios probatorios.</i>	333
2.2.1.6.6. <i>Las pruebas de oficio.</i>	343
2.2.1.7. <i>Principios Constitucionales relacionados al Proceso.</i>	353
2.2.1.7.1. <i>Cosa Juzgada.</i>	354
2.2.1.7.2 <i>La Cosa Juzgada en materia civil.</i>	364
2.2.1.8. <i>La pluralidad de instancia.</i>	374
2.2.1.8.1. <i>Definición.</i>	374
2.2.1.9. <i>El Derecho de defensa.</i>	384
2.2.1.10. <i>La Motivación escrita de las resoluciones judiciales.</i>	38
2.2.1.10.1. <i>Definición.</i>	38
2.2.1.11. <i>El deber constitucional de motivar.</i>	39
2.2.1.12. <i>El debido proceso formal.</i>	40
2.2.1.12.1. <i>Definición.</i>	40
2.2.1.12.2. <i>Formas del debido proceso.</i>	41
2.2.1.13. <i>El principio de congruencia procesal.</i>	41
2.2.1.13.1. <i>Definición.</i>	41
2.2.1.14. <i>La sentencia.</i>	42
2.2.1.14.1. <i>Definición.</i>	42
2.2.1.14.2. <i>Clasificación de las sentencias.</i>	45
2.2.1.14.3. <i>Motivacion de la sentencia.</i>	47
2.2.1.14.4. <i>Estructura de la sentencia.</i>	48
2.2.2. <i>Desarrollo de instituciones jurídicas sustantivas relacionados con las sentencias en estudio.</i>	495

2.2.2.1. <i>El Derecho del Trabajo.</i>	495
2.2.2.1.1. <i>Reseña histórica.</i>	495
2.2.2.1.2. <i>Definición.</i>	506
2.2.2.1.3. <i>Ubicación constitucional.</i>	506
2.2.2.1.4. <i>Contrato de Trabajo.</i>	539
2.2.2.1.5. <i>Concepto</i>	¡Error! Marcador no definido.9
2.2.2.1.6. <i>Elementos del Contrato de Trabajo.</i> ..	¡Error! Marcador no definido.9
2.2.2.1.7. <i>Formas de contratacion</i>	¡Error! Marcador no definido.9
2.2.2.1.8. <i>Contrato de trabajo a plazo indeterminado.</i>	¡Error! Marcador no definido.
2.2.2.1.9. <i>Contrato de trabajo sujeto a modalidad.</i>	¡Error! Marcador no definido.
2.2.2.1.12. <i>Causas de extincion</i>	¡Error! Marcador no definido.0
2.2.2.1.13. <i>Remuneraciones</i>	¡Error! Marcador no definido.0
2.2.2.1.13.1. <i>Aspectos conceptuales.</i>	50
2.2.2.1.13.2. <i>Caracteres.</i>	51
2.2.2.1.13.3. <i>Clasificación.</i>	51
2.2.2.1.13.4. <i>Remuneración mínima vital.</i>	52
2.2.2.1.14. <i>Estabilidad laboral.</i>	52
2.2.2.2. <i>Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo.</i>	584
2.2.2.2.1. <i>Introduccion.</i>	54
2.2.2.2.2. <i>Los principios de la Ley procesal del trabajo.</i>	595
2.2.2.2.3. <i>Principios procesales contemplados en la Ley N°29497.</i>	56
2.2.2.2.4. <i>Fines del Proceso Laboral.</i>	57
2.2.2.3. <i>Los Beneficios Sociales.</i>	61
2.2.2.3.1. <i>Definición.</i>	61
2.2.2.3.2. <i>Regulación de los Beneficios Sociales.</i>	62
2.2.2.3.3. <i>Indemnización por Despido.</i>	63
2.2.2.3.4. <i>Protección de los Beneficios Sociales.</i>	63
2.2.2.3.5. <i>Tipos de Beneficios Sociales.</i>	64
2.2.2.3.6. <i>El Despido.</i>	71
2.3. <i>Marco conceptual.</i>	85
2.4. <i>Hipótesis.</i>	98

III. METODOLOGÍA.....	88
3.1.Tipo y Nivel de Investigación.....	99
3.1.1. Tipo de investigación:.....	99
3.1.2. Nivel de investigación: exploratorio - descriptivo.....	100
3.2.Diseño de la investigación:	101
3.3.Unidad de análisis, objeto y variable de estudio.....	102
3.4.Técnicas e Instrumentos de investigación	105
3.5.Procedimiento de recolección, y plan de análisis de datos.	106
3.5.1. La primera etapa: abierta y exploratoria.	107
3.6. Matriz de consistencia lógica.	108
IV. RESULTADOS	109
4.1. Resultados.....	109
4.2. Análisis de los resultados.....	170
V. CONCLUSIONES.	177
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	182
ANEXO 01 Evidencia empírica del objeto de estudio: sentencias de primera y segunda instancia en el expediente N° 4089-2013-0-1801- JR-LA-04, Distrito Judicial de Cercado Lima – Lima, 2019	186
ANEXO 02 Definición y operacionalización de la variable e indicadores	209
ANEXO 03 Instrumento de recolección de datos.....	219
ANEXO 04 Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable.....	222
ANEXO 05 Declaración de compromiso ético.....	226

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
Resultados parciales de la sentencia de primera instancia	101
Cuadro 1. Calidad de la parte expositiva	106
Cuadro 2. Calidad de la parte considerativa	109
Cuadro 3. Calidad de la parte resolutive	120
Resultados parciales de la sentencia de segunda instancia	124
Cuadro 4. Calidad de la parte expositiva	124
Cuadro 5. Calidad de la parte considerativa	127
Cuadro 6. Calidad de la parte resolutive	140
Resultados consolidados de las sentencias en estudio	144
Cuadro 7. Calidad de la sentencia de 1ra Instancia	144
Cuadro 8. Calidad de la sentencia de 2da Instancia	147

I. INTRODUCCION

En la actualidad seguimos sin encontrar solución al problema que desde hace tiempos, ha sido objeto de críticas y de insatisfacción de la sociedad hacia la justicia, sobre el mal funcionamiento, las decisiones del sistema judicial y la desconfianza que genera en los litigantes, resulta ser un problema de carácter mundial, y debe ser tratado con el propósito de obtener propuestas de mejora (Gutiérrez Camacho, 2015).

En el contexto internacional:

El sistema judicial español es objeto de críticas por su población, esto se debe por la cantidad de jueces y poca inversión en pro de mejorar el sistema. Según informes elaborados por expertos analistas en la materia, se observa que no son eficientes en cuanto a la duración de sus procesos, en ese sentido es de notar que la justicia española es lenta, lo cual crea en los litigantes molestia por los excesivos casos, especialmente en lo civil y mercantil, que aún esperan se dicte sentencia. No solo España tiene estos problemas, pues en otros países también presentan una similitud en cuanto a la demora de casos judiciales por resolver (Guil Román, 2015).

La constitución española, ha desarrollado a largo de su historia cambios que sean homogéneos a sus principios y lo han implementado basado en la unanimidad del poder, ello convirtió a España en un sistema que está muy lejos de la democracia. Es así que por varias décadas no hubo un avance concreto en el ámbito judicial, ya que trae a colación antecedentes negativos referente a su organización estatal, si bien es cierto aún falta mucho para encontrar soluciones que ponga fin a las dificultades que presenta los tribunales (Xiol Rios, 2013).

Con respecto a esta problemática, hay muchos estudios y análisis por ejemplo Carlos G. Gregorio nos dice “Los Aspectos más mencionados en los diagnósticos de los sistemas de administración de justicia en América Latina han sido: Lentitud, Incertidumbre, la excesiva complejidad, inaccesibilidad y una relación muy alta de costo beneficio” (Gregorio, 2010); y es que gran parte de las sentencias tienen su raíz en la calidad de las sentencias, en las formas de la propia gestión y en el manejo de las cosas.

Así mismo la legitimidad de una sentencia judicial depende en gran medida de cómo se funda una sentencia, ya que la mejor fundamentación ayuda que las decisiones judiciales sean óptimas, según nos dice Minor Salas “Una sentencia eficaz es aquella que evita ser revocada y no necesariamente aquella que resuelve el conflicto de la mejor manera posible” (Salas, 2017), lo cual en muchas partes de nuestra región no se da.

El panorama que nos brinda Eduardo Gamarra acerca del poder judicial en Bolivia, en la cual nos muestra un panorama muy politizado en donde los periodos de nombramiento, selección y promoción de jueces han destinado a la judicatura de este país a manejar el clientelismo desde el ejecutivo.

Sin embargo hay iniciativas y esfuerzos por mejorar los sistemas judiciales latinoamericanos a través de creación de instancias o acuerdos entre los mismos sistemas como las 100 reglas de Brasilia por ejemplo que busca mejorar el acceso a la justicia de las personas, con respecto a esto el jurista Juan Martínez Moya nos dice: “Las reglas de Brasilia son un conjunto de 100 reglas reconocidas por los más importantes sistemas judiciales de Iberoamérica y en definitiva se configuran como estándares básicos para garantizar el acceso a la justicia de las personas en situación de vulnerabilidad” además agrega “ la finalidad de estas reglas no es otra que establecer bases de reflexión y unas líneas de actuación que tengan como destinatarios, en primer lugar a los poderes públicos y por otro lado a todos los servidores y operadores del sistema judicial” este es uno de los esfuerzos por los sistemas de justicia intenta mejorar la calidad de una sentencia, en principio mejorando el acceso de las personas a la justicia. (Martínez Moya, 2017).

En relación al Perú:

En el Perú; según Salas (2013) En suma el actual sistema implica una garantía relativa para calificar la calidad democrática de la administración de justicia en el Perú, la cual sin duda se orienta a una mejora sustancial; pero para ello, es indispensable repensar el actual modelo integral y formal las ideologías apropiadas para el cambio positivo sustancial. A fin de cuentas, no se puede esperar un proceso de transformación, si no se cree en él; la justicia pasa por un momento crítico por la negativa percepción ciudadana sobre la transparencia de las principales identidades que lo conforma pone en desconfianza la consecución de la seguridad jurídica y la justicia pronta que defiende.

La administración de justicia en el Perú requiere de un cambio para solucionar los problemas que tiene la corrupción y la mala aplicación del código penal y procesal penal que debería ser de manera acumulativa las penas; así recuperar el prestigio de los magistrados y de la institución que administra justicia estamos hablando del Poder Judicial, el Tribunal Constitucional, los mismos abogados; en este caso nos referimos especialmente al Poder Judicial que es un órgano autónomo que administra justicia para el Estado.

En el ámbito de la Administración de Justicia, el producto más relevante de esta actividad se evidencia en los procesos judiciales, que viene a ser la sentencia; al respecto, si bien todo justiciable puede afrontarlo formulando los medios impugnatorios pertinentes; sin embargo, esto no siempre satisface los intereses de los participantes del proceso; porque al concluir todo conflicto judicializado siempre existe un justiciable vencedor y otro perdedor, que se verifica en la sentencia que declara: fundada, infundada o improcedente la demanda, respectiva; o también, cuando la sentencia es condenatoria o absolutoria, según corresponda a la naturaleza de la Litis.

En el ámbito local:

En el ámbito local existen muchos indicios de que en muchas oportunidades las demandas judiciales, se llevan a cabo con la expectativa de solucionar una controversia, sin embargo muchas veces hay poco conocimiento de la causa y al final no se dan los resultados esperados para el demandado.

Actualmente el colegio de Abogados busca mejorar la calidad de la formación de los colegiados y a partir de ahí brindar mejores herramientas a los jueces para mejorar la administración de la justicia.

Por otra parte el OCMA viene sancionando a muchos jueces que se parcializan en beneficio propio o como terceros; los abogados litigantes deben de ser suspendido por los respectivos colegios de abogados por todo lo mencionado debemos de estar orientados de acuerdo a la buena administración de justicia desde todas las perspectivas o contextos es la finalidad de la presente investigación.

Acogiendo esta necesidad e inspirados en ésta problemática, en la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, existe una Línea de investigación científica denominada “Análisis de Sentencias de Procesos Culminados en los Distritos Judiciales del Perú, en Función de la Mejora Continua de la Calidad de las Decisiones Judiciales”, dentro de ésta perspectiva es motivo de estudio una sentencia específica y real emitida en casos concretos.

Por lo expuesto se seleccionó el Proceso Laboral sobre Desnaturalización laboral y la Existencia de un Contrato de Trabajo de Duración Indeterminada en el Régimen Laboral de la Actividad Privada, Desnaturalización de contratos y nulidad de despido, en el expediente N° 4089-2013-0-1801-JR-LA-04, Distrito Judicial de Cercado Lima – Lima, 2019, en el cual se identificó la Sentencia de primera instancia, que declaró Fundada la demanda, la misma que al ser Apelada, se elevaron los actuados al Superior lo que motivó la expedición de una sentencia de segunda instancia, en el cual se observa que la sentencia de primera instancia fue de justa razón, la misma que fue Confirmada la Sentencia.

En términos de plazos se trata de un proceso judicial que desde la fecha de formulación de la demanda que fue el 24 de Setiembre del 2013, a la fecha de expedición de la sentencia de segunda instancia, 25 de noviembre del 2014, transcurrió 01 años, 02 meses y 01 día.

Por estas razones, se formuló el siguiente problema de investigación, cuyo enunciado es como sigue:

1.1. Enunciado del problema

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Desnaturalización Laboral y la existencia de un Contrato de Trabajo de duración indeterminada en el régimen laboral de la Actividad Privada, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en Desnaturalización de contratos y nulidad de despido, en el expediente N° 4089-2013-0-1801-JR-LA-04, Distrito Judicial de Cercado Lima – Lima, 2019. Para resolver el problema se ha trazado un objetivo general

1.2. Objetivos de la investigación.

1.2.1. General.

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Desnaturalización Laboral y la Existencia de un Contrato de Trabajo de duración indeterminada en el régimen laboral de la Actividad Privada, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, expediente N° 4089-2013-0-1801-JR-LA-04, Distrito Judicial de Cercado Lima – Lima, 2019.

Para alcanzar el objetivo general se ha trazado objetivos específicos

1.2.2. Específicos

1.2.2.1. Respecto a la sentencia de primera instancia.

Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia en su parte expositiva, enfatizando la parte introductoria y la postura de la partes.

Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia en su parte considerativa, enfatizando la motivación de los hechos y del derecho.

Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia en su parte resolutive, enfatizando la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.

1.2.2.2. Respecto a la sentencia de segunda instancia.

Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia en su parte expositiva, enfatizando la introducción y la postura de las partes.

Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia en su parte considerativa, enfatizando la motivación de los hechos y del derecho.

Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia en su parte resolutive, enfatizando la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.

Justificación de la investigación

La presente investigación se da con el fin que los resultados sirvan para motivar a realizar un mejor análisis de las sentencias, para que los operadores de justicia (magistrados, abogados, estudiantes), emitan sus resoluciones en base a un orden, secuencia, valores, requisitos, aplicando parámetros correspondientes considerados en el marco normativo, doctrinario y jurisprudencial, contribuyendo a la transformación y mejora de la administración de justicia en nuestro país

Nuestra Constitución Política en su artículo 139° in.20, “establece el derecho que tiene toda persona el analizar y criticar resoluciones y sentencias judiciales con las respectivas limitaciones de ley”, siento esto un este estudio basado en un contexto sui generis.

Para finalizar este estudio se realiza como una propuesta de investigación, orientada a sensibilizar a los organismos jurisdiccionales responsables del desarrollo, conducción y evaluación de la administración de justicia, a través de sus resoluciones los resultados obtenidos se convertirán en la base para diseñar, realizar propuestas, mejorar la calidad de decisiones, resoluciones judiciales basándose en la correcta valoración de los hechos frente a la normatividad tal como debe ser, esto ayudara a mejorar las necesidades de la sociedad, solucionando sus conflictos, controversias en un tiempo adecuado y justo.

De los resultados obtenidos del presente trabajo de investigación, podrán ser tomados en cuenta o no por los magistrados, abogados, estudiantes de derecho, y por todo aquel que necesite una herramienta para que se puedan guiar y poder ser incorporados a sus conocimientos de tal manera que coadyuve en la solución de los problemas que se les pueda presentar en cualquier momento de su vida.

Por las razones antes mencionada es necesario humanizar a los jueces en un alto grado de importancia de sus decisiones en las resoluciones judiciales, refrendadas en la norma conforme se encuentra establecido, con alto nivel de preparación y capacitación profesional que los hace ser excelentes administradores de justicia, mostrando constantemente su imparcialidad ante las partes procesales en bienestar de la probación y del Estado.

II. REVISION DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

Reyes Hurtado (2014) nos dice en sus Estudios de Derecho Procesal Civil lo siguiente: “ Una buena decisión judicial no solo requiere de una valoración adecuada del material probatorio, sino que además para complementar este trabajo, valorativo se exige que ésta sea traducida correctamente en la parte argumentativa escrita de la sentencia” señalado además “ que la motivación debe de ser coherente con la valoración de la prueba , no se debe de sostener ni menos ni más de lo que arroja el trabajo probatorio, de lo contrario encontraremos supuestos de motivación con defecto” esto nos lleva a analizar que definitivamente debe de darse un buen analisis antes de poder dictar una senetencia, sobre todo muchas veces hoy en día los jueces no evaluan feacientemente los medios probatorios y muchas veces gracias a los vacios legales , las sentencias son mas dadas.

En ese sentido decir que la motivación debe de ser primero del análisis de los hechos y luego un análisis normativo, para que el juez pueda aplicar y administrar debidamente la justicia y tener un fallo sin vicios. El juez debe de exponer las razones por las cuales tomo esa decisión, que tiene que estar acorde con las pruebas y no utilizar el libre albedrio, ya que estaría faltando a un debido proceso de las partes.

Villanueva (s.f.), en México investigó: La aplicación del principio de congruencia de las pruebas en el juicio de extinción de dominio, y sus conclusiones fueron: El principio de congruencia de las pruebas consiste en que éstas tengan relación inmediata con los hechos controvertidos. El principio de congruencia de las pruebas tiene aplicación en el juicio federal de extinción de dominio. El juez de Distrito, al momento de admitir la demanda y las pruebas ofrecidas con ella, en el juicio de extinción de dominio, se encuentra imposibilitado materialmente para determinar cuáles son los hechos controvertidos, lo que lo vincula, a este respecto, a admitir todas las pruebas ofrecidas. El juez de Distrito, con el escrito de contestación de demanda, en el juicio de extinción de dominio, puede determinar qué hechos de la demanda se deben tener.

Franciskovic (s.f.), en Perú investigó: La sentencia arbitraria por falta de motivación en los hechos y el derecho, y sus conclusiones fueron: 1) La argumentación jurídica permite obtener decisiones correctas a través de la razón. Todos argumentan. En el proceso lo hacen todos los sujetos involucrados. Nos interesa sólo la argumentación que realiza el órgano jurisdiccional. 2) Entre los requisitos que debe reunir una decisión jurisdiccional, encontramos a la motivación, que constituye una exigencia Constitucional en la más importante para evitar la expedición de sentencias arbitrarias, y por ende consiste en una justificación racional, no arbitraria de la misma. 3) La motivación de una decisión jurisdiccional implica tanto una justificación o racionalización del elemento jurídico como del fáctico en la sentencia. 4) Mientras el elemento jurídico ha sido ampliamente estudiado por el Derecho, no lo ha sido tanto el elemento fáctico. En la justificación del elemento fáctico se hace referencia a la prueba judicial, a su debida valoración bajo ciertas reglas racionales, principios lógicos, máximas de experiencia, etc. que puedan eventualmente controlarse posteriormente.

5) Para justificar una decisión jurisdiccional intervienen muchos factores: valorativos, lingüísticos, éticos, empíricos. 6) Los fallos que a nuestro entender son arbitrarios son: aquellos errados en su juicio lógico, aquellos con motivación irracional del derecho, aquellos con motivación irracional de los hechos y aquellos incongruentes. Desde que hemos concebido el derecho como una ciencia racional, y por ende la motivación también lo es; no hemos considerado errores en la retórica como causal de arbitrariedad. 7) En la motivación irracional del derecho y de los hechos se ha basado este trabajo, en la adecuada motivación de los hechos se rescata la importancia de la prueba, y de una correcta valoración de la misma.

Por su parte según Rioja (2009), en Perú investigó: Relacionado al principio de congruencia procesal, dejando en claro una respuesta que el principio de congruencia procesal implica por un lado que el juez no puede ir más allá del petitorio ni fundar su decisión en hechos diversos de los que han sido alegados por las partes, y por otro lado la obligación de los magistrados es de pronunciarse respecto a todos los puntos controvertidos establecidos

en el proceso, a todas las alegaciones efectuadas por las partes en sus actos postulatorios o en sus medios impugnatorios.

El problema fundamental radica en los propios jueces a la hora de materializar los conocimientos acerca de la motivación en la propia sentencia, puesto que en ocasiones es por falta de disposición, por falta de preparación, desorganización, y por ser resistentes a los cambios que se imponen o exigen a la hora de motivar una sentencia judicial; aún falta preparación a los jueces en relación al tema; la motivación es un nuevo reto que se impone por necesidad histórica y de perfección del sistema de justicia, que se logra con dedicación y esfuerzo propio; si la finalidad de la sentencia no es más que el registro de la decisión judicial y los argumentos que la determinan, la cual debe ser accesible a cualquier nivel cultural, y esto se expresa solo a través de la correcta motivación de la resolución judicial, debemos tener presente que si no se hace de la manera adecuada sencillamente la sentencia no cumple su finalidad, que es precisamente para lo que se crea.

(Gonzales, 2006), de Chile. Investigó: *“La Fundamentación de las sentencias y la sana critica”*, afirma como conclusiones, que la sana critica en el ordenamiento jurídico Chileno, ha pasado de ser un sistema residual de valoración de la prueba a uno que se ha abierto paso en muchas e importantes materias, y, que seguramente pasar a ser la regla general cuando se apruebe en nuevo Código Procesal Civil. Asimismo, se añade que sus elementos esenciales son los principios de la lógica, las máximas de la experiencia, los conocimientos científicamente afianzados y la fundamentación de las decisiones. Y finaliza que la forma en que la sana critica se ha empleado por los tribunales no puede continuar ya que desgraciadamente muchos jueces amparados en este sistema no cumplen con su deber ineludible de fundamentar adecuadamente sus sentencias. Las consecuencias de esta partica socavan el sistema judicial mismo desde que, entre otros aspectos, no prestigia a los jueces, estos se ven más expuestos a la crítica interesada y fácil de la parte perdedora y, además, muchas veces produce la indefensión de las partes pues estas no sabrán como fundamentar sus recursos ante instancias superiores al no conocer los razonamientos del sentenciador.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Desarrollo de instituciones jurídicas procesales relacionadas con las sentencias en estudio.

2.2.1.1. La acción.

2.2.1.1.1. Definición.

La acción es el poder jurídico de naturaleza pública que va encaminado a obtener un pronunciamiento por parte del estado. Poder jurídico, derecho subjetivo, el derecho subjetivo implica la exigencia de una obligación a cargo de otro, en el caso del proceso, admitiríamos que el estado se vería obligado a satisfacer la pretensión del accionante, lo cual no es correcto. Hablamos de un poder jurídico porque no se exige una obligación sino simplemente se solicita pide tutela jurisdiccional. Define (Rioja, 2009).

Casarino (citado por Hinostroza, 2012) afirma que “la acción no es más que el derecho deducido en juicio, para los procesalistas en cambio, la acción es la facultad que tiene una persona para presentarse ante los tribunales de justicia, solicitando el reconocimiento o la declaración del derecho que cree tener” (p. 21).

La Acción procesal es el poder jurídico que tiene todo sujeto de derecho, consistente en la facultad de acudir ante los órganos de jurisdicción, exponiendo sus pretensiones y formulando la petición pertinente a su derecho vulnerado.

2.2.1.2. La jurisdicción.

2.2.1.2.1. Definición.

Jurisdicción es la facultad que tiene el Estado para administrar justicia por medio de los órganos judiciales instituidos al efecto, los cuales en función pública tienen por finalidad la realización o declaración del derecho mediante la actuación de la ley a casos concretos. Para que dicha función pueda ser adecuadamente cumplida, se reconoce que su ejercicio admite ser descompuesto en los siguientes elementos (o atribuciones concurrentes de los jueces). Define (Alvarado, 2015).

La Jurisdicción es expresión de la soberanía del Estado por eso se manifiesta en el poder absoluto de juzgar. Solo aquellas personas que están investidas de autoridad por parte del Estado pueden emitir decisiones las cuales una vez ejecutoriadas adquieren la

Calidad de cosa juzgada, estas decisiones se convierten en inmodificables y absolutas. Por su parte define (Ledesma, 2008).

Según el artículo 1º del Código Procesal Civil. Organos y alcances de la potestad jurisdiccional civil; La jurisdicción si bien es cierto ha sido definida de varias maneras, la más precisa es aquella que nos dice: jurisdicción es la capacidad que tiene el Estado para decidir en derecho, ya que la palabra jurisdicción proviene de las voces latinas jus y dicere, lo que significa decir en derecho, por ello corresponde al Estado designar a las personas que cumplan con esta misión, y así pueda administrar justicia.

Jurisdicción es la Potestad que tiene el Estado en su conjunto para solucionar conflictos de personas a través de formas requeridas por ley y por acto de juicio se determina el derecho de las partes, solucionando sus conflictos y controversias jurídicas, mediante las decisiones de un juez representante al estado.

2.2.1.2.2. Principios constitucionales aplicables a la función Jurisdicción.

- Principio de Unidad y exclusividad

Sostiene Custodio (2016), de acuerdo a este principio los jueces y magistrados que son parte del Poder Judicial tiene que dedicarse única y exclusivamente a la labor judicial, salvo, pueda llevar también cátedra universitaria, pero en horarios libres; es decir en horas no laborables al Poder Judicial. Añadimos a esto que sólo el Poder Judicial podrá ejercer la función jurisdiccional del Estado, no pudiendo ejercer ninguna función jurisdiccional independiente.

-Principio de Independencia jurisdiccional

Este principio supone un mandato para que en todos los poderes públicos, los particulares e, incluso, al interior del propio órgano, se garantice el respeto de la autonomía del Poder Judicial en el desarrollo de sus funciones, de modo que sus decisiones sean imparciales y más aún se logre mantener esa imagen de imparcialidad frente a la opinión pública. Esta autonomía debe ser entendida desde

una doble perspectiva: a) como garantía de la administración de justicia; b) como atributo del propio juez. Es en este último plano donde se sientan las bases para poder hablar de una real independencia institucional que garantice la correcta administración de justicia, pues supone que el juez se encuentre y se sienta sujeto únicamente al imperio de la ley y la Constitución antes que a cualquier fuerza o influencia política. (Sentencia del Tribunal Constitucional, 2004)

- Principio de la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional

Este principio se entiende en el poder que tiene toda persona ya sea natural o jurídica para exigir al estado sus derechos y de ser parte de un proceso y causar actividad jurisdiccional de las pretensiones planteadas. Es un derecho constitucional de naturaleza procesal que busca el acceso justiciable de los procesos garantizando la eficacia de estos. (Cárdenas Torres, 2013)

-Principio de publicidad en los procesos, salvo disposición contraria de la Ley.

El derecho a un juicio público plantea que en las audiencias judiciales participen no sólo las partes involucradas en el proceso, sino también el público en general.

Para tal efecto, se deben crear las condiciones para que el público pueda informarse anteladamente acerca del lugar, fecha y hora de la celebración de las audiencias judiciales. (Valcarcel Iaredo, 2008)

- Principio de motivación escrita de las resoluciones judiciales.

El derecho a la debida motivación de las resoluciones importa pues que los órganos judiciales expresen las razones o justificaciones objetivas que la llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, por lo demás, pueden y deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso. (Sentencia Tribunal Constitucional, 2014)

-Principio de la pluralidad de la Instancia.

La pluralidad de instancia permite que una resolución sea vista en una segunda y hasta en una tercera instancia. Es decir, existe la posibilidad de que un error, deficiencia o arbitrariedad contenida en una resolución expedida por un órgano jurisdiccional de instancia menor, pueda ser subsanado. (Valcarcel Iaredo, 2008)

-Principio de no dejar de administrar justicia por vacío o deficiencia de la Ley.

El juez está obligado a administrar justicia por ser función de él así haya vacíos o deficiencias tiene que aplicarla, claramente analizando. Existen vacíos en la ley y mucha más deficiencia en lo cual no son bien entendidos, el juez no puede abstenerse de resolver, está obligado a hacerlo pues él puede aplicar todos los medios procedimientos cuando haya agotado sin ninguna solución puede aplicar la analogía, usos y costumbres y por último los principios generales del derecho. (Apaza Mamani, 2007)

-Principio de no ser privado del derecho de defensa en ningún estado del Proceso.

El principio de no ser privado del derecho de defensa en ningún estado del proceso. Toda persona será informada inmediatamente y por escrito de la causa o las razones de su detención. Tiene derecho a comunicarse personalmente con un defensor de su elección y a ser asesorada por éste desde que es citada o detenida por cualquier autoridad. (Constitución política del Perú, Art. 139, inciso 14)

2.2.1.2.3. Características de la jurisdicción.

a) Pública: Toda vez que constituye una expresión de la soberanía del Estado, a quien corresponde satisfacer el interés de la sociedad en la composición del conflicto.

A ello se debe agregar que, su organización y funcionamiento, está regulado por las normas de derecho público.

b) Única: La función jurisdiccional que se desarrolla a lo largo del territorio nacional, es siempre la misma, independientemente del órgano jurisdiccional que la ejerce del tipo de proceso que se sustancie, ya sea esta civil, penal, laboral, etc.; toda vez que la fuente de donde proviene y la actividad que cumple es igual en todas las áreas.

c) Exclusiva: Esta característica tiene dos aspectos: una exclusividad interna, referida a que la actividad jurisdiccional solo la pueden ejercer aquellos órganos expresamente autorizados por la Constitución, y no así los particulares; y, por otro, una exclusividad externa, referida a que cada Estado la aplica con prescindencia y exclusión de los otros.

d) Indelegable: Mediante esta característica, se quiere expresar que el Juez predeterminado por la ley no puede excusarse o inhibirse de administrar justicia y delegar en otro el ejercicio de la función jurisdiccional. (cvperu.)

2.2.1.2.4. Elementos de la Jurisdicción.

Según la revista (E. apuntes) dice:

- Conocimiento notio.- es la facultad para conocer de las cuestiones litigiosas determinadas desde luego no pudiendo proceder de oficio, el juez solo actúa a requerimiento de parte.
- Llamamiento vocatio.- facultad de llamar a las partes a comparecer el proceso, dentro de un lapso determinado y de no hacerlo el juicio puede seguirse en su rebeldía, sin que su incomparecencia afecte la validez de resoluciones judiciales.
- Coercitividad coertio.- es la facultad para lograr el cumplimiento de las medidas ordenadas dentro del proceso, incluso empleando la fuerza, a efecto de hacer posible su desenvolvimiento; y que puede ser sobre las personas o las cosas.
- Declaración iudicium.- resume la actividad jurisdiccional, por que “es la facultad de declarar o aplicar la ley o el caso concreto mediante la sentencia, poniendo a término a la Litis con carácter definitivo”
- Ejecución executio.- es la facultad o impero para la ejecución de las sentencias, incluso mediante el auxilio de la fuerza pública.

2.2.1.3. La competencia.

2.2.1.3.1. Definición.

La competencia viene a ser la manera como se ejerce la función de administrar justicia. Es el poder que se le otorga a cada juez para conocer determinados conflictos por ende debe ser ejercida por el órgano al cual se le atribuye. La competencia se puede determinar en virtud de lo siguiente:

Competencia por razón de la materia: Aquí la competencia se determina por el contenido del litigio, la naturaleza de la pretensión y las disposiciones legales que la regulan.

Competencia por razón de la cuantía: La competencia se determina por el valor económico del petitorio que el recurrente ha expresado en la demanda.

Competencia por razón del territorio: La competencia se establece en virtud del espacio territorial asignado al juez para que ejerza jurisdicción.

Competencia por razón de turno: Aquí la competencia se encuentra determinada por cuestiones administrativas y en razón de la carga de las instancias judiciales.

Competencia por razón del grado: La competencia se establece en virtud de la jerarquía de los órganos jurisdiccionales. Define (Ledesma, 2008).

Según el Artículo 5 CPC. Competencia civil: Corresponde a los órganos jurisdiccionales civiles el conocimiento de todo aquello que no esté atribuido por la ley a otros órganos jurisdiccionales.

Competencia es la facultad que tiene el tribunal o juez para ejercer su función en un asunto determinado, es la medida de la jurisdicción asignada a un órgano del Poder judicial, a un determinado proceso, por ejemplo en materia civil, también competencia es todo aquello en que ha sido atribuido, un juez, en su jurisdicción.

2.2.1.3.2 Las características de la competencia.

Capello (1999), informa: que, las características de la competencia son:

El orden público.

La competencia es un instituto de orden público en la medida que los criterios para asignarla se sustentan en razones de interés general. Asimismo se considera que la competencia es de orden público por dos razones adicionales: (i) supone el desarrollo o actuación de un derecho fundamental (juez natural), y, (ii) sus reglas determinan el ámbito dentro del cual se ejerce una potestad jurisdiccional asignada constitucionalmente a un órgano del Estado.

La legalidad.

Las reglas de la competencia se fijan y determinan por ley. Esto no es sino una expresión más del derecho al Juez natural, pues, como ha sido expresado anteriormente, uno de los elementos que conforman el contenido de este derecho fundamental es que el Juez que conozca un caso debe ser el predeterminado por la ley, “con el fin de asegurar su plena independencia en el ejercicio de la potestad jurisdiccional”. Este principio se encuentra establecido en el artículo 6 del Código Procesal Civil. La legalidad tiene, sin embargo, una excepción: la competencia por razón del turno, en la medida que dicho criterio tiene que ver con la distribución

interna del trabajo de los tribunales, razón por la cual deberá ser el propio Poder Judicial el que establezca este tipo de competencia.

La Improrrogabilidad.

La improrrogabilidad rige para todos los criterios de determinación de la competencia, salvo para el criterio territorial. En efecto, el principio conforme al cual las partes no pueden modificar las reglas de competencia establecidas por la ley no se aplica en el caso de la competencia territorial, pues las partes sí pueden modificar las reglas de competencia territorial prevista por la ley, salvo algunas reglas de competencia territorial que, por disposición de la propia ley, no pueden ser modificadas. Es decir, si bien es cierto que, por regla general, la competencia no es prorrogable, en materia territorio sí lo es, salvo en aquellos casos en los que la ley disponga expresamente que la competencia territorial no sea prorrogable.

En materia territorial, la prórroga de la competencia puede ser expresa o tácita. Sin perjuicio de lo que más adelante expondremos, es importante señalar que la prórroga expresa es el acuerdo manifiesto de las partes a través del cual deciden someterse a un Juez distinto al previsto legalmente. Por su parte, la prórroga tácita se produce, para el demandante, cuando éste decide proponer su demanda ante un Juez distinto al previsto en la ley; mientras que, para el demandado, cuando comparece al proceso sin hacer reserva de ello o cuando deja transcurrir el plazo que tenía para cuestionar la competencia a través de una excepción de incompetencia.

La indelegabilidad.

Esta característica de la competencia es también una manifestación del carácter de orden público que tiene el instituto de la competencia. En efecto, en la medida que la competencia es de orden público, tiene que ser ejercida por el órgano al cual se le atribuye, no pudiendo ser delegada por su titular a otro distinto. Este principio ha sido expresamente recogido en nuestro Código Procesal Civil. Sin embargo, ello no quita que, en algunos casos, un juez pueda comisionar la realización de algunos actos procesales a otro. Este fenómeno se conoce como el instituto de la comisión y no supone una delegación de competencia, sino sólo el encargo que recibe un juez de otro para realizar algunos actos procesales que, por razones fundamentalmente son de orden práctico, el juez que comisiona no puede realizar. La comisión no es por ello una obligación del Juez, sino una facultad y así

ha sido expresamente regulado en nuestro Código Procesal Civil. A la vez, en materia probatoria la comisión debe ser excepcional, ello atendiendo al principio de inmediación procesal. Así, sobre la base de la equivocada percepción que se tiene respecto a la comisión, muchos jueces creen que si ellos realizan una inspección judicial en un lugar donde no son competentes, dicha diligencia sería inválida, debiéndolo hacer el Juez competente en ese lugar. Nada más absurdo, pues si ello fuera así se perdería la finalidad que se desea alcanzar con una prueba tan importante como la inspección judicial. Por ello, la inspección judicial debe ser realizada por el Juez que conoce el proceso, salvo que sea sumamente difícil o peligroso hacerlo.

Inmodificabilidad o perpetuatio iurisdictionis.

Esta es otra de las características de la competencia estrechamente vinculada al derecho al Juez natural. En este caso tiene que ver con la predeterminación del Juez que debe conocer el proceso. Según esta característica, una vez que la competencia ha sido determinada, ella no puede variar en el transcurso del proceso, aun cuando varíen las circunstancias de hecho o de derecho que sirvieron para determinarla. La razón de ello es evitar cualquier tipo de injerencia en los procesos a través de determinados cambios de jueces que se pudieran producir, lo que pondría en riesgo las garantías de imparcialidad e independencia de los jueces. Para poder comprender esta característica se hace imprescindible, entonces, establecer en qué momento se determina la competencia. Son dos básicamente las soluciones que propone la doctrina para establecer cuál es el momento para la determinación de la competencia: (i) la determinación del Juez se hace en función de las normas sobre competencia que estuvieron vigentes al momento de la realización de los hechos que se han de juzgar y (ii) la determinación del Juez se hace en función de las normas sobre competencia vigentes al momento de la interposición de la demanda. La primera de las soluciones es una opción de “inequívoco sabor penalista” fundamentalmente porque se establece un paralelismo con la irretroactividad de las normas penales materiales respecto de la comisión del delito.

2.2.1.3.3. Tipos de competencia:

a. Competencia por razón de la materia.

(Ledesma Narváez, 2008), en su obra *Comentarios al Código Procesal Civil*; indica expresamente que; Los criterios que se utiliza para delimitar esa aptitud son diversos. Por citar, Carnelutti las clasifica en objetiva, subjetiva, territorial y funcional- La norma en comentario se ubica según dicha clasificación en la competencia objetiva, denominada también competencia por razón del litigio o según la materia. Tiene como referente la naturaleza del conflicto, esto es, atiende al modo de ser del litigio, de tal forma que nos permite hablar de conflictos penales, civiles, laborales, administrativos, tributarios, etc. Véase sobre la competencia material, la Casación N° 3166-2000-Lima, de fecha 23 de febrero de 2001, en los seguidos por Minaya Castillo con Minera Huaron S.A. sobre indemnización: Frente a los daños y perjuicios sufridos por el actor en el marco de una relación contractual existente entre este, en su condición de trabajador, y la compañía minera citada como empleadora, la Sala Suprema ha precisado que la silicosis es una enfermedad propia de la actividad minera, por lo que todo contrato de trabajo para tal actividad debe asumir el riesgo que conlleva dicha enfermedad, por tanto, corresponde ejercer el derecho a la indemnización ante el juez laboral y no el civil.

(Carnelutti, 1959), ha dejado establecido en su obra *Instituciones del Proceso Civil*, que; la competencia por razón de la materia “tiene que ver con el modo de ser del litigio”. Es decir, la competencia por razón de la materia se determina en función de la relación jurídica que subyace al conflicto de intereses o a la incertidumbre jurídica que sirven de sustrato al proceso y, en especial, por la pretensión y/o pretensiones que, respecto de ese conflicto o esa incertidumbre, se plantean en el proceso. Por ello, para proceder a la determinación de este criterio de la competencia, se hace preciso analizar los elementos de la pretensión planteada en el proceso, es decir, tanto el petitum como la causa pretendí. El petitum a fin de establecer qué efecto jurídico es el que busca el demandante que le otorgue el órgano jurisdiccional y la causa pretendí a fin de establecer los hechos que delimitan el contenido de la pretensión, entre los cuales está, por cierto, la relación jurídica que subyace al conflicto. Ese es, en cierta forma, el criterio que adopta el Código Procesal Civil, al momento de establecer qué se entiende por este criterio de determinación de competencia. Nada importa, a efectos de establecer la competencia por razón de la

materia, el valor económico de la pretensión. La razón que está detrás de este criterio es lograr la especialización de los tribunales.

En ese sentido, en el Perú existen jueces en función de las siguientes materias: civil, penal, laboral, contencioso administrativa y de familia. Esto, sin embargo, es absolutamente variable y depende del nivel de especialización con el que se quiere contar en la solución de una pretensión así como del distrito judicial respectivo.

b. Competencia por razón de la función.

(Priori Posada, 2008), en base al estudio que realizo de las obras de Lieble y ortells en su artículo La competencia en el proceso civil peruano; Señala que la competencia funcional se trata de la distribución de diversas obligaciones jurisdiccionales en una causa a diversos órganos de la jurisdicción”.

Es decir, iniciado un proceso, diversos órganos jurisdiccionales pueden estar llamados a conocer diversos asuntos respecto de él o, para decirlo en otros términos, distintas fases o etapas del proceso pueden estar asignadas a conocimiento de diversos órganos jurisdiccionales. De esta forma, esos diversos asuntos, etapas o fases del proceso a los que los diversos órganos jurisdiccionales están llamados a conocer es lo que se conoce como competencia funcional.

Por ello, la competencia funcional es la atribución a cada uno de los órganos jurisdiccionales que han de ejercer su potestad en un determinado proceso de cada una de las específicas funciones que, a cada uno de ellos, corresponde realizar en ese proceso. Ahora bien, por regla general al Juez que le corresponde conocer del proceso le corresponde conocer también sus incidencias; pero es perfectamente posible que la ley señale que eso no sea así, sino que algunas incidencias puedan ser conocidas por órganos jurisdiccionales distintos.

c. Competencia por razón de la cuantía.

(Ledesma Narváez, 2008), *en su obra Comentarios al Código Procesal Civil*; Hace referencia a que; El costo del proceso condiciona la importancia del litigio y este influye no solo sobre la forma procedimental que se le asigne (proceso sumarísimo, abreviado, etc.), sino también sobre la instancia judicial que debe conocer la pretensión (Juez de paz letrado y juez de primera instancia), por ello Carnelutti consideraba a la cuantía como un factor decisivo para delimitar no solo la

competencia objetiva sino la funcional, porque el monto de la pretensión determina si se asigna al órgano judicial de superior o inferior nivel jerárquico. Dicho autor afirma que debe haber una relación entre la importancia del litigio y el esfuerzo necesario para su composición.

La doctrina sostiene que es conveniente para los conflictos de menor importancia que sean conocidos por juzgados de menor nivel jerárquico y por un proceso más simple; sin embargo, este criterio es cuestionado porque no responde a una auténtica democratización de la justicia. En el criterio de valor se distinguen dos conceptos que según Clemente Díaz los denomina valor cuestionado y valor disputado. Entiende el tratadista argentino por valor cuestionado el monto de lo reclamado en la petición, como combinación del bien y del interés (el objeto mediato y el inmediato); y, por valor disputado la diferencia entre lo reclamado y lo concedido en la sentencia, como agravio que de la misma resulte y legitime al recurrente en casación.

La cuantía se reduce a un común denominador que es el dinero; ello acaece no solo cuando el objeto de la pretensión sea una prestación dineraria, sino también cuando sea de distinta naturaleza; en este caso la cuantía debe estimarse, reducirse a una apreciación en dinero; sin embargo, existen pretensiones que son inestimables en dinero, tales como la filiación y el estado civil de las personas. En estos casos, su tratamiento es equiparado a un proceso de máximo nivel, como es el de conocimiento; por tanto, podemos decir que la cuantía presenta tres posibilidades, la determinada, la estimable y la inestimable.

(Águila Grados, 2010), concluye que; La competencia por razón de la cuantía se determina de acuerdo con el valor económico del petitorio expresado en la demanda sin admitir oposición del demandado (salvo disposición legal en contrario). Si en la demanda o en sus anexos aparece cuantía distinta, el Juez de oficio efectuará la corrección que corresponda y, de ser el caso, se inhibirá de su conocimiento y la remitirá al Juez competente.

d. Competencia por razón del territorio.

(Ledesma Narváez, 2008), *en su obra Comentarios al Código Procesal Civil*; plasma su criterio acerca de ello cuando establece que;

1.- La competencia puede ser deslindada en atención a diversos criterios como el objetivo, funcional y territorial. Siendo varios los criterios que concurren para ello, es posible que aparezcan en forma contrapuesta. En orden descendente, la competencia por materia es absoluta e improrrogable.

La competencia por cuantía o por valor también es absoluta. La competencia por territorio es prorrogable porque es dispositiva, está confiada a la autonomía de la voluntad privada, cuya vulneración apenas produce nulidad relativa. Esta competencia se sana por preclusión, a través de la prórroga tácita. La competencia territorial es un criterio pragmático, su fin tiene una connotación económica de facilitar y acercar al juez al justiciable, a los dos o a alguno de ellos.

2.- La regla general de la competencia territorial se define en atención al domicilio de la parte demandada y toma como sujeto a la persona natural. La competencia en atención a la persona jurídica es abordada en los artículos 17° y 18° del Código Civil. Si todos los elementos del proceso se dieran en un mismo lugar, el régimen de la competencia territorial sería bien simple. Pero ello no es usual porque la realidad nos presenta supuestos en los que hay que escoger, entre varios lugares, el mejor, indicado por la presencia de las partes en el lugar, por la presencia del bien o los instrumentos del proceso que permitan facilidad probatoria.

La regla general -indicada por el lugar donde se encuentra el demandado- se aplica siempre que la ley no haga señalamiento expreso de otro territorio competente. La competencia territorial también se puede explicar por la conveniencia que el juzgado se halle próximo a aquello que pueda tener que ser sometido a inspección. Tal conveniencia se aprecia de manera especial en las pretensiones sobre inmuebles, dado que los muebles pueden ser llevados usualmente ante el juez con facilidad. Opera así su señalamiento en los procesos reales inmobiliarios.

En suma, la norma en comentario aborda la competencia-territorial bajo el criterio de vecindad de la sede del juzgado con los elementos del proceso (sean personas o cosas) que van a servir al juez para su ejercicio. En atención a esta vecindad, crece el rendimiento y decrece el costo. La tendencia descentralizadora, dice Carnelutti, aspira a realizar el proceso lo más cerca posible del lugar del litigio, para aumentar el rendimiento (eficacia) y disminuir su costo. La incomodidad de las partes es menor; la búsqueda de pruebas, es más fácil; el ambiente para la

apreciación, más propicio; el beneficio de la sentencia, más saludable. En ese sentido, señala el autor, lo ideal sería que el juez fuera al encuentro del litigio, como el médico al enfermo.

(Águila Grados, 2010), también coincide en su obra *Lecciones de Derecho Procesal Civil*, en cuanto; Al ámbito territorial donde un Juez puede ejercer la función jurisdiccional. El Código Procesal Civil recoge los criterios que la doctrina considera para fijar la competencia por razón del territorio; **a) Desde el punto de vista subjetivo:** tiene en consideración al litigante (demandante o demandado) respecto a su domicilio. **b) Desde el punto de vista objetivo,** tiene en cuenta al órgano jurisdiccional (artículo 49° del Código Procesal Civil).

La competencia territorial, de acuerdo con la jerarquía de los órganos jurisdiccionales, se ejerce de la siguiente manera:

- a) Sala Civil de la Corte Suprema; competencia en el ámbito nacional.
- b) Sala Civil de la Corte Superior; competencia en distritos judiciales.
- c) Juzgados Especializados en lo Civil; competencia en cada provincia.
- d) Juzgados de Paz letrado; competencia en distritos.
- e) Juzgados de Paz; Competencia en centros poblados.

Reglas generales para determinar la competencia territorial: Cabe indicar que estas reglas se encuentran previstas en los artículos 14° al 20° del Código Procesal Civil, habiéndose acogido para determinar la competencia el criterio subjetivo, es decir el domicilio del demandado.

Competencia facultativa: Los criterios enunciados anteriormente no son necesariamente excluyentes, pues si bien la regla general en materia de competencia por razón del territorio es el *forum rei*, la ley otorga en algunos casos la posibilidad para que el demandante demande ante un Juez distinto al del lugar del domicilio del demandado, el que se encuentra igualmente habilitado (es competente) para conocer el proceso. Los casos de competencia facultativa se encuentran expresamente previstos en el artículo 24° del Código Procesal Civil

Prórroga de la Competencia: Es un mecanismo procesal por el cual un Juez incompetente por razón del territorio puede conocer un conflicto de intereses originado en otro distrito judicial. Existen dos clases de prórroga de la competencia:

a) **Prórroga Convencional:** Las partes convienen por escrito someterse a la competencia de un Juez distinto al que corresponde, salvo que la ley señale que es improrrogable como en asuntos de sucesiones.

b) **Prórroga Tácita:** El demandante interpone la demanda ante un Juez incompetente; pero el demandado comparece al proceso sin hacer reserva o deja transcurrir el plazo sin cuestionar la competencia del Juez, en consecuencia se convalida el emplazamiento y el juez adquiere la competencia para conocer este caso.

La Prevención: Situación procesal que se presenta cuando por disposición de la ley varios jueces son competentes para conocer el mismo asunto, dando lugar a un conflicto positivo de competencia, en consecuencia ante la disyuntiva de establecer quién será competente, se resuelve considerando que será competente aquél que haya emplazado primero con la demanda. Constituye un principio que tiene lugar entre jueces de la misma jerarquía. En primera instancia la prevención sólo procede por razón del territorio.

(Toledo Toribio, 2011), Presidente de la 4ta Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia para el periodo 2015, también opina en su obra *Derecho Procesal de Trabajo*, que; La competencia territorial puede ser apreciada desde el punto de vista subjetivo y desde el punto de vista objetivo:

Competencia Territorial desde el punto de vista Subjetivo.- Esta está regulada en el artículo 3° de la Ley Procesal de Trabajo 26636 que estableció "Por razón de territorio y a elección del demandante, es Juez competente el del lugar donde se encuentra: 1. El centro de trabajo en el que se haya desarrollado la relación laboral. 2. El domicilio principal del empleador". Lo que esta norma estableció fue que siendo el empleador la parte más débil en los procesos laborales, teniendo en cuenta que era más fácil para el empleador enfrentar un proceso largo y costoso, mientras que el trabajador que en muchos casos no tenía medios con que sostener un proceso largo costos y en muchos casos terminaba abandonando el proceso .Por ello en aplicación del carácter tuitivo es que la norma estableció que para a fin de garantizar un debido proceso era el trabajador el que tenía la opción de escoger ante qué Juez accionar su derecho. Pero esto también se complicaba cuando el

demandante era el empleador, siendo que la Ley 26636 dispuso que el empleador también podía accionar contra el trabajador ante el Juez de su propio domicilio principal, lo cual no siempre coincide con el domicilio del trabajador quien luego de haber prestado servicios en un determinado lugar al concluir su contrato de trabajo puede haberse movilizadado a otro lugar del territorio nacional, subsanando este impase con posterioridad en la que el Juez competente será, en razón de donde domicilie el trabajador demandado.

Competencia Territorial desde el punto de vista Objetivo.- Este tiene que ver principalmente con el espacio geográfico de influencia del Órgano Jurisdiccional. Este aspecto se encuentra regulado por el TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Competencia por razón del turno.

(Priori Posada, 2008), en base al estudio que realizo de las obras de Lieble y ortells en su articulo *La Competencia en el Proceso Civil Peruano*, al respecto de esta competencia indica; La competencia por razón del turno es un criterio de asignación de competencia que tiene que ver con la distribución del trabajo entre los diversos tribunales. De esta manera, el Poder Judicial determina los criterios de asignación de procesos a los diversos jueces que garanticen el ordenado ingreso de procesos a un determinado despacho.

2.2.1.3.4. Determinación de la Competencia en Materia Laboral

En la ley 29497 Nueva Ley Procesal Laboral, se determina la competencia por razón de territorio, materia, función y cuantía.

2.2.1.3.5. *Determinación de la Competencia en el proceso en estudio.*

La Competencia del presente proceso en la vía del Proceso Ordinario Laboral, de acuerdo con el Art. 2 de la Nueva ley procesal del Trabajo, en primera instancia el Décimo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima, en Segunda Instancia la Cuarta Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima.

2.2.1.4. El proceso.

2.2.1.4.1. Definición.

Proceso es una relación jurídica trilateral (partes: demandante, demandado y el órgano jurisdiccional). Es el medio para satisfacer pretensiones premunido de garantías. Es un sistema de garantías constitucionales (Teoría Garantista). Hablamos de garantías porque éstas posibilitan su exigencia, en tanto que, los principios son una mera enunciación. Sólo existe proceso cuando se ejerce la Función Jurisdiccional, es el desarrollo funcional de la facultad conferida para resolver pretensiones, a cargo de los órganos jurisdiccionales. Define (Hernández, s.f.).

La clasificación del proceso civil, puede efectuarse a partir de diversas variables, aquellas relacionadas con la legislación, la finalidad y la estructura del proceso. Según el CPC: 1) proceso contencioso: proceso de conocimiento, proceso abreviado, proceso sumarísimo, proceso único de ejecución. 2) proceso no contencioso: vía notarial, vía judicial. Según su finalidad: proceso de conocimiento, proceso ejecutivo, Proceso cautelar. Según su estructura: proceso simple, proceso complejo. Por su parte Señala (Cusi, 2013).

Es necesario indicar que el proceso judicial es el conjunto de actos procesales, que se inician mediante una demanda judicial y terminan en una sentencia, todo esto en el marco de la ley y con los parámetros que la misma prevé; así también con la intervención de los sujetos procesales.

2.2.1.4.2. Clases de proceso.

En este sentido, dicen Alvarado y Águila (2011) que la pretensión deducida o al procedimiento previsto por el legislador para tramitar una determinada pretensión. Y así, se distingue entre:

- 1) procesos judicial y arbitral, teniendo en miras la naturaleza pública o privada de la autoridad que actúa;
- 2) procesos contenciosos y no contenciosos, queriendo mostrar que en unos existe litigio y en otros no;

- 3) procesos declarativos, ejecutivos y cautelares, apuntando al resultado que pretende lograr el actor;
- 4) procesos ordinarios y especiales, haciendo ver las diferencias de la actividad de cognición del juez en cuanto a la pretensión deducida; y
- 5) procesos singulares y universales, señalando que en éstos está en juego todo el patrimonio de una persona y en aquéllos no (Pp. 186-187).

Para Font (2003) el proceso se clasifica tomando en cuenta diversas circunstancias y estas son:

- Por la naturaleza de la acción que se ejercita, se puede distinguir entre: proceso civil, comercial, laboral, penal, fiscal, etc.

- Por el contenido del proceso, se puede distinguir entre proceso singular y proceso universal.

a) singular: cuando el contenido del proceso es solo una cuestión jurídica determinada (ej: cobro de pesos, resolución de un contrato) o varias cuestiones, pero susceptibles de ser separadas.

b) universal: cuando en virtud del fuero de atracción en el proceso están contenidas todas las cuestiones relativas a una masa patrimonial (Ej: juicio sucesorio; procesos concursales).

- Por el modo, se puede hablar de procesos voluntarios, contenciosos y de arbitraje.

a) voluntarios: cuando no hay litigio ni controversia entre las partes, pero estas- voluntariamente- han requerido la intervención del juez para que se consolide o declare una situación jurídica (Ejs: autorización para contraer matrimonio; tutela; curatela, etc.).

b) contenciosos: cuando hay contienda o controversia, porque las partes tienen pretensiones opuestas respecto a una situación jurídica determinada.

c) de arbitraje: cuando las partes someten sus controversias a jueces privados que ellas mismas eligen. Se trata de procesos extrajudiciales. Tal es el caso del "juicio de árbitros.

-Por la finalidad de la acción o del proceso, se puede distinguir entre:

a) procesos declarativos: cuando se tiende a que el juez declare la existencia o inexistencia de una situación jurídica haciendo cesar un estado de incertidumbre

b) procesos constitutivos: cuando se tiende a lograr la constitución, modificación o extinción de relaciones o situaciones jurídicas (Ej: juicio de filiación; juicio de divorcio: juicio de nulidad de matrimonio; etc).

c) procesos de condena: cuando se tiende a que la otra parte sea condenada - obligada coercitivamente- al cumplimiento de una prestación. En general, se inician ante el incumplimiento de las obligaciones.

- Por la estructura y la función de los procesos, se puede distinguir entre:

a) procesos de conocimiento: se caracterizan en que en ellos el juez toma un amplio conocimiento de los hechos y de la situación jurídica; las partes cuentan con una amplia facultad de presentar pruebas y defensas; el juez dicta sentencia "de mérito", es decir, falla valorando los hechos y las pruebas aportadas. En nuestro Código Procesal Civil, los procesos de conocimiento son: 1) el proceso Ordinario, 2) el Sumario (suprimido por ley 25.488) y 3) el Sumarísimo. El proceso Ordinario es el principal, porque: a) todas las cuestiones tramitan por ordinario, salvo que tengan establecido un trámite especial: b) al suprimirse el Sumario, lo que antes tramitaba por sumario ahora tramita por ordinario; c) las normas del ordinario se aplican supletoriamente a otros procesos.

b) procesos de ejecución: tienden a que se ejecute un derecho ya reconocido, sea en una "sentencia" anterior o en un "título ejecutivo" al cual la ley le atribuye efectos equivalentes a la sentencia definitiva. En nuestro Código Procesal Civil, los procesos de ejecución son: 1) ejecución de sentencia; 2) juicio ejecutivo; 3) ejecuciones especiales. (Ejecución hipotecaria, prendaria, comercial y fiscal).

c) procesos especiales: son aquellos que se organizan especialmente para determinadas cuestiones. Sus trámites suelen ser más breves y sencillos que los del proceso ordinario. Son especiales, por ej: el juicio de alimentos y litis expensas: el de declaración de incapacidad el de desalojo: el de rendición de cuentas; etc.

d) procesos cautelares: tienden a impedir que el derecho o pretensión que se invoca en el proceso pueda desaparecer o perder eficacia por la duración del pleito. En general, estos procesos tienden a asegurar el resultado de la sentencia. Como ejemplo de un proceso cautelar podemos citar al "embargo preventivo" (Pp.27-28).

2.2.1.4.3. *Funciones del proceso.*

Por medio del proceso se debe dar una solución al conflicto que presentan las partes y la función del proceso es el acceso al valor de una tangible y efectiva justicia, que se logra por medio del proceso, es decir, existe un acuerdo unánime que en el proceso, desde su inicio hasta su finalización, por cualquier causa, concurren o convergen el interés privado y el interés público para lograr un mismo fin.

El privado concierne, es inherente y satisface el interés sustancial de las partes, tanto el del demandante como del demandado: y el interés público se realiza mediante la función jurisdiccional por parte del Estado.

La persona en ejercicio de derecho de acceso a la jurisdicción, cuando acude al tribunal, invoca y explana su pretensión, aquí priva su interés individual que provoca la actuación del órgano jurisdiccional en procura de la tutela de su derecho violado o amenazado, en este caso se trata de un derecho subjetivo. El único interesado en la satisfacción de ese interés individual subjetivo es el demandante, pero también como la pretensión va dirigido al demandado, éste también tiene un interés o derecho subjetivo para que le sea considerada y valorada su excepción frente a la pretensión del demandante. Según (Martín, s.f.).

Función del proceso civil en nuestro país Perú es resolver o solucionar un desacuerdo sometidos a vía judicial.

2.2.1.4.4. El proceso como garantía constitucional.

La determinación del concepto del Debido Proceso Legal como Garantía Constitucional de la Administración de Justicia parecería ser un problema del Derecho Constitucional. El hecho de estar ubicada sistemáticamente dentro del texto y la normatividad constitucional, al mismo tiempo que en las Cartas Internacionales de protección de Derechos Humanos, parecería darle partida de nacimiento dentro de la especialidad del Derecho Constitucional Procesal.

Sin embargo no es así. Esta garantía pertenece básicamente al ámbito del Derecho Procesal, al Derecho Judicial, más concretamente al rubro de la Ciencia Procesal que con el desarrollo histórico y teórico de la Teoría General del Proceso ha visto positivizada en el texto normativo de la Constitución diversos principios y postulados esencialmente procesales, sin los cuales no se puede entender un proceso judicial justo ni eficaz. Y el acceso a la justicia, esto es, el derecho a la Tutela Judicial

Efectiva a través de un Debido Proceso Legal, es ahora considerado no sólo como un Derecho Constitucional, sino también como un Derecho Fundamental, como uno de los Derechos Humanos básicos exigibles al Estado Moderno de Derecho. Sostiene (Quiroga, 2013).

2.2.1.4.5. El Proceso Ordinario laboral.

Dentro de este proceso aquellas materias que, a criterio del juez, en función de su especial naturaleza, deban ser ventiladas en el proceso ordinario laboral. Conoce las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP). (Ley 29497, 2010).

2.2.1.5. Los puntos controvertidos en el proceso civil.

Según Díaz Vargas nos dice que:

“Los Jueces deben fijar los puntos controvertidos con relación a los hechos afirmados en la demanda o en la reconvención que han sido contradichos en la contestación efectuada por el demandado o reconvenido, lo que contrario sensu significa que si un hecho contenido en la demanda o en la reconvención no ha sido negado por la otra parte, no constituye punto controvertido y no debe ser sometido a prueba; así como tampoco serán objeto de probanza los hechos públicos y notorios y los hechos que se presumen como ciertos por la ley, entre otros, conforme lo señala el artículo 190° del Código Procesal Civil. Esto, a su vez, aclara que los puntos controvertidos no son las pretensiones procesales propuestas por las partes, sino los hechos que las sustentan y que han sido contradichos por la parte contraria.

Lo que debemos entender de los puntos controvertidos es que son los hechos sobre los que existen discrepancias entre las partes, los hechos los que van a ser objeto de los medios probatorios; los hechos los que van a ser materia de probanza”. (Díaz Vargas, s.f.)

La Nueva Ley Procesal de Trabajo también añade que: en aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo, por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes. (Ley 29497, 2010).

Para que exista controversia ambas partes deben estar en desacuerdo de las pretensiones materia de la discrepancia.

2.2.1.5.1. *Los puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio.*

Los puntos controvertidos determinados fueron:

determinar: i) Si se produjo o no la desnaturalización de contrato alegada, y de ser el caso, si existe entre las partes un contrato de trabajo de duración indeterminada bajo el régimen laboral de la actividad privada desde el 08 de noviembre de 2007; ii) Si corresponde ordenar a la demandada que proceda a la inscripción y registro de la actora en el libro de planillas de pago de remuneraciones en forma retroactiva desde el 08 de noviembre de 2007; iii) Si corresponde que se reconozca y ordene a la demandada que le otorgue a la accionante el cargo de Técnico Operativo de Créditos del Departamento Red de Agencias conforme al numeral 3.3.3. del MOF de sucursales y Agencias de la demandada; iv) Verificar si a la accionante le corresponde el pago por descanso vacacional adquirido y no gozado, indemnización vacacional, Gratificaciones y si corresponde efectuar el depósito de la compensación por tiempo de servicios; v) El pago de los incrementos otorgados por Convenios Colectivos y/o Laudos Arbitrales; vi) El pago de bono por desempeño grupal BDG conforme a los lineamientos de la Sesión de Directorio N° 1593; vii) El pago de los intereses laborales y bancarios; viii) El pago de los costos y costas.

2.2.1.6. *La prueba.*

2.2.1.6.1. *Definición.*

La prueba está constituida por la actividad procesal de las partes y del propio juez o tribunal encaminada a la determinación de la veracidad o no de las afirmaciones que sobre los hechos efectúan las partes, y cuya finalidad no es otra que la de conducir al órgano judicial sentenciador a la convicción psicológica acerca de la existencia o inexistencia de dichos hechos, siendo necesario añadir que esta actividad ha de

desarrollarse a través de los cauces legalmente establecidos y de acuerdo con los principios que rigen en este ámbito. Define (Rioja, 2009).

Que por lo que se refiere al ámbito constitucionalmente protegido del derecho a la prueba y particularmente en lo referido a la oportunidad en la que los medios pueden ser ofrecidos, de manera que forzosamente tengan que ser aceptados, salvo que sean impertinentes o improcedentes, este Tribunal Constitucional considera que en principio su protección comprende a aquellos que hayan sido ofrecidos dentro del plazo legalmente estipulado, en la medida que se trata de un derecho fundamental de configuración legal. Es cierto que como se ha alegado mediante la CAS N°. 634-96 PIURA, de fecha 11 de julio de 1997, la Sala Civil de la Corte Suprema de Justicia de la República dispuso que "(...)si bien es cierto que de conformidad con el artículo 189 del Código Adjetivo, los medios probatorios deben ser ofrecidos por las partes en los actos postulatorios, también es permisible que el juzgador admita pruebas con posterioridad a esta etapa procesal, incluso actuarlas de oficio, siempre y cuando sirvan para promover certeza y convicción de los hechos invocados por las partes, en cumplimiento de su rol de director del proceso (...)". Sin embargo, de lo anterior no se desprende, por un lado, que siempre y en todos los casos ante el ofrecimiento de medios de prueba extemporáneamente, los jueces tengan la obligación de admitirlos, pues, como resulta claro de la citada Ejecutoria Suprema, su admisión habrá de ser evaluada por el Juez en su condición de director del proceso. Y de otro, que cada vez que no se admita un medio de prueba ofrecido extemporáneamente, con ello se produzca una lesión automática del contenido constitucionalmente declarado del citado derecho, ya que como antes se ha recordado, el ámbito constitucionalmente protegido de éste, no comprende esta última situación. EXP. N° 6302-2005-AA/TC LIMA CARLOS ANTENOR CAJACURI VALERO. FJ. 4.

Los medios de prueba consisten en la incorporación legal de los elementos de prueba (cosas o personas) a un proceso judicial para esclarecer un hecho controvertido, con las garantías suficientes para que los medios de prueba sean idóneos para tener seguridad el quien tiene la alta responsabilidad de juzgar.

2.2.1.6.2. Principios que regulan la prueba.

Asimismo, Couture, al hacer referencia a los principios que regulan la prueba indica los siguientes:

a. Necesidad de la prueba. Para que se llegue a expedir la decisión judicial, se requiere que sea demostrada con las pruebas aportadas por las partes, o de manera facultativa por el juez.

b. Comunidad de la prueba. También, se le conoce como principio de adquisición de las pruebas. Una vez admitido el medio probatorio ofrecido por las partes, ésta pertenece al proceso, no siendo posible el desistimiento, ni la renuncia de la prueba actuada, pues los medios probatorios pasan a ser de la comunidad de las partes.

c. Publicidad de la prueba. Las partes deben tener conocimiento del ofrecimiento de las pruebas, con el objeto de objetarlas, si fuera el caso. También, en otro sentido, se considera que este principio sustenta la motivación de la sentencia, pues los justiciables requieren conocer cómo se han valorado los medios probatorios.

d. Prohibición del Juez de aplicar el conocimiento privado. Está vedado que el juez supla las pruebas con el conocimiento privado, personal o circunstancial que tenga de los hechos.

e. Contradicción de la prueba. Es la aplicación del principio procesal de la contradicción. Cada parte tiene la oportunidad de conocer y discutir las pruebas ofrecidas por la contraparte.

2.2.1.6.3. Objeto de la prueba.

Para Font (2003) plantea que el objeto de la prueba son los hechos que se hayan introducido dentro del proceso para que puedan ser valorados por el juez, para de esta manera estos hechos introducidos en el proceso tengan una valoración que fundamente un derecho vulnerado, que extinga uno, que modifique o constituya un derecho de laguna de las partes del proceso (Pp.145-146).

Por lo tanto, el objeto de la prueba son los hechos que se buscan descubrir la verdad de lo que pretenden las partes del proceso, dando una verdad al juez para que este pueda dictaminar a favor de parte que dio la prueba más contundente que cree certeza en el juez.

2.2.1.6.4. Clases de medios probatorios.

(Águila Grados, 2010), en Perú, señala que; El Código Procesal Civil recoge la clasificación de los medios probatorios en típicos y atípicos.

Los medios probatorios típicos son:

- La declaración de parte.
- La declaración de testigos.
- La prueba documental.
- La inspección judicial.
- La pericia.

Los medios probatorios atípicos son los auxilios técnicos o científicos que permiten alcanzar la finalidad de los medios probatorios. También tenemos las pruebas de parte (ofrecidas por el demandante o demandado) y las pruebas de oficio, ordenadas por el Juez cuando los medios probatorios ofrecidos por las partes son insuficientes para formar convicción.

2.2.1.6.5. Oportunidad en el ofrecimiento de los medios probatorios.

(Cavani Brain, 2013), en Perú señala que; Previo inicio del proceso, existe una tarea esencial que corresponde a las partes y a sus abogados: “(...) la preparación de la prueba que se hace fuera del proceso, la investigación, la instrucción penal, que hace el juez penal y que en el proceso civil esa instrucción la debe hacer el abogado investigando lo que ha llamado fuentes de prueba para después de ofrecer los medios de prueba que permitan llevar esas fuentes al proceso”. Como la tarea descrita corresponde en estricto a las partes, pues “(...) de modo negativo puede enunciarse diciendo que el juez no puede utilizar el conocimiento privado que tenga de los hechos de un proceso ni salir a investigar esos hechos”.

(Távora Córdova, 2012) en su obra los Recursos Procesales Civiles señala que; A decir verdad, atribuir un sentido determinado a un hecho conforme al mérito probatorio que se extraiga de una determinada prueba constituye una facultad del juzgador prevista en la ley procesal que se hace de acuerdo al sistema de valoración conjunta y razonada de la prueba (sana crítica o de libre valoración) que ha sido adoptado por nuestro ordenamiento procesal, por lo que la conclusión fáctica a que arriba el juzgador sobre los hechos no pueda ser reexaminada en sede casatoria por

no ser actividad constitutiva del recurso de casación, de ahí que también son excluidos aquellos hechos que los impugnantes estiman probados, salvo que se denuncie en la forma técnicamente apropiada la infracción del proceso de formación del razonamiento judicial llamada también (errores in cogitando), lo que sí constituye una cuestión de derecho pasible de control casatorio.

2.2.1.6.6. Las pruebas de oficio.

(Ledesma Narváez, 2008), en su obra *Comentarios al Código Procesal Civil*, señala que; El principio dispositivo ha sufrido una variación en materia probatoria. Tradicionalmente se sostenía que la decisión debía basarse, única y exclusivamente, en los medios de convicción aportados por las partes, habida cuenta que el juez carecía de poderes para disponer oficiosamente de la práctica de pruebas. Con esta limitación el proceso fue utilizado en perjuicio de terceros, pues ante la ausencia efectiva de la fiscalización del juez, quien no disponía del mecanismo de la prueba de oficio, no podía desenmascarar los propósitos soterrados que animaban a las partes fraudulentas en el proceso judicial.

Bajo este sistema tradicional se justificaba la figura del 'juez convidado de piedra' o 'juez espectador', pues le estaba prohibido practicar pruebas de oficio, ya que ella era labor privativa de las partes. Solo el juez tenía que conformarse con la buena o mala información que le suministraren estas. Esta expresión clásica del principio dispositivo es cuestionada por la ciencia procesal alemana del siglo XIX, al distinguir derecho y proceso. Se sostenía que la libre disposición del Derecho material le corresponde a las partes, pero ello no implica que estas puedan disponer del proceso.

La Nueva Ley procesal del trabajo Ley 29497 señala que el juez puede ofrecer medios probatorios de oficios cuando los medios probatorios aportados por las partes, resulten insuficientes para formar convicción, y es inimpugnable.

2.2.1.6.7. Las pruebas actuadas en el proceso judicial en estudio.

Los medios probatorios presentados en el proceso son:

1. Fotochecks de la demandante.
2. Manual de organización y funciones del Banco.

3. Contratos de Locación de servicios y adendas suscritas desde el 08 de noviembre del 2007.

4. Recibos por honorarios.

2.2.1.7. Principios Constitucionales relacionados al Proceso.

2.2.1.7.1. Cosa Juzgada.

(Aguila Grados, 2010), en Perú, señala que; En el idioma alemán el concepto de cosa juzgada se expresa con los vocablos *Recht y Kraft*, derecho y fuerza, fuerza legal o fuerza dada por la ley. En el idioma castellano, como en todos los idiomas latinos, cosa juzgada es *res iudicata*, lo decidido, lo que ha sido materia de decisión judicial.

Es la calidad, autoridad o *status* que adquiere la resolución motivada, emanada de un órgano jurisdiccional, cuando ha adquirido carácter definitivo. Asimismo cita a Couture propone otra definición: “(...) la autoridad y eficacia de una sentencia judicial cuando no existe contra ella, medios impugnatorios que permitan modificarla.”

Esta institución es importante porque a través de ella se establece que la voluntad del Estado manifestada en la ley tiene un carácter definitivo e inmutable, de tal manera que se evita la continuación de una controversia cuando ha recaído sobre ella la decisión judicial. De esta forma se construye la seguridad jurídica y se fortalece la eficacia de la función jurisdiccional.

La cosa juzgada es uno de los fundamentos de la seguridad jurídica. y consiste en la inmutabilidad de las ejecutorias judiciales, como establece el artículo 139°, incisos 2 y 13 de la Constitución Política del Estado. Teniendo la calidad de inmutables e inanulables por lo que la citada norma legal no puede ser aplicada a una situación jurídica previamente establecida en otro proceso judicial

Asimismo se afirma que la llamada cosa juzgada constituye un efecto procesal de la resolución judicial firme que impide que lo que ya se ha resuelto sea nuevamente revisado en el mismo proceso o en otro proceso. Este instituto procesal se encuentra reconocido en el artículo 139 inciso 13 de la Constitución Política del Perú, en donde se establece “la prohibición de revivir procesos fenecidos con resolución ejecutoriada”.

En consecuencia, la cosa juzgada constituye una garantía constitucional de la Administración de Justicia, según la cual el objeto de un proceso que ha concluido con una resolución firme no puede ser nuevamente juzgado en el mismo proceso o mediante uno nuevo.

Que, asimismo la cosa juzgada es valorada desde dos aspectos: formal y material. Estos dos aspectos se derivan doctrinariamente del estudio de una figura procesal que lleva por nombre la “cosa juzgada” y que va íntimamente ligada a la sentencia ejecutoriada. Así la doctrina ha clasificado la cosa juzgada de diferentes maneras, una de ellas es la siguiente: la cosa juzgada formal y la cosa juzgada material. Se trata de dos figuras jurídicas procesales que son diferentes, aunque ello no quiere decir que no estén relacionadas.

2.2.1.7.2 La Cosa Juzgada en materia civil.

(Gaceta Jurídica, 2013) que mediante la obra de recopilación de precedentes vinculantes llamada *El Proceso Civil en su Jurisprudencia* se tiene por cierto lo señalado que; La protección de la cosa juzgada se concreta en el derecho que corresponde a todo ciudadano de que las resoluciones judiciales sean ejecutadas o alcancen su plena eficacia en los propios términos en que fueron dictadas; esto es, respetando la firmeza e intangibilidad de las situaciones jurídicas allí declaradas. Lo contrario significaría desconocer la cosa juzgada material, privando de eficacia al proceso y lesionando la paz y seguridad jurídicas.

Cuando una resolución no es apelada queda consentida y por lo tanto adquiere la calidad de cosa juzgada formal. Es pertinente señalar que un criterio doctrinal uniformemente asumido es que la cosa juzgada formal tiene la calidad de una resolución judicial ejecutoriada dentro del mismo proceso en que se pronunció, por lo que no es posible de ser controvertida o revisada en el mismo proceso en que se declaró, pero sin embargo, ello no es óbice para que no sea controvertida en otro proceso, lo que no es distinto a la cosa juzgada material, esta última que resuelve definitivamente el asunto sub litis y que tiene el carácter de inmutable y de alcance general.

Es cosa juzgada cuando la sentencia o auto que pone fin al proceso ha quedado consentido.

2.2.1.8. La pluralidad de instancia.

2.2.1.8.1. Definición.

(Gaceta Jurídica, 2013) que mediante la obra de recopilación de precedentes vinculantes llamada *El Proceso Civil en su Jurisprudencia* también refiere que; El derecho a la pluralidad de instancias constituye una garantía consustancial del derecho al debido proceso, con la cual se persigue que lo resuelto por un juez de primera instancia pueda ser revisado por un órgano funcionalmente superior y, de esa manera, permitir que lo resuelto por aquel, cuando menos, sea objeto de un doble pronunciamiento jurisdiccional.

Asimismo se recalca que, el impedimento señalado por el artículo 305°, inciso 5 del Código Procesal Civil, que establece que se encuentra impedido de conocer un proceso el juez que ha conocido el mismo en otra instancia, se entiende que se refiere solo a los jueces de revisión y a los de la Corte Suprema, cuando actúan conociendo, respectivamente, del recurso de apelación y del de casación, puesto que lo que se quiere evitar es que un mismo juzgador participe reiteradamente en el conocimiento de un proceso, ya que con ello se vulneraría la garantía constitucional de “pluralidad de instancias”.

El derecho a una pluralidad de instancias, según los tratados internacionales de los que el Perú es parte, limitan la pluralidad de instancia al ámbito penal, por lo que podría haber normas legales que limiten la pluralidad de instancia en el ámbito civil, o que establezcan inclusive procesos civiles de una sola instancia. El artículo X del Título Preliminar del Código Procesal Civil, nos dice que “El proceso tiene dos instancias, salvo disposición legal distinta” Por lo tanto, a nivel de tratados internacionales, el derecho a una pluralidad de instancia no tiene condición de derecho fundamental, en el ámbito civil.

(Ariano Deho, 2010), alega lo siguiente: “(...) las impugnaciones (...), son una suerte de “garantía de las garantías”, en buena cuenta una garantía del debido proceso mismo, porque son el más efectivo vehículo para, por un lado, evitar el ejercicio arbitrario del poder por parte del juez a quo y, por el otro, para permitir corregir (lo antes posible) los errores del mismo”.

Así también puede decirse que este principio faculta a que las partes procesales acudan ante una instancia superior jerárquicamente, en busca de que

esta última revoque lo resuelto por el Aquo, siempre y cuando adviertan que lo ordenado por el Aquo les causa agravio.

2.2.1.9. El Derecho de defensa.

(Monroy Gálvez J. F., 1997), señala; Dentro del cúmulo de manifestaciones del derecho de contradicción una de las más importantes está constituida por el derecho de defensa. Este derecho es ante todo uno de carácter abstracto, no requiere de contenido y es puramente procesal; basta con conceder real y legalmente al emplazado la oportunidad de apersonarse, contestar, probar, alegar e impugnar a lo largo de todo el proceso para considerar que el referido derecho de defensa está presente.

El derecho de defensa es de vital importancia ya que toda persona tiene derecho a un debido proceso el cual se encuentra debidamente consagrado en la Constitución política.

El derecho de defensa se puede manifestar a través de:

1) La defensa de fondo, que es la oposición directa a la pretensión intentada contra el demandado por el demandante.

2) La defensa de forma, que es el cuestionamiento a la relación jurídico-procesal, o de la posibilidad de oponerse o de evitar un pronunciamiento válido sobre el fondo por defecto u omisión ya sea en un presupuesto procesal o en una condición de la acción.

3) La defensa previa, que es aquella defensa que se interpone cuando no se ha cumplido con un requisito de procedibilidad, es decir que la ley dispone que deben satisfacerse previamente determinados requisitos sin los cuales no es posible iniciar válidamente el proceso civil.

2.2.1.10. La Motivación escrita de las resoluciones judiciales.

2.2.1.10.1. Definición.

El artículo 139° de la Constitución Política del Perú consagra como Principio de la función jurisdiccional el derecho a la debida motivación de las resoluciones

judiciales , el que está destinado a garantizar a los justiciables la obtención de una respuesta razonada motivada y congruente con las pretensiones oportunamente formuladas, en cualquier tipo de proceso, de tal manera que puedan conocer cuál ha sido el proceso mental, es decir la deliberación que ha seguido internamente, para arribar a una decisión que resuelva la controversia, decisión que no puede estar sustentada en el libre albedrío del juez sino en datos objetivos tanto de los hechos, como del ordenamiento jurídico.

El deber de motivación es sin duda una expresión de la labor jurisdiccional, de allí que la obligación de motivar adecuadamente una resolución judicial permita a la ciudadanía realizar un control de la actividad jurisdiccional, y a las partes que intervienen en el proceso conozcan las razones por las cuales se les concede o deniega la tutela concreta de un derecho o un específico interés legítimo; en tal sentido los jueces tienen la obligación de expresar, fundamentar el proceso mental que los ha llevado a decidir una controversia, asegurando que el ejercicio de impartir Justicia, se haga con sujeción a la Constitución y la ley, así mismo, facilitando un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables.

2.2.1.11. El deber constitucional de motivar.

A opinión del autor; La Constitución Política del Perú, establece en su artículo 139°, inciso 5, que "La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan", en este sentido el Tribunal Constitucional ha establecido que la "motivación de una decisión no solo consiste en expresar la norma legal en la que se ampara, sino fundamentalmente en exponer suficientes las razones de hecho y el sustento jurídico que justifica la decisión tomada".

Del mismo modo la sentencia del Tribunal Constitucional, en el caso Cesar Humberto Tineo Cabrera (STC. Exp. N° 1230-2002-HC/TC), ha señalado con respecto a la "Motivación", 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, o se presenta el supuesto de motivación por remisión.

Tampoco garantiza que, de manera pormenorizada, todas las alegaciones que las partes puedan formular dentro del proceso sean objeto de un pronunciamiento expreso y detallado. En materia penal, el derecho en referencia garantiza que la decisión expresada en el fallo sea consecuencia de una deducción razonable de los hechos del caso, las pruebas aportadas y la valoración jurídica de ellas en la resolución de la controversia.

2.2.1.12. El debido proceso formal.

2.2.1.12.1. Definición.

(Sagástegui Urteaga, 2003), en su obra *Exégesis y sistemática del código procesal civil*, menciona que; Para Devis Echandía, el concepto del debido proceso puede estar integrado por las siguientes condiciones: **i)** dotar al juez para que procure hacer efectiva la igualdad de las partes en el proceso, protegiendo al débil que siempre es el más pobre, en el derecho laboral la parte más débil de una relación laboral es el trabajador y/o prestador de servicios **ii)** intermediación del Juez sobre el material probatorio y sobre los sujetos del proceso, por este principio el juez debe estar en contacto directo con las partes y del valor probatorio, **iii)** aceleración del proceso, en cuanto sea posible dentro del sistema parcial de la escritura, en el proceso laboral cuanto más rápido sea el proceso será mejor para los sujetos procesales ya que le genera menor esfuerzo físico y económico para el prestador del servicio; **iv)** carácter dispositivo del proceso en cuanto a su iniciación y a la libertad para concluirlo por transacción o desistimiento, que viene a ser la conclusión anticipada del proceso; si las partes son incapaces son incapaces mediante licencia previa, **v)** carácter inquisitivo en materia de pruebas, **vi)** valoración de las pruebas de acuerdo con las reglas de la sana crítica y mediante una adecuada motivación y fundamentación de la sentencia, **vii)** una combinación del impulso del juez de oficio y del secretario, una vez iniciado el proceso con la perención por incumplimiento de la carga de las partes de promover su trámite si aquello no cumplen oficiosamente, **viii)** responsabilidad civil de los jueces, partes y apoderados por sus acciones en el proceso, **ix)** amplias facultades al Juez para prevenir y sancionar el fraude procesal con el proceso y en el proceso y todo acto de deslealtad o mala fe de las partes, los apoderados y los terceros, **x)** simplificación de los procesos especiales innecesarios, **xi)** el principio de las dos instancias como regla general, y **xii)** gratuidad de la justicia

civil, en el proceso laboral impera el principio de gratuidad para el prestador de servicios, quien esta exonerado de pagar tasa judicial cuando el monto de la pretensión no supera de 70 URP..

2.2.1.12.2. Formas del debido proceso.

(Torres Manrique, 2012), afirmo que; El debido proceso general posee dos formas: i) “*adjetiva o formal*”, como garante de un desenvolvimiento o desarrollo procesal debido, y ii) “*sustantiva o material*”, como garante de una decisión judicial basada o enmarcada tanto en la razonabilidad y proporcionalidad, es decir, garantiza una sentencia justa.

Es necesario dejar constancia que el *debido proceso general* (formal y material), conjuntamente con la tutela jurisdiccional efectiva, forman parte de la tutela procesal efectiva (Art. 4 del Código Procesal Constitucional peruano: “...Se entiende por tutela procesal efectiva aquella situación jurídica de una persona en la que se respetan, de modo enunciativo, sus derechos de libre acceso al órgano jurisdiccional, a probar, de defensa, al contradictorio e igualdad sustancial en el proceso, a no ser desviado de la jurisdicción predeterminada ni sometido a procedimientos distintos de los previstos por la ley, a la obtención de una resolución fundada en derecho, a acceder a los medios impugnatorios regulados, a la imposibilidad de revivir procesos fenecidos, a la actuación adecuada y temporalmente oportuna de las resoluciones judiciales y a la observancia del principio de legalidad procesal penal”).

2.2.1.13. El principio de congruencia procesal.

2.2.1.13.1. Definición.

Para lograr que el proceso cumpla con su función de un tratamiento útil de la administración de justicia son necesarios ciertos principios que se basen en postulados elementales de justicia, estos son los llamados Principios Procesales, son las grandes directrices que van a permitir que el proceso pueda operar eficazmente. En este entendido, el principio de congruencia constituye, junto a otros, uno de los pilares en base a los cuales se estructura el proceso para un avance coordinado y eficaz hacia la solución jurisdiccional del asunto. En relación con la congruencia, el

derecho romano expresaba lo siguiente: “sententia debet esse conformis, libello; ne eat iudex, ultra, extra aut citra petita partium; tantum legatum quantum iudicatum; iudex iudicare debet secundum allegata et probata partium” (la sentencia debe estar conforme con la reclamación escrita, para que el juez no vaya más allá, fuera o más acá de las demandas de las partes; tanto lo imputado como lo sentenciado; el juez debe juzgar de acuerdo con las razones alegadas y probadas por las partes). Ahora bien, para efectos de entender este trascendental principio, debemos comenzar señalando que la palabra congruencia proviene del latín congruentia que significa coherencia o relación lógica y que, en su sentido natural y obvio, la concebimos como la conformidad entre los pronunciamientos del fallo y las pretensiones de las partes formuladas en el juicio. Doctrinariamente la congruencia se ha definido como “un principio normativo que limita facultades resolutorias del juez, por el cual debe existir identidad entre lo resuelto y controvertido, oportunamente, por los litigantes, y en relación con los poderes atribuidos en cada caso al órgano jurisdiccional por el ordenamiento jurídico”. Según fundamenta (Avendaño, 2016). El Tribunal, con base en su jurisprudencia, ha subrayado que el deber de respetar el principio de congruencia se encuentra garantizado por el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales. Sin embargo no es este último derecho el que sólo puede resultar lesionado a consecuencia de no respetarse el referido principio de congruencia. En efecto, en el ámbito del proceso civil, la infracción del deber de congruencia supone no sólo la afectación del principio dispositivo al cual también se encuentra sumergido el proceso civil, sino que a consecuencia de ello se puede afectar otros derechos constitucionalmente protegidos, verbigracia el derecho de defensa y, en determinadas ocasiones, el derecho a ser juzgado por un juez imparcial. EXP. 3151-2006-AA/TC LIMA CARLOS TELLO HOLGADO Y OTRA. FJ. 5.

2.2.1.14. La sentencia.

2.2.1.14.1. Definición.

La sentencia como acto jurídico procesal es aquella resolución que emana de los Magistrados y mediante la cual se decide la causa o punto sometido a su conocimiento o se resuelven las pretensiones de las partes o se disponen medidas procesales. Como documento la sentencia, es la pieza procesal escrita y suscrita por

el Juez que contiene el texto de la decisión emitida. Como documento público, debe cumplir una serie de requisitos exigidos por la ley para que tenga: validez, eficacia y fuerza vinculatoria. La sentencia como acto jurídico procesal: es una operación mental analítica y crítica.

Hoy en día no sólo se considera como simple operación lógica, sino como un acto procesal del Juez que incluye diversas actividades afines.

a) La primera operación mental del Juez está relacionada con la demanda, se trata de saber si en el primer plano de examen, la pretensión en ella contenida debe ser amparada o rechazada. Luego se examinará si el material suministrado en el expediente es suficiente para amparar una decisión (medios probatorios); en caso que no exista los elementos necesarios y no tenga la certeza debida el Juez, puede ordenar medios probatorios de oficio.

b) En segundo lugar, el Juez hace un examen analítico-crítico de los hechos. Es decir que el Juez está frente a un conjunto de hechos narrados por las partes (demanda, contestación); así como las pruebas que las partes han producido para demostrar sus afirmaciones (tesis).

En esta operación analítico-crítica, el Juez compulsa los documentos, escucha a los testigos, busca el parecer de los especialistas (peritos), saca conclusiones de los hechos conocidos construyendo por conjeturas los desconocidos; y como un historiador, el Juez reconstruye los hechos pasados que dieron lugar al conflicto.

Luego de reconstruidos los hechos, el Juez hace un diagnóstico para determinar el derecho que corresponde; esto se le conoce como la subsunción, que viene a ser el enlace lógico de una situación particular, específica y concreta, con la previsión abstracta, genérica e hipotética contenida en la ley.

La ley que le corresponda al hecho, no es la que ha sido invocada, sino la adecuada a los hechos. Para ello el Juez debe tener en cuenta el aforismo *iura novit curia*, contenido en el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Civil “El Juez debe aplicar el derecho que corresponda al proceso, aunque no haya sido invocado por las partes o lo haya sido erróneamente. Sin embargo no puede ir más allá del petitorio ni fundar su decisión en hechos diversos de los que han sido alegados por las partes” (este último se le conoce como el Principio de Congruencia). Define (Cárdenas, 2008).

Según el Artículo 121 CPC, decretos, autos y sentencias. - Mediante los decretos se impulsa el desarrollo del proceso, disponiendo actos procesales de simple trámite. Mediante los autos el Juez resuelve la admisibilidad o el rechazo de la demanda o de la reconvención, el saneamiento, interrupción, conclusión y las formas de conclusión especial del proceso; el concesorio o denegatorio de los medios impugnatorios, la admisión, improcedencia o modificación de medidas cautelares y las demás decisiones que requieran motivación para su pronunciamiento. Mediante la sentencia el Juez pone fin a la instancia o al proceso en definitiva, pronunciándose en decisión expresa, precisa y motivada sobre la cuestión controvertida declarando el derecho de las partes, o excepcionalmente sobre la validez de la relación procesal.

La sentencia declara o reconoce el derecho o razón de una de las partes, obligando a la otra a pasar por tal declaración y cumplirla, se dicta sentencia como culminación del proceso, al término de la primera y de la segunda instancia.

2.2.1.14.2. Clasificación de las sentencias.

2.2.1.14.3. La sentencia en el ámbito normativo

Según Alvarado y Águila (2011) menciona que clasifica a las sentencias con fin puramente didáctico y son las siguientes (Pp.644-647):

2.2.1.14.3. según el sentido restringido

Una primera pauta clasificatoria surge del numeral anterior, donde se apuntó que las sentencias, en sentido restringido, pueden ser definitivas o interlocutorias, usando como criterio de orientación el de su eficacia con relación al litigio o al desarrollo del proceso.

2.2.1.14.3.1. es aquella en donde la sentencia pone fin a los conflictos introducidos a un proceso de tal forma mediante esta sentencia podrán admitir o negar las pretensiones de las partes de tal manera pone fin al litigio.

2.2.1.14.3.2. Es sentencia estimatoria es aquella en el que el juez falla dando la razón en todo al demandante o ala accionante del aparato jurisdiccional

2.2.1.14.3.3. son pretensiones declarativas

Es aquella mediante el cual el juez declara aquellos derechos que son vulnerados en cualquiera de las partes de proceso, de esta forma el juez tendrá la obligación de declarar que derechos fueron vulnerados por una de las partes del proceso mediante las pruebas acotadas por las partes.

2.2.1.14.3.3.1. son pretensiones condenatorias

Son aquellas sentencias en el que el demandado tendrá que cumplir con la pretensión del demandado ya sean en sus diversas formas.

2.2.1.14.3.3.1.2. son pretensiones constitutivas

Son aquellas que van a modificar o extinguir alguna situación de alguna de las

partes del proceso sin necesariamente se condene al perdedor del proceso.

2.2.1.14.3.1.3. son pretensiones mixtas

Aquellas que, luego de obtener la declaración de la existencia del derecho pretendido, aspiran a que se constituya a raíz de ello un nuevo estado jurídico y, consecuentemente, que se condene al demandado al cumplimiento de una prestación positiva (dar, hacer).

2.2.1.14.3.1.4 son pretensiones cautelares aquellas que pretenden asegurar el derecho que le asiste a una de las partes para que cuando se termine el proceso tenga ya protegido el derecho de una de las partes en la mayoría de los casos del demandante para que cuando termine el proceso él tenga el derecho de su pretensión.

2.2.1.14.3.1.5 Es sentencia desestimatoria se da cuando el juez no tomo en consideración toda la pretensión del demandante y de esta forma se acaba el proceso. En esta clase de sentencia gana el demandado y pierde el accionante.

2.2.1.14.3.1.6. Es sentencia mixta es aquella en la cual se encuentra en un término medio dando la razón tanto al demandante y al demandado de tal forma que ambas partes se les da la razón sobre sus pretensiones.

2.2.1.14.3.1.7 Es sentencia desestimatoria son aquellas sentencia conocidas como las que ponen fin a proceso por no tener nada en su fondo de tal forma que se busque otra vez en un nuevo proceso.

2.2.1.14.3.1.8 Son interlocutorias las decisiones que resuelven cuestiones incidentales o accidentales durante la tramitación del proceso. Atendiendo a su contenido, admiten la siguiente clasificación:

2.2.1.13.3.1.9 Interlocutorias que tienen fuerza de sentencia definitiva: por ejemplo, las que resuelven excepciones dilatorias ordenando el archivo de la causa (CPC, 451), la admisión de la recusación entablada contra un juez (CPC, 310), el rechazo de medios de prueba que eventualmente no pueden ser producidos luego (CPC, 190), las que imponen medidas disciplinarias (CPC, 52), las que deciden acerca de

accidentes procesales, etc.;

2.2.1.14.3.1.10 interlocutorias simples: en general, todas las que deciden exclusivamente acerca de incidentes relativos al desarrollo del debate procesal, y no sobre el derecho pretendido en la demanda o en la excepción;

2.2.1.14.3.1.11 Una segunda pauta clasificatoria se logra en función de la jerarquía y tipo del tribunal que las emite. Y así, pueden ser dictadas por:

1) tribunales unipersonales de primera instancia;

2) tribunales colegiados de segunda instancia y

3) tribunales colegiados de primera instancia o de instancia única. Y el criterio es útil pues todas responden a formalidades diferentes, tal como se verá más adelante.

2.2.1.14.4. Motivación de la sentencia.

La exigencia de motivación supone que el juez muestre cuál es el camino (método) recorrido para arribar a una decisión entre las muchas posibles. Igualmente, la fundamentación facilita un rastreo aproximado sobre cuáles fueron las motivaciones externas, y en lo posible internas, que llevaron al juez a elegir, por eliminación o por grados de aceptabilidad, entre las varias opciones de decisión en competencia (Villamil, 2004, p.30).

Cuando un juez se representa para sí una gama de soluciones posibles y de entre ellas elige una, su trabajo en solitario tiene la pretensión de ser presentado posteriormente a un auditorio. En ese esfuerzo está formulando o identificando cuáles son las salidas razonables para un caso, esto es, cuáles son los desenlaces admisibles y, en esta tarea, está buscando la adhesión de un auditorio (Perelman) para no decidir arbitrariamente. Al construir ese repertorio, el juez está asumiendo que son esas y no otras las soluciones posibles; pero al optar por esa elección, seguramente, puede estar dejando de considerar otras opciones por inadvertencia o porque deliberadamente fueron excluidas en atención a las consecuencias o incomodidades que pudieran ofrecer, lo cual merece reproche y descalificación, pero que puede quedar impune si no se emiten siquiera señales del camino seguido por el juez para arribar a la decisión. Se hace referencia a que las dificultades de motivación, nacidas de la

complejidad del asunto o de las limitaciones del argumentador, lo pueden llevar a eliminar conscientes decisiones posibles, pero de difícil argumentación o que requieren compromiso o desgaste político (Villamil, 2004, p.31).

2.2.1.14.5. Estructura de la sentencia.

Según León Pastor (2008), autor del Manual de Resoluciones Judiciales, publicada por la AMAG, se observa lo siguiente:

La parte expositiva, contiene todo lo concerniente al proceso como son las generales de identificación de las partes, la pretensión, el juzgado, número de expediente entre otros datos importantes que identifican y lo hacen diferentes de otros procesos a una demanda. (León Pastor, 2008, p.16)

La parte considerativa, contiene el análisis de la cuestión en debate; puede adoptar nombres tales como “análisis”, “consideraciones sobre hechos y sobre derecho aplicable”, “razonamiento”, entre otros. (León Pastor, 2008, p.16).

Según León Pastor (2008) dice que, en este orden, el contenido mínimo de una resolución de control sería el siguiente:

- a. **Materia:** ¿Quién plantea qué imputación sobre quién?, ¿cuál es el problema o la materia sobre la que se decidirá?
- b. **Antecedentes procesales:** ¿Cuáles son los antecedentes del caso?, ¿qué elementos o fuentes de prueba se han presentado hasta ahora?
- c. **Motivación sobre hechos:** ¿Qué razones existen para, valorando los elementos de prueba, establecer los hechos del caso?
- d. **Motivación sobre derecho:** ¿Cuáles son las mejores razones para determinar qué norma gobierna el caso y cuál es su mejor interpretación?
- e. **Decisión.** En este marco, una lista esencial de puntos que no deben olvidarse al momento de redactar una resolución judicial, que son los siguientes:
 - ¿Se ha determinado cuál es el problema del caso?
 - ¿Se ha individualizado la participación de cada uno de los imputados o intervinientes en el conflicto?
 - ¿Existen vicios procesales?
 - ¿Se han descrito los hechos relevantes que sustentan la pretensión o pretensiones?
 - ¿Se han actuado las pruebas relevantes?
 - ¿Se ha valorado la prueba relevante para el caso?

- ¿Se ha descrito correctamente la fundamentación jurídica de la pretensión?
- ¿Se elaboró un considerando final que resuma la argumentación de base para la decisión?
- **La parte resolutoria**, ¿señala de manera precisa la decisión correspondiente?
- ¿La resolución respeta el principio de congruencia? (p.18)

2.2.2. Desarrollo de instituciones jurídicas sustantivas relacionados con las sentencias en estudio.

2.2.2.1. El Derecho del Trabajo.

2.2.2.1.1. Reseña histórica.

Elías Mantero, nos da a conocer que la palabra trabajo, etimológicamente proviene del latín *tripalium* que estaba asociado a los esclavos y al sufrimiento de estos.

Asimismo, señala que la Constitución Política del Estado es el instrumento para viabilizar el perfeccionamiento de la convivencia social a través de la normatividad que contiene para lograr mejores niveles de vida económicos, sociales y culturales, en el marco de una convivencia armónica y pacífica regida por la Ley.

Por tanto, la dignidad y los derechos fundamentales de la persona son inviolables y es un deber primordial del Estado el respetarlas y protegerlas.

Constitucionalmente, uno de los derechos fundamentales que tiene toda persona, es el de poder trabajar: "artículo 7".

Toda persona tiene los siguientes derechos fundamentales, conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio: ...d) A trabajar y dedicarse al comercio, la industria o a cualquier actividad lícita, en condiciones que no perjudiquen al bien colectivo...".

El derecho al trabajo es un derecho que está respaldado no solamente por la Constitución Política del Estado de nuestro país, sino también en el Texto Único

(Sanchez Alvarado, 1967), señala que “aunque se ha criticado la denominación anterior diciendo que es demasiado amplia, en virtud de que no todo trabajador se encuentra bajo el ámbito de nuestra disciplina, es aceptada, sin embargo, por el grueso de la corriente internacional, debido a que tiende a ampliar

constantemente su ámbito de acción... en efecto, el Derecho de Trabajo tiende a regular toda prestación de servicios, dado su carácter expansivo.

De lo anteriormente mencionado, entendemos que el Derecho de Trabajo es un conjunto de disposiciones jurídicas y legales que rige en cada Estado el ámbito de las relaciones laborales y que este surgió a finales del siglo XIX como consecuencia de la aparición del proletariado industrial y de la agrupación del mismo en torno a grandes sindicatos. En sus orígenes, giraba en torno al contrato de trabajo (de raigambre civil) para extender más tarde su campo de acción a otros ámbitos de la actividad jurídica (mercantil, administrativo, procesal), lo que llevó aparejado el establecimiento de una jurisdicción singular y órganos administrativos y laborales propios.

Las principales materias de las que se ocupa el Derecho del trabajo en la actualidad son: el contrato de trabajo y sus distintas modalidades (a tiempo parcial, temporal, de alta dirección, del servicio doméstico); derechos y deberes de los trabajadores por cuenta ajena; remuneración, salarios, pagas extraordinarias; régimen jurídico de los trabajadores autónomos; seguridad e higiene en el trabajo; Seguridad Social; relaciones laborales; huelga y cierre patronal. Los objetivos fundamentales perseguidos por el Derecho del trabajo responden en esencia a una finalidad tuitiva o de amparo.

2.2.2.1.2. Definición.

Arévalo (2016) sostiene que el derecho al trabajo es un conjunto de normas y principios jurídicos que tienen un carácter protector para regular las relaciones individuales y colectivas de trabajo, que existen entre las unidades de producción de bienes o de servicios con los trabajadores que en forma personal, libre y subordinada laboran para estas a cambio de una retribución económica.

2.2.2.1.3. Ubicación constitucional.

Actualmente se encuentra normado en nuestra Constitución Política del Perú algunos artículos con relación al Derecho al Trabajo:

Artículo 2°.- Toda persona tiene derecho:

Inc. 15.- A trabajar libremente, con sujeción a ley.

Es decir que toda persona es libre de poder acceder a un puesto de trabajo, de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado y tomara medidas adecuadas para garantizar este derecho.

El Estado y el trabajo

Artículo 23.- El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.

En la Constitución actual se recoge, con una terminología distinta, algunos principios y preceptos mencionados en la Constitución de 1978

(MANTERO) 2005, El cuarto parrafo del Artículo 42 de la Carta Fundamental de 19979, (El trabajo en sus diversas modalidades es sujeto de proteccion por el Estado, sin discriminacion alguna y dentro de un regimen de igualdad de trato) el cual ha sido sustituido por el presente articulo, dando la impresion de que la ultima constitucion tuviese un mayor interes por el trabajo, al hacer mencion a la atencion prioritaria que brinda el estado al trabajo.

El desarrollo de los mecanismos de protección se presenta a través de las diversas normas de jerarquía legal (Normas con rango de ley) que existen.

Derechos del trabajador

Artículo 24°.- El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

(TOYAMA) 2005, Es importante destacar que el contrato de trabajo es un negocio jurídico oneroso en virtud del cual el empleador debe abonar una retribución por los servicios prestados por el trabajador. La remuneración es uno de los elementos esenciales de la relación laboral.

Ahora bien, la remuneración no solamente es un elemento esencial del contrato de trabajo sino que constituye un derecho fundamental reconocido por el Artículo 24 de la Constitución de 1993. Ciertamente el Artículo 24 de la carta magna contiene una fórmula de contenido general y de preceptividad o eficacia diferida o programática al señalar que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procure para él y su familia bienestar material y espiritual.

Jornada Ordinaria del trabajo

Artículo 25°.- La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo.

Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio.

Esto supone que la jornada de trabajo es un derecho y una obligación del trabajador, en la medida que este debe poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo, pero solamente por determinado lapso, Esta limitación temporal de la prestación del servicio es la que constituye el Derecho del trabajador y crea la obligación del estado de establecer jornada máximas, de tal manera que el exceso del trabajo no afecte contra la salud física y mental de quien lo realiza, dentro de los límites de la razonabilidad, dado que la regulación de la jornada máxima no solo es la protección de la salud y seguridad de los trabajadores, es también el uso eficiente de la fuerza de trabajo dentro de la unidad productiva y produce un beneficio generalizado dentro de la sociedad. (DOLORIER) 2005.

Principios que regulan la relación laboral

Artículo 26°.- En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.
2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.
3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

Protección del trabajador frente al despido arbitrario.

Artículo 27°.- La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

Derechos colectivos del trabajador. De sindicación, negociación colectiva y derecho de huelga.

Artículo 28°.- El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:

1. Garantiza la libertad sindical.

2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.
3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.

Participación de los trabajadores en las utilidades.

Artículo 29°.- El Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación.

2.2.2.1.4. Contrato de Trabajo.

2.2.2.1.5. Concepto

En el contrato de trabajo se genera una relación de trabajador, empleador donde el trabajador pone su fuerza de trabajo a disposición de la otra parte, el empleador, para que este la dirija, a cambio de un pago de una retribución, se da una situación jurídica con características y consecuencias. (Roca Lizarzaburu & Popuche Llontop, 2014)

2.2.2.1.6. Elementos

Son tres los elementos indispensables: Prestación personal del servicio; lo que implica la realización de una labor por parte de una persona natural a otra.

Dependencia o subordinación: Se traduce en la facultad del empleador para exigir en el cumplimiento de órdenes, horarios y cantidad de trabajo se incluye la imposición de reglamentos.

Remuneración o salario. Consiste en la retribución por el servicio prestado.

(<http://noticias.universia.next.co>, 2017)

2.2.2.1.7. Formas de contratación laboral

Existen 4 formas de contratación laboral sujetos a modalidad.

a) Sujetos a modalidad: Aquellos contratos que pueden celebrarse cuando lo requiera la empresa o la necesidad del mercado.

b) Contratos de naturaleza temporal: Aquellos por inicio o lanzamiento de una nueva actividad o por necesidad del mercado o por reconversión temporal.

c) Contratos de naturaleza accidental: Aquellos que se celebran de forma ocasional por suplencia o de emergencia.

d) Contratos para obra o servicio: Es un contrato específico contrato por termitencia o temporadas. (Gaceta Juridica, Poiner Laboral, 2014)

2.2.2.1.8. Contrato de trabajo a plazo indeterminado o indefinido

Es aquel contrato que tácitamente se da en toda relación laboral. (Gaceta Juridica , Pioner Laboral, 2014)

2.2.2.1.9. Contratos de trabajo sujetos a modalidad

Es aquel contrato pueden celebrarse ante la necesidad del mercado en cuanto a la empresa requiera mano de obra para el cumplimiento de una determinada labor.

Pueden celebrar estos contratos las empresas privadas así como las del Estado.

(www.rodriguezvelarde.com.pe/pdf/libro2_parte5_cap2.pdf, s.f.)

2.2.2.1.10. Extinción del contrato de trabajo.

2.2.2.1.11. Concepto

El contrato de trabajo puede extinguirse, finalizando así de forma definitiva las obligaciones establecidas entre las partes. Las causas de la extinción son muy variadas.

2.2.2.1.12. Causas de extinción

- a) Fallecimiento del trabajador o el empleador si es persona natural.
- b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador.
- c) La terminación de la obra o servicio.
- d) Mutuo disenso entre trabajador y empleador.
- e) Invalidez absoluta y permanente.
- f) La jubilación.
- g) El despido en los casos y forma permitidos por la ley.
- h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva en las causas y formas permitidas por la presente ley. (Gaceta Juridica , Pioner Laboral, 2014)

2.2.2.1.13. Remuneración

La remuneración es para todo efecto legal el integro de lo que el trabajados percibe e dinero o especies cualquiera sea la forma siempre que sea de su libre disposición.

(Gaceta Jurídica. 2014)

2.2.2.1.13.1 Aspectos conceptuales

Desde el punto de vista económico la remuneración es un ingreso individual y contractual, y no tiene relación con la compensación de un gasto o la reparación de un daño.

En un sentido jurídico, la remuneración es la contraprestación del trabajo subordinado y funciona como una ventaja patrimonial para el trabajador. Además, hay que señalar que esa relación de reciprocidad y conmutatividad entre el salario y el trabajo subordinado determina el carácter oneroso de la relación de trabajo.

(García Manrique, Valderrama Valderrama, & Paredes Espinoza, 2014,p.10)

2.2.2.1.13.2. Características

Según García Manrique, Valderrama Valderrama, & Paredes Espinoza (2014), las características de la remuneración son las siguientes:

- a) Irrenunciable, el trabajador no puede de dejar de percibirla, aun cuando sea decisión propia, tanto menos si proviene de su empleador.
- b) Contraprestativo, se refiere a la remuneración que el empleado debe percibir como consecuencia de su labor.
- c) Libre Disposición, el empleado tiene la potestad de decidir el destino de su remuneración.
- d) Incremento Patrimonial, está asociando al concepto de ahorro del trabajador.
- e) Libertad de forma de remuneración, es decir la remuneración puede ser en dinero o en especies.
- f) Naturaleza Alimentaria, la remuneración debe satisfacer las necesidades del trabajador.
- g) Prioridad en el pago, es el derecho del cobro de la remuneración y otros derechos de naturaleza laboral.

2.2.2.1.13.3. Clasificación

Sostiene García Manrique, Valderrama Valderrama, & Paredes Espinoza (2014), las remuneraciones se clasifican tomando los siguientes criterios:

- 1.- En función del tiempo de trabajo, es decir se tomará una unidad de tiempo como referencia: hora, día, semana, mes.
- 2.- En función de la producción; es decir percibir por comisiones (en función al número de ventas o colocaciones en el mercado de los bienes y/o servicios del

empleador) y por destajo (se remunera progresivamente cada vez que se alcance el mínimo de producción pactado).

3.-En función de su ubicación en la estructura salarial; las cuales son: remuneración principal o haber básico o salario básico y las remuneraciones complementarias que son las que complementan los ingresos regulares del trabajador.

4.- En función de la regularidad o periodicidad de su otorgamiento pueden ser: remuneraciones fijas, es decir montos invariables de pago; remuneraciones variables o imprecisas, es decir hay certeza de su otorgamiento mas no de la oportunidad exacta ni el monto al que ascenderá; remuneraciones periódicas, aquí se encuentran las gratificaciones, bonificaciones anuales, etc que por ley es derecho del trabajador.

2.2.2.1.13.4. Remuneración mínima vital

La remuneración mínima vital es un derecho que tiene todo trabajador no calificado, por la labor desempeñada durante su jornada formal , esto se denominó en un primer momento como salario mínimo vital, sea se trate de obreros o empleados.

En el caso de empleados el mínimo se calculaba por mes y en el caso de obreros por día. Hoy está terminología quedo obsoleta ahora se habla de una forma general dejando de lado la discriminación. Actualmente se le conoce como remuneración mínima vital. Actualmente el sueldo mínimo vital es de 850.00 soles (Serkovic, 2017)

2.2.2.1.14. La Estabilidad Laboral.

(Blancas Bustamante, 2013), señala; Algunos autores, como De Buen Lozano, encuentran el fundamento jurídico de la estabilidad laboral en el "derecho al trabajo", que numerosas Constituciones y legislaciones de diversos Estados han consagrado en forma expresa y, a veces, solemne. Afirma el destacado tratadista que "El derecho al trabajo presenta, sin duda alguna, varias formas de manifestaciones. Podríamos hablar, en primer término, del derecho a adquirir un empleo, en segundo lugar, el derecho a conservar un empleo.

Aun cuando para 1982, muchos países habían adoptado en sus legislaciones nacionales el derecho a la estabilidad laboral, el Convenio acordado dicho año por la sexagésima octava Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, sobre "La terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador", reviste gran importancia, no solo por tratarse del fruto de un largo

debate que recogió mucho de la experiencia vivida por los países miembros de la O.I.T. sobre la estabilidad en el trabajo, sino porque, como es sabido, dicho Convenio se convertirá en parte del derecho nacional en aquellos Estados que procedan a ratificarlo, contribuyendo de esta forma a su implantación generalizada.

La estabilidad laboral, significa en si la permanencia en el empleo, que el contrato de trabajo que una persona tiene con su empleador, esta se mantenga en el tiempo, que no termine de un momento a otro sin motivo. Como es natural, todo persona, desea tener un trabajo estable, que no esté preocupado que al día siguiente deje de trabajar, es decir la estabilidad se dará siempre en cuando haya un contrato de trabajo. Sea este un contrato de trabajo a plazo indeterminado o plazo fijo, en el primer caso tendrá que una persona laborar cotidianamente, sin fecha de término del contrato, salvo las causales legales de terminación del contrato, en el segundo caso, el trabajador permanecerá dentro del plazo fijado en el contrato, la misma que debe ser respetada por el empleador, salvo que exista causal legal para la finalización de esta.

(Toyama Miyagusuku, 2004), opina que; El carácter permanente a la relación de trabajo haciendo depender su disolución Únicamente de la voluntad del trabajador, y solo excepcionalmente de la del empleador. De acuerdo al grado de libertad del empleador para disolver la relación laboral, la estabilidad laboral se clasifica en:

Estabilidad Absoluta:

Se niega al empleador de manera total la atribución de disolver unilateral y voluntariamente una relación de trabajo, dicha relación se disolverá por causales justificadas que se acreditaran en el ámbito judicial.

Estabilidad Relativa:

Permite al empleador en distintos grados la resolución unilateral y voluntaria de la relación laboral mediante el pago de una indemnización

La estabilidad laboral se expresa en las siguientes modalidades:

Estabilidad de Entrada:

Según la cual desde el inicio del contrato de trabajo, el trabajador tiene protección en la terminación del vínculo laboral. Dicha protección se adquiere una vez superado el periodo de prueba (en principio el periodo de prueba es de tres

meses, salvo en los casos de trabajadores de confianza que es de seis meses y en los de dirección es de doce meses).

Estabilidad de Salida:

Sólo se puede dar por concluido el vínculo laboral por causas establecidas por la ley (despido justificado). La estabilidad de salida puede ser:

- Absoluta: Cuando el trabajador tiene derecho a la reposición, en el caso de no haber sido despedido por causa justa.
- Relativa: Cuando el trabajador tiene derecho a una indemnización, remuneraciones devengadas, etc. La estabilidad relativa puede ser propia (cuando se declara la nulidad del despido sin reposición de trabajador) o impropia (cuando corresponde la indemnización).

En el Perú encontramos una estabilidad relativa impropia, salvo los casos de despido nulo, en los cuales existe estabilidad absoluta.

2.2.2.2. Ley N° 29497 - Ley Procesal del Trabajo.

2.2.2.2.1. Introducción.

La Ley N° 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo. Que rigen en el proceso laboral no ha sido sencillo, dado que es producto de un desarrollo que ha dejado rastros en anteriores leyes y proyectos de reforma, muchos con bastantes desaciertos, y que aún tienen éstos antecedentes reminiscencias a la hora de interpretar las actuales normas procesales. De la mano del Dr. Leopoldo Gamarra se buscará a lo largo del artículo abordar la necesidad de nuestra sociedad de tener un mecanismo de protección del trabajador, de equilibrar su posición frente al empleador, siendo necesario por ello analizar el nacimiento, los principios, la autonomía y los retos que le deparan a la Ley Procesal del Trabajo.

Entre los aspectos más importantes de esta norma figuran la adopción de los principios procesales de intermediación, concentración, celeridad y veracidad, los cuales tienen como objetivo lograr una pronta y eficaz solución de las controversias laborales. Además de esos principios la nueva ley procesal del trabajo incorpora el principio de oralidad y el principio economía procesal, además el recurso de casación en materia laboral, que anulará las resoluciones de la Cortes Superiores ante una

evidente violación, interpretación errónea o incorrecta aplicación de la Ley; así como aquellas resoluciones que estén en contradicción con otros pronunciamientos emitidos por la misma Sala, por otra sala laboral o Mixta o por la Corte Suprema de justicia, en casos similares.

Asimismo la norma dejó sin efecto los decretos Supremos N° 03-80-TR y 037-90-TR, y N° 26636, Con ello pretende que la legislación proporcione una tónica efectista en materia de protección a los trabajadores otorgando al juzgador un protagonismo increíble al frente del procedimiento, señalando que los juicios en materia laboral se manejan dentro de los principios de intermediación, concentración, celeridad y veracidad. Precisa el ámbito de la Justicia Laboral, delimitando los fundamentos haciendo un imperativo judicial que el juez especializado se cuide de evitar que las desigualdades afecten el desenvolvimiento del procedimiento para lograr la igualdad real de las partes así como impedir que el formalismo opaque al fondo del tema sujeto a su conocimiento. Privilegiando a los que de por sí son la parte débil del proceso laboral como son las gestantes, los menores de edad y las personas con discapacidades a quienes les reconoce la Defensa Pública a cargo del Ministerio de Justicia.

2.2.2.2.2. Los principios de la Ley procesal del trabajo.

- Principio tutelar del trabajador

Para este contenido tutelar el legislador dispone de un estatuto protector del trabajador, como normas de orden público, que establece mínimos irrenunciables, en materia de remuneraciones, higiene y seguridad, descansos, capacidad laboral, feriado, término de contrato, etc. Se trata del derecho individual del trabajo. Asimismo, el trabajador reconoce y promueve el momento colectivo cuando los trabajadores se asocian en sindicatos y negocian colectivamente con el empleador. Se trata del derecho colectivo del trabajo. Finalmente, el legislador contempla la vigilancia administrativa de la ejecución del contrato de trabajo por medio de la Dirección del Trabajo. Es el derecho administrativo del trabajo. En resumen la protección del trabajador es la idea matriz del derecho del trabajo. El derecho del trabajo humaniza las relaciones laborales. (Lluch Corell, 2011)

- Principio de veracidad y primacía de la realidad

Por el principio de veracidad, también denominado de primacía de la realidad, se persigue que el Juez resuelva en base a la realidad de los hechos, privilegiando la verdad de los hechos por encima de la apariencia formal, lo que se encuentra íntimamente vinculado con el principio de irrenunciabilidad de derechos. (Libertad si, Libertinaje no, 2013)

- Principio de celeridad procesal

La celeridad procesal no es un principio abstracto: muy por el contrario, es el alma del servicio de justicia. Está claro que la existencia del debido proceso se debe necesariamente a la existencia de una justicia que no puede y no debe prolongar innecesariamente el litigio; ya que la sociedad debe recomponer su paz a través del proceso en el más breve plazo; y es de su interés que el conflicto de intereses o la incertidumbre jurídica se dilucide prontamente. (Libertad si, Libertinaje no, 2013).

2.2.2.2.3. Principios procesales contemplados en la ley N° 29497

Manifiesta Puente Bardales, (2015), ya son clásicos los principios: protector, de irrenunciabilidad de derechos, in dubio pro operario, de continuidad, primacía de la realidad, pero también cobran oportuna vigencia los llamados principios operacionales según la ley Destacamos los mencionados en el Art. I de La NLPT:

- 1.- Principio de oralidad, aquel que propicia que el juez en las diligencias del proceso participe directamente con intervención de las partes y donde las exposiciones y articulaciones se realicen mediante la palabra.
- 2.- Principio de Inmediación, señala el compromiso que asume el juez en el desarrollo de los actos procesales que dirige, para mantenerse en una actitud perseverante de acercamiento a todos los elementos objetivos y subjetivos de la controversia.
- 3.- Principio de Concentración, este postulado expresa la necesidad de sumar el mayor número de actos procesales en el menor número de diligencias para garantizar la continuidad y unidad de los actos que componen la Litis.
- 4.- Principio de Celeridad, este principio aparece vinculado a la obligación de respetar escrupulosamente los plazos establecidos en la norma, los que deben ser cortos y perentorios para que el proceso sea resuelto en la brevedad posible.

5.- Principio de Economía Procesal, este principio busca equilibrar el carácter imperativo de las actuaciones que demanda el proceso laboral en relación a otra obligación, la de tender a la reducción de los actos procesales.

2.2.2.2.4. Fines del proceso laboral

Resolver litigios en que se invocan reglas y normas relativas al trabajo dependiente, como un conjunto de actos procesales que se desarrollan en forma progresiva, sistemática y teleológicamente con el objeto de resolver un conflicto laboral. (Rojas Rodriguez, 2008)

2.2.2.3. Los Beneficios Sociales.

2.2.2.3.1. Definición.

Que, mediante la legislación laboral en el Perú, se establece que, el concepto de beneficio social es utilizado a diario por los actores nacionales vinculados con la materia laboral, sean trabajadores, empleadores, autoridades, la legislación y doctrina nacional, y todos entienden o sobreentienden el contenido de este concepto, aun cuando la legislación actual no la define. De ahí el objeto del presente artículo es definir el concepto de beneficio social, al haberse advertido que tanto la Sunat como el Tribunal Fiscal no lo aplican en su verdadera concepción. Así, existe un antecedente legislativo que ya no está vigente, pero que sin duda ilustra sobre el contenido del concepto beneficio social, pues éste continúa usándose desde prácticamente el inicio del Derecho del Trabajo en el país. Nos referimos al reglamento de la Ley N° 4916. La norma reguló la CTS en su fase primigenia y el seguro de vida, que según la definición reglamentaria no hay duda que tenían la calidad de “beneficios”, a los que los usos y costumbres plasmados en la legislación, jurisprudencia y también en la doctrina, se le agregó el calificativo de “sociales”; es decir: “beneficios sociales”, o como lo definiría Cabanellas: “beneficio laboral o de los trabajadores”.

Pues bien, todas las demás normas que las leyes vigentes estipulan a favor de trabajadores, tienen la calidad de “derechos o beneficios”, a los que debe agregarse el calificativo de “sociales”, que obviamente tienen una naturaleza distinta a la “remuneración”, que se abona al trabajador como contraprestación de su labor. La Ley N° 4916 fue derogada por la Ley N° 26513 en 1995, quedando sin efecto su reglamento. Sin embargo, nadie puede dudar que al año 1995, hace 14 años, se

encontraban plenamente regulados en el Perú a favor de los trabajadores derechos o beneficios sociales como los descansos remunerados, asignación familiar para trabajadores no sujetos a negociación colectiva, seguro de vida, participación de trabajadores en las utilidades, gratificaciones, CTS y descanso pre y posnatal, etcétera.

A manera de conclusión y como veremos a continuación, desde el punto de vista legal, conceptual y doctrinario, los beneficios sociales están identificados con el otorgamiento de un determinado derecho a favor de trabajadores, distinto a la remuneración que se le abona como contraprestación del servicio; con o sin pago de una determinada cantidad, que a su vez puede tener o no carácter remunerativo, que satisface los fines previstos por la respectiva ley, el acuerdo de partes (pacto individual o colectivo), la decisión unilateral del empleador o la costumbre para su otorgamiento.

2.2.2.3.2. Regulación de los Beneficios Sociales.

En lo normativo, el Decreto Legislativo. N° 688, Ley de consolidación de beneficios sociales, se refiere al seguro de vida, bonificación por tiempo de servicios (ya derogado) y a la CTS, remitiéndola a lo regulado en el Decreto Legislativo N° 650. Luego, el Decreto Legislativo N° 713 expresa que “las normas constitucionales y la legislación nacional consagran entre otros beneficios sociales, el descanso semanal remunerado, los feriados no laborables y las vacaciones anual es pagadas”. Existen además otras normas que consagran diversos beneficios sociales, como las gratificaciones legales (Ley N° 27735), la asignación familiar para los trabajadores no sujetos a negociación colectiva (Ley N° 25129), la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa (Decreto Legislativo N° 892), entre otras.

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral, cuyo TUO aprobó el DS N° 003-97-TR (LPCL), al regular el pacto de remuneración integral, fija que en él se pueda comprender “... todos los beneficios legales y convencionales aplicables a la empresa, con excepción de la participación en las utilidades”. Y en la norma reglamentaria, el DS N° 001-96-TR establece que el convenio o pacto de remuneración integral debe precisar si comprende “... todos los beneficios sociales establecidos por ley, convenio colectivo o decisión del empleador...”

2.2.2.3.3. Indemnización por Despido.

El despido origina el derecho del trabajador a percibir una indemnización, regulada generalmente por la antigüedad y el salario percibido.

La indemnización se cubre cuando el trabajador fue despedido, renuncia o concluye la relación laboral, o continúa trabajando, en cuyo caso percibe por ello un salario por año trabajado, variando dicha indemnización según el país. Cuando el retiro es voluntario antes de cumplir un tiempo determinado, los trabajadores no tienen derecho a la indemnización

2.2.2.3.4. Protección de los Beneficios Sociales.

(Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2014), En nuestro sistema jurídico se prevén una serie de disposiciones que buscan proteger al trabajador de las retenciones unilaterales del empleador o terceros.

El artículo 24° de la Constitución, establece que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procure a él y a su familia el bienestar material y espiritual.

Analicemos la posibilidad de una reducción de remuneraciones. Una norma aún vigente es la Ley 9463, indica que la remuneración puede ser reducida si existe una aceptación del trabajador. Entonces cuando existe un acuerdo expreso entre las partes, es posible que se convenga una reducción de las remuneraciones recibidas siempre que la rebaja no afecte el pasado, el nuevo ingreso no sea por debajo de los mínimos legales, y el acuerdo responda a una decisión voluntaria del trabajador.

De allí que no proceda la rebaja remunerativa cuando la reducción provenga de la sola decisión del empleador o el salario sea menor que el mínimo legal o exista una aplicación retroactiva o la aceptación retroactiva o a la aceptación del trabajador se derivó de una presión o intimidación. Si bien la rebaja de remuneraciones tiene su natural supuesto aplicativo ante una grave situación financiera de la empresa, nada obsta para que se aplique en cualquier caso siempre que se aprecie un elemento muy importante que es la libre voluntad del trabajador y la remuneración resultante no sea menor al mínimo legal. Esta disposición citada, debe trasladarse a los beneficios sociales de origen legal que hemos estudiado. Nuevamente, el principio de irrenunciabi

lidad de los derechos sería el límite para que proceda esta reducción. El trabajador no podría renunciar a la percepción de beneficios sociales previstos en las normas legales.

2.2.2.3.5. Tipos de Beneficios Sociales.

Gratificación.

(Toyama Miyagusuku, 2004), señala que, las gratificaciones son dos en el año, y cada una equivale a una remuneración mensual. Los periodos de cálculo de las gratificaciones también son dos, dependiendo del semestre al que corresponda cada una de ellas: enero a junio (Fiestas Patrias, que debe abonarse al 15 de julio) y julio a diciembre (Navidad, que debe abonarse el 15 de diciembre).

Las remuneraciones que se toma en cuenta para el cálculo de las gratificaciones es la remuneración mensual, y en caso de que fuera variable, se tomará en cuenta el promedio del semestre.

Regulación.

Que, con fecha 28 de mayo de 2002, se publicó la Ley N° 27735, Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por Fiestas Patrias y Navidad; es necesario dictar las normas reglamentarias de la Ley N° 27735, para la mejor aplicación de este dispositivo legal; en uso de las facultades conferidas por el Artículo 118 de la Constitución Política del Perú.

Ámbito de aplicación.

La Ley se aplica a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, entendiéndose por las modalidades de contrato de trabajo referidos por el Artículo 1 de la Ley, a los contratos de trabajo a plazo indeterminado, los contratos de trabajo sujetos a modalidad y de tiempo parcial. También tienen derecho los socios - trabajadores de las cooperativas de trabajadores.

Derecho a Gratificaciones Ordinarias.

El derecho a las gratificaciones ordinarias se origina siempre que el trabajador se encuentre efectivamente laborando durante la quincena de julio o diciembre, respectivamente. Excepcionalmente se considera tiempo efectivamente laborados los siguientes supuestos de suspensión de labores:

- ✓ El descanso vacacional.
- ✓ La licencia con goce de remuneraciones.
- ✓ Los descansos o licencias establecidos por las normas de seguridad social y que originan el pago de subsidios.
- ✓ El descanso por accidente de trabajo que esté remunerado o pagado con subsidios de la seguridad social.
- ✓ Aquellos que sean considerados por Ley expresa como laborados para todo efecto legal.

Determinación del monto de las gratificaciones ordinarias.

Se considera remuneración regular aquella percibida mensualmente por el trabajador, en dinero o en especie. Para el caso de las remuneraciones principales y variables, se aplicará lo dispuesto en el Artículo 17 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR, considerando los períodos establecidos en el punto 3.4 de la presente norma. En el caso de remuneraciones complementarias de naturaleza imprecisa o invariable se considera regular cuando el trabajador lo ha percibido cuando menos tres meses en el período de seis meses, computable para el cálculo de la gratificación correspondiente.

No se considera como remuneración computable los conceptos regulados en el Artículo 19 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

La remuneración computable para las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad es la vigente al 30 de junio y 30 de noviembre, respectivamente.

Tiempo de servicios para el cálculo del beneficio de las gratificaciones.

Determinada la remuneración computable las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad se calculan por los períodos enero - junio y julio, diciembre, respectivamente. Las gratificaciones ordinarias equivalen a una remuneración íntegra si el trabajador ha laborado durante todo el semestre, y se reducen proporcionalmente en su monto cuando el período de servicios sea menor.

El tiempo de servicios para efectos del cálculo se determina por cada mes calendario completo laborado en el período correspondiente. Los días que no se

consideren tiempo efectivamente laborado se deducirán a razón de un treintavo de la fracción correspondiente.

Oportunidad de Pago.

El pago de las gratificaciones se efectúa en la primera quincena de julio y diciembre, respectivamente; este plazo es indisponible para las partes.

Gratificación Trunca.

El derecho a la gratificación trunca se origina al momento del cese del trabajador, siempre que tenga cuando menos un mes íntegro de servicios.

El monto de la gratificación trunca se determina de manera proporcional a los meses calendarios completos laborados en el período en el que se produzca el cese. Se entiende por período a los establecidos en el punto 3.3 del presente reglamento.

La remuneración computable es la vigente al mes inmediato anterior al que se produjo el cese, y se determina conforme lo establece el punto 3.1. de la presente norma. La gratificación trunca se paga conjuntamente con todos los beneficios sociales dentro de las 48 horas siguientes de producido el cese.

Compensación Por Tiempo De Servicios.

(Neves Mujica, 2004), indica que, la CTS es un beneficio social de previsión ante las contingencias que origina el cese en el trabajo, a modo de un seguro de desempleo. La CTS equivale a poco más de una remuneración mensual por cada año de servicios, pero se deposita en dos partes, una cada semestre.

Para tener derecho a la CTS, los trabajadores deben tener por lo menos un mes de servicios a favor del empleador y trabajar cuatro horas diarias en promedio. La CTS debe abonarse en la quincena de mayo, correspondiente al período noviembre-abril (50%), y en la de noviembre, correspondiente al período mayo-octubre (50%). Todo depósito de la CTS se realiza en la entidad financiera y en la moneda elegida por el trabajador.

Asimismo, indica que, las remuneraciones computables para el cálculo de la CTS es la vigente a la fecha de cada depósito semestral. Son base de cálculo de la CTS, las remuneraciones percibidas en abril y octubre, para los períodos de noviembre-abril y mayo-octubre, respectivamente.

En la actualidad, solo puede retirarse de CTS antes del cese el equivalente al 70% de exceso de seis remuneraciones brutas. La CTS trunca (dozavos y treintavos) devengada al cese del trabajador, se le abonará de manera directa.

Regulación.

Que, por Decreto Supremo N° 001-97-TR, se ha aprobado el Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, el mismo que incorpora las modificaciones introducidas por el Decreto Legislativo N° 857; la Cuarta Disposición Final del Decreto Legislativo N° 857, establece que por Decreto Supremo se reestructurará el Reglamento de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios; en uso de la facultad conferida y estando a lo dispuesto por el inciso 8) del Artículo 118 de la Constitución Política del Perú.

Naturaleza de la Compensación y Efectos del Pago.

No se encuentran obligados a efectuar los depósitos semestrales de la compensación por tiempo de servicios, a que se refiere el Artículo 2 de la Ley, los empleadores que hubiesen suscrito con sus trabajadores convenios de remuneración integral anual que incluyan este beneficio, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 8 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Se considera cumplido el requisito de cuatro (4) horas diarias, señalado en el Artículo 4 de la Ley, en los casos en que la jornada semanal del trabajador divida entre seis (6) o cinco (5) días, según corresponda, resulte en promedio no menor de cuatro (4) horas diarias.

Si la jornada semanal es inferior a cinco (5) días, el requisito a que se refiere el párrafo anterior se considerará cumplido cuando el trabajador labore veinte (20) horas a la semana, como mínimo.

Tiempo de Servicios Computable.

Para efectos del Artículo 7° de la Ley, es computable el tiempo de servicios prestado en el extranjero, siempre que el trabajador mantenga vínculo laboral vigente con el empleador que lo contrató en el Perú.

Remuneración Computable.

La alimentación principal otorgada a los trabajadores en dinero o en especie, de conformidad con el artículo 12° de la Ley, con o sin rendición de cuenta, ingresa al cálculo de la compensación por tiempo de servicios. Asimismo precisase que el refrigerio que no constituye alimentación principal, conforme al Artículo 12° de la Ley, no será considerado como remuneración para ningún efecto legal.

Artículo modificado por el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 006-2005-TR, del 02 Septiembre 2005. Tratándose de las remuneraciones complementarias, de naturaleza variable o imprecisa, a que se refiere el último párrafo del Artículo 16 de la Ley, los montos percibidos se incorporarán a la remuneración computable dividiendo el resultado de la suma de ellos entre el período a liquidarse.

Remuneración no Computable.

La asignación o bonificación por educación a que se contrae el inciso f) del Artículo 19° de la Ley, comprende a las otorgadas con ocasión de los estudios del trabajador o de sus hijos, de ser el caso; sean éstos preescolares, escolares, superiores, técnicos o universitarios e incluye todos aquellos gastos que se requieran para el desarrollo de los estudios respectivos, como uniformes, útiles educativos y otros de similar naturaleza, salvo convenio más favorable para el trabajador.

Se consideran condiciones de trabajo, los pagos efectuados en dinero o en especie, previstos en el inciso i) del Artículo 19° de la Ley. La inclusión en el libro de planillas de los conceptos referidos en los Artículos 19 y 20 de la Ley, no afectan su naturaleza de no computable.

Depósito correspondiente a períodos de servicios inferiores a seis meses. Si el trabajador al 30 de abril o 31 de octubre, según su fecha de ingreso, no cumple el requisito de un mes completo de servicios desde su fecha de ingreso, su importe se calculará y depositará conjuntamente con la que corresponda al siguiente período.

Convenios Individuales.

La comunicación a la Autoridad Administrativa de Trabajo, del convenio individual de sustitución de depositario, a que se refiere el Artículo 34° de la Ley, se efectuara en el término de treinta (30) días calendarios siguientes a la fecha de su suscripción.

Concluida la duración del convenio individual regulado por el Artículo 34 de la Ley, sin que éste haya sido materia de nueva prórroga, el empleador deberá

transferir al depositario elegido por el trabajador el monto del depósito y sus intereses, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de vencido el convenio. En caso que el trabajador no comunicara su elección, el empleador procederá conforme a la segunda parte del primer párrafo del Artículo 23 de la Ley.

Intangibilidad del Beneficio.

En caso de juicio por alimentos el empleador deberá proporcionar al juzgado correspondiente, además de la información prevista en el Artículo 38° de la Ley, la referida al monto de la compensación por tiempo de servicios acumulado al 31 de diciembre de 1990, que aun mantenga en su poder.

Para efectos del cumplimiento de lo establecido en el Artículo 44 de la Ley, la entidad financiera deberá entregar la compensación por tiempo de servicios al trabajador mediante dinero en efectivo o cheque de gerencia, a elección de éste o de quien lo represente conforme a las disposiciones pertinentes.

El límite del 50% de la compensación por tiempo de servicios establecido en la Ley, es aplicable de manera conjunta, tanto para el otorgamiento de garantía, retiros parciales y la compensación de deudas del trabajador. En caso que el trabajador haya sido demandado por alimentos, la suma embargada será computada.

Vacaciones.

Tienen derecho a descanso vacacional el trabajador que cumpla una jornada ordinaria mínima de cuatro (04) horas, siempre que haya cumplido dentro del año de servicios, el récord previsto en el Artículo 10 del Decreto Legislativo n° 713 sobre los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

De conformidad con el inciso d) del Artículo 12° del Decreto Legislativo solamente los primeros sesenta (60) días de inasistencia por enfermedad común, accidentes de trabajo o enfermedad profesional dentro de cada año de servicios, con considerados con días efectivos de trabajo.

En el caso previsto en el Artículo 11° del Decreto Legislativo, en que el empleador determine la fecha de inicio del cómputo del año de servicios para efecto del descanso vacacional, deberá compensar al trabajador por el tiempo laborado hasta dicha oportunidad, por dozavos y treintavos o ambos, según corresponda, de la remuneración computable vigente a la fecha en que adopte tal decisión.

Excepto lo previsto en el Artículo 13° del Decreto Legislativo, establecida la oportunidad de descanso vacacional, ésta se inicia aun cuando coincida con el día de descanso semanal, feriado o día no laborable en el centro de trabajo.

La oportunidad del descanso vacacional de los profesores de los centros educativos particulares, en general, se regula por sus propias normas. Supletoriamente se aplican el Decreto Legislativo y el presente Decreto Supremo.

Los períodos vacacionales de los educandos no suponen necesariamente descanso vacacional de los docentes. La remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitual y regularmente en caso de continuar laborando.

Se considera remuneración a este efecto, la computable para la compensación por tiempo de servicios, con excepción por su propia naturaleza de las remuneraciones periódicas que se refiere el Artículo 18 del Decreto Legislativo N° 650. La remuneración vacacional de los comisionistas se establece de conformidad a lo previsto en el Artículo 17° del Decreto Legislativo N° 650.

A la remuneración vacacional de los agentes exclusivos de seguros, debe añadirse el promedio de las comisiones provenientes de la renovación de pólizas obtenidas durante el semestre anterior al descanso vacacional. Para establecer la remuneración vacacional de los trabajadores destajeros o que perciben remuneración principal mixta o imprecisa, se toma como base el salario diario promedio durante las cuatro (04) semanas consecutivas anteriores a la semana que precede a la del descanso vacacional.

La remuneración vacacional será abonada al trabajador antes del inicio del descanso. Este pago no tiene incidencia en la oportunidad en que deben abonarse las aportaciones al Instituto Peruano de Seguridad Social ni de la prima del Seguro de Vida, que deben ser canceladas en la fecha habitual. La remuneración vacacional debe figurar en la planilla del mes al que corresponda el descanso. El trabajador tiene derecho a percibir, a la conclusión de su descanso, los incrementos de remuneración que se pudieran producir durante el goce de sus vacaciones.

En los casos de trabajo discontinuo o de temporada, por su propia naturaleza, no procede el descanso físico, sino el pago previsto en el Artículo 21. del Decreto Legislativo.

Los siete (07) días de descanso a que se refiere el primer párrafo del Artículo 18 del Decreto Legislativo, son deducibles del total de días de descanso vacacional acumulados.

Vacaciones Truncas.

Para que proceda el abono de récord trunco vacacional el trabajador debe acreditar un mes de servicios a su empleador. Cumplido este requisito el récord trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiera laborado, respectivamente.

La indemnización por falta de descanso vacacional a que se refiere el inciso c) del Artículo 23 del Decreto Legislativo, no alcanza a los gerentes o representantes de la empresa que hayan decidido no hacer uso del descanso vacacional. En ningún caso la indemnización incluye a la bonificación por tiempo de servicios.

2.2.2.3.6. El Despido.

(Blancas Bustamante, 2013), realiza un extenso desarrollo sobre este tema señalando que; En sentido restringido, se define como la resolución del contrato por voluntad unilateral del empleador debido a la imputación de una falta grave al trabajador, en este supuesto el despido se circunscribe a la extinción de la relación laboral por incumplimiento del trabajador de sus obligaciones impuestas y reguladas en la ley o en el contrato de trabajo.

Asimismo precisa que un sentido estricto y rigurosamente técnico, el concepto de despido ha de referirse a la extinción que se produce por la voluntad unilateral del empresario, exista o no causa justificada. También hace hincapié en el "rol decisivo que juega la voluntad unilateral del empleador en el despido, [...] calificando con dicha expresión a toda extinción de la relación de trabajo que reconozca en la voluntad del empleador su fuente productora". Debe añadirse, según el mismo autor, que el despido es "una institución causal" en cuanto sólo se admite como facultad o potestad del empleador en la medida en que se configure una "causa justa" que habilite el ejercicio de la misma". Este último aspecto importa una de las manifestaciones del derecho al trabajo reconocido por el artículo 22° de la Constitución, en el sentido de que nadie puede ser despedido sino por causa justa. Debemos decir que el despido se produce porque existe una situación de conflicto en la relación laboral, donde el trabajador deja de prestar sus servicios por decisión del

empleador, esta decisión puede ser justificada si se han presentado las causales que configuran la extinción del contrato de trabajo, pero si la decisión del empleador es arbitraria nos encontramos ante un despido lesivo de derechos constitucionales.

Es importante resaltar y señalar que para nuestro sistema legislativo laboral opta por reconocer al despido como un poder excepcional del empleador. Por otro lado el despido legal, aquel que el trabajador debe aceptar sin reclamo alguno, sólo será aquél que se base en una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada, según lo señalado en el artículo 22° de la LPCL. Así mismo el artículo precedente señala que " la causa justa sólo puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador. Entonces, el poder de despedir es legítimo sólo cuando hay causa justa. Coherente con esta opción, el «despido arbitrario» como su mismo nombre lo indica es un despido discrecional que ha de reputarse ilegítimo dentro del ordenamiento. Y tanto es así que éste debe ser indemnizado (artículo 34° LPCL).

También define que "...en un sentido estricto y rigurosamente técnico, el concepto del despido ha de referirse a la extinción que se produce por la voluntad unilateral del empresario exista o no causa justificada..."

En un sentido estricto y rigurosamente técnico, el concepto de despido ha de referir-se a la extinción que se produce por voluntad unilateral del empresario "exista o no causa justificada" .Coinciden estas opiniones, en destacar el rol decisivo que juega la voluntad unilateral del empleador en el despido, en forma independiente a la existencia o ausencia de causa justificada o a cual fuera ésta, calificando con dicha expresión a toda extinción de la relación de trabajo que reconozca en la voluntad del empleador su fuente productora.

Características del Despido.

(Blancas Bustamante, 2013), El despido, como extinción de la relación laboral, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador, mediante el cual el trabajador deja de prestar servicios a este por motivos ajenos a su voluntad y produciéndole un daño al no seguir percibiendo su remuneración.

El despido presenta las siguientes características:

A) Es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante.

B) Es un acto constitutivo: por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido, sino que él lo realiza directamente.

C) Es un acto recepticio, en cuanto su eficacia depende de que la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada.

D) Es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan ad futurum los efectos del contrato.

Nuestra Constitución Política Respecto al Despido.

Artículo 23°: El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

El artículo 27°: de la Constitución prescribe: "La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario". Mediante dicho precepto constitucional no se consagra el derecho a la estabilidad laboral absoluta, es decir, el derecho "a no ser despedido arbitrariamente". Sólo reconoce el derecho del trabajador a la "protección adecuada" contra el despido arbitrario. (Sentencia del Tribunal Constitucional referida al Expediente N° 976-2001.AA/TC, en su Fundamento 11 y que fue publicada en el diario oficial el peruano del 13. 05.2003.)

El despido según el Ordenamiento Jurídico, la Doctrina y la Jurisprudencia.

(Arce Ortiz, 1999), En nuestro Ordenamiento Jurídico y específicamente en la LPCL (Decreto Legislativo N° 728), al hablar del despido como la extinción de la relación laboral fruto de un conflicto entre trabajador y empleador lo regular en forma tuitiva para proteger al trabajador, pues es este el que está en desventaja frente al poder del empleador. Así nuestra legislación ha tratado al despido en sus diversas modalidades así tenemos: Despido Arbitral, Despido Nulo Despido Justificado o con Causa Justa, Despido Sanción, Despido Indirecto y que a continuación describiremos las principales características de cada uno de estos tipos de despido que se desarrollan en nuestra legislación.

El Despido Arbitrario.

(Arce Ortiz, 1999), expresa que, el despido arbitrario es ilegítimo, y siempre lo será, aun cuando el ordenamiento le reconozca efectos extintivos. Repárese, el pago de la indemnización no lo puede transformar en diáfano y pulcro, pues es el resultado de un acto que va más allá de un poder que sólo tiene naturaleza excepcional. Es cierto, el empleador tiene un derecho de despedir cuando alega causa justa debidamente comprobada, pero no está en su derecho despedir de manera arbitraria. Mientras en el primer caso, se está frente un ejercicio regular del derecho de despedir, en el segundo, se está frente a un ejercicio irregular del mismo. Por esta razón, si el abuso en el ejercicio de un derecho «ocurre cuando el sujeto ejercita su derecho de manera no prohibida por la legislación positiva, pero agravando principios del Derecho que pueden resumirse en la sana convivencia social, entonces el despido arbitrario implicará siempre un ejercicio abusivo del derecho a extinguir unilateralmente el contrato de trabajo. En otras palabras, es un acto abusivo que el ordenamiento admite, aun cuando el artículo 103° de la Constitución señala: «la Constitución no ampara el abuso del derecho».

Del mismo modo establece que, el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar ésta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38° de la LCPL, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente" (Art. 34° LCPL)

En consecuencia, según este artículo, existen dos tipos de despido arbitrario:

a) El que es arbitrario porque no se ha expresado causa alguna (ad nutum o incausado) y, aparece esta modalidad de conformidad con lo establecido en la sentencia del TC del 11 de julio de 2002 (Caso Telefónica, expediente N° 1124-2001-AA/TC). Se produce el denominado despido incausado o ad nutum, que algunos autores lo catalogan también como improcedente o inmotivado, 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.

b) El que es arbitrario porque habiéndose alegado causa justa, ésta no ha podido ser demostrada judicialmente, con el único efecto reparatorio para ambos, el de una indemnización.

Tratamiento del Despido Arbitrario en Nuestra Legislación.

El artículo 27° de la constitución establece que la ley otorgará adecuada protección frente al despido arbitrario. En virtud a ello la ley de Productividad y Competitividad Laboral (art. 34°) establece el pago de una indemnización cuando el despido es arbitrario.

Respecto a ese tema el Tribunal Constitucional, en el expediente n° 1124 – 2001- AA/TC, ha establecido que no debe considerarse que el artículo 27° de la constitución consagra una facultad de despido arbitrario hacia el empleador y que el segundo párrafo del artículo 34° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral es incompatible por las siguientes razones:

- ✓ El artículo 34° segundo párrafo, al habilitar el despido incausado o arbitrario del empleador, vacía de contenido esencial del derecho al trabajo (el derecho a acceder a un puesto de trabajo y el derecho a no ser despedido a no ser por una causa justa.).
- ✓ La forma de aplicación del segundo párrafo del artículo 34° evidencia los extremos de absoluta disparidad de la relación empleador – trabajador en la determinación de la culminación de la relación laboral. Ese desequilibrio absoluto resulta contrario al principio tuitivo de la constitución (Irrenunciabilidad del derecho pro operario y los contenidos en el artículo 23° de la constitución).
- ✓ La forma de protección no puede ser sino retrotraer el estado de cosas al momento de cometido el acto viciado de inconstitucionalidad, por eso la restitución es una restitución complementaria o sustitutoria si así lo determina libremente el trabajador, pero no la reparación de un acto ab initio inválido por inconstitucional.

En esta sentencia el Tribunal Constitucional lo denomina despido ad nutum (despido incausado), es decir, sin haber expresado causa.

El despido arbitrario es el cese del vínculo laboral por iniciativa del empleador sin que obedezca a una causa justa contemplada por la ley. El trabajador que es despedido arbitrariamente tiene derecho a una indemnización que equivale a una remuneración y media ordinaria mensual, por cada año completo de servicios, con un máximo de 12 remuneraciones. En ese caso, si un trabajador tuviera más de ocho años de servicios, igualmente su indemnización no podrá superar dicho tope de

15 remuneraciones. (D.S. N° 003-97- TR, Ley de Competitividad y Productividad Laboral, arto 34° y 38°).

Para solicitar la verificación del despido arbitrario deberá presentar una solicitud, según formato, ante la Sub Dirección de Inspección, Higiene y Seguridad Ocupacional de este Ministerio. El plazo es de dos días útiles para que se efectúe la visita inspectiva una vez solicitada. El trámite es gratuito. (D.S. N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Arts. N° 31°, 32° Y 34°, D. Leg. N° 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador Art. 16°.3.

El plazo para reclamar la Indemnización por Despido Arbitrario es de 30 días naturales desde que se produjo el despido. (Artículo 36° del D.S. 003-97TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral).

De no cumplir el empleador con la obligación de pagarle sus Beneficios Sociales, el trabajador deberá acercarse a la oficina de servicio de liquidación de beneficios sociales del Ministerio de Trabajo. En este servicio, la liquidación de derechos y beneficios sociales del trabajador del régimen de la actividad privada se efectúa a título informativo, sobre la base de la documentación e información que proporcione el trabajador. Los requisitos para el cálculo de los derechos y beneficios sociales son:

Carta de renuncia o Certificado de Trabajo, Carta de Despido o Constatación Policial, tratándose de despido arbitrario, deberá además presentar copia del Acta de Inspección. Boletas de pago originales, desde la fecha de ingreso a la fecha de cese, ordenadas cronológicamente.

El trabajador, con vínculo laboral vigente o roto, podrá iniciar una acción judicial demandando el pago de sus derechos económicos. Dicho trámite se efectúa, dependiendo del monto que adeude el empleador, en:

a) Los Juzgados de Trabajo cuando el pago de remuneraciones y beneficios económicos que se demandan excedan las 10 URP. Se lleva a cabo un Proceso Ordinario Laboral.

Causas de Despido Relacionadas con la capacidad del trabajador.

El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida determinante para el desempeño de sus tareas. Esta causa deberá ser debidamente

certificada por el Essalud, el Ministerio de Salud o la Junta de Médicos designada por el Colegio Médico del Perú, a solicitud del empleador.

La negativa injustificada y probada del trabajador a someterse a los exámenes correspondientes, se considerará como aceptación de la causa justa de despido. Artículo 23° inciso a. LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97) y artículo 33°, D.S. N° 001-96-TR (26.01.96).

b) El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores bajo condiciones similares.

El rendimiento deficiente para que afecte la relación laboral debe ser constante, continuo, lo que indicaría un nivel de rendimiento insuficiente o inadecuado, establecido en función del rendimiento procedente del mismo trabajador o por medio de los demás trabajadores que realizan labores similares en las mismas condiciones. No debe ser un evento pasajero o circunstancial. Para su verificación el empleador podrá solicitar el concurso de los servicios de la autoridad administrativa de trabajo.

c) La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por ley.

Determinantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes. Artículo 23° inciso c. LPCL. Existen labores o actividades en las cuales el estado óptimo de salud o plenitud de las facultades físicas o psíquicas del trabajador, puede constituir un requisito para la continuidad de la relación laboral, por ello resulta justificado someter periódicamente al trabajador a exámenes médicos para comprobar su estado de salud y la condición de sus facultades.

La exigencia de someterse a un examen médico debe ser expresa y haberse establecido previamente, bien por convenio entre las partes o por ley.

Respecto al segundo supuesto de no cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes, se refiere a aquellas que se dictan en situaciones particulares en el centro de trabajo para prevenir enfermedades o accidentes.

La ley general de salud (artículo 100°) establece que quienes conduzcan o administren actividades de extracción, producción, transporte y comercio de bienes o

servicios, cualesquiera que éstos sean, tienen la obligación de adoptar las medidas necesarias para garantizar la promoción de la salud y la seguridad de los trabajadores y de terceras personas en sus instalaciones o ambientes de trabajo.

Para que proceda el despido justificado, el empleador deberá previamente, por escrito, otorgar al trabajador un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda realizar el descargo correspondiente o treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija las deficiencias. Durante el plazo concedido por el empleador se puede exonerar al trabajador de concurrir a realizar sus actividades, pero sin recortar su derecho de defensa y sus remuneraciones y beneficios. Dicha exoneración debe constar por escrito.

Relacionadas con la conducta del trabajador.

De acuerdo con el artículo 24° de la LPCL, son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador:- La comisión de falta grave.- La condena penal por delito doloso.- La inhabilitación del trabajador.

Despido por Falta Grave.

El concepto de "Falta Grave" es un supuesto de inconducta del trabajador, que se traduce en una infracción de sus deberes surgidos por contrato de trabajo, lo cual hace irrazonable la continuación de la relación laboral. Por la gravedad de sus consecuencias, los supuestos de falta grave, de sus consecuencias, están restringidas a las señaladas por ley, siendo imposible que el empleador pueda alegar una causal que no esté prevista expresamente.

De la misma manera, para que se produzca un despido por falta grave, el empleador debe seguir los procedimientos y formalidades contempladas en la Ley, cuya omisión dará pie a que el despido, sea declarado improcedente. Falta grave es la infracción del trabajador de deberes esenciales que derivan de la relación laboral.

(Blancas Bustamante, 2013), La gravedad del incumplimiento en que incurre el trabajador debe consistir en una lesión irreversible al vínculo laboral, atribuible a título de dolo (disminución deliberada del rendimiento, causar intencionalmente, graves daños, etc.) o por negligencia inexcusable (inobservancia del reglamento de seguridad, incumplimiento injustificado de sus labores, etc.), que hace imposible o indeseable la subsistencia de la relación laboral.

Son consideradas faltas graves.

(Blancas Bustamante, 2013), afirma que son faltas grave del trabajador cuando:

a) Incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del reglamento interno de trabajo o del reglamento de seguridad e higiene industria, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad.

b) Las obligaciones de trabajo cuyo incumplimiento se tipifica como falta grave, deben entenderse como aquellas que determinan el contenido propio y específico de la labor que toca ejecutar al trabajador y no como conjunto de obligaciones que impone la relación laboral.

c) La obediencia a las disposiciones y órdenes del empleador o sus representantes constituye la principal obligación del trabajador. Debe distinguirse dos tipos de obediencia: de carácter normativo (cumplimiento de lo ordenado por las normas) y de carácter subjetivo (cumplimiento de las órdenes, directivas e instrucciones impartidas por el empleador o de quién éste delegue).

d) La paralización intempestiva es considerada una forma irregular de huelga. Nuestro ordenamiento proscribire la paralización intempestiva, paralización de zonas o secciones neurálgicas de la empresa, trabajo o desgano, a ritmo lento o a reglamento, reducción deliberada del rendimiento o cualquier paralización en la que los trabajadores permanezcan en el centro de trabajo y la obstrucción del ingreso al centro de trabajo (art 81º del decreto supremo N° 010-2003-TR). Esta paralización debe ser reiterada.

e) La reiterada paralización intempestiva de labores debe ser verificada fehacientemente por la autoridad administrativa de trabajo, o en su defecto por la policía o la fiscalía si fuere el caso.

f) Disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción, verificada fehacientemente o con el concurso de la autoridad administrativa de trabajo, quién podrá solicitar el apoyo del sector al que pertenece la empresa.

Es necesario que el rendimiento del trabajo decaiga respecto de su nivel normal, se requiere tanto al aspecto cuantitativo (cantidad) como al aspecto cualitativo (calidad).

Se requiere que la disminución del rendimiento sea deliberada, esto es, consiente y libremente decidida por el trabajador y que sea continua. No basta un menor rendimiento estacional o por un breve periodo de tiempo.

El empleador tendrá que demostrar que el rendimiento del trabajador es inferior a su promedio personal habitual, al que fue pactado entre las partes, o al que es habitualmente en el centro de trabajo, que no exista motivo alguno imputable al empleador que pueda ocasionar la disminución y que la disminución del rendimiento no sea un hecho aislado o esporádico.

g) apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebida de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su labor.

Para que se configure esta causal es necesario que el bien del empleador pase a patrimonio de tercero por acción del trabajador o al patrimonio de éste último que el hecho beneficie al trabajador o al tercero. También configura la causal, el hecho que el trabajador retenga o utilice indebidamente los bienes o servicios del empleador.

Basta que el trabajador se apodere, retenga o utilice bienes del empleador, o beneficio propio o de terceros, por lo cual no debe considerarse su gravedad en valor dinerario de la operación económica que dio origen a la acción ni su tardía devolución motivada, sino que debe tenerse en cuenta el incumplimiento al deber de la lealtad y la honradez. Debe existir proporcionalidad entre el hecho y la sanción que sustenta la medida disciplinaria, es decir, el hecho debe hacer irrazonable la existencia de la relación laboral.

h) Uso o entrega a terceros de información reservada del empleador, la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa, la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja y la competencia desleal.

El elemento material es la violación del secreto, que el trabajador conoce por su función en la empresa, referente a procedimientos de carácter técnico o de

fabricación y, en general, toda información, de índole diversa, cuyo dominio es privativo y reservado para beneficio del empleador y su actividad económica.

Existen dos formas de actuación del infractor que implican transgredir su obligación de guardar secretos de la empresa: uso de información reservada y entrega a terceros. En el primer supuesto no hay revelación ni divulgación, el trabajador conserva el secreto y lo utiliza en provecho personal, en cambio el segundo supuesto se refiere al espionaje industrial y comercial, por el cual se utiliza a personal que labora en las empresas de la competencia para obtener información sobre invenciones, técnicas, sistemas, estrategias que permitirían al adquirente conseguir ventajas propias o neutralizar las ajenas.

Asimismo, se sanciona tanto el apoderamiento de documentos por parte del trabajador, como su utilización, en ambos casos, sin consentimiento del empleador.

En el caso de la información falsa se requiere que el trabajador actúe con el propósito de obtener una ventaja para sí. En este caso es necesario un elemento subjetivo: *animus nocendi*. El engaño puede ser motivado por el deseo de procurarse un beneficio al que no tiene derecho o de encubrir una falta propia, para evitar su conocimiento y sanción por el empleador. Respecto a la competencia desleal, se debe tener en cuenta que el trabajador efectúe, por cuenta propia o de terceros, el mismo tipo de actividades que está obligado a desempeñar para su empleador y que exista la intención de atraer la clientela de su empleador y llevarla hacia la actividad paralela que realiza.

i) Concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes, y aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad.

En este caso la falta no se configura por el solo hecho que el trabajador sea consumidor habitual de bebidas alcohólicas o drogas y sustancias estupefacientes o que quien ejerce responsabilidades importantes en la empresa, la ingiera ocasionalmente, sino que concurra bajo el efecto de dichas sustancias a realizar sus prestaciones.

La conducta del trabajador hace difícil la convivencia dentro del centro de trabajo y ocasiona una disminución del rendimiento en el trabajo. Así mismo, la

gravedad de la falta deriva de la responsabilidad inherente a la función que el trabajador desempeña en la empresa.

La autoridad policial prestará su apoyo para coadyuvar en la verificación de tales hechos, la negativa del trabajador a someterse a la prueba correspondiente se considerará como reconocimiento de dicho estado, lo que se hará constar en el atestado policial respectivo.

j) actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos de deriven directamente de la relación laboral. Los actos de extrema violencia tales como toma de rehenes o de locales podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente.

La violencia equivale a una agresión la cual como hecho físico puede no tener consecuencias graves para la persona agredida, pero si como acto que afecta la continuación de la relación laboral. La violencia atenta contra el principio de respeto y orden que deben prevalecer en todo centro de trabajo.

Los actos de violencia que ocurren en el centro de labores, cualesquiera sea su motivación constituyen falta grave; en cambio, los que ocurran fuera del centro de trabajo requieren derivarse directamente de la relación laboral, es decir son motivados por situaciones que tienen su origen en dicha relación.

La indisciplina es toda conducta atentatoria entre el orden interno de la empresa, conste en reglamentos, directivas, procedimientos de trabajo, horarios, de modo tal que su infracción altere el modo habitual de trabajo y el funcionamiento regular de la empresa. Esta falta solo puede ocurrir dentro del centro de trabajo.

El faltamiento de palabra, verbal o escrita, es la expresión insultante que supone desprecio, falta de consideración y respeto. Las expresiones agraviantes pronunciadas en público o difundidas mediante publicaciones o acompañadas de gestos, constituyen en agravantes de esta falta, que puede realizarse fuera del centro laboral, siempre que esté directamente vinculada con la relación laboral.

El destinatario de la falta debe tener la condición de empleador o de representante del empleador o personal jerárquico de la empresa.

k) Daño intencional a los edificios, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, materias primas y demás bienes de propiedad de la empresa o de posesión de ésta. Para la tipificación de la falta es necesaria intención de producir al empleador o a la empresa, descartándose la negligencia o imprudencia.

l) Abandono de trabajo por más de tres días consecutivos.

Las ausencias injustificadas por más de cinco días en un periodo de 30 días calendarios o más de quince día en un periodo de 180 días calendarios, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestación y suspensión.

El abandono de trabajo implica el incumplimiento de la obligación principal del trabajador: prestar el servicio convenido. Para que constituya falta grave se requiere que la inasistencia sea reiterada e injustificada.

Se cuantifica las inasistencias del trabajador y periodicidad de las mismas, determinándose los supuestos en los cuales la inasistencia constituye un abandono de trabajo. No es necesario que el empleador haya sancionado disciplinariamente las inasistencias.

El trabajador tiene la obligación de comunicar al empleador los motivos de su ausencia dentro del tercer día de producida la ausencia.

Para que la impuntualidad configure una falta grave debe ser reiterada, de modo tal que exprese una conducta del trabajador contraria con el deber de diligencia. La impuntualidad ocasional o aislada es una infracción leve, merecedora de una sanción, que no configuraría una falta grave, salvo cuando dicha impuntualidad en razón de su continuidad, afecte el cumplimiento de sus obligaciones.

En el caso que de la impuntualidad se exige que el empleador haya impuesto sanciones disciplinarias previas, como son amonestación escrita y suspensión.

Despido por la condena penal.

Para que el empleador pueda utilizar esta causa para extinguir el vínculo laboral debe existir una sentencia condenatoria firme por la comisión de un delito doloso, salvo que el empleador conociera de este hecho antes de contratar al trabajador.

El despido se producirá al quedar firme la sentencia condenatoria y conocer de tal hecho el empleador, salvo que éste haya conocido del hecho punible antes de contratar al trabajador. Artículos 24° inciso b. y 27° LPCL, D.S., N° 003-97-TR (27.03.97).

La inhabilitación del trabajador.

La inhabilitación que justifica el despido es aquella impuesta al trabajador por autoridad judicial o administrativa para el ejercicio de la actividad que desempeñe en el centro de trabajo, si es por un periodo de 3 meses o más. Si es por menos de 3 meses sólo hay suspensión del contrato. Artículos 24° inciso c. y 28° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97).

Según el Tribunal Constitucional, Tipos De Despido Que Pueden Generar La Reposición.

El efecto de la reposición derivada de despidos arbitrarios o con lesión de derechos fundamentales se origina en los tres casos de despido:

- a) El despido nulo.
- b) El despido incausado.
- c) El despido fraudulento.

Plazo Para Accionar.

El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho (Art. 36° LPCL).

Conforme a la interpretación dada en el Acuerdo N° 01-99 del Pleno Jurisdiccional Laboral de mil novecientos noventa y nueve, de excluir del cómputo del plazo de caducidad antes aludido, los días sábados, domingos y feriados no laborables y los de duelo nacional o judicial, día de inicio del año judicial y día del Juez, conforme al artículo doscientos cuarenta y siete de la Ley Orgánica del Poder Judicial, dicho plazo de treinta días debe contarse por días hábiles, criterio que, conforme cita Carlos Blancas Bustamante (remitiéndose a la sentencia del Tribunal

Constitucional del dieciocho de febrero del dos mil cinco expedida en el expediente N° 2070-2003-AA/TC) ha sido respaldada por el criterio jurisprudencial del Tribunal Constitucional en el sentido de que: "El Decreto Supremo N° 003-97-TR no indica qué debe entenderse por falta de funcionamiento del Poder Judicial, ni tampoco, qué días deben exceptuarse de su cómputo. Sin embargo, de una interpretación de su artículo treinta y seis una cosa si es clara. Los días a tenerse en consideración en el cómputo, más allá de la dirección literal de su primera parte, no pueden comprenderse en el sentido de que se tratan simplemente días naturales", además no resultan computables los días de huelga de los trabajadores del Poder Judicial en que no hubo atención a los justiciables, acontecimiento que constituye ejemplo de la falta de funcionamiento de este Poder del Estado.

2.3. Marco conceptual

Calidad. Propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una persona o cosa que permiten apreciarla con respecto a las restantes de su especie (Diccionario de la Lengua Española, s.f., párr. 2).

Calidad. Según el modelo de la norma ISO 9000, la calidad es el —grado en el que un conjunto de características inherentes cumple con los requisitos, entendiéndose por requisito —necesidad o expectativa establecida, generalmente implícita u obligatoria. La calidad admite diversos grados (quizás, infinitos), si bien lo que no aclara esta definición, es quién debe establecer este grado. No obstante, en el enfoque de esta norma está el cliente, de quien debe conocerse su percepción respecto del grado de satisfacción con el producto suministrado, devolviéndonos nuevamente a la perspectiva externa (Anónimo. s.f. párr. 2-3).

Carga de la prueba. Obligación consistente en poner a cargo de un litigante la demostración de la veracidad de sus proposiciones de hecho en un juicio. El requerimiento es facultad de la parte interesada de probar su proposición./ Obligación procesal a quién afirma o señala (Poder Judicial, 2013).

Derechos fundamentales. Conjunto básico de facultades y libertades garantizadas judicialmente que la constitución reconoce a los ciudadanos de un país determinado (Poder Judicial, 2013). Distrito Judicial. Parte de un territorio en donde un Juez o Tribunal ejerce jurisdicción (Poder Judicial, 2013).

Doctrina. Conjunto de tesis y opiniones de los tratadistas y estudiosos del Derecho que explican y fijan el sentido de las leyes o sugieren soluciones para cuestiones aun no legisladas. Tiene importancia como fuente mediata del Derecho, ya que el prestigio y la autoridad de los destacados juristas influyen a menudo sobre la labor del legislador e incluso en la interpretación judicial de los textos vigentes (Cabanellas, 1998).

Expresa. Claro, evidente, especificado, detallado. Ex profeso, con intención, voluntariamente de propósito (Cabanellas, 1998).

Expediente. Es el legajo de actuaciones o piezas escritas que registran los actos procesales realizados en un juicio, ordenadas cronológicamente y foliadas en forma de libro, provistas de una carátula destinada a su individualización (Maraniello, 2001).

Evidenciar. Hacer patente y manifiesta la certeza de algo; probar y mostrar que no solo es cierto, sino claro (Real Academia de la Lengua Española, 2001). Inherente. Que por su naturaleza está inseparablemente unido a algo (Diccionario de la lengua española, s.f. párr.2).

Jurisprudencia. Estudio de las experiencias del derecho a través de sus fallos y sentencias dictados por sus tribunales cuya observancia es obligatoria para nuevos casos de la misma modalidad asumiéndolo como fuente ante situaciones semejantes (Chaname, 1995).

Normatividad. Es la regla social o institucional que establece límites y prohibiciones al comportamiento humano (Chaname, 1995).

Parámetro. Dato o factor que se toma como necesario para analizar o valorar una situación (Real Academia de la Lengua Española, 2001).

Rango. Amplitud de la variación de un fenómeno entre un mínimo y un máximo, claramente especificados (Diccionario de la lengua española. s.f. párr.2).

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

Sentencia de calidad de rango alta. Calificación asignada a la sentencia analizada, sin intensificar sus propiedades y el valor obtenido, no obstante su

aproximación, al que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

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

Variable. Es una propiedad, característica o atributo que puede darse en ciertos sujetos o pueden darse en grados o modalidades diferentes, son conceptos clasificatorios que permiten ubicar a los individuos en categorías o clases y son susceptibles de identificación y medición (Briones, 1985).

2.4. Hipótesis.

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

Para analizar la etapa correspondiente a la formulación de una hipótesis, es necesario considerar como punto inicial al proceso de percepción del entorno, que en términos sencillos involucra la utilización de nuestros sentidos. Ya que la comprensión habitual de la evolución del hombre es resultado del hecho de que entendemos dicho proceso explorando la realidad física con nuestros cinco sentidos. Hasta el momento actual hemos sido seres humanos cinco-sensoriales.

III. METODOLOGÍA.

3.1 Tipo y nivel de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

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

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

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

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

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

compartimentos y recorrerlos palmariamente para recoger los datos (indicadores de la variable).

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

3.1.2. Nivel de investigación

El nivel de la investigación es exploratorio y descriptivo.

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

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

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

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

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

3.2. Diseño de la investigación

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

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

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

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

En otros términos, la característica no experimental, se evidencia en la recolección de datos sobre la variable: calidad de las sentencias; porque, se aplicó en una versión original, real y completa sin alterar su esencia (Ver punto 3.8 de la metodología). Asimismo, su perfil retrospectivo se evidencia en el mismo objeto de estudio (sentencias); porque pertenece a un tiempo pasado, además acceder al expediente judicial que lo contiene solo es viable cuando desaparece el principio de reserva del proceso; antes es imposible que un tercero pueda revisarlo. Finalmente, su aspecto transversal, se evidenció en la recolección de datos para alcanzar los resultados; porque los datos se extrajeron de un contenido de tipo documental donde quedó registrado el objeto de estudio (sentencias); en consecuencia, no cambió siempre mantuvo su estado único conforme ocurrió por única vez en un determinado transcurso del tiempo.

3.3. Unidad de análisis

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

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

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

En la presente investigación, la unidad de análisis estuvo representada por un expediente judicial, porque de acuerdo a la línea de investigación (ULADECH, 2013) es un recurso o base documental que facilita la elaboración de la investigación, los criterios relevantes para ser seleccionado fueron: proceso ordinario laboral; con interacción de ambas partes; concluido por sentencia; con participación de dos órganos jurisdiccionales (en primera y segunda instancia); perteneciente al Distrito Judicial de Lima Este. Lima. 2017

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

En el presente trabajo los datos que identifican a la unidad de análisis fueron: **Calidad de Sentencias de Primera y Segunda Instancia sobre Desnaturalización Laboral y la Existencia de un Contrato de Trabajo de duración indeterminada en el régimen laboral de la Actividad Privada, en el Expediente N° 4089-2013-0-1801-JR-LA-04, Distrito Judicial de Cercado Lima – Lima, 2019**

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

3.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

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

“Las variables son características, atributos que permiten distinguir un hecho o fenómeno de otro (Persona, objeto, población, en general de un Objeto de Investigación o análisis), con la finalidad de poder ser analizados y cuantificados, las variables son un Recurso Metodológico, que el

investigador utiliza para separar o aislar los partes del todo y tener la comodidad para poder manejarlas e implementarlas de manera adecuada”.

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

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

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

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

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

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

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

complejo; pero, en el presente trabajo la selección de los indicadores, se realizó tomando en cuenta el nivel pre grado de los estudiantes.

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

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

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

3.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos

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

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

Respecto al instrumento: es el medio a través del cual se obtendrá la información relevante sobre la variable en estudio. Uno de ellos es la lista de cotejo y se trata de

un instrumento estructurado que registra la ausencia o presencia de un determinado rasgo, conducta o secuencia de acciones. La lista de cotejo se caracteriza por ser dicotómica, es decir, que acepta solo dos alternativas: si, no; lo logra, o no lo logra, presente o ausente; entre otros (SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2do y 4to párrafo)

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

Se denomina parámetros; porque son elementos o datos desde el cual se examina las sentencias; porque son aspectos específicos en los cuales coinciden o existe aproximación estrecha entre las fuentes que abordan a la sentencia, que son de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial; respectivamente.

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

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

Asimismo, corresponde destacar que las actividades de recolección y análisis fueron simultáneas que se ejecutaron por etapas o fases, conforme sostienen Lenise Do

Prado; Quelopana Del Valle; Compean Ortiz, y Reséndiz Gonzáles (2008). *(La separación de las dos actividades solo obedece a la necesidad de especificidad)*.

3.6.1. De la recolección de datos

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

3.6.2. Del plan de análisis de datos

3.6.2.1. La primera etapa

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

3.6.2.2. La segunda etapa

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

3.6.2.3. La tercera etapa

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

Estas actividades se evidenciaron desde el instante en que el investigador(a) aplicó la observación y el análisis en el objeto de estudio; es decir las sentencias, que resulta ser un fenómeno acontecido en un momento exacto del decurso del tiempo, lo cual quedó documentado en el expediente judicial; es decir, en la unidad de análisis, como

es natural a la primera revisión la intención no es precisamente recoger datos; sino, reconocer, explorar su contenido, apoyado en las bases teóricas que conforman la revisión de la literatura.

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

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

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

3.7. Matriz de consistencia lógica

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

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

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

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

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

	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN
GENERAL	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Desnaturalización Laboral y la existencia de un Contrato de Trabajo de duración indeterminada en el régimen laboral de la Actividad Privada, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 4089-2013-0-1801-JR-LA-04, Distrito Judicial de Cercado Lima – Lima, 2019	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Desnaturalización Laboral y la existencia de un Contrato de Trabajo de duración indeterminada en el régimen laboral de la Actividad Privada, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 4089-2013-0-1801-JR-LA-04, Distrito Judicial de Cercado Lima – Lima, 2019
E S P E C I F	Sub problemas de investigación /problemas específicos	Objetivos específicos
	<i>Respecto de la sentencia de primera instancia</i>	<i>Respecto de la sentencia de primera instancia</i>

¿Cuál es la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes?	Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.
¿Cuál es la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho?	Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho.
¿Cuál es la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión?	Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.
<i>Respecto de la sentencia de segunda instancia</i>	<i>Respecto de la sentencia de segunda instancia</i>
¿Cuál es la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y las postura de la partes?	Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.
¿Cuál es la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho?	Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho.
¿Cuál es la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión?	Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.

3.8. Principios éticos

La realización del análisis crítico del objeto de estudio, está sujeta a lineamientos éticos básicos de: objetividad, honestidad, respeto de los derechos de terceros, y

relaciones de igualdad (Universidad de Celaya, 2011). Se asumió, compromisos éticos antes, durante y después del proceso de investigación; a efectos de cumplir el principio de reserva, el respeto a la dignidad humana y el derecho a la intimidad (Abad y Morales, 2005).

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

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados.

Cuadro 1

Calidad de la parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contratos y nulidad de despido, en el expediente N° 4089-2013-0-1801-JR-LA-04, Distrito Judicial de Cercado Lima- Lima. 2019

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia					
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]	
	EXPEDIENTE: 4089-2013-0-1801-JR-LA-04 DEMANDANTE : A DEMANDADO : B MATERIA : DESNATURALIZACION DE	1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple 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											

<p style="text-align: center;">Introducción</p>	<p>CONTRATOS, NULIDAD DE DESPIDO Y OTROS</p> <p>JUEZ : C</p> <p>SECRETARIA : D</p> <p>RESOLUCIÓN NÚMERO: 06.</p> <p>Lima, veintisiete de Diciembre del</p> <p>Año dos mil trece. - - - - -)</p> <p>SENTENCIA N° 174 - 2013-4°JETP</p>	<p>demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple</p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>					X					
<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p style="text-align: center;">VISTOS; en Audiencia Pública de Conciliación y Juzgamiento y oído los alegatos finales de los señores abogados; y, siendo el estado del proceso, se procede a dictar sentencia por la presente.</p> <p>I.- PARTE EXPOSITIVA:</p> <p>Que, mediante escrito de demanda ingresado el 14 de febrero del 2013 y recibido el 23 de febrero del 2013 de fs. 145 a fs. 156; y subsanada mediante escrito de fecha 19 de marzo del 2013, A interpone demanda en Vía Proceso Ordinario Laboral a fin de que B, declare la nulidad del despido y se le Reponga a sus labores habituales, se le paguen los devengados que dejó de</p>	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: 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</p>				X						9

<p>percibir por el tiempo que dure el presente proceso, desde la fecha del despido hasta la efectiva de reincorporación a sus labores habituales, asimismo se efectuó el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios CTS, intereses, señalando oportunamente las costas y costos del proceso.</p> <p>I.I.- LAS PRETENSIONES DE LA DEMANDA Y SUS FUNDAMENTOS DE HECHO EN SU ESCRITO POSTULATORIO SON LOS SIGUIENTES:</p> <p>1°) Pretensiones de la demanda:</p> <p>a) Que, ingresó a laborar para B como Secretaria Ejecutiva, desde el 02 de junio de 1995, como consta en la constancia de trabajo, otorgada por la demandada con fecha 28 de diciembre de 2007.</p> <p>2 b) Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios de A desde el 02 de Junio de 1995 al 30 de junio del 2008 (fs. 201-204).</p> <p>c) Se declare la nulidad de los Contratos Administrativos de Servicios de la demandante desde el 01 de julio del 2008 al 31 de diciembre del 2012.</p> <p>d) Se declarar la nulidad de despido del demandante.</p> <p>e) Se reponga a sus labores habituales y si corresponde que se le abone los devengados que dejo de percibir desde la fecha de despido hasta la fecha de</p>	<p>cumple</p>										
---	----------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>reincorporación a sus labores habituales.</p> <p>f) Se efectuó el pago de la compensación por tiempo de servicios desde la fecha de despido hasta la fecha efectiva de su reposición (escrito de fojas 170-173.</p> <p>g) El pago de los intereses, costas y costos del proceso</p> <p>2°) Fundamentos de hecho:</p> <p>a) Que, ingresó a laborar para B como Secretaria Ejecutiva, desde el 02 de junio de 1995.</p> <p>b) B a partir del mes de enero de 1996, celebró contratos de trabajo con la services E, hasta el mes de abril de 1996, para realizar la misma actividad que venía realizando desde el 02 de junio de 1995.</p> <p>c) Continúa prestando servicios para B firmando contratos de Locación de Servicios desde el 02 de enero 1996 hasta el 30 de junio del 2008, realizando la misma actividad de Secretaria Ejecutiva.</p> <p>d) Que, a partir del 01 de julio del 2008 hasta el 31 de diciembre del 2012, fecha del despido arbitrario, la demandada le hizo firmar Contratos Administrativos de Servicios, para continuar prestando los servicios de Secretaria Ejecutiva.</p> <p>e) El cese realizado por la demandada consta en la Carta N° 0200-2012-AG-SENASA-OGA de fecha 13 de</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>diciembre del 2012, en la que se señala que; no renovaré mi contrato de trabajo, es por determinación de B, tomando como sustento dicho despido a lo dispuesto en el numeral 5.2 del artículo 5° del Decreto Supremo N° 065-2011PCM, que estableció modificaciones al reglamento de Contratación Administrativa de Servicios.</p> <p>I.II.- TRASLADO Y EMPLAZAMIENTO DE LA DEMANDA, CITACIÓN PARA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, CONTESTACIÓN Y PRETENSIONES ORALES QUE PASAN A JUZGAMIENTO:</p> <p>1°) Mediante Resolución N° 02 de fecha veinticinco de marzo del año 2013, se admite la demanda, corrido traslado de la misma a B para que comparezca al proceso y conteste la demanda; asimismo se señaló para el día treinta y uno de Mayo del 2013 a horas 10:30 A.M para la Audiencia de</p> <p>3</p> <p>Conciliación, la misma que continua con fecha once de setiembre del 2013, y no habiendo llegado las partes a NINGUN ACUERDO CONCILIATORIO conforme se dejó constancia en el Acta de Continuación de Audiencia de Conciliación (véase fs.221 a fs. 223).</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>2°) Solicitado a B el ESCRITO DE CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA y sus ANEXOS está fue calificada positivamente, cuyas copias fueron entregadas en dicho acto procesal al demandante; y, se da por contestada la demanda en la forma que aparece en el acta de conciliación y se fija fecha hora y día para la Audiencia de Juzgamiento.</p> <p>2. 1.- EXCEPCIONES QUE PROPONE B</p> <p>A) Excepción de Incompetencia (fs.214 a fs. 215). Los fundamentos de esta excepción son los siguientes:</p> <p>De acuerdo a lo señalado en la demanda, la demandante ha suscrito Contrato Administrativo de Servicios a partir de julio del 2008.</p> <p>El art 16 del D S 075-2008-PCM, Reglamento del D. Leg. 1057, modificado por el D.S. 065-2011PCM, establece .o siguiente:"... Agotada la vía administrativa, se puede acudir a la sede judicial conforme a las reglas del proceso contencioso administrativo".</p> <p>En ese sentido, de la norma se aprecia que una vez agotada la «la administrativa, la vía adecuada para accionar judicialmente es la contenciosa administrativa.</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>2. 2.- DE LA CONTESTACIÓN A LA DEMANDA: Niega y contradice en todos y cada uno de sus extremos, así como cada una de sus afirmaciones de A.</p> <p>2.2.1.- Sus fundamentos de hecho: Que la demandante inició una relación contractual bajo la modalidad del Contrato de Locación de Servicios, recién a partir del 02 de enero de 1997, por lo que no es correcta la información proporcionada por A sobre el inicio de la relación contractual.</p> <p>A refiere que se le habría hecho firmar desde enero de 1996 un contrato de trabajo con la E, lo cual es totalmente falso, toda vez que como se aprecia de la copia del Contrato de Trabajo a Plazo Fijo del 15 de enero de 1996, A y E suscribieron dicho contrato hasta el 30 de abril de 1996, en el cual no ha tenido ninguna participación B.</p> <p>Que entre E y B se suscribió el Contrato de Servicios Temporales de fecha 10 de enero de 1996, con una duración hasta marzo de 1996 por el cual se contrata los servicios del Service para la ejecución de actividades específicas que no pueden ser efectuados por personal permanente, siendo potestad del Service la contratación del personal, tal y como se aprecia de la Relación de Personal Contratado por el Service.</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>En cuanto a la desnaturalización de los contratos de Locación de Servicios que solicita A para solicitar la desnaturalización debe acreditarse previamente la existencia de una relación laboral y de ser así este supuesto contrato de trabajo sólo podría ser desnaturalizado de acuerdo a lo establecido en el art 77 del art. 77 del D.S. 003-97-TR, no encontrándose acreditado por parte de A, la existencia de una supuesta relación contractual de naturaleza laboral, ni que esta se haya desnaturalizado de acuerdo al artículo señalado, deviniendo en improcedente lo solicitado en este extremo, toda vez que no se ha solicitado a través de un despido arbitrario dentro de los plazos previstos.</p> <p>Con relación a la CTS que corresponde al periodo en que se encontró sujeto a una relación contractual de naturaleza civil bajo la modalidad del Contrato de Locación de Servicios, hasta el 30 de junio del 2008 deberá tener en cuenta el Juzgado que en dicha modalidad no existe el reconocimiento de dicho beneficio.</p> <p>Los Contratos Administrativos de Servicios, es una modalidad contractual administrativa y privativa del Estado, que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera no autónoma. Se rige por normas de derecho público y confiere a las partes únicamente los beneficios y las obligaciones que establece</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>el Decreto Legislativo N° 1057 y su Reglamento.</p> <p>Con respecto a la nulidad del Contrato Administrativo de Servicios, debemos señalar que en cuanto a este contrato, se encuentra debidamente reconocida su validez por el propio Tribunal Constitucional, por lo que es válida su aplicación.</p> <p>Respecto a la Nulidad de Despido que solicita la demandante, la cual es una figura que se presenta en las relaciones contractuales de naturaleza laboral, lo cual no ha sido el caso de A, debemos de señalar que el Art. 29 del D.S. 003-97-TR establece las causas por las cuales un despido puede ser declarado como nulo, resultando dicho dispositivo inaplicable para los Contratos Administrativos de Servicios.</p> <p>Estando a lo señalado, en el caso de la actora se ha producido una extinción del plazo indicado en la Adenda N° 3 al Contrato Administrativo de Servicio N° 00017-2011/SENASA, tal y como se le ha señalado en la Carta N° 0200-2012-AG-SENASA-OAD, la misma que se le ha remitido a la actora conforme a las disposiciones legales vigentes sobre el Contrato Administrativo de Servicios, siendo totalmente válida y legal dicha carta.</p> <p>En tal sentido, se puede apreciar que lo que se ha dado en el caso de la actora ha sido un vencimiento del Contrato Administrativo de Servicios, encontrándose el</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>vencimiento del contrato reconocido como una causal de extinción de este contrato.</p> <p>Con respecto a los devengados que solicita la actora, debemos indicar que se debe tener en cuenta que la Tercera Disposición Transitoria, literal d), de la Ley N° 28411- Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, establece que el pago de remuneraciones, solo corresponde como contraprestación por el trabajo efectivamente realizado, quedando prohibido, salvo disposición expresa de la ley, el pago de remuneraciones por días no laborados.</p> <p>En cuanto al pago de CTS, debemos señalar que al haber existido entre las partes una relación contractual de naturaleza civil y administrativa de servicios, no corresponde el pago de CTS, toda vez que dichas modalidades contractuales no reconocen ni otorgan su pago.</p> <p>Se debe tener en cuenta que de acuerdo a lo dispuesto en el art. 413 del Código Procesal Civil, se establece que "Están exentos de la condena de COSTAS y COSTOS los Poderes Ejecutivos, Legislativo y Judicial, el Ministerio Público, los órganos constitucionalmente autónomos, los gobiernos regionales y locales"; en ese sentido, no es posible condenar a la B al pago de costas y costos, toda vez que pertenece al Estado.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>2.2.2.- SEGUIDAMENTE la señora Juez procedió precisar oralmente las pretensiones de las partes que pasan a juicio: 1.- Del demandante A: i) Determinar si corresponde declarar la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios de la demandante desde el 02 de enero de 1996 al 30 de junio del 2008; ii) Determinar si corresponde declarar la nulidad de los Contratos Administrativos de Servicios de la demandante desde el 01 de julio del 2008 al 31 de diciembre del 2012; iii) Determinar si corresponde declarar la nulidad de despido del demandante; iv) Determinar si corresponde reponer al demandante a sus labores habituales y si corresponde que se le abone los devengados que deje de percibir desde la fecha de despido hasta la fecha de reincorporación a sus labores habituales; v) Determinar si corresponde disponer el depósito de la compensación por tiempo de servicios del demandante desde la fecha de despido hasta la fecha efectiva de su reposición; vi) Determinar si corresponde el pago de los intereses, costas y costos; 2.- Del demandado: i) Que, se desestime la demanda interpuesta, ya sea declarándola improcedente por la excepción propuesta o infundada por los argumentos de fondo del escrito de contestación de demanda.</p> <p>AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO:</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Realizada la Confrontación de Posiciones efectuadas por las partes de manera oral, respecto a defensas de forma y de fondo; enunciado los hechos que no necesitan de actuación probatoria; asimismo enunciado los hechos necesitados de actuación probatoria; enunciado las pruebas admitidas y ofrecidas por las partes respecto de los hechos necesitados en actuación probatoria.</p> <p>Actuados oralmente los medios probatorios y oído los alegatos finales solo del señor Abogado de la parte demanda toda vez que no se presentó para dicho acto procesal la entidad demanda pese a estar debidamente notificada en la Audiencia de continuación de Audiencia de Conciliación, de fecha once de setiembre del 2013, véase a fs. 221 a fs. 223 las mismas que han quedado registrados en audio y video; llegó la oportunidad de emitir la sentencia correspondiente:</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: sentencia de primera instancia del expediente N° 4089-2013-0-1801-JR-LA-04, Distrito Judicial de Cercado Lima – Lima, 2019

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

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

Cuadro 2

Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contratos y nulidad de despido; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho en el expediente N° 4089-2013-0-1801-JR-LA-04, Distrito Judicial de Cercado Lima – Lima, 2019

SUB DIMENSSIO N	EVIDENCIA EMPÍRICA	PARÁMETROS	CALIFICACIÓN Y RANGOS DE CALIFICACIÓN DE LAS SUBDIMENSIONES	CALIFICACIÓN Y RANGOS DE CALIFICACIÓN DE LA DIMENSIÓN: PARTE CONSIDERATIVA
-----------------------	--------------------	------------	--	---

			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17-20]
Motivación de los hechos	<p>II) PARTE CONSIDERATIVA:</p> <p>1) En armonía con los artículos I y II del Título Preliminar del Código Procesal Civil, toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses con sujeción a un debido proceso, teniéndose que la finalidad concreta de éste es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales.</p> <p>2) La finalidad del esquema de la Nueva Ley Procesal del Trabajo- Ley N° 29497 es aportar intermediación, concentración, celeridad y publicidad la misma que ejerce un control sobre la imparcialidad y acierto del magistrado; y, que nos llevará a una justicia laboral no solo expeditiva, sino fundamentalmente eficaz; que quedará registrado en imagen y palabra en el nuevo sistema de la dinámica procesal.</p> <p>3) La pretensión de la demandante, persiguen que declare la nulidad del despido y se le Reponga a sus labores habituales, se le paguen los devengados que dejó de percibir por el tiempo que dure el presente proceso, desde la fecha del despido hasta la efectiva reincorporación a sus labores habituales, asimismo se efectuó el pago de la Compensación por Tiempo de</p>	<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 realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez).Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido</p>					X					

	<p>Servicios CTS, intereses, señalando oportunamente las costas y costos del proceso.</p> <p>4) CONSIDERACIONES RESPECTO A LAS PRUEBAS:</p> <p>4.1.- Es menester señalar el artículo 23, de la Ley N° 2 9497, la mismo que señala: La carga de la prueba: “ 23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales; 23.2 Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario; 23.3 Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de: a) La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal; b) El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido; c) La existencia del daño alegado; 23.4 De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad; b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado; c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido; 23.5 En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y</p>	<p>evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple/</p> <p>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>											
	<p>al hecho lesivo alegado; c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido; 23.5 En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y</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</p>											20

Motivación del derecho	<p>razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes”.</p> <p>4.2.- El derecho probatorio tiene una marcada connotación procesal ya que en función de todo medio de prueba se genera la certidumbre acerca de la verdad de las afirmaciones sobre los hechos en conflicto de intereses expresados en los actos postulatorios y en la audiencia de juzgamiento, en su acepción amplia es entendida como aquel medio útil para dar a conocer algún hecho o circunstancia, adquiriéndose el conocimiento de la realidad y en su sentido estricto la prueba puede ser definida como aquellas razones extraídas de los medios ofrecidos, actuados y oralizados en la audiencia de juzgamiento que en conjunto dan a conocer los hechos o la realidad a efecto de resolver la cuestión controvertida de relevancia jurídica.</p> <p>4.3.- En caso que de la demanda y de las pruebas actuadas aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.</p> <p>4.4.- Respecto a los medios probatorios por parte del demandante</p> <p>4.4.1.- La actora pretende probar que le corresponde los derechos solicitados, mediante los siguientes documentos que se actuaron en la Audiencia de</p>	<p>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>					X					
-------------------------------	--	---	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--

<p>Juzgamiento: i) Cuatro Constancias de trabajo; ii) Copia de la Boleta de pago; iii) Copia del Contrato de trabajo con la E; iv) Catorce copias del Contrato de Locación de Servicios No Personales, y 13 ADDENDAS de Contrato de Locación de Servicios No Personales, 02 Contratos Administrativo de Servicios y 10 ADDENDAS de dichos contratos; v) La solicitud de Inspección realizada al Ministerio de Trabajo; vi) Tres Memorándum N° 0108-AG SENASA/J, MEMORANDUM N° 1394-2000AG.MEMORANDUM MULTIPLE N° 306-799-AG; vii) El Memorándum N° 1477-2004-AG-SENASA, de fecha 22 de setiembre del 2004; viii) Dos MEMORANDUM N° 077-2005-AG-SENASA-OGA, MEMORANDUM N° 016-2005-AG-SENASA-OCI; ix) Copia de la demanda y del auto admisorio; x) Memorándum N° 0060-2012-AG-SENASA-OAD-UCO; xi) La evaluación del primer semestre de 2012; xii) La carta N° 0200-2012- AG-SENASA-OAD, de fecha 13 de diciembre del 2012; xiii) El escrito de reconsideración; xiv) La Constancia Policial realizada el día 04 de enero; veasea de fs. 03 a fs. 144.</p> <p>4.5.- Respecto a los medios probatorios por parte de la demandada</p> <p>4.5.1.- La empresa demandada pretende demostrar con los siguientes documentos admitiéndose el</p> <p>Audiencia de Juzgamiento: a) El propio escrito de la demanda; b) La copia del Contrato de Trabajo a Plazo Fijo de fecha 15 de enero de 1996; c) Copia del Contrato de Servicios Temporales de fecha 10 de enero de 1996 y la relación de personal contratado por el Service; d) Copia del contrato de locación de servicios de fecha enero de 1997; e) Copia de la Addenda N° 03</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>al contrato administrativo de servicios N° 0017- 2011- SENASA; vi) Carta 0200- 2012- AG- SENASA, que obra en autos.</p> <p>4.5.2.- Asimismo se dejó constancia de la inasistencia de la parte demandada a dicha etapa procesal.</p> <p>5) FUNDAMENTACIÓN RESPECTO A DEFENSAS DE FORMA Y OTRAS ARTICULACIONES:</p> <p>A.- Respecto a la EXCEPCIÓN DE INCOMPETENCIA</p> <p>a.1) Señala la demandada que la demandante ha suscrito Contrato Administrativo de Servicio a partir de Julio del 2008. Que, el artículo 16 del D.S.075-2008-PCM, Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por el D.S. 065-2011-PCM, establece lo siguiente: "... Agotada la vía administrativa, se puede acudir a la sede judicial conforme a las reglas del proceso contencioso administrativo". En ese sentido la vía adecuada para accionar judicialmente es la contenciosa administrativa, no correspondiendo que el actor interponga su demanda en la vía laboral.</p> <p>a.2) El requisito de la competencia exige, para el válido desarrollo de un proceso, no solo que intervenga un órgano perteneciente al orden jurisdiccional al que esté legalmente atribuida la materia en litigio, sino además que este órgano sea, entre todos los órganos jurisdiccionales, el que tiene asignado, frente a los demás, el conocimiento del asunto, en</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>consecuencia la competencia significa distribuir la jurisdicción entre los diversos jueces que tiene la facultad de administrar justicia en determinados asuntos y dentro de un cierto territorio.</p> <p>a.2) La competencia puede ser clasificada en:</p> <p>8 i) Competencia Objetiva.- es determinada por la materia y por la cuantía; a) la competencia por razón de la materia se determina por la naturaleza de la pretensión procesal y por las disposiciones legales que la regulan, esto es se toma en cuenta la naturaleza del derecho subjetivo hecho valer con la demanda que constituye la pretensión y norma aplicable al caso concreto”; b) la cuantía obedece a factores de orden económico que interviene en la política procesal, es apreciable en dinero y tomando como base cierto monto, representa el límite de la competencia de diferentes órganos jurisdiccionales;</p> <p>ii) Competencia funcional.- distribuye las distintas funciones jurisdiccionales en el mismo asunto entre distintos órganos de jurisdicción y limita las funciones de un órgano frente a las de otros órganos que actuaran en el mismo asunto.</p> <p>iii) Competencia territorial.- Lino Palacio, manifiesta que “el criterio territorial atiende a los problemas emergentes de la extensión geográfica del territorio y procura solucionarlos a través de reglas en cuya virtud se divide a este en circunscripciones judiciales y se asigna el conocimiento de los asuntos al órgano u órganos más próximos al lugar en que se encuentra ubicado alguno de los elementos de la pretensión o petición que constituye el objeto del proceso.</p> <p>iv) Competencia eventual.- denominada también secundaria “ deriva de la necesidad de adecuación, no del litigio al oficio sino del oficio al litigio</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>que puede ser, dentro de los límites señalados por la ley, por acuerdo entre las partes, por relación con otro u otros litigios o por impedimento para el ejercicio de la función”.</p> <p>a.4) Que, la demandante ha suscrito Contrato Administrativo de Servicios a partir de julio del 2008. El art 16 del D S 075-2008-PCM, Reglamento del D. Leg. 1057, modificado por el D.S. 065-2011-PCM, establece lo siguiente: "... Agotada la vía administrativa, se puede acudir a la sede judicial conforme a las reglas del proceso contencioso administrativo", en ese sentido, la vía adecuada para accionar judicialmente es la contenciosa administrativa.</p> <p>a.5) Ferrero señala que “en cuanto a su naturaleza, la excepción de incompetencia es procesal, dilatoria, ipso jure ope exceptionis. Está dirigida a advertir la falta de un presupuesto procesal, en el caso de la incompetencia absoluta y a hacer cumplir las reglas de la competencia en el caso de incompetencia relativa”.</p> <p>a.6) Se cuestiona la aptitud o facultad de la autoridad jurisdiccional para conocer el proceso, en caso de autos el excepcionante cuestiona es la vía procedimental, de la revisión del petitorio se colige que la actora pretende que se declare la nulidad del despido y se le Reponga a sus labores habituales, se le paguen los devengados que dejó de percibir por el tiempo que dure el presente proceso, desde la fecha del despido hasta la efectiva reincorporación a sus labores habituales, asimismo se efectuó el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios CTS, intereses, señalando oportunamente las costas y costos del proceso; pretensiones que deben ser conocido por los juzgados especializados de trabajo, conforme lo señalado</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>en el artículo 2° de la Ley N° 29497 (Nueva Ley Procesal del Trabajo), motivo por el cual la excepción plantada debe ser desestimada.</p> <p>6.- ANÁLISIS RESPECTO A LA RELACIÓN LABORAL</p> <p>6.1.1) El contrato de trabajo debe cumplir con tres elementos es decir:</p> <p>a) Prestación personal.- Es el desempeño del trabajador es realizado por una persona natural ya que pone a disposición del empleador su propia fuerza de trabajo, que pone a disposición del empleador su propia fuerza de trabajo, que le es indelegable, es decir se trata de una obligación personalísima. , es decir es la obligación que tiene el trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad, la cual tiene carácter personalísimo toda vez que no puede ser delegada a un tercero, ni ser sustituido o auxiliado, salvo el caso del trabajo familiar.</p> <p>b) Prestación subordinada.- Es el vínculo de sujeción que tiene el empleador y el trabajador en una relación laboral. De dicho vínculo surge el poder de dirección, el cual implica la facultad del empleador de dirigir, fiscalizar y cuando lo crea conveniente poder sancionar al trabajador, dentro de los criterios de razonabilidad, elemento distintivo que permite diferenciar al contrato de trabajo del contrato de locación de servicios (contratos en que los servicios son autónomos o independientes).</p> <p>c) La remuneración.- Como se produce la ajenidad, la prestación de un trabajador por cuenta ajena; el trabajador debe recibir un pago por la labor efectuada, lo que se entrega en dinero o en especie y es de libre disposición, lo que puede permitir suponer que aunque pueda darse en los dos medios enunciados, debe predominar la forma dineraria. Existe la capacidad del</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>trabajador de disponer de los medios entregados en especie para su empleo personal o para su venta por lo que representan en dinero.</p> <p>6.1.2) Conforme al mérito de los documentos que corren en autos (véase fs.03 a fs. 144), y de fs. 210 a fs. 213, especialmente de las constancias que corren a fojas 3 a 6 donde se acredita indubitadamente la fecha de ingreso de la actora, asimismo del acta de inspección de fojas 103, y escuchado en la audiencia de juzgamiento ha quedado acreditado que la actora ha laborado para la empresa demandada B, desde el 02 de junio de 1995 hasta el 31 de diciembre del 2012 en el cargo de Secretaria Ejecutiva; es decir desde el 02 de junio de 1995 hasta junio del 2008, laboró bajo la modalidad de Servicios No Personales (SNP) desarrollando actividades profesional como Secretaria en la Dirección de Contabilidad y Tesorería de la Oficina de Administración de B; como se aprecia de los contratos de Locación de Servicios No personales y de las Constancia de Locación de Servicios; y, desde el 01 de julio del 2008 hasta la fecha de su cese 31 de diciembre del 2012, bajo Contrato Administrativo de Servicios – CAS, como se aprecia de los contratos véase a fs. 73 a fs. 95; percibiendo como ultima remuneración la suma de S/. 2, 000.00 Nuevos Soles, en un horario de trabajo de 8:15 A.M a 5:00 P.M de lunes a viernes, correspondiendo a la judicatura en atención a lo que ocurrió en la realidad dilucidar si en la relación habida entre las partes existió o no vínculo laboral.</p> <p>7.- ANALISIS RESPECTO LA DESNATURALIZACION DE CONTRATOS DE LOCACION DE SERVICIOS.</p> <p>7.1.1.- El Principio de irrenunciabilidad de Derecho.- Se encuentra</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>consagrado en el artículo 26° inciso 2) de la Constitución de 1993, dispone que los derechos reconocidos en la Constitución y la ley son de carácter irrenunciable, y, partiendo de esa premisa el carácter protector del Derecho laboral, niega validez</p> <p>10</p> <p>a todo acto del trabajador que implique disposición de sus derechos reconocidos por normas imperativas, constituyendo una limitación a la autonomía de la voluntad, el principio de irrenunciabilidad de derechos que hace referencia a la regla de no revocabilidad e irrenunciabilidad de los derechos reconocidos al trabajador pero circunscrita a la Constitución Política y la ley, en razón que sus regulaciones son el mínimo indispensable que objetivamente decide aceptar la sociedad en materia de condiciones humanas para que se desarrolle la relación laboral lo que implica que estos derechos se mantienen aún en los casos en que la actitud del trabajador sea contraria a tal reconocimiento, pues este justamente prohíbe que los actos de disposición del trabajador, como titular de un derecho, recaigan sobre normas taxativas entendiendo por tal, aquellas que ordenan y disponen sin tomar en cuenta la voluntad de los sujetos de la relación laboral, dentro de tal ámbito, el trabajador no puede despojarse, permutar o renunciar a los beneficios, facultades o atribuciones que le concede la norma.</p> <p>7.1.2.- Respecto al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, previsto en el inciso 2) del artículo 26° de la Constitución; el Tribunal Constitucional hace un desarrollo en el fundamento 24 de la sentencia recaída en el expediente N° 008-2005-PI/TC , en lo siguientes: “(...) Por otro lado, debe precisarse que un derecho de naturaleza laboral puede provenir de una norma</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>dispositiva o taxativa. En ese contexto, la irrenunciabilidad es sólo operativa en el caso de la segunda. (...) En cambio, la norma taxativa es aquella que ordena y dispone sin tomar en cuenta la voluntad de los sujetos de la relación laboral. En ese ámbito, el trabajador no puede “despojarse”, permutar o renunciar a los beneficios, facultades o atribuciones que le concede la norma. Javier Neves Mujica [Introducción al derecho laboral. Lima: Fondo Editorial de la PUCP, 2003, p. 103] manifiesta que el principio de irrenunciabilidad de derechos es justamente el que prohíbe que los actos de disposición del trabajador, como titular de un derecho, recaigan sobre normas taxativas, y sanciona con la invalidez la trasgresión de esta pauta basilar. La irrenunciabilidad de los derechos laborales proviene y se sujeta al ámbito de las normas taxativas que, por tales, son de orden público y con vocación tuitiva a la parte más débil de la relación laboral. Es conveniente consignar que una norma jurídica puede contener dentro de su texto, partes taxativas y dispositivas”.</p> <p>7.1.3.- Es pertinente señalar que, en toda relación laboral se caracteriza por la existencia de tres elementos esenciales que la definen como tal: (i) prestación personal de servicios, (ii) subordinación; y, (iii) remuneración. En contraposición a ello, el contrato de locación de servicios es definido por el artículo 1764° del Código Civil como un acuerdo de voluntades por el cual "el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución", de lo que se sigue que el elemento esencial del contrato de locación de servicios es la independencia del locador frente al comitente en la prestación de sus servicios.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>7.1.4.- De lo expuesto se aprecia que el elemento diferenciador del contrato de trabajo y respecto al contrato de locación de servicios es la subordinación del 'trabajador a su empleador, lo cual le otorgara a éste último la facultad de dar órdenes instrucciones o directrices a los trabajadores con relación al trabajo para el que se les contrata (ejercicio del poder de dirección), así como la de imponerle sanciones ante el incumplimiento de obligaciones de trabajo (poder sancionador o disciplinario), toda vez que la demandada es un Órgano Público Descentralizado del Ministerio de Agricultura, con personería jurídica de derecho público interno y autonomía técnica, administrativa, económica y financiera, y de conformidad con el Artículo 8° de la Ley 27322 Ley Marco de Sanidad Agraria.</p> <p>11</p> <p>7.1.5.- Su finalidad del principio de Primacía de la Realidad, es en lo fundamental combatir el fraude a la ley que por lo general afecta al trabajador quien se ve obligado a someterse a formas contractuales ficticias o a aceptar condiciones inferiores a las dispuestas por la Constitución la ley o la convención colectiva; el tratadista Américo Plá Rodríguez señala que: “El Principio de Primacía de la realidad significa que en ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos y acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir a lo que sucede en el terreno de los hechos”; principio que traducido en una actitud lúcida y atenta, evita las violaciones de las normas laborales cuando a través de deformaciones de la realidad se elaboran contratos de locación de servicios u otros que desconocen los derechos laborales que derivan de un contrato de naturaleza laboral; así, el desarrollo de las labores de la actora para la institución demandada, bajo la modalidad</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>de Locación de servicios sin relación laboral, no puede aparecer como un obstáculo a la acción del trabajador, dirigida a hacer efectivos sus derechos de naturaleza laboral, derechos que son irrenunciables.</p> <p>7.1.6.- Según lo manifestado es posible que en la práctica el empleador pretenda encubrir una relación laboral bajo la celebración de contratos civiles de locación de servicios. Ante dichas situaciones el Tribunal Constitucional, en reiterada jurisprudencia, ha hecho uso del principio de primacía de la realidad cuya aplicación tiene como consecuencia que "(...) en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero; es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos" (STC N.º 1944-2002-AA/TC, fundamento 3).</p> <p>7.1.7.- En la sentencia recaída en el expediente N° 02069-20 09-PA/TC, de fecha 25 del mes de marzo de 2010, en el fundamento cuatro, el Tribunal Constitucional señala que para determinar si existió una relación de trabajo entre las partes encubierta mediante un contrato civil, para lo cual debe evaluarse si en los hechos se presentaron, en forma alternativa y no concurrente, alguno de los siguientes rasgos de laboralidad, que a continuación se detalla: "a) control sobre la prestación desarrollada o la forma en que ésta se ejecuta; b) integración de la demandante en la estructura organizacional de la Sociedad; c) la prestación fue ejecutada dentro de un horario determinado; d) la prestación fue de cierta duración y continuidad; e) suministro de herramientas y materiales a la demandante para la prestación del servido; f) pago de remuneración a la demandante; y, g) reconocimiento de derechos laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y de salud."</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>7.1.8.- En caso de que se acredite la existencia de un trabajo subordinado o dependiente consistente en la actitud por parte del comitente de impartir órdenes a quien presta el servicio, entre otros supuestos, indubitadamente se estará ante un contrato de trabajo así se le haya dado la denominación de contrato de locación de servicios. Es decir que si en la relación civil se encuentra los tres elementos esenciales del contrato de trabajo, estaríamos indefectiblemente en presencia de una relación laboral, más aún si se aprecia que el contrato ha ejercido los poderes que les son inherentes al empleador, como son el poder de dirección y el poder sancionador, se estará ante una relación laboral que ha sido encubierta como un contrato de naturaleza civil, por lo que en ese caso se debe de aplicar el Principio de Primacía de la Realidad.</p> <p>7.1.9.- Respecto a este extremo se debe tener en cuenta que el régimen laboral peruano se sustenta, entre otros criterios, en el llamado Principio de Causalidad, en virtud del cual la duración del vínculo laboral debe ser garantizado mientras subsista la fuente que le dio origen, en tal sentido, hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de aquella que pueda tener una duración determinada que por su propia naturaleza proceden únicamente cuando su objeto lo constituye el desarrollo de labores con un alcance limitado en el tiempo, sea por la concurrencia de determinadas circunstancias o por la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar; como resultado de este carácter excepcional, la ley les establece formalidades, requisitos, condiciones, plazos especiales e, incluso, sanciones, cuando, a través de ellos, utilizando la simulación o el fraude, se pretende evadir la contratación por tiempo indeterminado.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>7.1.10.- Conforme a la doctrina el contrato de locación de servicios tiene por objeto la realización de un servicio o actividad sin que exista dependencia, a través del cual el ejecutante del servicio los realiza según sus conocimientos, experiencias y habilidades, sin que esté sujeto a control o fiscalización de sus labores, en el presente caso la demandante fue contratada para realizar labores de Secretaria Ejecutiva, conforme se aprecia de las constancias de fojas 3 a 6, labores que las ejecutaba en modo personal no tenía la posibilidad de delegarlas a otra persona por cuanto el ingreso a las oficinas de una institución pública sólo se encuentra permitido al personal que se encuentre vinculado bajo alguna modalidad de contratación.</p> <p>7.1.10.- Habiéndose definido los parámetros legales y doctrinarios a los efectos de determinar la existencia de la relación laboral, se procede a valorar las copias de los contratos de trabajos de Locación de Servicios No Personales, véase a fs.12 a fs.72 (vigente desde el 02 de junio de 1996 hasta el 30 de junio del 2008, como se aprecia de la constancia expedida por la Directora de la Unidad de Logística de la Oficina General de Administración del Servicio Nacional de Sanidad Agraria del Servicio Nacional de Sanidad Agraria véase a fs. 03 a fs. 06 y de fs. 12 a fs. 72; documentos que dan conformidad del servicio prestado, de lo que se advierte que la actora ha prestado sus servicios de manera personal desde el 02 de Junio de 1995, puesto que se le encargó determinadas labores las mismas que desarrolló actividades como Secretaria en la Dirección de Contabilidad y Tesorería de la Oficina de Administración de B(Asistencia al Director en el manejo documental de la Unidad; apoyo a los profesionales de la Unidad en el manejo de sus documentos; y, Control y Seguimiento de las Informaciones</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>remitidas de la Dirección Ejecutiva), en una jornada laboral de ocho horas diarias de lunes a viernes, presentándose de modo claro el elemento diferenciador entre un contrato de trabajo y un contrato de locación de servicios, denotándose que los servicios prestado eran subordinados, acreditándose que la relación desarrollada entre ambas partes es una de naturaleza laboral por la presencia de los caracteres de los contratos laborales, subordinada, intuito personae y remunerada percibiendo sumas de dinero fijas y con periodicidad mensual, resultando clara la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, por aplicación del principio de primacía de la realidad, se establece que la relación que mantuvieron las partes desde el 02 de Junio de 1995 al 30 de Junio del 2008, se encontró constituido por un contrato de trabajo, por lo que la relación debe ser entendida como una relación laboral a plazo indeterminado.</p> <p>8.- ANALISIS RESPECTO A LA DESNATURALIZACION DE LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS (CAS).</p> <p>8.1.1) Respecto a LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS (CAS) A manifiesta que mantiene vínculo laboral con la demandada desde el 01 de Julio de 2008 hasta la fecha de cese el 31 de diciembre de 2012 como Contratos Administrativos de Servicios – CAS; fecha del despido arbitrario, la demandada le hizo firmar Contratos Administrativos de Servicios, para continuar prestando los servicios de Secretaria Ejecutiva; mediante la Carta N° 0200-20 12-AG-SENASA-OGA de fecha 13 de diciembre del 2012, la institución demanda le comunicó la no renovación de su contrato de trabajo, tomando como sustento dicho despido a lo dispuesto en el numeral 5.2 del artículo 5° del Decreto Supremo N° 065-</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>2011 PCM, que estableció modificaciones al reglamento de Contratación Administrativa de Servicios.</p> <p>8.1.2) Que, en este contexto es menester invocar uno de los principios que iluminan el derecho del trabajo como es el Principio de Continuidad, que en términos de Américo Pla' Rodríguez "Para comprender este principio debemos partir de la base de que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, o sea, que la relación laboral no se agota mediante la realización instantáneo de cierto acto sino que dura en el tiempo. La relación laboral no es efímera sino que presupone una vinculación que se prolonga." Más adelante y en cuanto a los alcances de este principio señala que "...Una quinta consecuencia es la que no se puede convertir un contrato de duración indeterminada a un contrato de duración determinada." (Los Principios del Derecho del Trabajo", Depalma Bs. As. 1998, págs. 215 y 230).</p> <p>8.1.3) De lo expuesto, se debe tener en cuenta que en la legislación vigente se encuentra regido por principios, uno de los cuales, como guía rectora, es el llamado principio de preferencia de la contratación indefinida, que se encuentra plasmado en el artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR , al señalar "que en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.</p> <p>8.1.4) Se debe tener en cuenta que la demandante es sobre todo una persona natural, centro de derechos y obligaciones, su defensa el respeto a su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado, en términos del artículo 1° de la Constitución Política del Perú, en consecuencia, toda la</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>amalgama de normas tanto nacional e internacional deben confluir para el progresivo bienestar de éste y de su familiar, tanto es así que al hablar de bienestar de la persona humana, no tiene la misma proyección en las diferentes legislaciones latinoamericanas y europeas, por lo que se debe tomar en cuenta la mejor situación y por ende la regulación normativa más favorables, lo que conocemos por el principio Protector, en su variante, la condición más beneficiosa.</p> <p>8.1.5) Respecto a este último principio el Profesor Americo Plá Rodríguez, señala que: "La regla de la condición más beneficiosa supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y determinada que ella debe ser respetada en la medida que sea más favorable al trabajador que la nueva norma que se ha de explicar" (En: Los Principios del Derecho del Trabajo, Ediciones Depalma, Buenos Aires, Tercera Edición, 1998, pag. 108).</p> <p>8.1.6) De la revisión de los actuados se aprecia que la actora ha laborado bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios CAS, conforme a se aprecia de los Contratos Administrativos de Servicios – CAS, véase a fs. 73 a fs. 95, que son firmados desde el 01 de julio del 2008 hasta el 31 de diciembre del 2012; en efecto siendo que al declararse desnaturalizado el contrato de locación de servicios, por cuanto antes de la suscripción de los contratos Administrativos de Servicios CAS la actora ostentaba un contrato de trabajo a plazo indeterminado, someterse a este último régimen implica que se le reconozcan menores derechos lo cuál va en contra del principio de progresividad de los derechos laborales, correspondiendo declarar la Ineficacia de los Contratos Administrativos de Servicios .</p> <p>9.- FUNDAMENTACIÓN RESPECTO AL DESPIDO INCAUSADO:</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>9.1.- El despido, consiste en la forma de extinción de la relación laboral por acción imputable al empleador que cubre una gama muy variada de ocurrencias en las que se puede configurar, en tanto que se pone en manifiesto la voluntad unilateral del empleador deberá tomarse en cuenta la existencia de causales, es decir poner en funcionamiento el poder disciplinario del empleador y por ende no se trata de la sola voluntad del mismo.</p> <p>9.2.- Requisitos del despido: 1) El trabajador debe ser uno que labore en el régimen de la actividad privada al menos durante cuatro horas diarias en el centro laboral para un mismo empleador en la medida que exista causa justa y se encuentre comprobada efectivamente; 2) El trabajador debe haber pasado el periodo de prueba pues antes de dicho plazo no cabe que el trabajador pueda ser despedido sin razón justificada, antes del vencimiento del plazo del periodo de prueba se puede proceder a la extinción de la relación laboral sin que constituya responsabilidad de algún tipo para el empleador; 3) la causal despido debe constar expresamente en la ley y además debe haber sido materia de comprobación ya que es fundamental que verse sobre la conducta o la capacidad del trabajador.</p> <p>9.3.- Es menester precisar que en cuanto al despido incausado, se da cuando se despide al trabajador ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresar causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique; por ende al terminarse si efectivamente existió un despido incausado, se encuentra vinculada directamente con la reposición o reinserción laboral.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>10.- ANÁLISIS RESPECTO A LA REPOSICION.</p> <p>10.1.1) Es menester señalar artículo 25, del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 , Ley de Productividad y Competitividad Laboral – Decreto Supremo N° 003-97-TR, el mismo que señala expresamente que:” Son faltas graves: a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad. La reiterada paralización intempestiva de labores debe ser verificada fehacientemente con el concurso de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o en su defecto de la Policía o de la Fiscalía si fuere el caso, quienes están obligadas, bajo responsabilidad a prestar el apoyo necesario para la constatación de estos hechos, debiendo individualizarse en el acta respectiva a los trabajadores que incurran en esta falta; b) La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción, verificada fehacientemente o con el concurso de los servicios inspectivos del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, quien podrá solicitar el apoyo del sector al que pertenece la empresa; c) La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebidas de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor; d) El uso o entrega a terceros de información reservada del empleador; la sustracción o</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>utilización no autorizada de documentos de la empresa; la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja; y la competencia desleal; e) La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes, y aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad. La autoridad policial prestara su concurso para coadyuvar en la verificación de tales hechos; la negativa del trabajador a someterse a la prueba correspondiente se considerará como reconocimiento de dicho estado, lo que se hará constar en el atestado policial respectivo; f) Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral. Los actos de extrema violencia tales como toma de rehenes o de locales podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente; g) El daño intencional a los edificios, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, materias primas y demás bienes de propiedad de la empresa o en posesión de esta; h) El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones; i) El hostigamiento sexual cometido por los representantes del empleador o quien</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>ejerza autoridad sobre el trabajador, así como el cometido por un trabajador cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica del centro de trabajo.”;</p> <p>10.1.2) Asimismo el artículo 22 del mismo cuerpo normativo señala: “ Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador. La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso Judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido”; y, el artículo 31 de dicho cuerpo normativo señala: “ 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 formule, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia. Mientras dure el trámite previo vinculado al despido por causa relacionada con la conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. La exoneración debe constar por escrito”.</p> <p>10.1.3) Oído los alegatos expuestos en la Audiencia de Juzgamiento, se aprecia que la actora fue despedida sin causa alguna, toda vez que mediante Carta N° 200- 2013-AG-Senasa/OAD de fecha 31 de diciembre de 2012, el</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Director General del Ministerio de Agricultura – Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA, le comunica a la actora que no va prorrogar el Contrato Administrativo de Servicios</p> <p>N° 017-2011-SENASA, el que tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 2012, según se verifica de la Adenda N° 03, suscrita el 28 de junio de 2012, véase a fs. 147; asimismo se aprecia que la actora mediante escrito de fecha 17 de diciembre del 201, presente su Recurso de Impugnación de Reconsideración a la Carta N° 200- 2013-AG-Senasa/OAD de fecha 31 de diciembre de 2012, toda vez que venía prestando servicios para la Institución demandada en forma continua y permanente desde el 02 de junio de 1995 conforme se advierte de las constancias que obran de fojas 3 a 6, hasta el 31 de diciembre del 2012.</p> <p>10.1.4) Mediante CARTA-0215-2012-AG-SENASA-OAD de fecha 20 de diciembre de 2012, Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA, se negó categóricamente lo señalado por la actora en su Carta, toda vez que las consideraciones expuestas en su Carta s/n de fecha 17 de diciembre de 2012 no se ajustan a la realidad, toda vez que: “ (...) la entidad en ningún momento ha despedido a su persona, pues ello podría invocarse en el supuesto que la entidad decida de manera unilateral la extinción del contrato administrativo de servicios. Dicho supuesto no se aplica al presente caso: debido a que, conforme ya se indicó, la causal de extinción del contrato suscrito con usted corresponde a la de vencimiento del plazo de contrato”; asimismo la entidad demandada señalo que la prorroga o renovación de contratos administrativos de servicios es una decisión que corresponde de manera exclusiva a la entidad en ejercicio de su poder de dirección y</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>atención de sus necesidades.</p> <p>10.1.5) De la revisión de los actuados, es decir se desprende tanto de los documentos presentados, los alegatos orales, y al haberse desnaturalizado los Contratos de Locación de Servicios (SNP) y declarado Ineficaces los Contratos Administrativos de Servicios (CAS), los mismo que se consideran contratos como de duración indeterminada; y habiendo quedado acreditado el despido con la carta N° 0200-2012AG-SENASA-OGA, con la cuál le comunica la no renovación de su contrato, pues su despido sólo podía efectuarse si hubiere existido causa justa y con sujeción al procedimiento establecido por ley, en consecuencia al haber sido la actora objeto de despido sin expresión de causa, resulta amparable la pretensión de reposición en su puesto de trabajo producido antes del despido.</p> <p>11.- ANÁLISIS RESPECTO AL PAGO DE REMUNERACIONES DEVENGADAS (DEJADAS DE PERCIBIR)</p> <p>11.1.1) El demandante solicita el pago las remuneraciones devengadas, dejadas de percibir desde el 31 de diciembre del 2012 hasta la fecha de su reposición, asimismo se le abone la compensación por tiempo de servicios.</p> <p>11.1.2) Es preciso indicar el artículo 40 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral – Decreto Supremo N° 003-97-TR, el mismo que señala expresamente: Al declarar fundada la demanda de nulidad de despido, el juez ordenará el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo, con deducción de los períodos de inactividad procesal no imputables a las partes. Asimismo, ordenará los depósitos correspondientes a la compensación por tiempo de servicios y, de ser el caso, con sus intereses.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>11.1.3) De la revisión de los actuados, así como de la presente sentencia se aprecia que las pretensiones de la actora viene siendo estimadas, razón por la cual se considera que conforme a lo estipulado en el artículo 40° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral – Decreto Supremo N° 003-97-TR, el pago las remuneraciones devengadas, dejada de percibir desde el 31 de diciembre del 2012 (fecha de su despido) hasta la fecha de su reposición, motivo por el cual este extremo solicitado debe ser amparados y liquidado en ejecución de sentencia.</p> <p>12.- FUNDAMENTACIÓN RESPECTO AL PAGO DE LOS BENEFICIOS LABORALES:</p> <p>12.1.- Los Beneficios Sociales laborales son una de las instituciones claves de las relaciones individuales de trabajo y se constituyen en la prestación más recurrente en los procesos laborales, toda vez que los beneficios sociales son todos aquellos conceptos que perciben, los trabajadores por o con ocasión del trabajo dependiente, no importa su origen legal, heterónimo, convencional o autónomo; el monto o la oportunidad de pago, la naturaleza remunerativa del beneficio, la relación de genero especie, la obligatoriedad o voluntad, etc, lo percibe el trabajador con ocasión de sus labores prestadas de manera dependiente, no importa su carácter remunerativo, el monto o la periodicidad del pago, lo relevante es lo que percibe por su condición de tal y por mandato legal.</p> <p>13.- ANÁLISIS RESPECTO AL REINTEGRO DE COMPENSACION</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>POR TIEMPO DE SERVICIOS (CTS).</p> <p>13.1.- De conformidad con lo establecido en el Decreto Supremo 001-97-TR, la compensación por tiempo de servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia; tienen derecho a este beneficio aquellos trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima diaria de cuatro horas; constituye remuneración computable para el cálculo de la compensación por tiempo de servicios, la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación por la labor realizada, cualquiera que sea la denominación que se les dé y siempre que sean de su libre disposición.</p> <p>13.2.- La actora, solicita se efectúe el pago de la compensación por tiempo de servicios del demandante desde la fecha de despido hasta la fecha efectiva de su reposición (fs. 170-173).</p> <p>13.3.- De acuerdo al artículo 2° del Decreto Legislativo N° 650, Texto Único Ordenado que fue aprobado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, se entiende como un seguro de desempleo, es decir es un beneficio social previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia.</p> <p>13.4.- La liquidación de beneficios sociales debe abonarse únicamente cuando el trabajador haya cesado definitivamente en la empresa, lo cual no ocurre cuando el contrato es renovado o el trabajador sigue prestando servicios de manera continua; toda vez que el vencimiento del contrato no implica la extinción del vínculo laboral cuando el contrato a plazo fijo es</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>renovado por las partes o cuando el trabajador continua laborando en la realidad de los hechos, motivo por el cual habiéndose amparado la Reposición de la actora, dicho concepto solicitado debe abonarse únicamente cuando el trabajador haya cesado definitivamente en la institución demandada B</p> <p>14.- ANÁLISIS RESPECTO A LOS INTERESES LEGALES, COSTAS Y COSTAS DEL PROCESO.</p> <p>14.1.1) La actora pretende el pago de los conceptos de interés legales así como de las costas y costos del proceso.</p> <p>14.1.2) En cuanto a los intereses demandados, se debe indicar que los mismos serán determinados en ejecución de sentencia, conforme dispone el artículo 1° y 3° del Decreto Ley N° 25920, la que dispone que el interés legal sobre los montos adeudados por el empleador se devenga a partir del siguiente día de aquel en se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo, sin que sea necesario que el trabajador afectado exija, judicial y extrajudicialmente, el cumplimiento de la obligación al empleador o pruebe haber sufrido algún daño.</p> <p>14.1.3) El interés legal corresponderá conforme a los factores fijado por el Banco Central de Reserva del Perú y teniendo en cuenta que el referido interés laboral no es capitalizable.</p> <p>14.1.4) En cuanto a las costas y costos que están constituidas por las tasas judiciales, los honorarios de los órganos de auxilio judicial y los demás gastos judiciales realizados en el proceso y el honorario del Abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Judicial respectivo para su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial, deben ser exonerados, por tratarse que el demandado es Entidad del Estado que se halla exenta del pago de costas y costos en aplicación de lo dispuesto por el artículo 413° del Código Procesal Civil.</p> <p>Las demás pruebas actuadas valoradas en forma conjunta, las que aparecen en el expediente y los actuados oralmente, utilizando una apreciación razonada, conforme al artículo 197° del TUO del Código Procesal Civil de aplicación supletoria al caso de autos. Por estos fundamentos y atendiéndose a los principios rectores del proceso laboral y de conformidad al artículo 12, 21, 23 y 31 de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo, Impartiendo Justicia Laboral a Nombre de la Nación</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: sentencia de primera instancia en el **expediente N° 4089-2013-0-1801-JR-LA-04, Distrito Judicial de Cercado Lima - Lima. 2019.**

Nota1: el cumplimiento de los parámetros de “la motivación de los hechos” y “la motivación del derecho” fueron identificados en el texto completo de la parte considerativa.

Nota 2. Los valores numéricos asignados para calificar el cumplimiento de los parámetros en la parte considerativa fueron duplicados, por la relevancia y complejidad que exige su elaboración.

LECTURA. El cuadro 2 revela que la **parte considerativa de la sentencia de primera instancia** se ubica en el rango de **muy alta** calidad. Lo que se deriva de la calidad de “**la motivación de los hechos**” y “**la motivación del derecho**”, que se ubicaron en el rango de: “**muy alta**” y “**muy alta**” calidad, respectivamente. En el caso de “**la motivación de los hechos**”, de los 5 parámetros previstos se

cumplieron los 5: selección de hechos probados, fiabilidad de las pruebas, aplicación de la valoración conjunta, aplicación de las reglas de la sana crítica y la claridad. En cuanto a **“la motivación del derecho”**, de los 5 parámetros previstos se cumplieron los 5: la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones de las partes del caso concreto; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que la justifican la decisión y la claridad.

Cuadro 3

Calidad de la parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión de las sentencia de primera instancia, desnaturalización de contratos y nulidad de despido, en el expediente N° 4089-2013-0-1801-JR-LA-04, Distrito Judicial de Cercado Lima - Lima. 2019

SUB DIMENSION	EVIDENCIA EMPÍRICA	PARÁMETROS	CALIFICACIÓN Y RANGOS DE CALIFICACIÓN DE LAS SUBDIMENSIONES					CALIFICACIÓN Y RANGOS DE CALIFICACIÓN DE LA DIMENSIÓN: PARTE RESOLUTIVA						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		

			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]
APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE CONGRUENCIA	<p>III) PARTE RESOLUTIVA:</p> <p>15.- FALLO:</p> <p>15.1.1.- DECLARANDO INFUNDADA, la excepción de Incompetencia formuladas por la institución demandada.</p> <p>15.1.2.- DECLARANDO FUNDADA la demanda, de fs. 145 a fs. 156; y subsanada mediante escrito de fecha 19 de marzo del 2013, interpuesta por doña A contra B sobre DESNATURALIZACION DE CONTRATOS DE TRABAJO, REPOSICION Y OTRO.</p> <p>15.1.3.- ORDENO a la entidad demandada REPONGA A LA DEMANDANTE A SU CENTRO DE TRABAJO EN EL PUESTO QUE VENIA LABORALDO, HASTA ANTES DE LA FECHA DE SU DESPIDO, DENTRO DEL TÉRMINO DE CUARENTA Y OCHO HORAS DE CONSENTIDA O EJECUTORIADA QUE SEA LA PRESENTE SENTENCIA.</p> <p>15.1.4.- ORDENO a la entidad demandada B CONSIDERE LOS SIGUIENTES CONTRATOS DE TRABAJO: 1) CONTRATO SERVICIOS NO PERSONALES – SNP DESDE EL 02 DE JUNIO DE 1995 HASTA EL 30 DE JUNIO DE 2008; Y, 2) CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS – CAS, DEL PERIODO COMPRENDIDO</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/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 primera instancia. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. No cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de</p>				X						9

	<p>DESDE EL 01 DE JULIO DE 2008 HASTA LA FECHA DE CESE EL 31 DE DICIEMBRE DE 2012 COMO DE DURACIÓN INDETERMINADA.</p> <p>15.1.5.- DISPONGO.- Que la demandada abone a la actora, el PAGO DE LAS REMUNERACIONES DEVENGADAS del periodo del 31 de diciembre del 2012 (fecha de su despido)</p>	<p>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>										
DESCRIPCIÓN DE LA DECISIÓN	<p>hasta la fecha de su reposición, concepto que será liquidado en ejecución de sentencia, así como el pago de interés Legales, Costas y Costos del proceso que serán determinados en ejecución de sentencia.</p> <p>Así lo pronuncio, mando y firmo en la Sala de mi Despacho.</p> <p>Ss.- Céspedes Camacho, Magdalena (Jueza).- Bustamante Advincula (Secretaria Judicial).</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de</p>				X						

		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.											
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: sentencia de primera instancia en el **expediente N° 4089-2013-0-1801-JR-LA-04, Distrito Judicial de Cercado Lima - Lima. 2019**

Nota: El cumplimiento de los parámetros de “la aplicación del principio de congruencia” y de “la descripción de la decisión” fueron identificados en el texto completo de la de la parte resolutive.

LECTURA. El cuadro 3, revela que la calidad de la **parte resolutive de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la aplicación del **principio de congruencia, y la descripción de la decisión**, que fueron de rango: muy alta y muy alta; respectivamente. En la aplicación del **“principio de congruencia”**, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas, aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia y la claridad; mientras que 1: evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, no se encontró. Finalmente, en la **“descripción de la decisión”** se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación); evidencian mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas

del proceso (o la exoneración si fuera el caso, y la claridad.

Cuadro 4

Calidad de la parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes de la sentencia de segunda instancia, sobre sobre desnaturalización de contratos y nulidad de despido, del expediente N° 4089-2013-0-1801-JR-LA-04, Distrito Judicial de Cercado Lima - Lima. 2019

SUB DIMENSION	EVIDENCIA EMPÍRICA	PARÁMETROS	CALIFICACIÓN Y RANGOS DE CALIFICACIÓN DE LAS SUBDIMENSIONES					CALIFICACIÓN Y RANGOS DE CALIFICACIÓN DE LA DIMENSIÓN: PARTE EXPOSITIVA				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
INTRODUCCIÓN	<p>CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA</p> <p>Cuarta Sala Laboral Permanente de Lima</p> <p>EXP. N° 04089-2013-0-1801-JR-LA-04</p> <p>Señores:</p> <p>F</p> <p>G</p> <p>H</p> <p>Lima, 05 de diciembre de 2014</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple.</p> <p>2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el</p>				X						

<p>VISTOS:</p> <p>En Audiencia Pública de fecha 05 de diciembre del año en curso, e interviniendo como Juez Superior Ponente la señora Vilma Carlos Casas;</p> <p>ASUNTO:</p> <p>Es materia de revisión la Sentencia N° 174-2013-4°JETP contenida en la Resolución Número 6 de fecha 27 de diciembre de 2013, corriente a fojas 228 y 246, que declara FUNDADA la demanda; en mérito al recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, obrante a fojas 248 a 256.</p> <p>AGRAVIOS:</p> <p>La demandada fundamenta su recurso de apelación en los siguientes términos:</p> <p>1.- E Juzgado no ha tenido en cuenta la existencia de la Copia del Contrato de Servicios Temporales de fecha 10 de enero de 1996 suscrito por SENASA con la Empresa de Servicios Temporales “Six International Service S.R.L.”, a través de la cual se contratan los servicios de dicha empresa para la ejecución de actividades específicas que no pueden ser efectuadas por personal permanente siendo la duración de dicho contrato de tres meses, es decir del 02 de enero de 1996 al 31 de marzo de 1996.</p>	<p>problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple.</p> <p>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.</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 llegado el momento de sentenciar. No cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras,</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>2.- El A quo no ha efectuado una debida evaluación de las Constancias de Locación de Servicios y los Contratos de Locación de Servicios, toda vez que no hay contrato suscrito entre la demandante A y B que pueda siquiera hacer presumir que antes de enero de 1997 ya existía una relación contractual entre ellos; por lo cual, es errado considerar que haya existido una relación contractual con B desde la fecha que se</p>	<p>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>POSTURA DE LAS PARTES</p>	<p>señala en la sentencia apelada, estando acreditado por el contrario, que entre la A y B recién se suscribieron contratos desde 1997.</p> <p>3.- No está debidamente acreditado que la demandante haya laborado bajo subordinación, pues no existe prueba alguna que acredite la desnaturalización de la relación contractual.</p> <p>4.- El A quo no ha tomado en cuenta que no existe un marco normativo que regule la desnaturalización de un contrato de locación de servicios.</p> <p>5.- El Juzgado incurre en error cuando señala que la relación contractual se inició el 02 de junio de 1995, cuando el propio Juzgado reconoce que los contratos de locación de servicios que se han valorado tienen una vigencia desde el 02 de junio de 1996, lo cual es también un error, pues como se puede observar detenidamente de los contratos que obran en autos, el primer contrato de locación de servicios suscrito entre la A y B empiezan en enero de 1997, siendo que posterior a dicha fecha no hay contrato de locación.</p> <p>6.- El Juzgador yerra cuando señala que la actora en todo momento efectuó servicios como secretaria, pues como se observa del Contrato</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). No cumple.</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. No cumple.</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. Si cumple.</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en</p>			<p>X</p>								

	<p>de Locación de Servicios No Personales de enero de 1997, la actora fue contratada para prestar servicios como “operadora de radio comunicación, mecanografiado, archivo de documentos y otras que se soliciten”, habiendo iniciado su prestación de servicios como secretaria recién a partir de agosto de 2003 y no antes.</p> <p>7.- El A quo no ha observado que si bien es cierto la suscripción de los Contratos de Locación de Servicios pueden ser fraudulentos, también es cierto que la actora al suscribir los Contratos Administrativos de Servicios se sujetó al mismo sustituyendo el Contrato mal llamado de Locación de Servicios por el Contrato Administrativo de Servicios.</p> <p>8.- El A quo no ha tenido en cuenta lo señalado en el artículo 5° de la ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, y en el caso concreto, la actora se encontró prestando servicios para al demandada sin que haya ingresado mediante concurso público, por lo que no puede acceder a un cargo permanente cuando previamente no ha ingresado a la Administración Pública bajo las normas acotadas.</p> <p>9.- El A quo no ha considerado lo dispuesto por el Tribunal Constitucional en la sentencia N° 0818-2009-PA/TC que establece que al régimen laboral especial del contrato administrativo de servicios no le resulta aplicable el régimen procesal de la eficacia restitutoria, sino únicamente el régimen procesal de eficacia restitutiva, motivo por el cual, el demandante sólo tendría derecho a percibir la indemnización prevista en el artículo 13.3 del decreto Supremo N° 075-2008-PCM, modificado por el artículo 1° del Decreto Supremo N° 065-2011-</p>	<p>consulta/o explícita 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. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p>											
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>PCM, si se configuran los supuestos de hecho para su pago.</p> <p>10.- El Juzgador no ha tenido en cuenta que la Tercera Disposición Transitoria, literal d) de la Ley N° 28411, Ley General del sistema Nacional de Presupuesto, establece que el pago de remuneraciones, sólo corresponde como contraprestación por el trabajo efectivamente realizado, quedando prohibido, salvo disposición expresa de la ley, el pago de remuneraciones por días no laborados.</p> <p>11.- El A quo incurre en error cuando reconoce que de acuerdo a lo establecido en el artículo 413 del Código Procesal Civil las entidades del Estado se encuentran exentas del pago de costas y costos y en la parte resolutive de la sentencia establece el pago de costas y costos.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: sentencia de segunda instancia en el **expediente N° 4089-2013-0-1801-JR-LA-04, Distrito Judicial de Cercado Lima - Lima. 2019**

Nota. el cumplimiento de los parámetros de “la introducción” y de” la postura de las partes” fueron identificados en el texto completo de la parte expositiva.

LECTURA. El cuadro 4, revela que la calidad de la **parte expositiva de la sentencia de segunda instancia** fue de rango **alta**. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes que fueron de rango: alta y mediana, respectivamente: En la **introducción**, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes, y la claridad; mientras que 1: aspectos del proceso, no se encontró. De igual forma en, **la postura de las partes** se encontraron 3 de los 5 parámetros previstos: evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; evidencia la pretensiones de la parte contraria al impugnante; y la claridad; mientras que 2:

evidencia el objeto de la impugnación, y explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación, no se encontraron.

	<p>SEGUNDO: En el presente caso, corresponde a este Colegiado verificar si efectivamente procede declarar la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y contratos administrativos de servicios suscritos entre las partes y si como consecuencia de ello, corresponde la reposición del actor y el pago de los beneficios sociales que reclama.</p> <p>TERCERO: En relación a los agravios formulados por la parte demandada, referidos a la inexistencia de una relación laboral con la demandante, debe señalarse que la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley 29497, en el artículo 23.2, establece una presunción de existencia de la relación laboral cuando el demandante pruebe que ha prestado servicios personales para la demandada. De esta manera, se invierte la carga probatoria, pues con la ley 26636 era obligación del demandante probar la existencia de una relación laboral, acreditando la existencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo; y del empleador probar el cumplimiento de sus obligaciones laborales establecidas en la ley o el pacto. Con la Nueva Ley Procesal de Trabajo, basta que el trabajador pruebe la prestación personal de servicios para que la misma se presuma subordinada, es decir, laboral. Por ello le corresponde a la demandada probar que la supuesta prestación de servicios del demandante no fue personal, o si lo fue, demostrar que fue autónoma y no subordinada.</p> <p>CUARTO: Asimismo, debe tenerse en cuenta que el Artículo 4° del Decreto Supremo 003-97-TR, TUO de la Ley de Productividad y</p>	<p>la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez).Si cumple.</p> <p>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 examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta 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</p>										20
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-----------

	<p>Competitividad Laboral, establece la siguiente presunción: “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”. Por lo que la inexistencia de un contrato formal de trabajo no enerva la naturaleza laboral a plazo indeterminado que se ha configurado a partir de la declaración de existencia de una relación laboral entre las partes.</p> <p>QUINTO: Delimitada la presente controversia en relación a la existencia o no una relación laboral entre las partes, debemos, en principio, verificar la existencia de prestación de servicios por el periodo reclamado por la actora, desde el 02 de junio de 1995 hasta el 31 de diciembre de 2012. Para acreditar la prestación de servicios entre las partes por el periodo en mención se tienen los siguientes documentos:</p>	<p>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>Constancia de servicios de fecha 28 de diciembre de 2007, mediante la cual la demandada hace constar que la demandante prestó servicio contratada bajo la modalidad de servicios no personales desde el 2 de junio de 1995, desarrollando actividades profesionales como Secretaria de la Unidad de Contabilidad de la Oficina General de Administración del B; la Adenda del contrato de servicios no personales N° 0158, obrante a fojas 71, que proroga la vigencia del Contrato de Servicios No Personales hasta el 31 de marzo de 2008; Adenda de fojas 72, que proroga la vigencia del contrato de la actora hasta el 30 de junio de 2008; Contrato Administrativo de Servicio de fojas 73 a 75, en el que se establece la vigencia del contrato de la actora desde el 01 de julio hasta el 31 de diciembre de 2008; Adenda N° 01 del Contrato Administrativo</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 a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al</p>					X					

<p>de Servicios N° 015-2008, que prorroga la vigencia del Contrato Administrativo de Servicio hasta el 28 de febrero de 2009; Adenda N° 2 al Contrato Administrativo de Servicios por Sustitución N° 015-2008 que prorroga la Vigencia del contrato desde el 01 de marzo de 2009 hasta el 30 de junio de 2009; Adenda N° 3 al Contrato Administrativo de Servicios por Sustitución N° 015-2008 que prorroga la Vigencia del contrato desde el 01 de julio de 2009 hasta el 30 de septiembre de 2009; Adenda N° 4 al Contrato Administrativo de Servicios por Sustitución N° 015-2008 que prorroga la Vigencia del contrato desde el 01 de octubre de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2009; Adenda N° 5 al Contrato Administrativo de Servicios por Sustitución N° 015-2008 que prorroga la Vigencia del contrato desde el 01 de enero de 2010 hasta el 30 de junio de 2010; Adenda N° 6 al Contrato Administrativo de Servicios por Sustitución N° 015-2008 que prorroga la Vigencia del contrato desde el 01 de julio hasta el 31 diciembre de 2010; Adenda N° 7 al Contrato Administrativo de Servicios por Sustitución N° 015-2008 que prorroga la Vigencia del contrato desde el 01 de enero de 2011 hasta el 30 de junio de 2011; Adenda N° 1 al Contrato Administrativo de Servicios N° 00017-2011 que prorroga la Vigencia del contrato desde el 01 de julio de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2011; Adenda N° 2 al Contrato Administrativo de Servicios N° 00017-2011 que prorroga la vigencia del contrato desde el 01 de enero de 2012 hasta el 30 de junio de 2012; Adenda N° 3 al Contrato Administrativo de Servicios N° 00017-2011 que prorroga la vigencia del contrato desde el 01 de julio de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2012.</p>	<p>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</p>										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>SEXTO: La demandada, en su escrito de contestación de demanda de fojas 214 a 220, no ha negado la prestación realizada por la actora, señalando, sin embargo, que inició una relación contractual con la demandante a partir del 02 de enero de 1997.</p> <p>SÉPTIMO: Por lo expuesto se tiene que en aplicación del artículo 23.2 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley 29497, ha operado la presunción iuris tantum de existencia de la relación laboral entre las partes, correspondiendo a la emplazada demostrar que dicha relación tuvo otra naturaleza.</p> <p>OCTAVO: La demandada, en su escrito de contestación de demanda, niega que haya existido un vínculo de naturaleza laboral dentro del régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo N° 728). Señala la emplazada que la demandante prestó servicios para la institución demandada pero no en el marco de una relación laboral, sino en el marco de una relación de naturaleza civil, en forma libre e independiente, sin estar sujeto a subordinación. Señala que las instrumentales ofrecidas en la demanda no prueban la existencia de una subordinación; no obstante, estas alegaciones no enervan la presunción de laboralidad establecida en el considerando tercero de la presente resolución, en la medida que la emplazada no ha acreditado que el actor haya realizado su prestación en forma autónoma, no exclusiva. No obstante ello, es de resaltar que toda relación laboral se caracteriza por la</p>	<p>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>										
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>existencia de tres elementos esenciales que la definen como tal: (i) prestación personal de servicios; (ii) subordinación y (iii) remuneración. En contraposición a ello, el contrato de locación de servicios es definido por el artículo 1764° del Código Civil como un acuerdo de voluntades por el cual “el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución”, de lo que se sigue que el elemento esencial del contrato de locación de servicios es la independencia del locador frente al comitente en la prestación de sus servicios.</p> <p>NOVENO: De la comparación de ambos contratos, se advierte que el elemento diferenciador del contrato de trabajo es la subordinación, lo cual le otorga al empleador la facultad de dar órdenes, instrucciones o directrices a los trabajadores con relación al trabajo para el que se les contrata (ejercicio del poder de dirección), así como la de imponerle sanciones ante el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo (poder sancionador o disciplinario).</p> <p>DÉCIMO: Asimismo, debemos tener presente, ante la divergencia de si estamos ante un contrato de trabajo o un contrato de locación de servicios, lo establecido por Américo PLA RODRIGUEZ quien señala que “el principio de primacía de la realidad significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos y acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos” (Los Principios del Derecho</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>del Trabajo – Depalma – Buenos Aires – 1998- Pág. 313);</p> <p>DÉCIMO PRIMERO: El Tribunal Constitucional, en reiterada jurisprudencia, ha hecho uso del principio de primacía de la realidad, señalando “(...) que es un elemento implícito en nuestro ordenamiento y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, según el cual, en caso de discordia entre lo que ocurre en la realidad y lo que aparece en los documentos o contratos, debe otorgarse preferencia a lo que sucede y se aprecia en los hechos (...)” (STC N.º 0833-2004-AA/TC, fundamento 5). Además el Pleno Jurisdiccional Laboral realizado en la ciudad de Tarapoto en el año 2000 ha acordado que “si el Juez constata la existencia de una relación laboral a pesar de la celebración de un contrato de servicios civil o mercantil, deberá preferir la aplicación de los principios de la primacía de la realidad y de irrenunciabilidad sobre el de buena fe contractual que preconiza el Código Civil, para reconocer los derechos laborales que correspondan”.</p> <p>DÉCIMO SEGUNDO: Así, con respecto a la naturaleza jurídica de una relación contractual, el máximo intérprete constitucional ha referido que: “(...)Para determinar si existió una relación de trabajo entre las partes encubierta mediante un contrato civil, este Tribunal debe evaluar si en los hechos se presentaron, en forma alternativa y no concurrente, alguno de los siguientes rasgos de laboralidad: a) control sobre la prestación desarrollada o la forma en que ésta se ejecuta; b) integración de la demandante en la estructura organizacional de la Sociedad; c) la</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>prestación fue ejecutada dentro de un horario determinado; d) la prestación fue de cierta duración y continuidad; e) suministro de herramientas y materiales a la demandante para la prestación del servicio; f) pago de remuneración a la demandante; y, g) reconocimiento de derechos laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y de salud” . [Resaltado de la suscrita]</p> <p>DÉCIMO TERCERO: Además de ello, la doctrina ha señalado la pertinencia de recurrir a los denominados rasgos sintomáticos laborales para establecer la relación laboral. Éstos son aquellas “pistas”, las cuales –a diferencia de los elementos esenciales- no son determinantes para demostrar su existencia pero constituyen indicios que, valorados en conjunto y/o sumados a otros elementos del contrato de trabajo, posibilitan concluir que nos encontramos ante una relación de trabajo, sobre todo en aquellos casos en donde resulta difícil determinar su existencia, por ejemplo, los documentos como la constancia de trabajo, informes, los memorandums, el reporte de tardanza; la publicidad institucional, el uso de uniformes por parte de una persona que se encuentra dentro de instalaciones de la empresa, uso del correo institucional de la empresa, etc., rasgos que hacen presumir que nos encontramos frente a un trabajador que labora de forma dependiente para la empresa contratante y por tanto se encuentra sujeto al cumplimiento de ciertas directrices por parte del empleador (Carole Neyra Salazar Neyra en su texto: “Criterios del Ministerio de Trabajo y del Tribunal</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Fiscal sobre el principio de “la primacía de la realidad” y “realidad económica”. En: V Congreso Nacional SPDTSS, Octubre 2012).</p> <p>DÉCIMO CUARTO: En el caso materia de pronunciamiento, de la revisión y análisis de los contratos de servicios no personales y las adendas obrantes de folios 09 a 104, que acreditan el periodo reclamado por la actora, se verifica que las funciones que ejercía el demandante se encontraban sujetas a las órdenes de su superior inmediato conforme se observa de las cláusulas primeras donde se señala que “LA CONTRATADA” desarrollará trabajo de apoyo técnico para la Actividad COORDINACIÓN Y MANTENIMIENTO DE LOS SERVICIOS del Componente 0465: Apoyo logístico del B, consistente en las labores de operadora de radio, comunicación, mecanografiado, archivo de documentos y otras que se le solicite (...)” (el resaltado es nuestro), de lo que se colige que la actora se encontraba sujeta a la disposición de la demandada para la prestación específica que le requiriera, denotando la ausencia de autonomía que debe de tener un locador, propia de su situación de independencia frente a su contratante; asimismo, en la cláusula tercera se indica “EL CONTRATANTE abonará a “LA CONTRATADA” la suma (...), al finalizar cada periodo mensual, previa presentación del informe de los trabajos realizados debidamente evaluado y aprobado por la Dirección de la dependencia que presta apoyo técnico (...). De este modo se comprueba el elemento subordinación, el mismo que se encuentra corroborado con el memorando múltiple N° 077-2005-AG-SENASA-OGA, obrante a fojas</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>123, en donde se aprecia que la entidad demandada evaluaba al personal contratado bajo los contratos de Servicios No Personales, evaluación que se aprecia de fojas 133; advirtiéndose además que las actividades asignadas eran ejecutadas personalmente por esta, al haber sido contratada para tales fines, sin haberse señalado expresamente la posibilidad de que dichas funciones fueran ejecutadas por terceros.</p> <p>DÉCIMO QUINTO: De este modo, teniendo en cuenta lo glosado en los fundamentos precedentes en relación a los elementos que configuran una relación laboral y en estricta observancia del Principio de Primacía de la Realidad, resulta fehacientemente comprobada la relación laboral de naturaleza indeterminada existente entre las partes, pues en la práctica el demandante se encontraba sujeto a las disposiciones y ordenes de su empleadora (subordinación), percibía una remuneración y realizaba sus labores en forma personal, sin delegación (prestación personal), muy a pesar que formalmente se haya suscrito contrato de locación de servicios. Por tanto, los agravios formulados por la demandada respecto a este extremo, deben ser desestimados.</p> <p>DÉCIMO SEXTO: En relación al agravio referido a que la demandada habría suscrito contrato con otra empresa, debe tenerse presente que conforme las constancias de prestación de servicios, expedidas por la demandada, que obran a fojas 3 a 6, la actora prestó servicio para B, y en tanto ello, su real empleadora siempre fue ésta; por lo que no puede ampararse este agravio.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>DÉCIMO SÉPTIMO: En relación al agravio referido a la validez suscripción de los Contratos Administrativos de Servicios, debe precisarse que habiéndose determinado que los contratos de locación de servicios suscritos entre las partes se encuentran desnaturalizados, corresponde menester invocar uno de los principios que iluminan el derecho del trabajo como es el Principio de Continuidad, que en términos de Américo Plá Rodríguez “Para comprender este principio debemos partir de la base de que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, o sea, que la relación laboral no se agota mediante la realización instantánea de cierto acto sino que dura en el tiempo. La relación laboral no es efímera sino que presupone una vinculación que se prolonga.” (sic). Más adelante y en cuanto a los alcances de este Principio, señala que “...Una quinta consecuencia es la que no se puede convertir un contrato de duración indeterminada a un contrato de duración determinada.” (sic). (Los Principios del Derecho del Trabajo”, Depalma Bs. As. 1998, págs. 215 y 230).</p> <p>DÉCIMO OCTAVO: De lo anotado, se debe tener en cuenta que la legislación laboral vigente se encuentra regido por Principios, uno de los cuales, como guía rectora, es el llamado principio de preferencia de la contratación indefinida, que se encuentra plasmado en el artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, al señalar que en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, principio que en la actualidad se encuentra reforzado por la regla probatoria prevista en la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497 cuyo artículo 23.2 establece que acreditada la prestación personal de servicios se presume la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario.</p> <p>DÉCIMO NOVENO: En ese sentido, al haberse declarado la desnaturalización de los contratos de locación de servicios suscritos entre las partes, la demandante ya era titular de todo los derechos reconocidos a una trabajadora comprendido en el régimen laboral del Decreto Legislativo 728 – plazo indeterminado, por lo que, de ninguna manera pudo haber sido contratado posteriormente bajo contratos administrativos de servicios, como sucedió en el presente caso, pues éstos también se encuentran desnaturalizados.</p> <p>VIGÉSIMO: Por otro lado, se debe tener en cuenta que el trabajador demandante es sobre todo una persona, centro de derechos y obligaciones, su defensa y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado, en términos del artículo 1 de la Constitución Política del Perú, en consecuencia todo el amalgama de normas tanto nacional e internacional deben confluir para el progresivo bienestar de esta y de su familiar, tanto es así, que al hablar de bienestar de la persona humana, no tiene la misma proyección en las diferentes legislaciones latinoamericanas y europeas, por lo que se debe tomar en cuenta la mejor</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>situación y por ende la regulación normativa más favorables, lo que conocemos por el principio Protector, en su variante, la condición más beneficiosa.</p> <p>VIGÉSIMO PRIMERO: Respecto a este último principio el Profesor Americo Plá Rodríguez, señala que: “La regla de la condición más beneficiosa supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y determinada que ella debe ser respetada en la medida que sea más favorable al trabajador que la nueva norma que se ha de aplicar” (sic.) (En: Los Principios del Derecho del Trabajo, Ediciones Depalma, Buenos Aires, Tercera Edición, 1998, pag. 108).</p> <p>VIGÉSIMO SEGUNDO: En efecto, siendo que la trabajadora al declararse desnaturalizado el contrato de locación de servicios ya era titular de todo los derechos reconocidos a un trabajador comprendido en el régimen laboral del Decreto Legislativo 728, someterlo a un régimen de contratación distinta en la que se le reconocen menores derechos, no solamente desde el punto de vista económico sino en lo referido a su estabilidad en el trabajo, implica definitivamente la afectación al principio de condición más beneficiosa que como se tiene anotado se encuentra íntimamente ligado al Principio Protector recogida en el artículo 23 de la Constitución Política del Estado y más específicamente en la última parte del mismo cuando señala que ninguna relación laboral podrá limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>VIGÉSIMO TERCERO: Cabe precisar que el Contrato Administrativo de Servicios, regulado por el Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento, si bien ha proveído beneficios sociales para los trabajadores, estos han sido determinados en forma diminuta en comparación a los derechos reconocidos por el Decreto Legislativo N° 728, lo cual afecta el principio-derecho de igualdad ante la ley, aspecto que ha sido puesto en relieve por la jurisprudencia laboral. Por otro lado, se debe tener en cuenta, que las circunstancias que el Estado, mediante la norma antes citada, reconozca a los trabajadores normas de índole laboral, puesto que en un primer periodo no lo hacía con la suscripción de contratos de locación de servicios, significa la aceptación por parte del ente estatal de que los ciudadanos sometidos a estos contratos se encontraban en una situación de desprotección en lo que se refiere a sus derechos laborales, reconocimiento que se patentiza con la promulgación de la Ley 29849 de fecha 05 de abril de 2012, que establece la eliminación progresiva del régimen especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales a los trabajadores sometidos a este régimen laboral.</p> <p>VIGÉSIMO CUARTO: Por lo tanto, en aplicación de los principios antes citados, teniendo en cuenta que este Colegiado ha concluido que la trabajadora se encontró sujeta a un contrato de trabajo a tiempo indeterminado, la suscripción posterior del Contrato Administrativo de Servicios implica desmejorar la situación laboral de la trabajadora, lo cual afecta los principios laborales desarrollados precedentemente.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>VIGÉSIMO QUINTO: En la orientación del reconocimiento de los derechos laborales del régimen común a los trabajadores que luego de estar sometidos a contratos de locación de servicios han suscrito contratos CAS, se ha pronunciado la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia en el expediente de Casación N° 2275 – 2010 CAJAMARCA, cuarto y quinto considerado, mediante resolución publicada en el Diario oficial “El peruano” el 31 de enero de 2012 y en la Casación N° 2891-2010 CAJAMARCA, sexto considerando, mediante resolución publicada en el mismo diario el 2 de mayo de 2012.</p> <p>VIGÉSIMO SEXTO: Si bien el Tribunal Constitucional mediante sentencia recaída en el Expediente N° 0002-2010-PI-TC, publicado el 20 de setiembre 2010, declaró que el Régimen Especial de Contratación Administrativa regulado por el Decreto Legislativo N° 1057 resulta compatible con el marco constitucional, dicho pronunciamiento es vinculante a partir de su fecha de publicación conforme al artículo 81 y 82 del Código procesal Constitucional. En ese sentido sus efectos no pueden tener carácter retroactivo y en perjuicio del trabajador cuya relación laboral se encuentra acreditada y se inicia con notoria anterioridad a la vigencia de dicho régimen especial.</p> <p>VIGÉSIMO SÉPTIMO: De este modo, corresponde también declarar la existencia, entre las partes, de un contrato de trabajo a tiempo</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>indeterminado durante el periodo que suscribieron contratos administrativos de servicios. Por lo que no corresponde amparar los agravios formulados por la demandada.</p> <p>VIGÉSIMO OCTAVO: En relación al agravio referido a la inexistencia del despido de la actora, debe señalarse que el Tribunal Constitucional en la sentencia emitida en el Expediente N° 1124-2001-AA/TC (Caso FETRATEL c/ Telefónica) ha señalado que: “Ahora bien, el segundo párrafo del artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece que frente a un despido arbitrario corresponde una indemnización "como única reparación". No prevé la posibilidad de reincorporación. El denominado despido ad nutum impone sólo una tutela indemnizatoria. Dicha disposición es incompatible con la Constitución, a juicio de este Tribunal, por las siguientes razones: “El artículo 34°, segundo párrafo, es incompatible con el derecho al trabajo porque vacía de contenido este derecho constitucional. En efecto, si, como quedó dicho, uno de los aspectos del contenido esencial del derecho al trabajo es la proscripción del despido salvo por causa justa, el artículo 34°, segundo párrafo, al habilitar el despido incausado o arbitrario al empleador, vacía totalmente el contenido de este derecho constitucional. La forma de aplicación de esta disposición por la empresa demandada evidencia los extremos de absoluta disparidad de la relación empleador/trabajador en la determinación de la culminación de la relación laboral. Ese desequilibrio</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>absoluto resulta contrario al principio tuitivo de nuestra Constitución del trabajo que se infiere de las propias normas constitucionales tuitivas del trabajador (irrenunciabilidad de derechos, pro operario y los contenidos en el artículo 23° de la Constitución) y, por lo demás, como consecuencia inexorable del principio de Estado social y democrático de derecho que se desprende de los artículos 43° ("República" "social") y 3° de la Constitución, respectivamente. El constante recurso de la demandada a este dispositivo legal es la evidencia de cómo este principio tuitivo desaparece con la disparidad empleador/trabajador respecto a la determinación de la conclusión de la relación laboral. La forma de protección no puede ser sino retrotraer el estado de cosas al momento de cometido el acto viciado de inconstitucionalidad, por eso la restitución es una consecuencia consustancial a un acto nulo. La indemnización será una forma de restitución complementaria o sustitutoria si así lo determinara libremente el trabajador, pero no la reparación de un acto ab initio inválido por inconstitucional”.</p> <p>VIGÉSIMO NOVENO: El Tribunal Constitucional emitió la sentencia de fecha 13 días de marzo del 2003 en el expediente N° 976-2001-AA/TC, Caso Eusebio Llanos Huasco, prevé que los efectos restitutorios (readmisión en el empleo) derivados de despidos arbitrarios o con infracción de determinados derechos fundamentales reconocidos en la Constitución o los tratados relativos a derechos humanos, se generan en los tres casos siguientes: a) Despido nulo, b) Despido incausado y c) Despido fraudulento.</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>TRIGÉSIMO: A criterio del máximo intérprete constitucional, se produce el Despido incausado 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.</p> <p>TRIGÉSIMO PRIMERO: En este contexto, en el caso de autos resulta evidente que la demandada ha procedido en forma irregular al haber despedido a la trabajadora sin expresarle causa alguna derivada de su conducta o del desarrollo de determinada labor que justifique válidamente su cese, puesto que no resulta válido considerar que el vencimiento del contrato haya generado su despido, tanto más, si ha quedado demostrado que la demandante mantuvo hubo relación laboral con la emplazada de naturaleza indeterminada. A lo que se debe agregar, que como es de verse de autos, tampoco se ha efectuado el procedimiento legal de despido contemplado en el Decreto Supremo N° 003-97-TR, configurándose de este modo un despido incausado o también denominado ad nutum. Por lo que, la decisión del a quo de reponer a la recurrente a sus labores habituales al haber sido víctima de un despido incausado, se encuentra acorde a derecho; Por todo lo expuesto, no resulta atendible los agravios formulados por la emplazada, debiendo confirmarse la venida en grado en todos sus extremos.</p> <p>TRIGÉSIMO SEGUNDO: En relación al agravio referido a la obligación de la actora a concursar para acceder a una plaza en la institución</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>demandada debe señalarse la demandada contrató a la demandante sin mediar concurso público alguno, sin requerirle requisitos y perfiles, situación que le genera responsabilidad legal ante una situación de simulación o fraude a la contratación laboral que no puede afectar los derechos laborales de la actora surgidos del contrato de trabajo que ha suscrito. Por otro lado ninguna norma presupuestaria puede legitimar el acto lesivo contra el derecho fundamental al trabajo de un ciudadano en un Estado Constitucional de Derecho, motivo por el cual se desestiman los citados agravios.</p> <p>TRIGÉSIMO TERCERO: En relación al agravio formulado por la demandada, referido al pago de costas y costos del proceso, debe señalarse que en relación a las costas, considerando que la parte demandada forma parte del Estado, pues conforme a lo previsto por el artículo 413° del Código Procesal Civil, se encuentra exenta del pago de costas; en relación a los costos, cabe precisar que si bien el ordenamiento procesal antes señalado exime a la entidades que forman parte del Estado al pago de costos, también lo es que por ley especial y posterior, como es la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos, motivo por el cual en aplicación de la Séptima Disposición Complementaria de la Ley N° 29497, debe la emplezada pagar a la accionante el concepto de costos procesales, el mismo que se liquidará en ejecución de sentencia. Por lo que debe revocarse lo resuelto por el A quo, amparándose en parte el agravio formulado por la demandada.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

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

Fuente: sentencia de segunda instancia del **expediente N° 4089-2013-0-1801-JR-LA-04, Distrito Judicial de Cercado Lima - Lima. 2019**

Nota 1: el cumplimiento de los parámetros de “la motivación de los hechos” y “la motivación del derecho” fueron identificados en el texto completo de la parte considerativa.

Nota 2. El valor numérico asignado para calificar el cumplimiento de los parámetros en la parte considerativa ha sido duplicado, por la relevancia y complejidad que exige su elaboración.

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

Cuadro 6

Calidad de la parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión de la sentencia de segunda instancia, sobre desnaturalización de contratos y nulidad de despido, en el expediente N° 4089-2013-0-1801-JR-LA-04, Distrito Judicial de Cercado Lima - Lima. 2019

SUB DIMENSION	EVIDENCIA EMPÍRICA	PARÁMETROS	CALIDAD DE LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE CONGRUENCIA, Y LA DESCRIPCIÓN DE LA DECISIÓN					CALIDAD DE LA PARTE RESOLUTIVA DE LA SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]		

APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE CONGRUENCIA	<p>HA RESUELTO: REVOCAR la Sentencia N° 174-2013-4°JETP contenida en la Resolución Número 6 de fecha 27 de diciembre de 2013, corriente a fojas 228 y 246, en el extremo que ordena el pago de costas. REFORMÁNDOLA se declara infundado el pago de costas.</p> <p>CONFIRMAR la Sentencia N° 174-2013-4°JETP contenida en la Resolución Número 6 de fecha 27 de diciembre de 2013, corriente a fojas 228 y 246, que declara FUNDADA la demanda. En consecuencia se ordena a la entidad demandada reponga a la demandante a su centro de trabajo en el puesto que venía laborando, hasta antes de la fecha de su despido. Se ordena que la entidad demandada considere los siguientes contratos de trabajo: 1) Contrato de Servicio No Personales – SNP desde el 02 de junio de 1995 hasta el 30 de junio de 2008; y, 2) Contratos Administrativos de Servicios –CAS, del 01 de julio de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2012 como de duración indeterminada. CONFIRMAR los demás extremos que contiene la Sentencia.</p> <p>En los seguidos por A contra B, sobre nulidad de despido; los devolvieron al Cuarto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima.-</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o los fines de la consulta. (Es completa) Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple</p> <p>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. No 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</p>										9
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----------

	Notifíquese.-	retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.										
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/ 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</p>				X						

		extranjerías, 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											
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 4089-2013-0-1801-JR-LA-04, Distrito Judicial de Cercado Lima - Lima. 2019

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

LECTURA. El cuadro 6, revela que la calidad de la **parte resolutive de la sentencia de segunda instancia** fue de rango de **alta y muy alta**. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente. En **la aplicación del principio de congruencia**, se encontró 4 de los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia, y la claridad; mientras que 1: evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa, respectivamente, no se encontró. Finalmente, en **la descripción de la decisión**, se encontró los 5 parámetros: mención expresa de lo que se decide u ordena; mención clara de lo que se decide u ordena; mención expresa y clara a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado); mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración), y la claridad.

Cuadro 7:

Calidad de la sentencia de primera instancia sobre sobre desnaturalización de contratos y nulidad de despido, en el expediente N° 4089-2013-0-1801-JR-LA-04, Distrito Judicial de Cercado Lima - Lima. 2019

VARIABLE EN ESTUDIO	DIMENSIÓN DE LA VARIABLE	SUBDIMENSIÓN DE LA VARIABLE	CALIFICACION					RANGOS DE CALIFICACIÓN DE LA DIMENSIÓN	RANGOS DE CALIFICACIÓN – DE LA VARIABLE - (CALIDAD DE LA SENTENCIA)							
			RANGOS – SUBDIMENSIÓN						DIMENSIÓN	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta									
			1	2	3	4	5									
CALIDAD DE LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA	Parte expositiva	Introducción					X	9	[9 - 10]	Muy alta						
		Postura de las partes					X			[7 - 8]						Alta
										[5 - 6]						Mediana
										[3 - 4]						Baja
										[1 - 2]						Muy baja
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	20	[17 - 20]	Muy alta						
							X			[13 - 16]						Alta
		Motivación del derecho					X			[9 - 12]						Mediana
										[5 - 8]						Baja
	Parte resolutive	Principio de congruencia	1	2	3	4	5	9	[9 - 10]	Muy alta						
						X				[7 - 8]						Alta
		Descripción de la decisión					X			[5 - 6]						Mediana
										[3 - 4]						Baja
										[1 - 2]						Muy baja

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

Fuente: sentencia de primera instancia en el **expediente N° 4089-2013-0-1801-JR-LA-04, Distrito Judicial de Cercado Lima - Lima. 2019**

LECTURA. El cuadro 7, revela que la **calidad de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contratos y nulidad de despido, del expediente N° 4089-2013-0-1801-JR-LA-04, Distrito Judicial de Cercado Lima - Lima. 2019**, fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la parte **expositiva, considerativa y resolutive** que fueron: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente. Donde, el rango de calidad de la parte **expositiva**: la introducción, y la postura de las partes, fueron: muy alta y alta; asimismo sobre la calidad de la parte **considerativa** de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta y muy alta, y finalmente de la parte **resolutive**: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: alta y muy alta; respectivamente.

Cuadro 8

Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contratos, nulidad de despido y otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 4089-2013-0-1801-JR-LA-04, Distrito Judicial de Lima, Lima. 2013

VARIABLE EN ESTUDIO	DIMENSIÓN DE LA VARIABLE	SUBDIMENSIÓN DE LA VARIABLE	CALIFICACION					DIMENSIÓN	RANGOS DE CALIFICACIÓN DE LA DIMENSIÓN	RANGOS DE CALIFICACIÓN – DE LA VARIABLE (CALIDAD DE LA SENTENCIA)							
			RANGOS – SUBDIMENSIÓN							Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta										
			1	2	3	4	5										
CALIDAD DE LA SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA	Parte expositiva	Introducción				X		7	[9 - 10]	Muy alta	30						
		Postura de las partes			X					[7 - 8]							Alta
										[5 - 6]							Mediana
										[3 - 4]							Baja
										[1 - 2]							Muy baja
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	20	[17 - 20]	Muy alta							
							X		[13 - 16]	Alta							
		Motivación del derecho					X		[9-12]	Mediana							
							X		[5 - 8]	Baja							
	Parte resolutive	Aplicación del principio de congruencia	1	2	3	4	5	9	[9 - 10]	Muy alta							
						X			[7 - 8]	Alta							
		Descripción de la							[5 - 6]	Mediana							

		decisión					X		[3 - 4]	Baja				
									[1 - 2]	Muy baja				

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

Fuente: sentencia de segunda instancia en el **expediente N° 4089-2013-0-1801-JR-LA-04, Distrito Judicial de Cercado Lima - Lima. 2019**

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

LECTURA. El cuadro 8 revela que la **Calidad de la Sentencia de Segunda Instancia** sobre **desnaturalización de contratos y nulidad de despido, en el expediente N° 4089-2013-0-1801-JR-LA-04, Distrito Judicial de Cercado Lima - Lima. 2019**, se ubica en el rango de **“muy alta”**. Lo que se deriva de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: alta, muy alta y muy alta, respectivamente. Dónde, el rango de la calidad de la parte **expositiva**: la introducción, y la postura de las partes fueron: alta y mediana; asimismo, de la parte **considerativa** de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta y muy alta; finalmente: de la parte **resolutive**, la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: alta y muy alta, respectivamente.

4.2. Análisis de los resultados.

Los resultados de la investigación revelaron que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contratos y nulidad de despido, en el **expediente N° 4089-2013-0-1801-JR-LA-04, Distrito Judicial de Cercado Lima – Lima, 2019**, ambas fueron de rango **muy alta** respectivamente, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 7 y 8).

Respecto de la sentencia de primera instancia.

Su calidad, fue de rango **muy alta**, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio; fue emitida por el Juzgado de Especializado de Trabajo Permanente de la ciudad de Lima, del Distrito Judicial de Lima (Cuadro 7).

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

La calidad de su parte expositiva de rango muy alta.

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

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

Asimismo, la calidad de postura de las partes que fue de rango alta; porque se hallaron 4 de los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver; y la claridad; mientras que 1: explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos de la parte demandante y de la parte demandada, no se encontró.

Respecto, a estos hallazgos, se puede afirmar que se trata de una resolución que se ajusta a las exigencias previstas en las normas del artículo 119 y 122 del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al proceso de Desnaturalización Laboral, en

donde está previsto los requisitos que debe de tener la sentencia, todo sentido como en su cabecera y en el rubro que corresponde, a exponer tanto los hechos que motivó el proceso, como la pretensión que surgió de la misma, en el caso concreto hay una exposición de estos hechos, conforme se indica en referentes normativos (Sagástegui, 2003).

La exigencia de motivación de las sentencias se relaciona de una manera directa con el principio del Estado de Derecho y con una concepción de la legitimidad de la función jurisdiccional, los fundamentos de la sentencia se deben dirigir a lograr el convencimiento, no solo del acusado, sino también de las otras partes del proceso, respecto de la corrección y justicia de la decisión judicial sobre los derechos de un ciudadano. (Egil.E, Ramirez Bejarano)

La calidad de su parte considerativa fue de rango muy alta.

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

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

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

Con relación al principio de Motivación, es procedente destacar, pues conforme a lo que se ha planteado, se pudo verificar que si cumplieron, pues se evidenció que el juzgador examinó todos los medios probatorios, que pudieran servir de base para reproducir los hechos, lo que significa, por lo menos desde este punto de vista, que el Juzgador, aplicó lo que sostiene Rodríguez (1995), quien sostiene que el estudio de las pruebas debe basarse en un examen exhaustivo orientados a interpretar su contenido.

En lo que respecta, a la argumentación que se vierte para aplicar el derecho sustantivo, también se hizo énfasis; a la norma de la materia; ya que la norma se seleccionó en base al derecho vulnerado, en el caso concreto se aplicó el TUO del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR, y la Ley N° 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo.

En síntesis, se puede decir que el manejo del principio de motivación fue conforme expone Colomer (2003), asimismo Chanamé (2009), e inclusive las normas internacionales que precisa Couture (2002), de lo que se puede afirmar que hay una tendencia a admitir; que en cuestiones de motivación en el caso de la sentencia en estudio hubo esmero tanto para valorar las pruebas y tanto para aplicar el derecho sustantivo.

La calidad de su parte resolutive fue de rango alta.

Se determinó en base a los resultados de la calidad, de la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, que fueron de rango alta y muy alta, respectivamente (Cuadro 3).

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

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

Al respecto se puede decir que durante la sentencia, se debe contribuir con el respeto al derecho a la información a través de la emisión de la normatividad que sustituya las decisiones unilaterales y arbitrarias por parte de quienes emplean el presupuesto público en materia de gastos de comunicación social como un mecanismo

de restricción o limitación indirecta del derecho a la libre expresión y opinión de ideas, cuestiones que son indispensables para una sociedad que aspira a un régimen democrático de contenidos. (Carlos Martín Gómez Marinero)

Respecto a la sentencia de segunda Instancia.

Su calidad, fue de rango muy alta calidad, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio; fue emitida por la Sala Laboral Permanente de Lima, perteneciente al Distrito Judicial del Lima (Cuadro 8).

Asimismo, su calidad se determinó en base a los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango: baja, muy alta, y muy alta, respectivamente (Cuadros 4, 5 y 6).

La calidad de su parte expositiva fue de rango mediana.

Se determinó con énfasis en la introducción y la postura de las partes, que fueron de rango baja y baja, respectivamente (Cuadro 4).

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

Asimismo, en la postura de las partes, se encontró 1 de los 5 parámetros: la claridad; mientras que 4: evidencia el objeto de la impugnación; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación; evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación; y evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante o explícita el silencio o inactividad procesal, no se encontraron.

Permite inferir que el Superior en grado a nivel jurisdiccional no ha considerado lo que la doctrina y la jurisprudencia ha desarrollado respecto a lo que debe contener la parte expositiva de una sentencia, la misma que también se aplica a las sentencias de instancias superiores, así como lo establecido por León (2008), quien sostiene que la claridad es otro de los criterios normalmente ausente en el razonamiento jurídico legal.

Al respecto, se puede indicar que el juzgador no fue explícito en asignar estos datos, puesto que en la sentencia no se han observado el objeto de impugnación por parte del apelante, para saber en qué extremo se apelado la misma; además no se ha indicado si ha habido pretensiones o no de la parte contraria, con la finalidad de describir todo el suceso del proceso materia a sentenciar; por lo que el juez no ha señalado dichos actos procesales, a pesar de ser relevantes en el proceso.

La calidad de su parte considerativa fue de rango muy alta.

Se determinó con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho, que fueron de rango muy alta calidad, respectivamente (Cuadro 5).

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

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

Conforme a estos resultados se puede decir que en el extremo analizado de la sentencia, donde es importante verificar si en la misma se ha aplicado el principio de Motivación, por lo que es procedente destacar, que si se ha cumplido con la respectiva motivación, ya que el Colegiado examino todos los medios probatorios desarrollados y valorados por el Magistrado de primera instancia, que sirvieron de base para reproducir los hechos, lo que significa, por lo menos desde este punto de vista, que el Juzgador, aplicó lo que sostiene Rodríguez (1995), quien sostiene que el estudio de las pruebas debe basarse en un examen exhaustivo orientados a interpretar su contenido.

Al respecto considero que el Colegiado se ha extendido en comentar y argumentar que el derecho reclamado por la demandante le corresponde reconocerlo y el monto ordenado en la primera sentencia está bien establecido, citando las normas

pertinentes, por lo que solo se observa que el Colegiado no solo resuelve sobre la pretensión principal por desnaturalización laboral, y apelada por la demandada. En lo que respecta, a la argumentación que se vierte para aplicar el derecho sustantivo, también se hizo énfasis; a la norma de la materia; ya que la norma se seleccionó en base al derecho vulnerado, en el caso concreto se aplicó la norma sustantiva el decreto legislativo N° 728 y la Ley N° 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo.

En síntesis, se puede decir que el manejo del principio de motivación fue conforme expone Colomer (2003), asimismo Chanamé (2009), e inclusive las normas internacionales que precisa Couture (2002), de lo que se puede afirmar que hay una tendencia a admitir; que en cuestiones de motivación en el caso de la sentencia en estudio hubo esmero tanto para valorar las pruebas, para aplicar el derecho sustantivo.

Respecto a la calidad de su parte resolutive fue de rango alta.

Se determinó con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión que fueron de rango **alta y muy alta** respectivamente (Cuadro 6).

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

Finalmente, en la **descripción de la decisión**, se encontraron los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quien le corresponde cumplir con la pretensión planteada; mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de costas y costos del proceso; el pronunciamiento evidencia a quién le corresponde el derecho reclamado; el pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada, el derecho reclamado.

Además, se puede indicar, que en la parte resolutive de la sentencia no se ha cumplido con todos los parámetros establecidos en la presente investigación; tal como se ha establecido que la motivación de la sentencia debe ser congruente, completa y suficiente.

V. CONCLUSIONES.

Se concluyó que la calidad de las sentencias de primera instancia y segunda instancia sobre Desnaturalización de contratos y nulidad de despido, **en el expediente N° 4089-2013-0-1801-JR-LA-04, Distrito Judicial de Cercado Lima – Lima, 2019** fueron de muy alta y muy alta, respectivamente, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (cuadro 7 y 8).

Respecto a la sentencia de primera instancia

Se determinó que su calidad fue de rango **muy alta**, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (cuadro 7).

Fue emitida por el Corte Superior De Justicia De Lima, dentro de la Cuarta Sala Laboral Permanente de Lima donde se resolvió:

Declara infundada la excepción de incompetencia; sin embargo la declara fundada sobre DESNATURALIZACION DE CONTRATOS DE TRABAJO, REPOSICION Y OTRO, asimismo ordeno la reposicion de la demandante al centro de trabajo.

Se determinó que su calidad fue de rango muy alta, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (**Expediente N° 4089-2013-0-1801-JR-LA-04, Distrito Judicial de Cercado Lima – Lima, 2019.**)

Se determinó que la calidad de su parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes, fue de rango alta (cuadro 1).

Para comenzar, la calidad de la introducción fue de rango muy alta; porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad.

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

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

Se determinó que la calidad de su parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho, fue de rango muy alta (cuadro 2).

En primer lugar, la calidad de **motivación de los hechos fue de rango muy alta**; se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta, las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad;

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

Se determinó que la calidad de su parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fue de rango de alta y muy alta (cuadro 3).

Para comenzar, la calidad de la aplicación del **principio de congruencia** fue de rango alta, porque en su contenido se encontró 4 de los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia, y la claridad; mientras que 1: evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa, respectivamente, no se encontró

Por otro lado, la calidad de la descripción de la decisión fue de rango muy alta; porque se encontraron los 5 parámetros: mención expresa de lo que se decide u ordena; mención clara de lo que se decide u ordena; mención expresa y clara a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado); mención

expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración), y la claridad.

Respecto a la sentencia de segunda instancia.

Se determinó que su calidad fue de rango muy alta calidad, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 8)

Fue emitida por la Corte Superior De Justicia De Lima, dentro de la Cuarta Sala Laboral Permanente de Lima donde se resolvió:

REVOCAR la sentencia e primera instancia, reformándola y declarándola infundado el pago de costas; asimismo, Confirma la referida sentencia y la declara fundada confirmando los demás extremos de esta. (Expediente N°04089-2013-0-1801-JR-LA-04)

CONFIRMAR la Sentencia N° 174-2013-4°JETP contenida en la Resolución Número 6 de fecha 27 de diciembre de 2013, corriente a fojas 228 y 246, que declara FUNDADA la demanda. En consecuencia se ordena a la entidad demandada reponga a la demandante a su centro de trabajo en el puesto que venía laborando, hasta antes de la fecha de su despido. Se ordena que la entidad demandad considere los siguientes contratos de trabajo: 1) Contrato de Servicio No Personales –SNP desde el 02 de junio de 1995 hasta el 30 de junio de 2008; y, 2) Contratos Administrativos de Servicios – CAS, del 01 de julio de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2012 como de duración indeterminada. CONFIRMAR los demás extremos que contiene la Sentencia.

En los seguidos por JUANA ROSA RODRÍGUEZ SÁNCHEZ contra el SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD AGRARIA – SENASA, sobre nulidad de despido; los devolvieron al Cuarto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima.-

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

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

Asimismo, en la **postura de las partes** se encontraron 3 de los 5 parámetros previstos: evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; evidencia la

pretensiones de la parte contraria al impugnante; y la claridad; mientras que 2: evidencia el objeto de la impugnación, y explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación, no se encontraron.

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

En cuanto a la calidad de la **motivación de los hechos** fue de rango alta; porque en la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad

Por su parte, la calidad de la **motivación del derecho** fue de rango **muy alta**; porque en la motivación del derecho, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la norma aplicada fue seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.

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

Respecto a la calidad del **principio de congruencia** fue de rango **mediana**; porque se encontró 4 de los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia, y la claridad; mientras que 1: evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa, respectivamente, no se encontró

Finalmente, **la calidad de la descripción** de la decisión fue de rango **muy alta calidad**; porque se encontró los 5 parámetros: mención expresa de lo que se decide u ordena; mención clara de lo que se decide u ordena; mención expresa y clara a quién le

corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado); mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración), y la claridad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguila Grados, G.** (2010). *Lecciones de Derecho Procesal Civil*. Lima: Editorial de la Escuela de Altos Estudios Jurídicos EGACAL.
- Ariano Deho, E.** (2010). *Código Procesal Civil*. Lima: Palestra Editores.
- Ávalos Jara, O. V.** (2012). *El Amparo Laboral*. Lima: Gaceta Juridica.
- Basadre, J.** (1956). *Los Fundamentos de la historia del derecho*. Lima: Librería Internacional del Perú.
- Blancas Bustamante, C.** (2013). *El Despido en el Derecho Laboral Peruano*. Lima: Juristas Editores.
- Calamandrei, P.** (1961). *Estudios sobre el Proceso Civil*. Buenos Aires: Editorial Bibliográfica Argentina.
- Carnelutti, F.** (1959). *Instituciones del Proceso Civil*. Buenos Aires: EJE.A.
- Cavani Brain, R.** (2013). *La Prueba en el Proceso Civil*. Lima: Gaceta Juridica.
- Davalos, J.** (2009). *Derecho Individual de Trabajo*. Mexico: Editorial Porrúa.
- De Buen Lozano, N.** (1981). *Derecho del Trabajo*. Mexico: Editorial Porrúa.
- El Peruano.** (12 de Noviembre de 1999). Casacion N° 1296-99. *Jurisprudencia*, págs. 1-5.
- Fairen Guillén, V.** (1990). *Doctrina General del Derecho Procesal*. Barcelona: Librería Bosch.
- Franciskovic Ingunza, B. A.** (2012). *La Sentencia Arbitraria Por Falta De Motivación En Los Hechos Y El Derecho*. *Gaceta Juridica*, 01-74.
- Gaceta Juridica.** (2013). *El Proceso Civil en su Jurisprudencia*. Lima: Gaceta Juridica.
- García Manrique, A.** (2010). *Como se esta Aplicando los Principios Lborales en el Perú*. Lima: Gaceta Juridica.
- Gomez Valdez, F.** (2010). *Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima: San Marcos.
- Gonzáles Castillo, J.** (2006). La fundamentación de las sentencias y la sana crítica. *Revista Chilena de Derecho*, 93-107.

- Guevara Mesia, J.** (03 de Noviembre de 2011). *Bases constitucionales blogspot*. Recuperado el 12 de Octubre de 2015, de JURISDICCION EN EL PERU: <http://basesconstitucionales.blogspot.com/>
- Ledesma Narváez, M.** (2008). *Comentarios al Código Procesal Civil*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Linares, J.** (01 de Octubre de 2011). *Clasificación Sentencia*. Recuperado el 12 de Octubre de 2015, de Documentos: <https://es.scribd.com>
- Marisela Bermudez, N.** (01 de Julio de 2008). *monografias*. Recuperado el 12 de Octubre de 2015, de Administracion Publica Venezuela: <http://www.monografias.com>.
- Martel Chang, R. A.** (01 de Febrero de 2002). *Acerca de la necesidad de legislar sobre las medidas autosatisfactivas en el proceso civil*. Obtenido de Acerca de la necesidad de legislar sobre las medidas autosatisfactivas en el proceso civil: sisbib.unmsm.edu.pe/ibvirtual/tesis/Human/Martel_Ch_R/titulo_4.htm.
- Monroy Gálvez, J.** (1996). *Introducción al Proceso Civil*. Santa Fe de Bogotá: Editorial Themis S.A.
- Monroy Gálvez, J. F.** (1997). *Conceptos Elementales del Proceso Civil en comentario al Código Procesal Civil*. Trujillo: Derecho y Cambio Social - PUCP.
- Monroy Galvez, J. F.** (2007). *Introducción al Derecho Procesal Civil*. Lima: Biblioteca de Derecho Procesal.
- Neves Mujica, J.** (2004). *Introducción al Derecho de Trabajo*. Lima: Palestra.
- Ñaupá Vargaya, F.** (2005). *Derecho Procesal Civil*. Cusco: Cusco : Universitaria.
- Pereira, F. J.** (01 de 11 de 2013). *Procesal III Recursos Procesales*. Recuperado el 12 de Octubre de 2015, de Material de Apoyo para el examen de grado: <http://www.jurislex.cl>.
- Plá Rodríguez, A.** (1998). *Los Principios del Derecho Laboral*. Buenos Aires: Depalma.
- Priori Posada, G.** (2008). La Competencia en el Proceso Civil Peruano. *Derecho & Sociedad (PUCP)*, 10-15.
- Quiroga León, A.** (2003). *El debido Proceso Legal en el Perú y el Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos*. Lima: Juristas Editores.
- Rendon Vásquez, J.** (1998). *Derecho del Trabajo*. Lima: Tarpuy.

- Rueda Fernandez, S. C.** (2012). *Las Garantías Del Proceso Civil en el Contexto del Estado Constitucional de Derecho*. Lima: Universidad de Derecho San Martín de Porres.
- Sagástegui Urteaga, P.** (2003). *Exégesis y Sistemática del Código Procesal Civil*. Lima: Grijley.
- Salazar Moreno, B.** (01 de Setiembre de 2002). Sentencias Insuficientes. *Sus consecuencias*. Valencia, Valencia, Venezuela: Universidad Católica Andrés Bello.
- Sanchez Alvarado, A.** (1967). *Instituciones de Derecho del Trabajo*. México: Editorial Porrúa.
- Sarango Aguirre, H.** (02 de Enero de 2008). El debido proceso y el principio de motivación de las resoluciones / sentencias judiciales. *El debido proceso y el principio de motivación de las resoluciones / sentencias judiciales*. Quito, Quito, Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, área de Derecho.
- Távora Córdova, F.** (2012). *Los Recursos Procesales Civiles*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Toledo Toribio, O.** (2011). *Derecho Procesal Laboral*. Lima: Editorial Grijley.
- Torres Manrique, J. I.** (2012). Breves Consideraciones Acerca Del Debido Proceso Civil. *Revista de la Maestría en Derecho Procesal-PUCP*, 1-4.
- Toyama Miyagusuku, J.** (2004). *Instituciones del Derecho Laboral*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Véscovi, E.** (1984). *Teoría General del Proceso*. Bogotá: Editorial Themis S.A.
- Villa García Vargas, J.** (01 de Noviembre de 2009). La actuación de sentencia impugnada en el proceso de amparo. *La actuación de sentencia impugnada en el proceso de amparo*. Lima, Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú. Escuela de Posgrado.
- Zúñiga Castro, Y. I.** (01 de Julio de 2004). *Ética y corrupción en la administración de justicia*. Recuperado el 12 de Octubre de 2015, de Cybertesis PERÚ: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe>

A
N
N
E
X
O
S

ANEXO 01 EVIDENCIA EMPIRICA DEL OBJETO DE ESTUDIO

Sentencias de primera y segunda instancia del expediente

N°4089-2013-0-1801-JR-LA-04

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

DEMANDANTE : A

DEMANDADO : B

MATERIA : DESNATURALIZACION DE CONTRATOS, NULIDAD DE
DESPIDO Y OTROS

JUEZ : C

SECRETARIA : D

RESOLUCIÓN NÚMERO: 06.

Lima, veintisiete de Diciembre del

Año dos mil trece. - - - - -)

SENTENCIA N° 174 - 2013-4°JETP

VISTOS; en Audiencia Pública de Conciliación y Juzgamiento y
oído los alegatos finales de los señores abogados; y, siendo el estado del proceso, se
procede a dictar sentencia por la presente.

I.- PARTE EXPOSITIVA:

Que, mediante escrito de demanda ingresado el 14 de febrero del 2013 y recibido el 23 de febrero del 2013 de fs. 145 a fs. 156; y subsanada mediante escrito de fecha 19 de marzo del 2013, A interpone demanda en Vía Proceso Ordinario Laboral a fin de que B, declare la nulidad del despido y se le Reponga a sus labores habituales, se le paguen los devengados que dejó de percibir por el tiempo que dure el presente proceso, desde la fecha del despido hasta la efectiva de reincorporación a sus labores habituales, asimismo se efectuó el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios CTS, intereses, señalando oportunamente las costas y costos del proceso.

I.I.- LAS PRETENSIONES DE LA DEMANDA Y SUS FUNDAMENTOS DE HECHO EN SU ESCRITO POSTULATORIO SON LOS SIGUIENTES:

1°) Pretensiones de la demanda:

a) Que, ingresó a laborar para B como Secretaria Ejecutiva, desde el 02 de junio de 1995, como consta en la constancia de trabajo, otorgada por la demandada con fecha 28 de diciembre de 2007.

2 b) Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios de A desde el 02 de Junio de 1995 al 30 de junio del 2008 (fs. 201-204).

c) Se declare la nulidad de los Contratos Administrativos de Servicios de la demandante desde el 01 de julio del 2008 al 31 de diciembre del 2012.

d) Se declarar la nulidad de despido del demandante.

e) Se reponga a sus labores habituales y si corresponde que se le abone los devengados que dejó de percibir desde la fecha de despido hasta la fecha de reincorporación a sus labores habituales.

f) Se efectuó el pago de la compensación por tiempo de servicios desde la fecha de despido hasta la fecha efectiva de su reposición (escrito de fojas 170-173.

g) El pago de los intereses, costas y costos del proceso

2°) Fundamentos de hecho:

a) Que, ingresó a laborar para B como Secretaria Ejecutiva, desde el 02 de junio de 1995.

b) B a partir del mes de enero de 1996, celebró contratos de trabajo con la services E, hasta el mes de abril de 1996, para realizar la misma actividad que venía

realizando desde el 02 de junio de 1995.

c) Continúa prestando servicios para B firmando contratos de Locación de Servicios desde el 02 de enero 1996 hasta el 30 de junio del 2008, realizando la misma actividad de Secretaria Ejecutiva.

d) Que, a partir del 01 de julio del 2008 hasta el 31 de diciembre del 2012, fecha del despido arbitrario, la demandada le hizo firmar Contratos Administrativos de Servicios, para continuar prestando los servicios de Secretaria Ejecutiva.

e) El cese realizado por la demandada consta en la Carta N° 0200-2012-AG-SENASA-OGA de fecha 13 de diciembre del 2012, en la que se señala que; no renovará mi contrato de trabajo, es por determinación de B, tomando como sustento dicho despido a lo dispuesto en el numeral 5.2 del artículo 5° del Decreto Supremo N° 065-2011PCM, que estableció modificaciones al reglamento de Contratación Administrativa de Servicios.

I.II.- TRASLADO Y EMPLAZAMIENTO DE LA DEMANDA, CITACIÓN PARA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, CONTESTACIÓN Y PRETENSIONES ORALES QUE PASAN A JUZGAMIENTO:

1°) Mediante Resolución N° 02 de fecha veinticinco de marzo del año 2013, se admite la demanda, corrido traslado de la misma a B para que comparezca al proceso y conteste la demanda; asimismo se señaló para el día treinta y uno de Mayo del 2013 a horas 10:30 A.M para la Audiencia de Conciliación, la misma que continua con fecha once de setiembre del 2013, y no habiendo llegado las partes a NINGUN ACUERDO CONCILIATORIO conforme se dejó constancia en el Acta de Continuación de Audiencia de Conciliación (véase fs.221 a fs. 223).

2°) Solicitado a B el ESCRITO DE CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA y sus ANEXOS está fue calificada positivamente, cuyas copias fueron entregadas en dicho acto procesal al demandante; y, se da por contestada la demanda en la forma que aparece en el acta de conciliación y se fija fecha hora y día para la Audiencia de Juzgamiento.

2. 1.- EXCEPCIONES QUE PROPONE B

A) Excepción de Incompetencia (fs.214 a fs. 215). Los fundamentos de esta excepción son los siguientes:

De acuerdo a lo señalado en la demanda, la demandante ha suscrito Contrato Administrativo de Servicios a partir de julio del 2008.

El art 16 del D S 075-2008-PCM, Reglamento del D. Leg. 1057, modificado por el D.S. 065-2011PCM, establece lo siguiente:"... Agotada la vía administrativa, se puede acudir a la sede judicial conforme a las reglas del proceso contencioso administrativo".

En ese sentido, de la norma se aprecia que una vez agotada la «la administrativa, la vía adecuada para accionar judicialmente es la contenciosa administrativa.

2. 2.- DE LA CONTESTACIÓN A LA DEMANDA:

Niega y contradice en todos y cada uno de sus extremos, así como cada una de sus afirmaciones de A.

2.2.1.- Sus fundamentos de hecho:

Que la demandante inició una relación contractual bajo la modalidad del Contrato de Locación de Servicios, recién a partir del 02 de enero de 1997, por lo que no es correcta la información proporcionada por A sobre el inicio de la relación contractual.

A refiere que se le habría hecho firmar desde enero de 1996 un contrato de trabajo con la E, lo cual es totalmente falso, toda vez que como se aprecia de la copia del Contrato de Trabajo a Plazo Fijo del 15 de enero de 1996, A y E suscribieron dicho contrato hasta el 30 de abril de 1996, en el cual no ha tenido ninguna participación B.

Que entre E y B se suscribió el Contrato de Servicios Temporales de fecha 10 de enero de 1996, con una duración hasta marzo de 1996 por el cual se contrata los servicios del Service para la ejecución de actividades específicas que no pueden ser efectuados por personal permanente, siendo potestad del Service la contratación del personal, tal y como se aprecia de la Relación de Personal Contratado por el Service.

En cuanto a la desnaturalización de los contratos de Locación de Servicios que solicita A para solicitar la desnaturalización debe acreditarse previamente la existencia de una relación laboral y de ser así este supuesto contrato de trabajo sólo podría ser desnaturalizado de acuerdo a lo establecido en el art 77 del art. 77 del D.S. 003-97-TR, no encontrándose acreditado por parte de A, la existencia de una supuesta relación contractual de naturaleza laboral, ni que esta se haya desnaturalizado de acuerdo al artículo señalado, deviniendo en improcedente lo solicitado en este extremo, toda vez que no se ha solicitado a través de un despido arbitrario dentro de los plazos previstos.

Con relación a la CTS que corresponde al periodo en que se encontró sujeto a una relación contractual de naturaleza civil bajo la modalidad del Contrato de Locación de Servicios, hasta el 30 de junio del 2008 deberá tener en cuenta el Juzgado que en dicha modalidad no existe el reconocimiento de dicho beneficio.

Los Contratos Administrativos de Servicios, es una modalidad contractual administrativa y privativa del Estado, que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera no autónoma. Se rige por normas de derecho público y confiere a las partes únicamente los beneficios y las obligaciones que establece el Decreto Legislativo N° 1057 y su Reglamento.

Con respecto a la nulidad del Contrato Administrativo de Servicios, debemos señalar que en cuanto a este contrato, se encuentra debidamente reconocida su validez por el propio Tribunal Constitucional, por lo que es válida su aplicación.

Respecto a la Nulidad de Despido que solicita la demandante, la cual es una figura que se presenta en las relaciones contractuales de naturaleza laboral, lo cual no ha sido el caso de A, debemos de señalar que el Art. 29 del D.S. 003-97-TR establece las causas por las cuales un despido puede ser declarado como nulo, resultando dicho dispositivo inaplicable para los Contratos Administrativos de Servicios.

Estando a lo señalado, en el caso de la actora se ha producido una extinción del plazo indicado en la Adenda N° 3 al Contrato Administrativo de Servicio N° 00017-2011/SENASA, tal y como se le ha señalado en la Carta N° 0200-2012-AG-SENASA-OAD, la misma que se le ha remitido a la actora conforme a las disposiciones legales vigentes sobre el Contrato Administrativo de Servicios, siendo totalmente válida y legal dicha carta.

En tal sentido, se puede apreciar que lo que se ha dado en el caso de la actora ha sido un vencimiento del Contrato Administrativo de Servicios, encontrándose el vencimiento del contrato reconocido como una causal de extinción de este contrato.

Con respecto a los devengados que solicita la actora, debemos indicar que se debe de tener en cuenta que la Tercera Disposición Transitoria, literal d), de la Ley N° 28411- Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, establece que el pago de remuneraciones, solo corresponde como contraprestación por el trabajo efectivamente realizado, quedando prohibido, salvo disposición expresa de la ley, el pago de remuneraciones por días no laborados.

En cuanto al pago de CTS, debemos señalar que al haber existido entre las partes una relación contractual de naturaleza civil y administrativa de servicios, no corresponde el pago de CTS, toda vez que dichas modalidades contractuales no reconocen ni otorgan su pago.

Se debe tener en cuenta que de acuerdo a lo dispuesto en el art. 413 del Código Procesal Civil, se establece que "Están exentos de la condena de COSTAS y COSTOS los Poderes Ejecutivos, Legislativo y Judicial, el Ministerio Público, los órganos constitucionalmente autónomos, los gobiernos regionales y locales"; en ese sentido, no es posible condenar a la B al pago de costas y costos, toda vez que pertenece al Estado.

2.2.2.- SEGUIDAMENTE la señora Juez procedió precisar oralmente las pretensiones de las partes que pasan a juicio: 1.- Del demandante A: i) Determinar si corresponde declarar la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios de la demandante desde el 02 de enero de 1996 al 30 de junio del 2008; ii) Determinar si corresponde declarar la nulidad de los Contratos Administrativos de Servicios de la demandante desde el 01 de julio del 2008 al 31 de diciembre del 2012; iii) Determinar si corresponde declarar la nulidad de despido del demandante; iv) Determinar si corresponde reponer al demandante a sus labores habituales y si corresponde que se le abone los devengados que deje de percibir desde la fecha de despido hasta la fecha de reincorporación a sus labores habituales; v) Determinar si corresponde disponer el depósito de la compensación por tiempo de servicios del demandante desde la fecha de despido hasta la fecha efectiva de su reposición; vi) Determinar si corresponde el pago de los intereses, costas y costos; 2.- Del

demandado: i) Que, se desestime la demanda interpuesta, ya sea declarándola improcedente por la excepción propuesta o infundada por los argumentos de fondo del escrito de contestación de demanda.

AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO:

Realizada la Confrontación de Posiciones efectuadas por las partes de manera oral, respecto a defensas de forma y de fondo; enunciado los hechos que no necesitan de actuación probatoria; asimismo enunciado los hechos necesitados de actuación probatoria; enunciado las pruebas admitidas y ofrecidas por las partes respecto de los hechos necesitados en actuación probatoria.

Actuados oralmente los medios probatorios y oído los alegatos finales solo del señor Abogado de la parte demanda toda vez que no se presentó para dicho acto procesal la entidad demanda pese a estar debidamente notificada en la Audiencia de continuación de Audiencia de Conciliación, de fecha once de setiembre del 2013, véase a fs. 221 a fs. 223 las mismas que han quedado registrados en audio y video; llegó la oportunidad de emitir la sentencia correspondiente:

II) PARTE CONSIDERATIVA:

1) En armonía con los artículos I y II del Título Preliminar del Código Procesal Civil, toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses con sujeción a un debido proceso, teniéndose que la finalidad concreta de éste es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales.

2) La finalidad del esquema de la Nueva Ley Procesal del Trabajo- Ley N° 29497 es aportar inmediación, concentración, celeridad y publicidad la misma que ejerce un control sobre la imparcialidad y acierto del magistrado; y, que nos llevará a una justicia laboral no solo expeditiva, sino fundamentalmente eficaz; que quedará registrado en imagen y palabra en el nuevo sistema de la dinámica procesal.

3) La pretensión de la demandante, persiguen que declare la nulidad del despido y se le Reponga a sus labores habituales, se le paguen los devengados que dejó de percibir por el tiempo que dure el presente proceso, desde la fecha del despido hasta la efectiva reincorporación a sus labores habituales, asimismo se efectuó el pago de

la Compensación por Tiempo de Servicios CTS, intereses, señalando oportunamente las costas y costos del proceso.

4) CONSIDERACIONES RESPECTO A LAS PRUEBAS:

4.1.- Es menester señalar el artículo 23, de la Ley N° 2 9497, la mismo que señala: La carga de la prueba: “ 23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales; 23.2 Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario; 23.3 Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de: a) La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal; b) El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido; c) La existencia del daño alegado; 23.4 De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad; b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado; c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido; 23.5 En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes”.

4.2.- El derecho probatorio tiene una marcada connotación procesal ya que en función de todo medio de prueba se genera la certidumbre acerca de la verdad de las afirmaciones sobre los hechos en conflicto de intereses expresados en los actos postulatorios y en la audiencia de juzgamiento, en su acepción amplia es entendida

como aquel medio útil para dar a conocer algún hecho o circunstancia, adquiriéndose el conocimiento de la realidad y en su sentido estricto la prueba puede ser definida como aquellas razones extraídas de los medios ofrecidos, actuados y oralizados en la audiencia de juzgamiento que en conjunto dan a conocer los hechos o la realidad a efecto de resolver la cuestión controvertida de relevancia jurídica.

4.3.- En caso que de la demanda y de las pruebas actuadas aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

4.4.- Respecto a los medios probatorios por parte del demandante

4.4.1.- La actora pretende probar que le corresponde los derechos solicitados, mediante los siguientes documentos que se actuaron en la Audiencia de Juzgamiento: i) Cuatro Constancias de trabajo; ii) Copia de la Boleta de pago; iii) Copia del Contrato de trabajo con la E; iv) Catorce copias del Contrato de Locación de Servicios No Personales, y 13 ADDENDAS de Contrato de Locación de Servicios No Personales, 02 Contratos Administrativo de Servicios y 10 ADDENDAS de dichos contratos; v) La solicitud de Inspección realizada al Ministerio de Trabajo; vi) Tres Memorándum N° 0108-AG SENASA/J, MEMORANDUM N° 1394-2000AG.MEMORANDUM MULTIPLE N° 306-799-AG; vii) El Memorándum N° 1477-2004-AG-SENASA, de fecha 22 de setiembre del 2004; viii) Dos MEMORANDUM N° 077-2005-AG-SENASA-OGA, MEMORANDUM N° 016-2005-AG-SENASA-OCI; ix) Copia de la demanda y del auto admisorio; x) Memorándum N° 0060-2012-AG-SENASA-OAD-UCO; xi) La evaluación del primer semestre de 2012; xii) La carta N° 0200-2012- AG-SENASA-OAD, de fecha 13 de diciembre del 2012; xiii) El escrito de reconsideración; xiv) La Constancia Policial realizada el día 04 de enero; veasea de fs. 03 a fs. 144.

4.5.- Respecto a los medios probatorios por parte de la demandada

4.5.1.- La empresa demandada pretende demostrar con los siguientes documentos

admitiéndose la siguiente:

Audiencia de Juzgamiento: a) El propio escrito de la demanda; b) La copia del Contrato de Trabajo a Plazo Fijo de fecha 15 de enero de 1996; c) Copia del Contrato de Servicios Temporales de fecha 10 de enero de 1996 y la relación de personal contratado por el Service; d) Copia del contrato de locación de servicios de fecha enero de 1997; e) Copia de la Addenda N° 03 al contrato administrativo de servicios N° 0017- 2011- SENASA; vi) Carta 0200- 2012- AG- SENASA, que obra en autos.

4.5.2.- Asimismo se dejó constancia de la inasistencia de la parte demandada a dicha etapa procesal.

5) FUNDAMENTACIÓN RESPECTO A DEFENSAS DE FORMA Y OTRAS ARTICULACIONES:

A.- Respecto a la EXCEPCIÓN DE INCOMPETENCIA

a.1) Señala la demandada que la demandante ha suscrito Contrato Administrativo de Servicio a partir de Julio del 2008. Que, el artículo 16 del D.S.075-2008-PCM, Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por el D.S. 065-2011-PCM, establece lo siguiente: "... Agotada la vía administrativa, se puede acudir a la sede judicial conforme a las reglas del proceso contencioso administrativo". En ese sentido la vía adecuada para accionar judicialmente es la contenciosa administrativa, no correspondiendo que el actor interponga su demanda en la vía laboral.

a.2) El requisito de la competencia exige, para el válido desarrollo de un proceso, no solo que intervenga un órgano perteneciente al orden jurisdiccional al que esté legalmente atribuida la materia en litigio, sino además que este órgano sea, entre todos los órganos jurisdiccionales, el que tiene asignado, frente a los demás, el conocimiento del asunto, en consecuencia la competencia significa distribuir la jurisdicción entre los diversos jueces que tiene la facultad de administrar justicia en determinados asuntos y dentro de un cierto territorio.

a.2) La competencia puede ser clasificada en:

i) Competencia Objetiva.- es determinada por la materia y por la cuantía; a) la competencia por razón de la materia se determina por la naturaleza de la pretensión procesal y por las disposiciones legales que la regulan, esto es se toma en cuenta la naturaleza del derecho subjetivo hecho valer con la demanda que constituye la pretensión y norma aplicable al caso concreto”; b) la cuantía obedece a factores de orden económico que interviene en la política procesal, es apreciable en dinero y tomando como base cierto monto, representa el límite de la competencia de diferentes órganos jurisdiccionales;

ii) Competencia funcional.- distribuye las distintas funciones jurisdiccionales en el mismo asunto entre distintos órganos de jurisdicción y limita las funciones de un órgano frente a las de otros órganos que actuaran en el mismo asunto.

iii) Competencia territorial.- Lino Palacio, manifiesta que “el criterio territorial atiende a los problemas emergentes de la extensión geográfica del territorio y procura solucionarlos a través de reglas en cuya virtud se divide a este en circunscripciones judiciales y se asigna el conocimiento de los asuntos al órgano u órganos más próximos al lugar en que se encuentra ubicado alguno de los elementos de la pretensión o petición que constituye el objeto del proceso.

iv) Competencia eventual.- denominada también secundaria “ deriva de la necesidad de adecuación, no del litigio al oficio sino del oficio al litigio que puede ser, dentro de los límites señalados por la ley, por acuerdo entre las partes, por relación con otro u otros litigios o por impedimento para el ejercicio de la función”.

a.4) Que, la demandante ha suscrito Contrato Administrativo de Servicios a partir de julio del 2008. El art 16 del D S 075-2008-PCM, Reglamento del D. Leg. 1057, modificado por el D.S. 065-2011-PCM, establece lo siguiente: "... Agotada la vía administrativa, se puede acudir a la sede judicial conforme a las reglas del proceso contencioso administrativo", en ese sentido, la vía adecuada para accionar judicialmente es la contenciosa administrativa.

a.5) Ferrero señala que “en cuanto a su naturaleza, la excepción de incompetencia es procesal, dilatoria, ipso jure ope exceptionis. Está dirigida a advertir la falta de un presupuesto procesal, en el caso de la incompetencia absoluta y a hacer cumplir las reglas de la competencia en el caso de incompetencia relativa”.

a.6) Se cuestiona la aptitud o facultad de la autoridad jurisdiccional para conocer

el proceso, en caso de autos el excepcionante cuestiona es la vía procedimental, de la revisión del petitorio se colige que la actora pretende que se declare la nulidad del despido y se le Reponga a sus labores habituales, se le paguen los devengados que dejó de percibir por el tiempo que dure el presente proceso, desde la fecha del despido hasta la efectiva reincorporación a sus labores habituales, asimismo se efectuó el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios CTS, intereses, señalando oportunamente las costas y costos del proceso; pretensiones que deben ser conocido por los juzgados especializados de trabajo, conforme lo señalado en el artículo 2° de la Ley N° 29497 (Nueva Ley Procesal del Trabajo), motivo por el cual la excepción plantada debe ser desestimada.

6.- ANÁLISIS RESPECTO A LA RELACIÓN LABORAL

6.1.1) El contrato de trabajo debe cumplir con tres elementos es decir:

- a) Prestación personal.- Es el desempeño del trabajador es realizado por una persona natural ya que pone a disposición del empleador su propia fuerza de trabajo, que pone a disposición del empleador su propia fuerza de trabajo, que le es indelegable, es decir se trata de una obligación personalísima. , es decir es la obligación que tiene el trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad, la cual tiene carácter personalísimo toda vez que no puede ser delgada a un tercero, ni ser sustituido o auxiliado, salvo el caso del trabajo familiar.
- b) Prestación subordinada.- Es el vínculo de sujeción que tiene el empleador y el trabajador en una relación laboral. De dicho vínculo surge el poder de dirección, el cual implica la facultad del empleador de dirigir, fiscalizar y cuando lo crea conveniente poder sancionar al trabajador, dentro de los criterios de razonabilidad, elemento distintivo que permite diferenciar al contrato de trabajo del contrato de locación de servicios (contratos en que los servicios son autónomos o independientes).
- c) La remuneración.- Como se produce la ajenidad, la prestación de un trabajador por cuenta ajena; el trabajador debe recibir un pago por la labor efectuada, lo que se entrega en dinero o en especie y es de libre disposición, lo que puede permitir suponer que aunque pueda darse en los dos medios enunciados, debe predominar la forma dineraria. Existe la capacidad del trabajador de disponer de los

medios entregados en especie para su empleo personal o para su venta por lo que representan en dinero.

6.1.2) Conforme al mérito de los documentos que corren en autos (véase fs.03 a fs. 144), y de fs. 210 a fs. 213, especialmente de las constancias que corren a fojas 3 a 6 donde se acredita indubitablemente la fecha de ingreso de la actora, asimismo del acta de inspección de fojas 103, y escuchado en la audiencia de juzgamiento ha quedado acreditado que la actora ha laborado para la empresa demandada B, desde el 02 de junio de 1995 hasta el 31 de diciembre del 2012 en el cargo de Secretaria Ejecutiva; es decir desde el 02 de junio de 1995 hasta junio del 2008, laboró bajo la modalidad de Servicios No Personales (SNP) desarrollando actividades profesional como Secretaria en la Dirección de Contabilidad y Tesorería de la Oficina de Administración de B; como se aprecia de los contratos de Locación de Servicios No personales y de las Constancia de Locación de Servicios; y, desde el 01 de julio del 2008 hasta la fecha de su cese 31 de diciembre del 2012, bajo Contrato Administrativo de Servicios – CAS, como se aprecia de los contratos véase a fs. 73 a fs. 95; percibiendo como ultima remuneración la suma de S/. 2, 000.00 Nuevos Soles, en un horario de trabajo de 8:15 A.M a 5:00 P.M de lunes a viernes, correspondiendo a la judicatura en atención a lo que ocurrió en la realidad dilucidar si en la relación habida entre las partes existió o no vínculo laboral.

7.- ANALISIS RESPECTO LA DESNATURALIZACION DE CONTRATOS DE LOCACION DE SERVICIOS.

7.1.1.- El Principio de irrenunciabilidad de Derecho.- Se encuentra consagrado en el artículo 26° inciso 2) de la Constitución de 1993, dispone que los derechos reconocidos en la Constitución y la ley son de carácter irrenunciable, y, partiendo de esa premisa el carácter protector del Derecho laboral, niega validez a todo acto del trabajador que implique disposición de sus derechos reconocidos por normas imperativas, constituyendo una limitación a la autonomía de la voluntad, el principio de irrenunciabilidad de derechos que hace referencia a la regla de no revocabilidad e irrenunciabilidad de los derechos reconocidos al trabajador pero circunscrita a la Constitución Política y la ley, en razón que sus regulaciones son el mínimo indispensable que objetivamente decide aceptar la sociedad en materia de

condiciones humanas para que se desarrolle la relación laboral lo que implica que estos derechos se mantienen aún en los casos en que la actitud del trabajador sea contraria a tal reconocimiento, pues este justamente prohíbe que los actos de disposición del trabajador, como titular de un derecho, recaigan sobre normas taxativas entendiendo por tal, aquellas que ordenan y disponen sin tomar en cuenta la voluntad de los sujetos de la relación laboral, dentro de tal ámbito, el trabajador no puede despojarse, permutar o renunciar a los beneficios, facultades o atribuciones que le concede la norma.

7.1.2.- Respecto al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, previsto en el inciso 2) del artículo 26° de la Constitución; el Tribunal Constitucional hace un desarrollo en el fundamento 24 de la sentencia recaída en el expediente N° 008-2005-PI/TC, en lo siguientes: “(...) Por otro lado, debe precisarse que un derecho de naturaleza laboral puede provenir de una norma dispositiva o taxativa. En ese contexto, la irrenunciabilidad es sólo operativa en el caso de la segunda. (...) En cambio, la norma taxativa es aquella que ordena y dispone sin tomar en cuenta la voluntad de los sujetos de la relación laboral. En ese ámbito, el trabajador no puede “despojarse”, permutar o renunciar a los beneficios, facultades o atribuciones que le concede la norma. Javier Neves Mujica [Introducción al derecho laboral. Lima: Fondo Editorial de la PUCP, 2003, p. 103] manifiesta que el principio de irrenunciabilidad de derechos es justamente el que prohíbe que los actos de disposición del trabajador, como titular de un derecho, recaigan sobre normas taxativas, y sanciona con la invalidez la trasgresión de esta pauta basilar. La irrenunciabilidad de los derechos laborales proviene y se sujeta al ámbito de las normas taxativas que, por tales, son de orden público y con vocación tuitiva a la parte más débil de la relación laboral. Es conveniente consignar que una norma jurídica puede contener dentro de su texto, partes taxativas y dispositivas”.

7.1.3.- Es pertinente señalar que, en toda relación laboral se caracteriza por la existencia de tres elementos esenciales que la definen como tal: (i) prestación personal de servicios, (ii) subordinación; y, (iii) remuneración. En contraposición a ello, el contrato de locación de servicios es definido por el artículo 1764° del Código Civil como un acuerdo de voluntades por el cual "el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo

determinado, a cambio de una retribución", de lo que se sigue que el elemento esencial del contrato de locación de servicios es la independencia del locador frente al comitente en la prestación de sus servicios.

7.1.4.- De lo expuesto se aprecia que el elemento diferenciador del contrato de trabajo y respecto al contrato de locación de servicios es la subordinación del 'trabajador a su empleador, lo cual le otorgara a éste último la facultad de dar órdenes instrucciones o directrices a los trabajadores con relación al trabajo para el que se les contrata (ejercicio del poder de dirección), así como la de imponerle sanciones ante el incumplimiento de obligaciones de trabajo (poder sancionador o disciplinario), toda vez que la demandada es un Órgano Público Descentralizado del Ministerio de Agricultura, con personería jurídica de derecho público interno y autonomía técnica, administrativa, económica y financiera, y de conformidad con el Artículo 8° de la Ley 27322 Ley Marco de Sanidad Agraria.

7.1.5.- Su finalidad del principio de Primacía de la Realidad, es en lo fundamental combatir el fraude a la ley que por lo general afecta al trabajador quien se ve obligado a someterse a formas contractuales ficticias o a aceptar condiciones inferiores a las dispuestas por la Constitución la ley o la convención colectiva; el tratadista Américo Plá Rodríguez señala que: "El Principio de Primacía de la realidad significa que en ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos y acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir a lo que sucede en el terreno de los hechos"; principio que traducido en una actitud lúcida y atenta, evita las violaciones de las normas laborales cuando a través de deformaciones de la realidad se elaboran contratos de locación de servicios u otros que desconocen los derechos laborales que derivan de un contrato de naturaleza laboral; así, el desarrollo de las labores de la actora para la institución demandada, bajo la modalidad de Locación de servicios sin relación laboral, no puede aparecer como un obstáculo a la acción del trabajador, dirigida a hacer efectivos sus derechos de naturaleza laboral, derechos que son irrenunciables.

7.1.6.- Según lo manifestado es posible que en la práctica el empleador pretenda encubrir una relación laboral bajo la celebración de contratos civiles de locación de servicios. Ante dichas situaciones el Tribunal Constitucional, en reiterada jurisprudencia, ha hecho uso del principio de primacía de la realidad cuya aplicación

tiene como consecuencia que "(...) en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero; es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos" (STC N.º 1944-2002-AA/TC, fundamento 3).

7.1.7.- En la sentencia recaída en el expediente N° 02069-20 09-PA/TC, de fecha 25 del mes de marzo de 2010, en el fundamento cuatro, el Tribunal Constitucional señala que para determinar si existió una relación de trabajo entre las partes encubierta mediante un contrato civil, para lo cual debe evaluarse si en los hechos se presentaron, en forma alternativa y no concurrente, alguno de los siguientes rasgos de laboralidad, que a continuación se detalla: "a) control sobre la prestación desarrollada o la forma en que ésta se ejecuta; b) integración de la demandante en la estructura organizacional de la Sociedad; c) la prestación fue ejecutada dentro de un horario determinado; d) la prestación fue de cierta duración y continuidad; e) suministro de herramientas y materiales a la demandante para la prestación del servicio; f) pago de remuneración a la demandante; y, g) reconocimiento de derechos laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y de salud."

7.1.8.- En caso de que se acredite la existencia de un trabajo subordinado o dependiente consistente en la actitud por parte del comitente de impartir órdenes a quien presta el servicio, entre otros supuestos, indubitablemente se estará ante un contrato de trabajo así se le haya dado la denominación de contrato de locación de servicios. Es decir que si en la relación civil se encuentra los tres elementos esenciales del contrato de trabajo, estaríamos indefectiblemente en presencia de una relación laboral, más aún si se aprecia que el contrato ha ejercido los poderes que les son inherentes al empleador, como son el poder de dirección y el poder sancionador, se estará ante una relación laboral que ha sido encubierta como un contrato de naturaleza civil, por lo que en ese caso se debe de aplicar el Principio de Primacía de la Realidad.

7.1.9.- Respecto a este extremo se debe tener en cuenta que el régimen laboral peruano se sustenta, entre otros criterios, en el llamado Principio de Causalidad, en virtud del cual la duración del vínculo laboral debe ser garantizado mientras subsista la fuente que le dio origen, en tal sentido, hay una preferencia por la contratación

laboral por tiempo indefinido respecto de aquella que pueda tener una duración determinada que por su propia naturaleza proceden únicamente cuando su objeto lo constituye el desarrollo de labores con un alcance limitado en el tiempo, sea por la concurrencia de determinadas circunstancias o por la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar; como resultado de este carácter excepcional, la ley les establece formalidades, requisitos, condiciones, plazos especiales e, incluso, sanciones, cuando, a través de ellos, utilizando la simulación o el fraude, se pretende evadir la contratación por tiempo indeterminado.

7.1.10.- Conforme a la doctrina el contrato de locación de servicios tiene por objeto la realización de un servicio o actividad sin que exista dependencia, a través del cual el ejecutante del servicio los realiza según sus conocimientos, experiencias y habilidades, sin que esté sujeto a control o fiscalización de sus labores, en el presente caso la demandante fue contratada para realizar labores de Secretaria Ejecutiva, conforme se aprecia de las constancias de fojas 3 a 6, labores que las ejecutaba en modo personal no tenía la posibilidad de delegarlas a otra persona por cuanto el ingreso a las oficinas de una institución pública sólo se encuentra permitido al personal que se encuentre vinculado bajo alguna modalidad de contratación.

7.1.10.- Habiéndose definido los parámetros legales y doctrinarios a los efectos de determinar la existencia de la relación laboral, se procede a valorar las copias de los contratos de trabajos de Locación de Servicios No Personales, véase a fs.12 a fs.72 (vigente desde el 02 de junio de 1996 hasta el 30 de junio del 2008, como se aprecia de la constancia expedida por la Directora de la Unidad de Logística de la Oficina General de Administración del Servicio Nacional de Sanidad Agraria del Servicio Nacional de Sanidad Agraria véase a fs. 03 a fs. 06 y de fs. 12 a fs. 72; documentos que dan conformidad del servicio prestado, de lo que se advierte que la actora ha prestado sus servicios de manera personal desde el 02 de Junio de 1995, puesto que se le encargó determinadas labores las mismas que desarrolló actividades como Secretaria en la Dirección de Contabilidad y Tesorería de la Oficina de Administración de B(Asistencia al Director en el manejo documental de la Unidad; apoyo a los profesionales de la Unidad en el manejo de sus documentos; y, Control y Seguimiento de las Informaciones remitidas de la Dirección Ejecutiva), en una jornada laboral de ocho horas diarias de lunes a viernes, presentándose de modo

claro el elemento diferenciador entre un contrato de trabajo y un contrato de locación de servicios, denotándose que los servicios prestado eran subordinados, acreditándose que la relación desarrollada entre ambas partes es una de naturaleza laboral por la presencia de los caracteres de los contratos laborales, subordinada, intuito personae y remunerada percibiendo sumas de dinero fijas y con periodicidad mensual, resultando clara la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, por aplicación del principio de primacía de la realidad, se establece que la relación que mantuvieron las partes desde el 02 de Junio de 1995 al 30 de Junio del 2008, se encontró constituido por un contrato de trabajo, por lo que la relación debe ser entendida como una relación laboral a plazo indeterminado.

8.- ANALISIS RESPECTO A LA DESNATURALIZACION DE LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS (CAS).

8.1.1) Respecto a LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS (CAS) A manifiesta que mantiene vínculo laboral con la demandada desde el 01 de Julio de 2008 hasta la fecha de cese el 31 de diciembre de 2012 como Contratos Administrativos de Servicios – CAS; fecha del despido arbitrario, la demandada le hizo firmar Contratos Administrativos de Servicios, para continuar prestando los servicios de Secretaria Ejecutiva; mediante la Carta N° 0200-20 12-AG-SENASA-OGA de fecha 13 de diciembre del 2012, la institución demanda le comunicó la no renovación de su contrato de trabajo, tomando como sustento dicho despido a lo dispuesto en el numeral 5.2 del artículo 5° del Decreto Supremo N° 065-2011 PCM, que estableció modificaciones al reglamento de Contratación Administrativa de Servicios.

8.1.2) Que, en este contexto es menester invocar uno de los principios que iluminan el derecho del trabajo como es el Principio de Continuidad, que en términos de Américo Pla' Rodríguez "Para comprender este principio debemos partir de la base de que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, o sea, que la relación laboral no se agota mediante la realización instantáneo de cierto acto sino que dura en el tiempo. La relación laboral no es efímera sino que presupone una vinculación que se prolonga." Más adelante y en cuanto a los alcances de este principio señala que "...Una quinta consecuencia es la que no se puede convertir un contrato de duración indeterminada a un contrato de duración determinada." (Los Principios del

Derecho del Trabajo", Depalma Bs. As. 1998, págs. 215 y 230).

8.1.3) De lo expuesto, se debe tener en cuenta que en la legislación vigente se encuentra regido por principios, uno de los cuales, como guía rectora, es el llamado principio de preferencia de la contratación indefinida, que se encuentra plasmado en el artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR , al señalar “que en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

8.1.4) Se debe tener en cuenta que la demandante es sobre todo una persona natural, centro de derechos y obligaciones, su defensa el respeto a su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado, en términos del artículo 1° de la Constitución Política del Perú, en consecuencia, toda la amalgama de normas tanto nacional e internacional deben confluir para el progresivo bienestar de éste y de su familiar, tanto es así que al hablar de bienestar de la persona humana, no tiene la misma proyección en las diferentes legislaciones latinoamericanas y europeas, por lo que se debe tomar en cuenta la mejor situación y por ende la regulación normativa más favorables, lo que conocemos por el principio Protector, en su variante, la condición más beneficiosa.

8.1.5) Respecto a este último principio el Profesor Americo Plá Rodríguez, señala que: "La regla de la condición más beneficiosa supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y determinada que ella debe ser respetada en la medida que sea más favorable al trabajador que la nueva norma que se ha de explicar" (En: Los Principios del Derecho del Trabajo, Ediciones Depalma, Buenos Aires, Tercera Edición, 1998, pag. 108).

8.1.6) De la revisión de los actuados se aprecia que la actora ha laborado bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios CAS, conforme a se aprecia de los Contratos Administrativos de Servicios – CAS, véase a fs. 73 a fs. 95, que son firmados desde el 01 de julio del 2008 hasta el 31 de diciembre del 2012; en efecto siendo que al declararse desnaturalizado el contrato de locación de servicios, por cuanto antes de la suscripción de los contratos Administrativos de Servicios CAS la actora ostentaba un contrato de trabajo a plazo indeterminado, someterse a este último régimen implica que se le reconozcan menores derechos lo cuál va en contra

del principio de progresividad de los derechos laborales, correspondiendo declarar la Ineficacia de los Contratos Administrativos de Servicios .

9.- FUNDAMENTACIÓN RESPECTO AL DESPIDO INCAUSADO:

9.1.- El despido, consiste en la forma de extinción de la relación laboral por acción imputable al empleador que cubre una gama muy variada de ocurrencias en las que se puede configurar, en tanto que se pone en manifiesto la voluntad unilateral del empleador deberá tomarse en cuenta la existencia de causales, es decir poner en funcionamiento el poder disciplinario del empleador y por ende no se trata de la sola voluntad del mismo.

9.2.- Requisitos del despido: 1) El trabajador debe ser uno que labore en el régimen de la actividad privada al menos durante cuatro horas diarias en el centro laboral para un mismo empleador en la medida que exista causa justa y se encuentre comprobada efectivamente; 2) El trabajador debe haber pasado el periodo de prueba pues antes de dicho plazo no cabe que el trabajador pueda ser despedido sin razón justificada, antes del vencimiento del plazo del periodo de prueba se puede proceder a la extinción de la relación laboral sin que constituya responsabilidad de algún tipo para el empleador; 3) la causal despido debe constar expresamente en la ley y además debe haber sido materia de comprobación ya que es fundamental que verse sobre la conducta o la capacidad del trabajador.

9.3.- Es menester precisar que en cuanto al despido incausado, se da cuando se despide al trabajador ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresar causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique; por ende al terminarse si efectivamente existió un despido incausado, se encuentra vinculada directamente con la reposición o reinserción laboral.

10.- ANÁLISIS RESPECTO A LA REPOSICION.

10.1.1) Es menester señalar artículo 25, del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 , Ley de Productividad y Competitividad Laboral – Decreto Supremo N° 003-97-TR, el mismo que señala expresamente que:” Son faltas graves:

a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del

Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad. La reiterada paralización intempestiva de labores debe ser verificada fehacientemente con el concurso de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o en su defecto de la Policía o de la Fiscalía si fuere el caso, quienes están obligadas, bajo responsabilidad a prestar el apoyo necesario para la constatación de estos hechos, debiendo individualizarse en el acta respectiva a los trabajadores que incurran en esta falta; b) La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción, verificada fehacientemente o con el concurso de los servicios inspectivos del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, quien podrá solicitar el apoyo del sector al que pertenece la empresa; c) La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebidas de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor; d) El uso o entrega a terceros de información reservada del empleador; la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa; la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja; y la competencia desleal; e) La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes, y aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad. La autoridad policial prestara su concurso para coadyuvar en la verificación de tales hechos; la negativa del trabajador a someterse a la prueba correspondiente se considerará como reconocimiento de dicho estado, lo que se hará constar en el atestado policial respectivo; f) Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral. Los actos de extrema violencia tales como toma de rehenes o de locales podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente; g) El daño intencional a los edificios, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, materias primas y demás bienes de propiedad de la empresa o en posesión de esta; h) El abandono de trabajo por más de tres días

consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones;

i) El hostigamiento sexual cometido por los representantes del empleador o quien ejerza autoridad sobre el trabajador, así como el cometido por un trabajador cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica del centro de trabajo.”;

10.1.2) Asimismo el artículo 22 del mismo cuerpo normativo señala: “ Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador. La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso Judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido”; y, el artículo 31 de dicho cuerpo normativo señala: “ 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 formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia. Mientras dure el trámite previo vinculado al despido por causa relacionada con la conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. La exoneración debe constar por escrito”.

10.1.3) Oído los alegatos expuestos en la Audiencia de Juzgamiento, se aprecia que la actora fue despedida sin causa alguna, toda vez que mediante Carta N° 200- 2013-AG-Senasa/OAD de fecha 31 de diciembre de 2012, el Director General del Ministerio de Agricultura – Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA, le comunica a la actora que no va prorrogar el Contrato Administrativo de Servicios N° 017-2011-SENASA, el que tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 2012,

según se verifica de la Adenda N° 03, suscrita el 28 de junio de 2012, véase a fs. 147; asimismo se aprecia que la actora mediante escrito de fecha 17 de diciembre del 201, presente su Recurso de Impugnación de Reconsideración a la Carta N° 200- 2013-AG-Senasa/OAD de fecha 31 de diciembre de 2012, toda vez que venía prestando servicios para la Institución demandada en forma continua y permanente desde el 02 de junio de 1995 conforme se advierte de las constancias que obran de fojas 3 a 6, hasta el 31 de diciembre del 2012.

10.1.4) Mediante CARTA-0215-2012-AG-SENASA-OAD de fecha 20 de diciembre de 2012, Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA, se negó categóricamente lo señalado por la actora en su Carta, toda vez que las consideraciones expuestas en su Carta s/n de fecha 17 de diciembre de 2012 no se ajustan a la realidad, toda vez que: “ (...) la entidad en ningún momento ha despedido a su persona, pues ello podría invocarse en el supuesto que la entidad decida de manera unilateral la extinción del contrato administrativo de servicios. Dicho supuesto no se aplica al presente caso: debido a que, conforme ya se indicó, la causal de extinción del contrato suscrito con usted corresponde a la de vencimiento del plazo de contrato”; asimismo la entidad demandada señalo que la prórroga o renovación de contratos administrativos de servicios es una decisión que corresponde de manera exclusiva a la entidad en ejercicio de su poder de dirección y atención de sus necesidades.

10.1.5) De la revisión de los actuados, es decir se desprende tanto de los documentos presentados, los alegatos orales, y al haberse desnaturalizado los Contratos de Locación de Servicios (SNP) y declarado Ineficaces los Contratos Administrativos de Servicios (CAS), los mismo que se consideran contratos como de duración indeterminada; y habiendo quedado acreditado el despido con la carta N° 0200-2012AG-SENASA-OGA, con la cuál le comunica la no renovación de su contrato, pues su despido sólo podía efectuarse si hubiere existido causa justa y con sujeción al procedimiento establecido por ley, en consecuencia al haber sido la actora objeto de despido sin expresión de causa, resulta amparable la pretensión de reposición en su puesto de trabajo producido antes del despido.

11.- ANÁLISIS RESPECTO AL PAGO DE REMUNERACIONES DEVENGADAS (DEJADAS DE PERCIBIR)

11.1.1) El demandante solicita el pago las remuneraciones devengadas, dejadas de

percibir desde el 31 de diciembre del 2012 hasta la fecha de su reposición, asimismo se le abone la compensación por tiempo de servicios.

11.1.2) Es preciso indicar el artículo 40 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral – Decreto Supremo N° 003-97-TR, el mismo que señala expresamente: Al declarar fundada la demanda de nulidad de despido, el juez ordenará el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo, con deducción de los períodos de inactividad procesal no imputables a las partes. Asimismo, ordenará los depósitos correspondientes a la compensación por tiempo de servicios y, de ser el caso, con sus intereses.

11.1.3) De la revisión de los actuados, así como de la presente sentencia se aprecia que las pretensiones de la actora viene siendo estimadas, razón por la cual se considera que conforme a lo estipulado en el artículo 40° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral – Decreto Supremo N° 003-97-TR, el pago las remuneraciones devengadas, dejada de percibir desde el 31 de diciembre del 2012 (fecha de su despido) hasta la fecha de su reposición, motivo por el cual este extremo solicitado debe ser amparados y liquidado en ejecución de sentencia.

12.- FUNDAMENTACIÓN RESPECTO AL PAGO DE LOS BENEFICIOS LABORALES:

12.1.- Los Beneficios Sociales laborales son una de las instituciones claves de las relaciones individuales de trabajo y se constituyen en la prestación más recurrente en los procesos laborales, toda vez que los beneficios sociales son todos aquellos conceptos que perciben, los trabajadores por o con ocasión del trabajo dependiente, no importa su origen legal, heterónimo, convencional o autónomo; el monto o la oportunidad de pago, la naturaleza remunerativa del beneficio, la relación de género especie, la obligatoriedad o voluntad, etc, lo percibe el trabajador con ocasión de sus labores prestadas de manera dependiente, no importa su carácter remunerativo, el monto o la periodicidad del pago, lo relevante es lo que percibe por su condición de tal y por mandato legal.

13.- ANÁLISIS RESPECTO AL REINTEGRO DE COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS

(CTS).

13.1.- De conformidad con lo establecido en el Decreto Supremo 001-97-TR, la compensación por tiempo de servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia; tienen derecho a este beneficio aquellos trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima diaria de cuatro horas; constituye remuneración computable para el cálculo de la compensación por tiempo de servicios, la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación por la labor realizada, cualquiera que sea la denominación que se les dé y siempre que sean de su libre disposición.

13.2.- La actora, solicita se efectúe el pago de la compensación por tiempo de servicios del demandante desde la fecha de despido hasta la fecha efectiva de su reposición (fs. 170-173).

13.3.- De acuerdo al artículo 2° del Decreto Legislativo N° 650, Texto Único Ordenado que fue aprobado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, se entiende como un seguro de desempleo, es decir es un beneficio social previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia.

13.4.- La liquidación de beneficios sociales debe abonarse únicamente cuando el trabajador haya cesado definitivamente en la empresa, lo cual no ocurre cuando el contrato es renovado o el trabajador sigue prestando servicios de manera continua; toda vez que el vencimiento del contrato no implica la extinción del vínculo laboral cuando el contrato a plazo fijo es renovado por las partes o cuando el trabajador continua laborando en la realidad de los hechos, motivo por el cual habiéndose amparado la Reposición de la actora, dicho concepto solicitado debe abonarse únicamente cuando el trabajador haya cesado definitivamente en la institución demandada B

14.- ANÁLISIS RESPECTO A LOS INTERESES LEGALES, COSTAS Y COSTAS DEL PROCESO.

14.1.1) La actora pretende el pago de los conceptos de interés legales así como de las costas y costos del proceso.

14.1.2) En cuanto a los intereses demandados, se debe indicar que los mismos serán determinados en ejecución de sentencia, conforme dispone el artículo 1° y 3° del Decreto Ley N° 25920, la que dispone que el interés legal sobre los montos adeudados por el empleador se devenga a partir del siguiente día de aquel en se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo, sin que sea necesario que el trabajador afectado exija, judicial y extrajudicialmente, el cumplimiento de la obligación al empleador o pruebe haber sufrido algún daño.

14.1.3) El interés legal corresponderá conforme a los factores fijado por el Banco Central de Reserva del Perú y teniendo en cuenta que el referido interés laboral no es capitalizable.

14.1.4) En cuanto a las costas y costos que están constituidas por las tasas judiciales, los honorarios de los órganos de auxilio judicial y los demás gastos judiciales realizados en el proceso y 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, deben ser exonerados, por tratarse que el demandado es Entidad del Estado que se halla exenta del pago de costas y costos en aplicación de lo dispuesto por el artículo 413° del Código Procesal Civil.

Las demás pruebas actuadas valoradas en forma conjunta, las que aparecen en el expediente y los actuados oralmente, utilizando una apreciación razonada, conforme al artículo 197° del TUO del Código Procesal Civil de aplicación supletoria al caso de autos. Por estos fundamentos y atendiéndose a los principios rectores del proceso laboral y de conformidad al artículo 12, 21, 23 y 31 de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo, Impartiendo Justicia Laboral a Nombre de la Nación

III) PARTE RESOLUTIVA:

15.- FALLO:

15.1.1.- DECLARANDO INFUNDADA, la excepción de Incompetencia formuladas por la institución demandada.

15.1.2.- DECLARANDO FUNDADA la demanda, de fs. 145 a fs. 156; y subsanada mediante escrito de fecha 19 de marzo del 2013, interpuesta por doña A contra B

sobre DESNATURALIZACION DE CONTRATOS DE TRABAJO, REPOSICION Y OTRO.

15.1.3.- ORDENO a la entidad demandada REPONGA A LA DEMANDANTE A SU CENTRO DE TRABAJO EN EL PUESTO QUE VENIA LABORANDO, HASTA ANTES DE LA FECHA DE SU DESPIDO, DENTRO DEL TÉRMINO DE CUARENTA Y OCHO HORAS DE CONSENTIDA O EJECUTORIADA QUE SEA LA PRESENTE SENTENCIA.

15.1.4.- ORDENO a la entidad demandada B CONSIDERE LOS SIGUIENTES CONTRATOS DE TRABAJO: 1) CONTRATO SERVICIOS NO PERSONALES – SNP DESDE EL 02 DE JUNIO DE 1995 HASTA EL 30 DE JUNIO DE 2008; Y, 2) CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS – CAS, DEL PERIODO COMPRENDIDO DESDE EL 01 DE JULIO DE 2008 HASTA LA FECHA DE CESE EL 31 DE DICIEMBRE DE 2012 COMO DE DURACIÓN INDETERMINADA.

15.1.5.- DISPONGO.- Que la demandada abone a la actora, el PAGO DE LAS REMUNERACIONES DEVENGADAS del periodo del 31 de diciembre del 2012 (fecha de su despido) hasta la fecha de su reposición, concepto que será liquidado en ejecución de sentencia, así como el pago de interés Legales, Costas y Costos del proceso que serán determinados en ejecución de sentencia.

Así lo pronuncio, mando y firmo en la Sala de mi Despacho. Ss.- Céspedes Camacho, Magdalena (Jueza).– Bustamante Advincula (Secretaria Judicial).

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
Cuarta Sala Laboral Permanente de Lima
EXP. N° 04089-2013-0-1801-JR-LA-04

Señores:

F

G

H

Lima, 05 de diciembre de 2014

VISTOS:

En Audiencia Pública de fecha 05 de diciembre del año en curso, e interviniendo como Juez Superior Ponente la señora Vilma Carlos Casas;

ASUNTO:

Es materia de revisión la Sentencia N° 174-2013-4°JETP contenida en la Resolución Número 6 de fecha 27 de diciembre de 2013, corriente a fojas 228 y 246, que declara FUNDADA la demanda; en mérito al recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, obrante a fojas 248 a 256.

AGRAVIOS:

La demandada fundamenta su recurso de apelación en los siguientes términos:

1.- El Juzgado no ha tenido en cuenta la existencia de la Copia del Contrato de Servicios Temporales de fecha 10 de enero de 1996 suscrito por SENASA con la Empresa de Servicios Temporales E, a través de la cual se contratan los servicios de

dicha empresa para la ejecución de actividades específicas que no pueden ser efectuadas por personal permanente siendo la duración de dicho contrato de tres meses, es decir del 02 de enero de 1996 al 31 de marzo de 1996.

2.- El A quo no ha efectuado una debida evaluación de las Constancias de Locación de Servicios y los Contratos de Locación de Servicios, toda vez que no hay contrato suscrito entre la demandante A y B que pueda siquiera hacer presumir que antes de enero de 1997 ya existía una relación contractual entre ellos; por lo cual, es errado considerar que haya existido una relación contractual con B desde la fecha que se señala en la sentencia apelada, estando acreditado por el contrario, que entre la A y B recién se suscribieron contratos desde 1997.

3.- No está debidamente acreditado que la demandante haya laborado bajo subordinación, pues no existe prueba alguna que acredite la desnaturalización de la relación contractual.

4.- El A quo no ha tomado en cuenta que no existe un marco normativo que regule la desnaturalización de un contrato de locación de servicios.

5.- El Juzgado incurre en error cuando señala que la relación contractual se inició el 02 de junio de 1995, cuando el propio Juzgado reconoce que los contratos de locación de servicios que se han valorado tienen una vigencia desde el 02 de junio de 1996, lo cual es también un error, pues como se puede observar detenidamente de los contratos que obran en autos, el primer contrato de locación de servicios suscrito entre la A y B empiezan en enero de 1997, siendo que posterior a dicha fecha no hay contrato de locación.

6.- El Juzgador yerra cuando señala que la actora en todo momento efectuó servicios como secretaria, pues como se observa del Contrato de Locación de Servicios No Personales de enero de 1997, la actora fue contratada para prestar servicios como “operadora de radio comunicación, mecanografiado, archivo de documentos y otras que se soliciten”, habiendo iniciado su prestación de servicios como secretaria recién a partir de agosto de 2003 y no antes.

7.- El A quo no ha observado que si bien es cierto la suscripción de los Contratos de Locación de Servicios pueden ser fraudulentos, también es cierto que la actora al suscribir los Contratos Administrativos de Servicios se sujetó al mismo sustituyendo el Contrato mal llamado de Locación de Servicios por el Contrato Administrativo de

Servicios.

8.- El A quo no ha tenido en cuenta lo señalado en el artículo 5° de la ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, y en el caso concreto, la actora se encontró prestando servicios para al demandada sin que haya ingresado mediante concurso público, por lo que no puede acceder a un cargo permanente cuando previamente no ha ingresado a la Administración Pública bajo las normas acotadas.

9.- El A quo no ha considerado lo dispuesto por el Tribunal Constitucional en la sentencia N° 0818-2009-PA/TC que establece que al régimen laboral especial del contrato administrativo de servicios no le resulta aplicable el régimen procesal de la eficacia restitutoria, sino únicamente el régimen procesal de eficacia restitutiva, motivo por el cual, el demandante sólo tendría derecho a percibir la indemnización prevista en el artículo 13.3 del decreto Supremo N° 075-2008-PCM, modificado por el artículo 1° del Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, si se configuran los supuestos de hecho para su pago.

10.- El Juzgador no ha tenido en cuenta que la Tercera Disposición Transitoria, literal d) de la Ley N° 28411, Ley General del sistema Nacional de Presupuesto, establece que el pago de remuneraciones, sólo corresponde como contraprestación por el trabajo efectivamente realizado, quedando prohibido, salvo disposición expresa de la ley, el pago de remuneraciones por días no laborados.

11.- El A quo incurre en error cuando reconoce que de acuerdo a lo establecido en el artículo 413 del Código Procesal Civil las entidades del Estado se encuentran exentas del pago de costas y costos y en la parte resolutive de la sentencia establece el pago de costas y costos.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: De conformidad con el artículo 370°, in fine del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente, que –recoge, en parte, el principio contenido en el aforismo latino *tantum devolutum quantum appellatum*-, en la apelación la competencia del superior sólo alcanza a ésta y a su tramitación, por lo que, corresponde a este órgano jurisdiccional revisor circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada. Asimismo, conforme al principio descrito, el

órgano revisor se pronuncia respecto a los agravios contenidos en el escrito de su propósito ya que se considera que la expresión de agravios es como la acción (pretensión) de la segunda (o tercera, según el caso) instancia.

SEGUNDO: En el presente caso, corresponde a este Colegiado verificar si efectivamente procede declarar la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y contratos administrativos de servicios suscritos entre las partes y si como consecuencia de ello, corresponde la reposición del actor y el pago de los beneficios sociales que reclama.

TERCERO: En relación a los agravios formulados por la parte demandada, referidos a la inexistencia de una relación laboral con la demandante, debe señalarse que la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley 29497, en el artículo 23.2, establece una presunción de existencia de la relación laboral cuando el demandante pruebe que ha prestado servicios personales para la demandada. De esta manera, se invierte la carga probatoria, pues con la ley 26636 era obligación del demandante probar la existencia de una relación laboral, acreditando la existencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo; y del empleador probar el cumplimiento de sus obligaciones laborales establecidas en la ley o el pacto. Con la Nueva Ley Procesal de Trabajo, basta que el trabajador pruebe la prestación personal de servicios para que la misma se presuma subordinada, es decir, laboral. Por ello le corresponde a la demandada probar que la supuesta prestación de servicios del demandante no fue personal, o si lo fue, demostrar que fue autónoma y no subordinada.

CUARTO: Asimismo, debe tenerse en cuenta que el Artículo 4° del Decreto Supremo 003-97-TR, TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, establece la siguiente presunción: “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”. Por lo que la inexistencia de un contrato formal de trabajo no enerva la naturaleza laboral a plazo indeterminado que se ha configurado a partir de la declaración de existencia de una relación laboral entre las partes.

QUINTO: Delimitada la presente controversia en relación a la existencia o no una relación laboral entre las partes, debemos, en principio, verificar la existencia de prestación de servicios por el periodo reclamado por la actora, desde el 02 de junio de 1995 hasta el 31 de diciembre de 2012. Para acreditar la prestación de servicios entre las partes por el periodo en mención se tienen los siguientes documentos: Constancia de servicios de fecha 28 de diciembre de 2007, mediante la cual la demandada hace constar que la demandante prestó servicio contratada bajo la modalidad de servicios no personales desde el 2 de junio de 1995, desarrollando actividades profesionales como Secretaria de la Unidad de Contabilidad de la Oficina General de Administración del B; la Adenda del contrato de servicios no personales N° 0158, obrante a fojas 71, que prorroga la vigencia del Contrato de Servicios No Personales hasta el 31 de marzo de 2008; Adenda de fojas 72, que prorroga la vigencia del contrato de la actora hasta el 30 de junio de 2008; Contrato Administrativo de Servicio de fojas 73 a 75, en el que se establece la vigencia del contrato de la actora desde el 01 de julio hasta el 31 de diciembre de 2008; Adenda N° 01 del Contrato Administrativo de Servicios N° 015-2008, que prorroga la vigencia del Contrato Administrativo de Servicio hasta el 28 de febrero de 2009; Adenda N° 2 al Contrato Administrativo de Servicios por Sustitución N° 015-2008 que prorroga la Vigencia del contrato desde el 01 de marzo de 2009 hasta el 30 de junio de 2009; Adenda N° 3 al Contrato Administrativo de Servicios por Sustitución N° 015-2008 que prorroga la Vigencia del contrato desde el 01 de julio de 2009 hasta el 30 de septiembre de 2009; Adenda N° 4 al Contrato Administrativo de Servicios por Sustitución N° 015-2008 que prorroga la Vigencia del contrato desde el 01 de octubre de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2009; Adenda N° 5 al Contrato Administrativo de Servicios por Sustitución N° 015-2008 que prorroga la Vigencia del contrato desde el 01 de enero de 2010 hasta el 30 de junio de 2010; Adenda N° 6 al Contrato Administrativo de Servicios por Sustitución N° 015-2008 que prorroga la Vigencia del contrato desde el 01 de julio hasta el 31 diciembre de 2010; Adenda N° 7 al Contrato Administrativo de Servicios por Sustitución N° 015-2008 que prorroga la Vigencia del contrato desde el 01 de enero de 2011 hasta el 30 de junio de 2011; Adenda N° 1 al Contrato Administrativo de Servicios N° 00017-2011 que prorroga la Vigencia del contrato desde el 01 de julio de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2011;

Adenda N° 2 al Contrato Administrativo de Servicios N° 00017-2011 que prorroga la vigencia del contrato desde el 01 de enero de 2012 hasta el 30 de junio de 2012; Adenda N° 3 al Contrato Administrativo de Servicios N° 00017-2011 que prorroga la vigencia del contrato desde el 01 de julio de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2012.

SEXTO: La demandada, en su escrito de contestación de demanda de fojas 214 a 220, no ha negado la prestación realizada por la actora, señalando, sin embargo, que inició una relación contractual con la demandante a partir del 02 de enero de 1997.

SÉPTIMO: Por lo expuesto se tiene que en aplicación del artículo 23.2 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley 29497, ha operado la presunción iuris tantum de existencia de la relación laboral entre las partes, correspondiendo a la emplazada demostrar que dicha relación tuvo otra naturaleza.

OCTAVO: La demandada, en su escrito de contestación de demanda, niega que haya existido un vínculo de naturaleza laboral dentro del régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo N° 728). Señala la emplazada que la demandante prestó servicios para la institución demandada pero no en el marco de una relación laboral, sino en el marco de una relación de naturaleza civil, en forma libre e independiente, sin estar sujeto a subordinación. Señala que las instrumentales ofrecidas en la demanda no prueban la existencia de una subordinación; no obstante, estas alegaciones no enervan la presunción de laboralidad establecida en el considerando tercero de la presente resolución, en la medida que la emplazada no ha acreditado que el actor haya realizado su prestación en forma autónoma, no exclusiva. No obstante ello, es de resaltar que toda relación laboral se caracteriza por la existencia de tres elementos esenciales que la definen como tal: (i) prestación personal de servicios; (ii) subordinación y (iii) remuneración. En contraposición a ello, el contrato de locación de servicios es definido por el artículo 1764° del Código Civil como un acuerdo de voluntades por el cual “el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución”, de lo que se sigue que el elemento esencial del contrato de locación de servicios es la independencia del locador frente

al comitente en la prestación de sus servicios.

NOVENO: De la comparación de ambos contratos, se advierte que el elemento diferenciador del contrato de trabajo es la subordinación, lo cual le otorga al empleador la facultad de dar órdenes, instrucciones o directrices a los trabajadores con relación al trabajo para el que se les contrata (ejercicio del poder de dirección), así como la de imponerle sanciones ante el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo (poder sancionador o disciplinario).

DÉCIMO: Asimismo, debemos tener presente, ante la divergencia de si estamos ante un contrato de trabajo o un contrato de locación de servicios, lo establecido por Américo PLA RODRIGUEZ quien señala que “el principio de primacía de la realidad significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos y acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos” (Los Principios del Derecho del Trabajo – Depalma – Buenos Aires – 1998- Pág. 313);

DÉCIMO PRIMERO: El Tribunal Constitucional, en reiterada jurisprudencia, ha hecho uso del principio de primacía de la realidad, señalando “(...) que es un elemento implícito en nuestro ordenamiento y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, según el cual, en caso de discordia entre lo que ocurre en la realidad y lo que aparece en los documentos o contratos, debe otorgarse preferencia a lo que sucede y se aprecia en los hechos (...)” (STC N.º 0833-2004-AA/TC, fundamento 5). Además el Pleno Jurisdiccional Laboral realizado en la ciudad de Tarapoto en el año 2000 ha acordado que “si el Juez constata la existencia de una relación laboral a pesar de la celebración de un contrato de servicios civil o mercantil, deberá preferir la aplicación de los principios de la primacía de la realidad y de irrenunciabilidad sobre el de buena fe contractual que preconiza el Código Civil, para reconocer los derechos laborales que correspondan”.

DÉCIMO SEGUNDO: Así, con respecto a la naturaleza jurídica de una relación contractual, el máximo intérprete constitucional ha referido que: “(...)Para

determinar si existió una relación de trabajo entre las partes encubierta mediante un contrato civil, este Tribunal debe evaluar si en los hechos se presentaron, en forma alternativa y no concurrente, alguno de los siguientes rasgos de laboralidad: a) control sobre la prestación desarrollada o la forma en que ésta se ejecuta; b) integración de la demandante en la estructura organizacional de la Sociedad; c) la prestación fue ejecutada dentro de un horario determinado; d) la prestación fue de cierta duración y continuidad; e) suministro de herramientas y materiales a la demandante para la prestación del servicio; f) pago de remuneración a la demandante; y, g) reconocimiento de derechos laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y de salud” . [Resaltado de la suscrita]

DÉCIMO TERCERO: Además de ello, la doctrina ha señalado la pertinencia de recurrir a los denominados rasgos sintomáticos laborales para establecer la relación laboral. Éstos son aquellas “pistas”, las cuales –a diferencia de los elementos esenciales- no son determinantes para demostrar su existencia pero constituyen indicios que, valorados en conjunto y/o sumados a otros elementos del contrato de trabajo, posibilitan concluir que nos encontramos ante una relación de trabajo, sobre todo en aquellos casos en donde resulta difícil determinar su existencia, por ejemplo, los documentos como la constancia de trabajo, informes, los memorandums, el reporte de tardanza; la publicidad institucional, el uso de uniformes por parte de una persona que se encuentra dentro de instalaciones de la empresa, uso del correo institucional de la empresa, etc., rasgos que hacen presumir que nos encontramos frente a un trabajador que labora de forma dependiente para la empresa contratante y por tanto se encuentra sujeto al cumplimiento de ciertas directrices por parte del empleador (Carole Neyra Salazar Neyra en su texto: “Criterios del Ministerio de Trabajo y del Tribunal Fiscal sobre el principio de “la primacía de la realidad” y “realidad económica”. En: V Congreso Nacional SPDTSS, Octubre 2012).

DÉCIMO CUARTO: En el caso materia de pronunciamiento, de la revisión y análisis de los contratos de servicios no personales y las adendas obrantes de folios 09 a 104, que acreditan el periodo reclamado por la actora, se verifica que las funciones que

ejercía el demandante se encontraban sujetas a las órdenes de su superior inmediato conforme se observa de las cláusulas primeras donde se señala que “LA CONTRATADA” desarrollará trabajo de apoyo técnico para la Actividad COORDINACIÓN Y MANTENIMIENTO DE LOS SERVICIOS del Componente 0465: Apoyo logístico del B, consistente en las labores de operadora de radio, comunicación, mecanografiado, archivo de documentos y otras que se le solicite (...)” (el resaltado es nuestro), de lo que se colige que la actora se encontraba sujeta a la disposición de la demandada para la prestación específica que le requiriera, denotando la ausencia de autonomía que debe de tener un locador, propia de su situación de independencia frente a su contratante; asimismo, en la cláusula tercera se indica “EL CONTRATANTE abonará a “LA CONTRATADA” la suma (...), al finalizar cada periodo mensual, previa presentación del informe de los trabajos realizados debidamente evaluado y aprobado por la Dirección de la dependencia que presta apoyo técnico (...). De este modo se comprueba el elemento subordinación, el mismo que se encuentra corroborado con el memorando múltiple N° 077-2005-AG-SENASA-OGA, obrante a fojas 123, en donde se aprecia que la entidad demandada evaluaba al personal contratado bajo los contratos de Servicios No Personales, evaluación que se aprecia de fojas 133; advirtiéndose además que las actividades asignadas eran ejecutadas personalmente por esta, al haber sido contratada para tales fines, sin haberse señalado expresamente la posibilidad de que dichas funciones fueran ejecutadas por terceros.

DÉCIMO QUINTO: De este modo, teniendo en cuenta lo glosado en los fundamentos precedentes en relación a los elementos que configuran una relación laboral y en estricta observancia del Principio de Primacía de la Realidad, resulta fehacientemente comprobada la relación laboral de naturaleza indeterminada existente entre las partes, pues en la práctica el demandante se encontraba sujeto a las disposiciones y ordenes de su empleadora (subordinación), percibía una remuneración y realizaba sus labores en forma personal, sin delegación (prestación personal), muy a pesar que formalmente se haya suscrito contrato de locación de servicios. Por tanto, los agravios formulados por la demandada respecto a este extremo, deben ser desestimados.

DÉCIMO SEXTO: En relación al agravio referido a que la demandada habría suscrito contrato con otra empresa, debe tenerse presente que conforme las constancias de prestación de servicios, expedidas por la demandada, que obran a fojas 3 a 6, la actora prestó servicio para B, y en tanto ello, su real empleadora siempre fue ésta; por lo que no puede ampararse este agravio.

DÉCIMO SÉPTIMO: En relación al agravio referido a la validez suscripción de los Contratos Administrativos de Servicios, debe precisarse que habiéndose determinado que los contratos de locación de servicios suscritos entre las partes se encuentran desnaturalizados, corresponde menester invocar uno de los principios que iluminan el derecho del trabajo como es el Principio de Continuidad, que en términos de Américo Plá Rodríguez “Para comprender este principio debemos partir de la base de que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, o sea, que la relación laboral no se agota mediante la realización instantánea de cierto acto sino que dura en el tiempo. La relación laboral no es efímera sino que presupone una vinculación que se prolonga.” (sic). Más adelante y en cuanto a los alcances de este Principio, señala que “...Una quinta consecuencia es la que no se puede convertir un contrato de duración indeterminada a un contrato de duración determinada.” (sic). (Los Principios del Derecho del Trabajo”, Depalma Bs. As. 1998, págs. 215 y 230).

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

DÉCIMO NOVENO: En ese sentido, al haberse declarado la desnaturalización de los contratos de locación de servicios suscritos entre las partes, la demandante ya era titular de todo los derechos reconocidos a una trabajadora comprendido en el régimen laboral del Decreto Legislativo 728 – plazo indeterminado, por lo que, de ninguna manera pudo haber sido contratado posteriormente bajo contratos administrativos de servicios, como sucedió en el presente caso, pues éstos también se encuentran desnaturalizados.

VIGÉSIMO: Por otro lado, se debe tener en cuenta que el trabajador demandante es sobre todo una persona, centro de derechos y obligaciones, su defensa y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado, en términos del artículo 1 de la Constitución Política del Perú, en consecuencia todo el amalgama de normas tanto nacional e internacional deben confluir para el progresivo bienestar de esta y de su familiar, tanto es así, que al hablar de bienestar de la persona humana, no tiene la misma proyección en las diferentes legislaciones latinoamericanas y europeas, por lo que se debe tomar en cuenta la mejor situación y por ende la regulación normativa más favorables, lo que conocemos por el principio Protector, en su variante, la condición más beneficiosa.

VIGÉSIMO PRIMERO: Respecto a este último principio el Profesor Americo Plá Rodríguez, señala que: “La regla de la condición más beneficiosa supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y determinada que ella debe ser respetada en la medida que sea más favorable al trabajador que la nueva norma que se ha de aplicar” (sic.) (En: Los Principios del Derecho del Trabajo, Ediciones Depalma, Buenos Aires, Tercera Edición, 1998, pag. 108).

VIGÉSIMO SEGUNDO: En efecto, siendo que la trabajadora al declararse desnaturalizado el contrato de locación de servicios ya era titular de todo los derechos reconocidos a un trabajador comprendido en el régimen laboral del Decreto Legislativo 728, someterlo a un régimen de contratación distinta en la que se le reconocen menores derechos, no solamente desde el punto de vista económico sino

en lo referido a su estabilidad en el trabajo, implica definitivamente la afectación al principio de condición más beneficiosa que como se tiene anotado se encuentra íntimamente ligado al Principio Protector recogida en el artículo 23 de la Constitución Política del Estado y más específicamente en la última parte del mismo cuando señala que ninguna relación laboral podrá limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

VIGÉSIMO TERCERO: Cabe precisar que el Contrato Administrativo de Servicios, regulado por el Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento, si bien ha proveído beneficios sociales para los trabajadores, estos han sido determinados en forma diminuta en comparación a los derechos reconocidos por el Decreto Legislativo N° 728, lo cual afecta el principio-derecho de igualdad ante la ley, aspecto que ha sido puesto en relieve por la jurisprudencia laboral. Por otro lado, se debe tener en cuenta, que las circunstancias que el Estado, mediante la norma antes citada, reconozca a los trabajadores normas de índole laboral, puesto que en un primer periodo no lo hacía con la suscripción de contratos de locación de servicios, significa la aceptación por parte del ente estatal de que los ciudadanos sometidos a estos contratos se encontraban en una situación de desprotección en lo que se refiere a sus derechos laborales, reconocimiento que se patentiza con la promulgación de la Ley 29849 de fecha 05 de abril de 2012, que establece la eliminación progresiva del régimen especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales a los trabajadores sometidos a este régimen laboral.

VIGÉSIMO CUARTO: Por lo tanto, en aplicación de los principios antes citados, teniendo en cuenta que este Colegiado ha concluido que la trabajadora se encontró sujeta a un contrato de trabajo a tiempo indeterminado, la suscripción posterior del Contrato Administrativo de Servicios implica desmejorar la situación laboral de la trabajadora, lo cual afecta los principios laborales desarrollados precedentemente.

VIGÉSIMO QUINTO: En la orientación del reconocimiento de los derechos laborales del régimen común a los trabajadores que luego de estar sometidos a contratos de locación de servicios han suscrito contratos CAS, se ha pronunciado la

Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia en el expediente de Casación N° 2275 – 2010 CAJAMARCA, cuarto y quinto considerado, mediante resolución publicada en el Diario oficial “El peruano” el 31 de enero de 2012 y en la Casación N° 2891-2010 CAJAMARCA, sexto considerando, mediante resolución publicada en el mismo diario el 2 de mayo de 2012.

VIGÉSIMO SEXTO: Si bien el Tribunal Constitucional mediante sentencia recaída en el Expediente N° 0002-2010-PI-TC, publicado el 20 de setiembre 2010, declaró que el Régimen Especial de Contratación Administrativa regulado por el Decreto Legislativo N° 1057 resulta compatible con el marco constitucional, dicho pronunciamiento es vinculante a partir de su fecha de publicación conforme al artículo 81 y 82 del Código procesal Constitucional. En ese sentido sus efectos no pueden tener carácter retroactivo y en perjuicio del trabajador cuya relación laboral se encuentra acreditada y se inicia con notoria anterioridad a la vigencia de dicho régimen especial.

VIGÉSIMO SÉPTIMO: De este modo, corresponde también declarar la existencia, entre las partes, de un contrato de trabajo a tiempo indeterminado durante el periodo que suscribieron contratos administrativos de servicios. Por lo que no corresponde amparar los agravios formulados por la demandada.

VIGÉSIMO OCTAVO: En relación al agravio referido a la inexistencia del despido de la actora, debe señalarse que el Tribunal Constitucional en la sentencia emitida en el Expediente N° 1124-2001-AA/TC (Caso FETRATEL c/ Telefónica) ha señalado que: “Ahora bien, el segundo párrafo del artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece que frente a un despido arbitrario corresponde una indemnización "como única reparación". No prevé la posibilidad de reincorporación. El denominado despido ad nutum impone sólo una tutela indemnizatoria. Dicha disposición es incompatible con la Constitución, a juicio de este Tribunal, por las siguientes razones: “El artículo 34°, segundo párrafo, es incompatible con el derecho al trabajo porque vacía de contenido este derecho

constitucional. En efecto, si, como quedó dicho, uno de los aspectos del contenido esencial del derecho al trabajo es la proscripción del despido salvo por causa justa, el artículo 34º, segundo párrafo, al habilitar el despido incausado o arbitrario al empleador, vacía totalmente el contenido de este derecho constitucional. La forma de aplicación de esta disposición por la empresa demandada evidencia los extremos de absoluta disparidad de la relación empleador/trabajador en la determinación de la culminación de la relación laboral. Ese desequilibrio absoluto resulta contrario al principio tuitivo de nuestra Constitución del trabajo que se infiere de las propias normas constitucionales tuitivas del trabajador (irrenunciabilidad de derechos, pro operario y los contenidos en el artículo 23º de la Constitución) y, por lo demás, como consecuencia inexorable del principio de Estado social y democrático de derecho que se desprende de los artículos 43º ("República" "social") y 3º de la Constitución, respectivamente. El constante recurso de la demandada a este dispositivo legal es la evidencia de cómo este principio tuitivo desaparece con la disparidad empleador/trabajador respecto a la determinación de la conclusión de la relación laboral. La forma de protección no puede ser sino retrotraer el estado de cosas al momento de cometido el acto viciado de inconstitucionalidad, por eso la restitución es una consecuencia consustancial a un acto nulo. La indemnización será una forma de restitución complementaria o sustitutoria si así lo determinara libremente el trabajador, pero no la reparación de un acto ab initio inválido por inconstitucional”.

VIGÉSIMO NOVENO: El Tribunal Constitucional emitió la sentencia de fecha 13 días de marzo del 2003 en el expediente N° 976-2001-AA/TC, Caso Eusebio Llanos Huasco, prevé que los efectos restitutorios (readmisión en el empleo) derivados de despidos arbitrarios o con infracción de determinados derechos fundamentales reconocidos en la Constitución o los tratados relativos a derechos humanos, se generan en los tres casos siguientes: a) Despido nulo, b) Despido incausado y c) Despido fraudulento.

TRIGÉSIMO: A criterio del máximo intérprete constitucional, se produce el Despido incausado 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.

TRIGÉSIMO PRIMERO: En este contexto, en el caso de autos resulta evidente que la demandada ha procedido en forma irregular al haber despedido a la trabajadora sin expresarle causa alguna derivada de su conducta o del desarrollo de determinada labor que justifique válidamente su cese, puesto que no resulta válido considerar que el vencimiento del contrato haya generado su despido, tanto más, si ha quedado demostrado que la demandante mantuvo hubo relación laboral con la emplazada de naturaleza indeterminada. A lo que se debe agregar, que como es de verse de autos, tampoco se ha efectuado el procedimiento legal de despido contemplado en el Decreto Supremo N° 003-97-TR, configurándose de este modo un despido incausado o también denominado ad nutum. Por lo que, la decisión del a quo de reponer a la recurrente a sus labores habituales al haber sido víctima de un despido incausado, se encuentra acorde a derecho; Por todo lo expuesto, no resulta atendible los agravios formulados por la emplazada, debiendo confirmarse la venida en grado en todos sus extremos.

TRIGÉSIMO SEGUNDO: En relación al agravio referido a la obligación de la actora a concursar para acceder a una plaza en la institución demandada debe señalarse la demandada contrató a la demandante sin mediar concurso público alguno, sin requerirle requisitos y perfiles, situación que le genera responsabilidad legal ante una situación de simulación o fraude a la contratación laboral que no puede afectar los derechos laborales de la actora surgidos del contrato de trabajo que ha suscrito. Por otro lado ninguna norma presupuestaria puede legitimar el acto lesivo contra el derecho fundamental al trabajo de un ciudadano en un Estado Constitucional de Derecho, motivo por el cual se desestiman los citados agravios.

TRIGÉSIMO TERCERO: En relación al agravio formulado por la demandada, referido al pago de costas y costos del proceso, debe señalarse que en relación a las costas, considerando que la parte demandada forma parte del Estado, pues conforme a lo previsto por el artículo 413° del Código Procesal Civil, se encuentra exenta del pago de costas; en relación a los costos, cabe precisar que si bien el ordenamiento

procesal antes señalado exime a la entidades que forman parte del Estado al pago de costos, también lo es que por ley especial y posterior, como es la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos, motivo por el cual en aplicación de la Séptima Disposición Complementaria de la Ley N° 29497, debe la emplazada pagar a la accionante el concepto de costos procesales, el mismo que se liquidará en ejecución de sentencia. Por lo que debe revocarse lo resuelto por el A quo, amparándose en parte el agravio formulado por la demandada.

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

HA RESUELTO:

REVOCAR la Sentencia N° 174-2013-4°JETP contenida en la Resolución Número 6 de fecha 27 de diciembre de 2013, corriente a fojas 228 y 246, en el extremo que ordena el pago de costas. **REFORMÁNDOLA** se declara infundado el pago de costas.

CONFIRMAR la Sentencia N° 174-2013-4°JETP contenida en la Resolución Número 6 de fecha 27 de diciembre de 2013, corriente a fojas 228 y 246, que declara **FUNDADA** la demanda. En consecuencia se ordena a la entidad demandada reponga a la demandante a su centro de trabajo en el puesto que venía laborando, hasta antes de la fecha de su despido. Se ordena que la entidad demandad considere los siguientes contratos de trabajo: 1) Contrato de Servicio No Personales –SNP desde el 02 de junio de 1995 hasta el 30 de junio de 2008; y, 2) Contratos Administrativos de Servicios –CAS, del 01 de julio de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2012 como de duración indeterminada. **CONFIRMAR** los demás extremos que contiene la Sentencia.

En los seguidos por A contra B, sobre nulidad de despido; los devolvieron al Cuarto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima.-

Notifíquese.-

ANEXO 02

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

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
S E N T E N C I	CALIDAD DE LA SENTENCIA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> Si cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?.</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> No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>

A		Postura de las partes		<p>1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>
		<p style="text-align: center;">PARTE CONSIDERATIVA</p>	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)).Si cumple</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez).Si cumple</i></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple</i></p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).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>

		<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>
--	--	-------------------------------	--

		PARTE RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple</p> <p>2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado) Si cumple</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 (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). 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: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>

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

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
S E N T E N C I A	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> No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>

			<p>Postura de las partes</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. No cumple</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. No cumple</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple</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>CONSIDERATIVA</p>	<p>Motivación de los hechos</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i>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. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> 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>
--	--	--	--------------------------------------	---

		<p>RESOLUTIVA</p>	<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. No cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>
217				

			<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: <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>
--	--	--	--	---

ANEXO 03

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

1. CUESTIONES PREVIAS

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

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

- 4.1. Las sub dimensiones de la dimensión parte expositiva son 2: *introducción y la postura de las partes.*
 - 4.2. Las sub dimensiones de la dimensión parte considerativa son 2: *motivación de los hechos y motivación del derecho.*
 - 4.3. Las sub dimensiones de la dimensión parte resolutive son 2: *aplicación del principio de congruencia y descripción de la decisión.*
- * **Aplicable:** *cuando la fuente se trata de procesos civiles y afines.*
5. Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.
 6. Para asegurar la objetividad de la medición, en cada sub dimensión se ha

previsto 5 parámetros, que son criterios o indicadores de calidad, extraídos indistintamente de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia los cuales se registran en la lista de cotejo.

7. De los niveles de calificación: la calidad de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio se califica en 5 niveles que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta, respectivamente.

8. Calificación:

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

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

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

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

9. Recomendaciones:

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

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

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

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

- 10.** El presente anexo solo describe el procedimiento de recojo y organización de los datos.
- 11.** Los cuadros de presentación de los resultados evidencian su aplicación.

ANEXO 04

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 6

Calificación aplicable a la sentencia de primera y segunda instancia

Variable	Dimensión	Sub dimensiones	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: calidad de la sentencia					
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 - 24]	[25- 32]	[33 - 40]	
Calidad de la sentenci	Parte expositiva	Introducción			X			7	[9 - 10]	Muy alta				
		Postura de las partes				X			[7 - 8]	Alta				
									[5 - 6]	Mediana				
									[3 - 4]	Baja				

									[1 - 2]	Muy baja					
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	14	[17 - 20]	Muy alta				30	
						X			[13-16]	Alta					
		Motivación del derecho				X			[9-12]	Mediana					
									[5 - 8]	Baja					
										[1 - 4]	Muy baja				
	Parte resolutive	Aplicación del principio de congruencia	1	2	3	4	5	9	[9 - 10]	Muy alta					
						X			[7 - 8]	Alta					
										[5 - 6]	Mediana				
		Descripción de la decisión					X		[3 - 4]	Baja					
										[1 - 2]	Muy baja				

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

Fundamentos

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

Determinación de los niveles de calidad.

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

Valores y niveles de calidad

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

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

ANEXO 05

DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO

De acuerdo al contenido y suscripción del presente documento denominado: Declaración de Compromiso ético, manifiesto que: al elaborar el presente trabajo de investigación ha permitido tener conocimiento sobre la identidad de los operadores de justicia, personal jurisdiccional, las partes del proceso y demás personas citadas, los cuales se hallan en el texto del proceso judicial sobre **Desnaturalización de contratos y nulidad de despido, en el expediente N° 4089-2013-0-1801-JR-LA-04, Distrito Judicial de Cercado Lima – Lima, 2019 en el cual han intervenido en primera instancia el Cuarto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima de la Corte Superior de Justicia de Lima, y en segunda instancia la Cuarta Sala Laboral Permanente de la Corte Superior del Distrito de Lima.**

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

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

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

Lima, 23 de febrero del 2019.

JENNIFER MARLENE BENDEZU ESPIRITU

D.N.I. N° 76414079

