



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA, SOBRE DESPIDO ARBITRARIO INCAUSADO
EN EXPEDIENTE N° 0155-2017-0-0201-JR.-LA-01 DEL
PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DISTRITO JUDICIAL
DE ANCASH-HUARAZ-2020**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTORA

ZAPATA FLORES MARIA ELIZABETH

ORCID: 0000-0001-5487-8781

ASESOR

VILLANUEVA CAVERO DOMINGO JESUS

ORCID: 0000-0002-5592-488X

HUARAZ – PERÚ

2020

EQUIPO DE TRABAJO

AUTORA

ZAPATA FLORES MARIA ELIZABETH

ORCID: 0000-0001-5487-8781

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

ASESOR

VILLANUEVA CAVERO DOMINGO JESUS

ORCID: 0000-0002-5592-488X

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

JURADO

Trejo Zuloaga, Ciro Rodolfo

ORCID: 0000-0001-9824-4131

Gonzales Pisfil, Manuel Benjamín

ORCID: 0000-0002-1816-9539

Giraldo Norabuena, Franklin Gregorio

ORCID: 0000-0003-0201-2657

JURADO EVALUADOR DE TESIS

TREJO ZULOAGA CIRO RODOLFO

ORCID: 0000 -0001-9824-4131

PRESIDENTE

GONZALES PISFIL MANUEL BENJAMÍN

ORCID: 0000-0002-1816-9539

MIEMBRO

GIRALDO NORABUENA FRANKLIN GREGORIO

ORCID: 0000 -0003-0201-2657

MIEMBRO

AGRADECIMIENTO

A mi Corazón de Jesús en quien confié plenamente por haberme acogido con su manto sagrado, para poder afrontar las adversidades darme fuerzas para seguir adelante y ser una persona íntegra.

A mi querida ULADECH, por haberme permitido formarme en ella a todos mis docentes que fueron partícipes de este proceso, que el día de hoy se ve reflejado en la culminación de mi carrera profesional.

María Elizabeth Zapata Flores

DEDICATORIA

A mi esposo porque gracias a su apoyo estoy culminando uno de mis mayores deseos porque cuando estuve a punto de desfallecer en este anhelo de ser profesional siempre estuvo a mi lado brindándome el aliento que necesitaba para seguir adelante.

A mis dos hijos Jesus Miguel y Marycielo Soledad por su apoyo incondicional por ser la razón de cada paso que doy en mi vida, por estar a mi lado brindándome su amor y comprensión y por darme tantas alegrías.

A mis padres y hermanas por mostrarme su apoyo para seguir en mi proyecto con su comprensión.

A mis maestros compañeros y amigos por confiar en mí y compartir conocimientos nunca los olvidare.

María Elizabeth Zapata Flores

RESUMEN

La investigación tuvo como problema: ¿Cuál es la calidad de sentencia de primera y segunda instancias sobre despido arbitrario incausado a trabajador de la Municipalidad de Independencia en el expediente N°0155 -2017-0-0201-Jr-La-01 del primer juzgado del trabajo Huaraz Distrito Judicial de Ancash -Perú-2017? El objetivo fue determinar la calidad de sentencia. Es de tipo, cuantitativo, cualitativo, nivel exploratorio descriptivo y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial seleccionado mediante muestreo por conveniencia, para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido y como instrumento una guía de observación.

Los resultados revelaron que el proceso se caracterizó porque las sentencias fueron de rango: alta y muy alta en primera y segunda instancia.

Palabras Clave: Despido arbitrario, beneficios laborales, reparación, sentencia

ABSTRACT

The investigation had as problem: What is the quality of the first and second instance judgment on arbitrary dismissal of an employee of the Municipality of Independence in file No. 0155-2017-0-0201-Jr-La-01 of the first court of labor Huaraz Judicial District of Ancash -Peru-2017? The objective was to determine the quality of sentence. It is of the type, quantitative, qualitative, descriptive exploratory level and non-experimental, retrospective and transversal design. The unit of analysis was a judicial file selected by convenience sampling, to collect the data the techniques of observation and content analysis were used and as an instrument an observation guide.

The results revealed that the process was characterized because the sentences were of rank: high and very high in the first and second instance. **Keywords:** Arbitrary dismissal, labor benefits, reparation, sentence.

Índice

EQUIPO DE TRABAJO	ii
JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR.....	iii
AGRADECIMIENTOS	iv
DEDICATORIA	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. REVISION DE LA LITERATURA.....	5
2.1. Antecedentes.....	5
2.2. Bases teóricas	16
2.2.1. El despido	16
2.2.1.1. Concepto	16
2.2.1.2. Clases de despido	17
2.2.2. El contrato del trabajo.....	21
2.2.2.1. Concepto	21
2.2.2.2. Elementos de contrato de trabajo.....	21
2.2.2.3. Clase de contrato	23
2.2.3. Principios del derecho del trabajador con respecto al despido arbitrario	25
2.2.3.1. Concepto	25
2.2.3.2. El principio protector.....	25
2.2.3.3. Principio de igualdad	26
2.2.3.4. Principio de irrenunciabilidad	27
2.2.3.5. Principio de primacía de la realidad	27
2.2.3.6. Principio de continuidad	27
2.2.3.7. Principio de razonabilidad.....	28
2.2.3.8. Principio de buena fe	28
2.2.3.9. Principio de no discriminación	28
2.2.4. Principios del derecho laboral.....	28
2.2.4.1. Principios de oralidad	28
2.2.4.2. Principios de intermediación.....	29
2.2.4.3. Principios de concentración	30
2.2.4.4. Principios de celeridad procesal	30
2.2.4.5. Principios de economía procesal	31

2.2.4.6.	Principios de veracidad.....	31
2.2.5.	Fuentes del derecho del trabajo	31
2.2.5.1.	La constitución	31
2.2.5.2.	La ley	32
2.2.5.3.	La costumbre	32
2.2.6.	La sentencia	33
2.2.6.1.	Concepto.....	33
2.2.6.2.	Estructura de la sentencia.....	33
2.2.6.2.1.	Parte expositiva: para Ferreira y Rodríguez (2009)	33
2.2.6.2.2.	Considerativa	34
2.2.6.2.3.	Resolutiva.....	35
2.2.7.	Principios aplicables a la sentencia	35
2.2.7.1.	Principios aplicables a la sentencia.....	35
2.2.7.2.	La congruencia de la sentencia	36
2.2.8.	Medios impugnatorios	36
2.2.8.1.	Concepto.....	36
2.2.8.2.	Fundamentos de los medios impugnatorios	36
2.2.8.3.	Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral	37
2.3.	Marco conceptual.....	39
III.	HIPÓTESIS	41
IV.	METODOLOGÍA	41
4.1.	Tipo de investigación	41
4.2.	Nivel de investigación	41
4.3.	Diseño de la investigación	42
4.4.	El universo y muestra	42
4.5.	Definición y Operacionalización de variables	42
4.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	43
4.7.	Plan de análisis.....	43
4.8.	Matriz de consistencia	44
4.9.	Principios éticos	45
V.	RESULTADOS.....	45
5.1.	Resultados - preliminares	45
5.2.	Resultados preliminares	88
VI.	CONCLUSIONES	91
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	92
	ANEXOS	96
	Anexo 1: Cuadro de Operacionalización de la Variable Calidad de Sentencia – Primera instancia. Expediente: 00155-2017-0-0201-JR	96

Anexo 2: Cuadro de Operacionalización de la Variable Calidad de Sentencia – Segunda Instancia.....	106
Sentencia de primera y segunda Instancia	

I. INTRODUCCIÓN

En la universidad católica los ángeles de Chimbote se desarrollan investigaciones en línea cuyo objetivo es la calidad de sentencia de primera y segunda instancia. Es importante saber si los magistrados y las instituciones aplican bien las leyes en beneficio de la población con la intención de hacer un análisis comparativo se toma en cuenta los siguientes países.

El tratadista Eugenio Pérez Botija señala que en España el despido es justo o procedente, éste se apoya en alguna causa establecida por ley, caso contrario, se tratará de un despido injusto o improcedente. La consecuencia práctica de interés, se da en que el trabajador no tendrá derecho a indemnización en los casos de despido justo, pero si el despido se declara "no procedente" por parte de la Magistratura el trabajador tendrá la opción de reclamar la indemnización cuyo importe máximo es el sueldo o jornal de un año, o, a ser readmitido en la empresa siempre y cuando cuente con más de cincuenta trabajadores; más en caso de no ser reincorporado puede remplazarse esta situación con una indemnización complementaria de hasta cuatro años.

Como da a conocer Alberto Trueba Urbina el empleador que despide a un trabajador sin justificación está obligado, a cumplir el contrato reincorporándolo al puesto de trabajo o a indemnizarlo con un importe de tres meses de salario, hay casos en los cuales el empleador queda eximido de reinstalar al trabajador con el pago de una indemnización variable, existen casos de excepción que se refieren entre otras a las circunstancias de ser un trabajador de confianza, si el trabajador tiene menos de un año de servicios o que sea un trabajador eventual etc. sin embargo, la Suprema Corte del País, ha resuelto que la reinstalación de los trabajadores en el puesto de trabajo es

una obligación de hacer y su ejecución forzosa es impo sible, por lo que un empleador puede negarse a cumplir la obligación pagando al trabajador daños y perjuicios.

En Argentina el autor Martorell (1990) nos dice que la importancia de buscar una legislación laboral es velar por los intereses de la empresa y los trabajadores y que haya una correlación entre la economía y el derecho, pues este último regula las relaciones entre empleador y empleado. Actualmente la legislación Argentina como la Española prevé como causa legítima de terminación de contrato la falta o disminución de trabajo la aplicación de esta figura implica el pago de una indemnización al trabajador por parte del empleador, cuenta con ciertas reglas de prelación como la de despedir al trabajador de menor antigüedad o que tenga menos carga laboral.

En Perú Blancas Bustamante nos dice que la constitución de 1993 alentó las tendencias desreguladoras del derecho del trabajo sobre todo las que incidían en la necesidad de reemplazar el régimen de estabilidad laboral por otro modelo de protección contra el despido a partir de la desaparición de este derecho en el texto constitucional. Esta orientación se plasmó finalmente en la ley N°26513 que reformó el marco regulador establecido por la Ley de Fomento del Empleo la cual suprimió el régimen dual de estabilidad laboral instaurado por esta norma extendiendo la normatividad de dicha ley a todos los trabajadores con contrato de trabajo vigente.

La estabilidad en el trabajo tiene como característica fundamental la de permitir el despido solo cuando existe una causa justa.

El TC entiende por despido incausado a aquél que ocurre sin que exista imputación de causa justa de despido, sea el despido verbal o escrito.

La sentencia N° 0155-2017-0-0201-JR-LA-01 tiene como objeto un despido arbitrario incausado que se dio en la Municipalidad Distrital de Independencia, donde el trabajador laboró teniendo contrato durante los periodos 01 de mayo del 2014 al 31 de diciembre del 2014 sin disolución de continuidad y luego de una interrupción se reinició el contrato desde el 10 de febrero del 2016 hasta el 30 de diciembre del 2016 de manera continua permanente e ininterrumpida y del 01 de enero del 2017 hasta el 13 de enero del mismo mes siendo despedido el 14 de enero del 2017 cuando al llegar a su lugar de trabajo se le restringe el acceso de entrada, el personal a cargo de la asistencia de trabajadores le hace de conocimiento que estaba despedido, no habiendo tenido de por medio ninguna llamada de atención ni aviso alguno respecto a su despido, motivo por el cual el trabajador se apersona a la comisaria para dejar constancia del hecho, es importante mencionar que en esta sentencia se le da la razón al trabajador en primera instancia y luego la municipalidad distrital de independencia apelo la sentencia y la juez luego de evaluar el pedido vuelve a rectificar la sentencia dándole la razón en segunda instancia y ordenando a la Municipalidad Distrital de Independencia la reposición laboral del accionante a su centro laboral, se ordena el registro del accionante en la s planillas de pago de trabajadores y la entrega de boletas de pago.

Caracterización del problema

El proceso ordinario laboral es un mecanismo de protección de naturaleza procesal orientada a solucionar los conflictos jurídicos y en especial los asuntos contenciosos que la ley señala como competencia de los juzgados especializados de trabajo o de los jueces mixtos en los lugares en los que no hubiera, los órganos jurisdiccionales antes mencionados son los encargados de llevar a cabo el proceso.

El despido incausado se dan cuando se despide a un trabajador por voluntad unilateral del empleador, sin mediar causa relacionada con la conducta o capacidad del trabajador. El Tribunal Constitucional (TC) en los años 2002, 2003 y 2005 cambió las reglas de al crear una nueva tipología de despidos (incausado, nulo y fraudulento) señalando que ante los mismo el trabajador puede escoger entre ser repuesto o percibir la indemnización legal. Añadió que no pueden pedir la reposición aquellos trabajadores que ocupan un cargo de confianza en la empresa desde el inicio de sus labores, salvo que hubieran ingresado en un cargo común y luego haber sido promovidos a uno de confianza, en cuyo caso pueden reclamar reposición en el cargo previo.

El objetivo general fue:

Verificar si las sentencias de procesos concluidos en los Distritos Judiciales del Perú, cumplen con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes. Los objetivos específicos fueron:

1. Identificar los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales de las sentencias judiciales de procesos concluidos.
2. Determinar los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales de las sentencias judiciales seleccionadas de procesos concluidos.
3. Evaluar el cumplimiento de las sentencias judiciales de procesos concluidos en los Distritos Judiciales del Perú con los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales pertinentes

Justificación de la investigación

La presente investigación se justifica porque a través de ella se analiz a la calidad de la sentencia del expediente N°0155 -2017-0-0201-JR-LA-01, con el fin de encontrar

aquellos factores que determinan la calidad de las sentencias relacionadas con el despido arbitrario incausado a los trabajadores. El marco conceptual y las conclusiones que genera esta investigación contribuirá con nuevos conocimientos y mejoras en los juicios relacionados con despidos arbitrarios a los trabajadores, conocimiento que estará a disposición de los estudiantes y profesionales del derecho. Socialmente tendrá un impacto positivo porque el conocimiento que se genera en esta investigación ayudará a la administración de justicia de una manera más rápida y justa en beneficio de la sociedad.

II. REVISION DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

LÓPEZ (2017) en su tesis “plazo de prescripción de la pretensión de reposición frente al despido incausado” (Tesis Pregrado) Universidad Andina del Cusco facultad de derecho y ciencia política Cusco - Perú, en su investigación tuvo por finalidad determinar el contenido constitucional que protege el derecho al trabajo; cuyo contenido goza de garantía constitucional, a través de un proceso de amparo es un derechos fundamental de la persona, como es reconocido en el titulo primero, primer capítulo, artículo 2 inciso 15 de nuestra constitución, goza y se considera como un plazo prescriptorio. Su muestra fue un entrevistado fue seleccionado por ejercer la abogacía libre, especialista en materia laboral y por estar ejerciendo la dirección de recursos humanos de la municipalidad provincial Cusco.

Rivera (2017) en su tesis: la vulneración de los derechos laborales por parte tribunal constitucional en aplicación del precedente vinculante del expediente N° 5057-2013-AA/TC-CASO Huatuco. (Tesis pregrado). Universidad Ricardo Palma, Facultad de Derecho, Lima -Perú, en su investigación desarrolla los

principios que son fuentes del derecho laboral y procesal laboral, los cuerpos normativos nacionales e internacionales que reconocen derechos laborales; De igual forma se desarrolla la garantía constitucional de la acción de amparo que tienen los trabajadores ante la vulneración del derecho al trabajo. El órgano supremo encargado de garantizar la supremacía e interpretación de la Constitución es el Tribunal Constitucional. Llego a las siguientes conclusiones: Derecho al trabajo es considerado un derecho humano, el cual se encuentra debidamente amparado en instrumentos de carácter nacional y supranacional.

El Tribunal Constitucional, reconocía el derecho a la reposición al puesto de trabajo al comprobarse la desnaturalización del contrato de trabajo en diferentes Sentencias. Ahora, debido al Precedente Vinculante recaído en el Expediente 5057-2013- AA/TC “Caso Huatuco”, que fija un nuevo tratamiento, donde el trabajador no solo deberá demostrar la desnaturalización del contrato, sino, el haber ingresado a la Carrera Administrativa mediante concurso público y abierto de méritos. Sí, solo se demuestra la desnaturalización del contrato de trabajo, el trabajador no podrá exigir el derecho de reposición, y tendrá la opción, que mediante proceso abreviado solicite la indemnización por despido Arbitrario. El Precedente Vinculante tiene efecto retroactivo, es decir, deberá ser aplicado en procesos ya iniciados. Además, determina, que las demandas que no demuestren este nuevo requisito serán declaradas Improcedentes.

SOLANO, Damha. (2017) B02047. “El impacto de la prohibición de despido por discriminación incluida en la Reforma Procesal Laboral (expediente 19.891) en la libertad de despido en el sector privado contemplada en la legislación actual, a partir de un análisis normativo, doctrinal y jurisprudencial (Tesis para optar por el

grado de Licenciatura en Derecho) Universidad de Costa Rica Facultad de Derecho. Ciudad Universitaria “Rodrigo Facio Brenes” La justificación de este trabajo parte de la idea de que en Costa Rica, así como en la mayoría de las legislaciones laborales, por encontrarse el trabajador en una posición de desventaja frente a la parte empleadora por una evidente posición de poder, impera el principio protector, el cual pretende dar balance a las relaciones laborales a través de figuras como irrenunciabilidad de los derechos, limitaciones a la libertad de despido, limitaciones al ius variandi, establecimiento de salarios mínimos, fueros especiales de protección como lo son los casos de mujeres embarazadas, líderes sindicales, incapacidades, entre otros llevo a las conclusiones de que una de las formas más comunes del cese de las relaciones laborales en nuestro país es el despido. Dicha figura consiste en la decisión unilateral del patrono de dar por terminada la relación de trabajo con un determinado trabajador.

Al respecto, nuestra legislación contempla dos tipos de despidos, a saber, el despido justificado (sin responsabilidad patronal) y el despido injustificado (con responsabilidad patronal). Sobre el primero, nuestro Código de Trabajo actual establece que la parte patronal podrá dar por terminado el contrato laboral por las causales que en dicho artículo se enumeran.

Ahora bien, en nuestro sistema laboral existen dos tipos de estabilidad, que atienden a la continuidad y seguridad laboral de los trabajadores en sus puestos de trabajo en virtud de ciertas condiciones que los hacen merecedores de la estabilidad que les corresponde. En ese sentido, tenemos la estabilidad absoluta (propia) y la estabilidad relativa (impropia).

Por otro lado, la estabilidad relativa o impropia es aquella que implica el pago de

las prestaciones laborales que le corresponden al trabajador, establecidas en el Código de Trabajo, cuando es despedido de forma abrupta y sin que medie causal de justificación. Esta disposición es de orden constitucional, pues nuestra Constitución Política hace referencia al pago de las indemnizaciones laborales en el caso de los despidos sin justa causa. Esto es lo que conocemos como libre despido que, como ya se indicó, encuentra respaldo en la normativa laboral actual, el cual permite ejecutar un despido en contra de un trabajador por la libre voluntad unilateral del empleador. La estabilidad laboral relativa o impropia también contempla la posibilidad de indemnizar al trabajador si en contención posterior a un despido que se alegó justificado, no se logra comprobar la causal indicada. Internacionalmente, el tema de la discriminación en el trabajo ha sido regulado principalmente por la Organización Internacional de Trabajo, estableciendo una prohibición expresa de los tratos discriminatorios en los centros de trabajo, dando así un esquema o modelo general para que los países miembros, a lo interno de sus legislaciones, regulen los tratos discriminatorios. Específicamente, este ente internacional prohíbe la discriminación, sin embargo, establece la excepción de que no siempre que se está frente a un trato diferenciado, en razón de condiciones particulares que puedan ser necesarias e incluso esenciales para el desempeño de funciones en determinados puestos. La tutela de este procedimiento va dirigida a los fueros especiales de protección que contempla la norma, a la garantía de debidos procesos y a las acciones discriminatorias que se susciten en los lugares de trabajo. Así, en el momento en que una solicitud de tutela sea presentada ante la Jurisdicción de Trabajo, el Juez competente únicamente deberá entrar a conocer si se transgredió un fuero especial de protección, si se incumplió un debido proceso

o si se está en presencia de un acto discriminatorio. Es decir, no podrá pronunciarse sobre el fondo del asunto, pues la vía correspondiente en donde deberá conocerse es en un proceso ordinario laboral. Es cierto que dentro de la esfera laboral existen desigualdades que, como hemos visto, no implican la presencia de tratos discriminatorios. Sin embargo, el esquema internacional y nacional, reconocen la importancia de crear reglamentación atinente a propiciar espacios de trabajo donde se proteja a las personas trabajadoras frente al poder discrecional de la parte empleadora. Esto, de la mano con la esencial tutela de las garantías fundamentales y constitucionales del sector trabajador.

Garavito (2016) Indemnización por Despido Arbitrario de acuerdo a los años laborados desde la perspectiva de los Operadores Jurídicos de la Corte Superior de justicia de Lima Este – 2016. (Tesis Pregrado) Universidad Cesar Vallejo Trujillo-Perú, tiene como finalidad demostrar como se viene aplicando el quantum indemnizatorio por despido arbitrario a través la teoría en base a sus conceptos, las leyes, los hechos ocurridos en la realidad y las encuestas realizadas con su porcentaje, que me permitirán determinar cómo se aplica la indemnización por despido arbitrario de acuerdo a los años laborados en la Corte Superior de Justicia de Lima Este – 2016. Llego a las siguientes conclusiones: Cumplida la Investigación sobre La Indemnización por Despido Arbitrario de acuerdo a los años laborados desde la Perspectiva de los Operadores Jurídicos, se llega a las siguientes conclusiones:

La indemnización es una figura jurídica que se da como una forma de resarcimiento por el daño que se le causa al trabajador ante un despido arbitrario, este es considerado una sanción adecuada para el empleador, pero no se considera

el total de los años laborados, solamente se aplica lo que determina el artículo 38° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, estableciendo que todos los trabajadores que sean despedidos arbitrariamente tendrán derecho a un sueldo y medio por año de servicio con un tope de doce remuneraciones, correspondiente a ocho años; pero que sucede con un trabajador que tiene veinte años, no va a poder tener la totalidad de remuneraciones ya que existe este tope máximo. Entonces se concluye que se viene aplicando de manera desproporcionalidad la indemnización para los trabajadores que tienen más de 8 años de servicios, y que lamentablemente, el juez no podría otorgar más allá de lo que determina la ley.

LÓPEZ (2016) Calidad de Sentencias de Primera y Segunda Instancia sobre Proceso Constitucional de Amparo por Vulneración del Derecho al Trabajo, en el Expediente N°1835-2010-0-2001-JR-CI-02, del distrito judicial de Piura (Tesis pregrado) Universidad los Ángeles de Chimbote PIURA -Perú, entre sus objetivos está la justicia en el Perú, se ha trazado metas en determinados componentes; tales como:

En el mejoramiento de servicios de justicia; busca mejorar los servicios de justicia que brinda el Poder Judicial, orientada a fortalecer la capacidad institucional y lograr mejoras específicas en el suministro de servicio de justicia en las Cortes Superiores y Especialidades Seleccionadas. En asuntos de recursos humanos, concluyó que la calidad de las sentencias de primera instancia y segunda instancia sobre Amparo por vulneración del Derecho Fundamental al Trabajo, en el expediente N°1835 -2010-0-2001-JR-CI-02, del Distrito Judicial del Piura, de la ciudad de Piura fueron de rango 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 alta, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 7).

Se determinó que la calidad de su parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes, fue de rango muy alta (Cuadro 1). Para comenzar, la calidad de la introducción fue de rango alta; porque en su contenido se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; los aspectos del proceso; y la claridad; mientras que 1: la individualización de las partes, no se encontró. Asimismo, la calidad de la postura de las partes fue de rango muy alta; porque se encontraron 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; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos de la parte demandante y de la parte demandada y la claridad.

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 alta (Cuadro 2). En primer lugar, la calidad de motivación de los hechos fue de rango alta; porque en su contenido se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas; 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, mientras que 1: las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; no se encontró 96 En segundo

lugar, la motivación del derecho fue de rango alta; porque en su contenido se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones de las partes, del caso concreto; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; y la claridad, mientras que 1: las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, no se encontró. 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 (Cuadro). Para comenzar, la calidad de la aplicación del principio de congruencia fue de rango alta, porque en su contenido se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; el pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas; el pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia; y la claridad; por Juzgado Especializado en lo Civil de Piura, donde se resolvió: Por los fundamentos precedentes, de conformidad con los dispositivos legales citados, CONFIRMAMOS la sentencia contenida en la Resolución número cuatro, de fecha trece de octubre del dos mil diez, que corre de fojas ciento treinta y ocho a ciento cuarenta y uno, que declara improcedente en todos sus extremos la demanda; y se devuelva al Juzgado de origen, sobre procesos de amparo expediente N° 1835-2010- 0-2001-JR-CI-02.

RIVERA (2014) trabajadores repuestos a través del proceso de amparo y su pago en la misma vía procedimental (Tesis pregrado) Universidad Antenor Orrego

Trujillo -Perú Llego a las siguientes conclusiones: Las remuneraciones devengadas derivadas de un proceso de amparo por despido lesivo de derechos constitucionales tienen naturaleza restitutoria, por lo tanto, corresponde su pago en la misma vía procedimental. La naturaleza jurídica de la remuneración en nuestro país es definida como el pago que le corresponde al trabajador por la puesta a disposición de su actividad, siendo necesario que el empleador asuma el riesgo del trabajo. El proceso constitucional de amparo es la vía correcta para reclamar las remuneraciones devengadas derivadas de una reposición en el mismo proceso, por cuanto su finalidad es restituir las cosas al estado anterior de la violación, es decir, restituir todos los derechos del trabajador antes del despido, ello incluye las remuneraciones devengadas.

El artículo 40° del Texto Único Ordenado del Decreto legislativo N° 728, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003 -97-TR sobre el pago de las remuneraciones devengadas de un despido nulo, tiene la misma naturaleza jurídica que la declaratoria de nulidad del despido en la vía constitucional, por cuanto genera efectos jurídicos extintivos del acto de despido y corresponde la restitución del derecho retrotrayendo sus efectos hasta el momento de su celebración por nulidad absoluta. La naturaleza jurídica de la reposición reside en el carácter constitucional de la protección de los derechos constitucionales del trabajador en el ejercicio de la relación laboral. Conforme al artículo 55° inciso 2 del Código Procesal Constitucional es posible que el juez del proceso de amparo declare la nulidad del despido lesivo de derechos constitucional, retrotrayendo sus efectos hasta la celebración del acto jurídico. El despido lesivo de derechos constitucionales es contrario a las normas de orden público por contravenir la norma imperativa

contenida en el artículo 23° de la Constitución Política del Perú, presupuesto necesario para que se declare la nulidad absoluta del despido, conforme al artículo 219° inciso 8 del Código Civil. sabiendo que la indemnización por despido arbitrario y la reposición son dos formas de reparación ante un despido abusivo, pero excluyentes naturaleza restitutoria de las remuneraciones devengadas de los de o tra, no es compatible con el derecho que el juez constitucional otorgue al trabajador, despido inconstitucionalmente, la reposición y pretenda que el trabajador en otra vía busque satisfacer su derecho a las remuneraciones devengadas a través de una indemnización por daños y perjuicios, cuando en nuestra legislación se permite el pago de las remuneraciones devengadas en el mismo proceso de amparo como derecho restitutorio.

Milton (2013) El Despido Intempestivo constituye una flagrante violación de los Derechos Constitucionales de la clase obrera en la ciudad de Quito (2011). (Tesis previa a la obtención del Título de abogado) Universidad Central del Ecuador.

1. Que, el Código de Trabajo, en su Capítulo X, trata del Desahucio y del Despido intempestivo; define lo que es el desahucio, pero no define lo que es el Despido intempestivo, existiendo un vacío legal, que debe ser corregido a través de una reforma legal. Por lo que el despido intempestivo a un trabajador atenta contra su estabilidad laboral totalmente garantizado por la Constitución de la República del Ecuador, lo cual es parte del derecho primario del buen vivir, sin contar el trauma psicosocial creado en su entorno familiar. Y las indemnizaciones previstas en el Código del Trabajo no solucionan la situación económica y social de un trabajador despedido intempestivamente por cuanto no se ajustan a la realidad económica y social, por lo que las indemnizaciones por despido intempestivo deben ser

mejoradas en nuestra ley laboral, sin perjuicio de garantizar la estabilidad laboral. Las disposiciones legales contenidas en nuestro Código del Trabajo sobre la garantía de la estabilidad del trabajador, son líricas, como por ejemplo en el caso de la enfermedad no profesional, o en el caso del estado de gravidez de la mujer trabajadora, no garantizan su derecho a ser reintegrados a su trabajo.

El Poder Judicial, junto con el Legislativo y el Ejecutivo, es uno de los tres poderes clásicos del Estado liberal moderno. Desde el inicio de la era republicana, ha existido en el Perú un Poder Judicial concebido como independiente de los otros poderes del Estado, al que se encomienda la potestad jurisdiccional. Así lo consagró la primera Constitución peruana, la de 1823 (artículos 95 y siguientes), y ha sido reiterado por las posteriores cartas fundamentales del país.

Como señala O'Donnell (1997): “Independientemente de sus consecuencias beneficiosas, la importancia de un sistema de administración de justicia puede fundamentarse, en el plano individual, en la igualdad formal, pero no por ello insignificante, entre personas a las que se les atribuye autonomía y capacidad para ser responsables por sus actos y, en un plano más general, porque este sistema forma parte del concepto básico de la democracia”

La administración de justicia requiere de un cambio para solucionar los problemas que tiene y así responder a las necesidades de los usuarios de manera efectiva y rápida, y recuperar el prestigio de los jueces y de la Institución (Carlos, 2010).

Mazariegos Herrera (2008), investigó: Vicios en la Sentencia y Motivos Absolutorios de Anulación Formal Como Procedencia del Recurso de Apelación Especial en el Proceso Penal Guatemalteco, cuyas conclusiones fueron: “El contenido de las resoluciones definitivas... debe cumplirse con las reglas de la

lógica o logicidad de la motivación de la sentencia, la misma debe ser congruente para evitar resolver arbitrariamente, lo que da lugar a las impugnaciones. Son motivos de procedencia del Recurso de Apelación Especial: El error indicando, motivo de fondo o inobservancia de la ley que significa omitir aplicar la norma adecuada al caso concreto por parte del Juez y la interpretación indebida o errónea de la ley que significa que el Juez al resolver el caso concreto utilizó una norma incorrecta ó le asignó un sentido distinto lo que es igual a violación de ley sustantiva cuyo resultado es la anulación de la sentencia el error in procedente, motivos de forma o defecto de procedimiento; y finalmente; el error in cogitando que significa defectos incurridos en la motivación de la sentencia; esto se da cuando se busca el control de logicidad sobre la sentencia absurda o arbitraria, prescindir de prueba decisiva, invocar prueba inexistente, contradecir otras constancias procesales o invocar pruebas contradictorias entre otras”.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. El despido

2.2.1.1. Concepto

Arce (1999) Constituye un importante medio por el cual se extinguen las relaciones laborales sostenidas entre el empleador y un trabajador. El despido puede ser causado o incausado el primero se da cuando se produce por causa justa legalmente establecida y el segundo cuando no tenga causa alguna. (p30).

Melgar (2001) nos dice que el despido tiene características de ser un acto unilateral, un acto constitutivo, un acto recepticio, un acto extintivo, de estas características la que más resalta con relación al despido es la de

carácter unilateral con la que el empleador puede definir que una relación de trabajo llegue a su fin. Siendo una decisión unilateral del empleador este debe cumplir con diversos requisitos como la legitimidad y la legalidad caso contrario sería un despido arbitrario el cual no es tolerado en un estado de derecho como el nuestro (463 -464).

2.2.1.2. Clases de despido

A partir de la sentencia emitida por el Tribunal constitucional, recaída en el Expediente N° 976-2001-AA/TC, caso Eusebio Llanos Huasco, y concordando dicho fallo con la LPCL, se puede establecer la tipología de despido siguiente.

a. Despido incausado

Es aquel que se produce cuando se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique.

b. Despido fraudulento

Es aquel en el cual se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de un causal y las tasas procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, o se produce la extinción de relación laboral con vicios de voluntad o mediante la fabricación de pruebas. (Exp. N° 0976-2001, caso

Llanos Huasco) fj. 15 literal b).

c. Despido Nulo

Es aquel que tiene como motivo cualquiera de las clases de discriminación prohibidas por la Constitución o la ley, o que vulnere los derechos fundamentales del trabajador. Se encuentra regulado por el artículo 29° del Decreto Legislativo N°728 y se presenta cuando:

- Por condición de afiliado a un sindicato o por participación en actividades sindicales.
- Por su mera condición de representante o candidato de los trabajadores (o por actuado en esa condición).
- Por razones de discriminación derivadas de su sexo, raza, religión, opción política, etc.
- Estado de embarazo (siempre que se produzca en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de (90) días posteriores al parto.
- Se despide al trabajador por razón de ser portador de Sida (Cfr. Ley N° 26626).

d. Despido injustificado

Se produce cuando el empleador manifiesta su voluntad extintiva de la relación laboral sin expresión de causa, con el incumplimiento de las formalidades procedimentales sin probanza de la causa-en caso de haber sido invocada en el marco de un proceso . (Exp. N° 0976-2001, caso Llanos Huasco) fj. 15 literal a.).

e. Despido por causas relacionadas con la capacidad del trabajador.

El art. 23° del TUO LPCL tiene como base de despido las que están relacionadas con la capacidad del trabajador:

- Las deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales sobrevenidas, que impiden el desempeño de sus tareas y que el trabajador pueda ser trasferido y que no implique riesgos para su seguridad y salud o la de terceros, (Art. 23°, inciso a, modificado por la Ley N° 29973).
- El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares (Art. 23°, inciso b).
- La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por Ley (Art. 23° inciso c).

f. Despido Arbitrario

Neves (2008) se encuentra asociado al pago de un monto dinerario su configuración se puede comprobar a través no solo del despido sin causa justa sino de otros elementos paralelos como el despido arbitrario y estos pueden derivar en la vulneración del derecho hacia el despido arbitrario, ya que en última instancia es el trabajador el que decide si renuncia a sus derechos y cobra una indemnización tarifada.

El despido arbitrario se cubre con la indemnización tarifada cuyas

características son: es un derecho nuevo, es un derecho autónomo, es un derecho clasista, es un derecho público. (p 15-24).

Indemnización por despido arbitrario

Por el despido arbitrario incausado o por no probarse en juicio, el trabajador contratado a plazo indeterminado tiene derecho a recibir una indemnización equivalente a una remuneración media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce remuneraciones, las fracciones de años se abonan por dozavos y treintavos según corresponda, su abono procede siempre y cuando haya superado el periodo de prueba (artículo 38 del D-S003-97-TR).

La indemnización por despido arbitrario tiene naturaleza reparadora y viene hacer la única reparación por los daños sufridos. Plazo por el cual el empleador debe abonar el despido arbitrario

El empleador deberá pagar la indemnización por despido arbitrario dentro de las cuarenta y ocho horas de extinguido el vínculo laboral. De no ser así devengara en intereses con la tasa legal laboral del Banco Central de Reserva (artículo 56° del Decreto Supremo 001 -96-TR).

Plazo para impugnar el despido arbitrario

El plazo para interponer judicialmente el pago de indemnización por despido arbitrario, así como la nulidad de despido y terminación de contrato por hostilidad es de treinta (30) días naturales de producido el hecho.

La caducidad de la acción no perjudica el derecho del trabajador de demandar dentro del periodo prescriptorio, el pago de otras sumas

liquidadas que le adeude el empleador. Estos plazos no se encuentran sujetos a interrupción o pacto que los enerve, una vez transcurridos, impiden el ejercicio del derecho.

2.2.2. El contrato del trabajo

2.2.2.1. Concepto

Rendón (1985) para el contrato de trabajo tiene dos acepciones es un acuerdo por el cual el empleador se compromete a prestar servicios en relación de dependencia para el empleador y este por su parte se compromete a pagar una remuneración en este sentido el contrato de trabajo es un acto jurídico sobre el cual recae gran parte del sistema económico de un país.

En segundo lugar, el contrato de trabajo es un conjunto de relaciones de carácter obligacional que se cumplen en el transcurso del tiempo, es decir un trabajador tiene contrato de trabajo con su empleador porque está ligado con él durante un tiempo determinado o indeterminado y le entregara sus fuerzas de trabajo. (69-70).

2.2.2.2. Elementos de contrato de trabajo

La doctrina es muy variada respecto a este punto, se considera que los elementos serán de tres tipos:

a) Genéricos

Son los que corresponden a todo contrato. El Art. 140ª del código Civil considera para la validez del acto jurídico los siguientes requisitos: Agente capaz, objeto físico y jurídicamente posible, fin lícito y observancia de la forma prescrita bajo sanción de nulidad.

b) Esenciales

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

1. Prestación personal de servicios.

Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa solo por el trabajador como persona natural, No invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores. (Concordancia D.S. N°003-97-Art.4).

2. Subordinación.

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

3. Remuneración.

Es la retribución que recibe el trabajador de parte del empleador a cambio de su trabajo. Es el principal derecho del trabajador surgido de la relación laboral. Tiene carácter contraprestativo en cuanto retribución por el trabajo brindado. Constituye remuneración para todo efecto legal de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie cualquiera sea la forma o denominación que se le dé siempre que sea de su libre disposición

c) Elementos típicos

Son ciertas características que los ordenamientos laborales buscan fomentar por cuanto su presencia favorece a los trabajadores. En sí ayudan a determinar la verdadera naturaleza de la relación cuando ésta es controvertida.

Los elementos que suelen calificar a una relación de trabajo como “típico” o “atípico” son:

- La duración de la relación: el contrato de trabajo puede ser a plazo indefinido o encontrarse sujeto modalidad.
- La duración de la jornada: que puede ser a tiempo completo o a tiempo parcial.
- El lugar de la prestación del servicio: el mismo que puede realizarse en el centro de trabajo o fuera de él.
- El número de empleo o empleadores que tiene el trabajador: los servicios que presten pueden ser exclusivos para solo un empleador o puede estar pluriempleado.

2.2.2.3. Clase de contrato

Según la legislación empresarial peruana, existen tres clases de contratos de trabajo:

- Contratos a Tiempo Indeterminado, un periodo no definido, en razón a su naturaleza permanente so a su continuidad por un periodo mínimo exigido por la Ley.
- Contrato a tiempo Parcial.

Tiempo parcial, cuando la prestación de servicios del trabajador es

menor a la habitual en el centro de trabajo. El contrato a tiempo parcial está regulado principalmente por el artículo 4 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Supremo N° 003-97-TR).

La finalidad del artículo 4 es reconocer tanto al trabajador como al empresario la posibilidad de suscribir contratos con jornadas reducidas. La razón de la existencia de este artículo es que el contrato a tiempo parcial revista forma escrita. En cuanto a la definición del contrato a tiempo parcial o denominado part time, para la mayoría de la doctrina nacional, es aquel en el cual se labora en una jornada inferior de las 4 horas diarias o 20 horas semanales. Al respecto, el artículo 11 del Reglamento de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por DS 001 -96-TR, señala que “los trabajadores contratados a tiempo parcial tienen derecho a los beneficios laborales, siempre que para su percepción no se exija el cumplimiento del requisito mínimo de cuatro (4) horas diarias de labor”. Mientras el artículo 12 del mismo Reglamento señala que “se considera cumplido el requisito de cuatro (4) horas en los casos en que la jornada semanal del trabajador dividido entre seis (6) o cinco (5) días, según corresponda, resulte en promedio no menor de cuatro (4) horas diarias”.

- Contratos sujetos a Modalidad.

En toda relación laboral se presume la existencia de una relación de carácter permanente si se tiene en cuenta que el Contrato de Trabajo

se rige por el Principio de continuidad, el cual considera al mismo como uno de duración indefinida, haciéndole resistente a las circunstancias que en ese proceso pueden alterar esta carácter, de tal manera que el trabajador pueda trabajar mientras quiera, mientras pueda y mientras exista la fuente de trabajo, salvo las excepciones que puedan limitar legítimamente la duración del empleo o su terminación por causas específicas. La duración máxima de los diferentes contratos de trabajo sujetos a modalidad se encuentra establecida por cada tipo de contrato, siendo distinto el plazo para cada modalidad, sin embargo de contratar al mismo trabajador bajo distinta modalidades el plazo máximo en conjunto de dicho contratos no deberá superar los 5 años.

2.2.3.Principios del derecho del trabajador con respecto al despido arbitrario.

2.2.3.1. Concepto

Vásquez (1993) Los Principios del Derecho Laboral en la nueva ley establecen los juicios de valor de dicha estructura normativa, incluyendo también los valores básicos y conforman las condiciones ético-jurídicas de la comunidad laboral, son las directrices que inspiran directa o indirectamente soluciones a problemas de vacíos o imperfecciones de las normas laborales. Además, promueven y encausan nuevas normas y orientan e interpretan las existentes y resuelven los casos no previstos.

2.2.3.2. El principio protector

Este principio nos dice que dentro de toda relación laboral el trabajador es

la parte más frágil de la misma, por eso es necesario que la ley acuda en su amparo, para evitar abusos en su contra. Este principio deja de lado el criterio de igualdad entre las partes, considera al trabajador como la parte en desventaja frente al empleador, por lo que la ley siempre busca ayudar al trabajador.

La Doctrina acepta que del principio protector se derivan tres reglas.

- a) Regla in dubio pro-operario: Esta regla nos dice que el juez ante varios sentidos de una norma debe elegir aquella que resulte más favorable al trabajador ya sea extendiendo un beneficio o restringiendo un perjuicio.

El artículo 26° inciso 3 de nuestra Constitución considera que los principios a respetar en toda relación laboral debe ser la interpretación a favor del trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

- b) Regla de la norma más favorable: Esta norma no se refiere a la interpretación de la norma si no a su aplicación.
- c) Regla de la condición más beneficiosa: establece que la aplicación de nuevas normas debe darse sin tener que disminuir los derechos del trabajador preexistentes pues todo cambio debe ser en beneficio de la parte laboral y no en su perjuicio. Arévalo (2008 p87, 88,89).”.

2.2.3.3. Principio de igualdad

Pla (1998) En el Perú este principio ha sido regulado por nuestra constitución en el artículo 2 inciso 2 que reconoce el derecho de toda persona a la igualdad ante la Ley, también está en el artículo 26 inciso 1

dispone que en la relación laboral se respetara el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación alguna.

2.2.3.4. Principio de irrenunciabilidad

Ferro (2004) El principio de irrenunciabilidad niega la validez jurídica a todo acto del trabajador que implica una renuncia de sus derechos laborales, constituyendo una limitación a la autonomía de la voluntad. Este principio busca evitar que el trabajador urgido por la necesidad de conseguir o continuar con un empleo acepte la imposición por parte del empleador de determinadas condiciones lesivas a sus derechos laborales haciendo ilusoria la protección que la legislación laboral le concede. (p.113-114).

2.2.3.5. Principio de primacía de la realidad

Anacleto (2015) En este principio, prima siempre la verdad de los hechos sobre la apariencia o por encima de los acuerdos formales, lo que interesa es lo que sucede en la práctica más de lo que las partes hallan convenido o establecido en documentos.”

Este principio constituye una verdadera protección para el trabajador a fin de que este no pueda ser marginado de los hechos mediante la adopción de algunas figuras jurídicas que disimulan la realidad. (P82).

2.2.3.6. Principio de continuidad

Vásquez. (1986) Parte de la base de que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo que no se agota con una sola prestación si no que tiene vocación de continuidad en el tiempo, este principio busca la conservación del vínculo laboral en beneficio del trabajador hasta que

surja una causal prevista en la Ley que origine su extinción. (p.81).

2.2.3.7. Principio de razonabilidad

Pla (1998) Consiste en la afirmación esencial de que el ser humano, en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme a la razón. Este principio nos enseña que las actitudes humanas siempre tendrán un límite frente a actitudes arbitrarias durante el desarrollo de la relación laboral. (P.364).

2.2.3.8. Principio de buena fe

Gamarra (2004) La buena fe actúa como criterio de aprobación de los intereses enfrentados de las partes de la relación.”

Regula materias como el matrimonio, obligaciones, posesiones transmisión de créditos, mandatos depósitos, prescripciones etc. Precizando que los derechos se ejercen conforme a la buena fe, este principio está presente a lo largo de toda la relación laboral desde su inicio hasta su extinción. (p.483).

2.2.3.9. Principio de no discriminación

Pla (1998) El principio de la no discriminación lleva a excluir todas aquellas diferencias que colocan a un trabajador en una situación inferior o más desfavorable sin ninguna razón válida o legítima.

En nuestro derecho positivo se considera acto de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma. (p. 414-415).

2.2.4. Principios del derecho laboral

2.2.4.1. Principios de oralidad

El Dr. Roberto Acevedo Mena define más adelante el Principio de Oralidad

como: 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.

Desde un punto de vista sistémico, el efecto de una audiencia oral en la que cada uno de los participantes cumplan a cabalidad su rol debiera tener como justo corolario una sentencia oralizada en los 60 minutos subsiguientes y permitir que pueda ser apelada en ese acto. Podemos observar un recorrido en el que expresamente se ha legislado en la NLPT, el desarrollo oral de las formas del debate probatorio, considerando la oralidad en el fallo y también en la interposición del recurso de apelación.

2.2.4.2. Principios de inmediación

Gamarra (2005) 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. La prohibición legal de delegar la conducción de los actos procesales por parte del juez, es una expresión de este principio. Se busca darle una garantía real y efectiva al desarrollo del proceso y elevar los niveles de certeza y confianza en el usuario. Desde el punto de vista de la solución de la Litis, es evidente que uno de los beneficios que se alcanza, cuando se ha cuidado con esmero la inmediación, es que el juzgador cuente con más y mejores elementos de convicción para arribar a una sentencia justa. El ámbito de la inmediación es correspondiente al de la oralidad. Al respecto Paseo Cosmópolis citado por el Dr. Acevedo nos informa: que oralidad e inmediación conforman el binomio clave que permite al juez

conocer las interioridades del proceso en forma directa, sin dilaciones, sin intermediarios, lo cual resulta vital para la apreciación, valoración e interpretación de la prueba. (p.26).

2.2.4.3. Principios 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. Nuevamente, Acevedo Mena, citando a Ciudad Reynaud informa sobre este principio: "Se pretende reunir los actos procesales de una manera tal que en un breve lapso se cumpla con la sustanciación del procedimiento, realizando la mayor cantidad de actos procesales en una misma audiencia evitando retardos innecesarios.

2.2.4.4. Principios de celeridad procesal

Pasco (2009) 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. Indica que la actividad procesal se realiza diligentemente, debiendo el juez tomar las medidas necesarias para lograr pronta, oportuna y eficaz solución al conflicto de intereses. La celeridad procesal como responsabilidad del Juez, está establecida en el artículo 34° inciso 6 de la Ley N° 29277, Ley de la Carrera Judicial, la cual señala que, es deber de los jueces "observar los plazos legales para la expedición de resoluciones y sentencias, así como vigilar el cumplimiento de la debida celeridad procesal." Complementariamente, la misma ley en su artículo 48° inciso 14, que

constituye una falta muy grave del juez el "incumplir, injustificada o inmotivadamente, los plazos legalmente establecidos para dictar resolución". Contemplando la importancia de la celeridad la NLPT tiene, en comparación de su antecedente inmediato, la Ley N° 26636, plazos más cortos en la ejecución de los actos procesales. (p 21).

2.2.4.5. Principios de economía procesal

García (2010) 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. Equivale a lograr una actuación dentro de los fines principales de la norma; pero sin afectación al debido proceso. Lo que demanda en el juzgador un manejo especial de situaciones procesales. (p. 537).

2.2.4.6. Principios de veracidad

Anacleto (2015) Entendido también como de conducta procesal, supone la primacía de la orientación publicista del Derecho Procesal, pues la buena fe, la lealtad la veracidad y la probidad constituyen exigencia en aras de una moralización del proceso. No son sino reglas de conducta caracterizadas por el imperativo ético exigible a los sujetos procesales, debiendo estos y los demás intervinientes en el proceso (jueces abogados) ajustar su conducta a tales reglas. (p. 37).

2.2.5. Fuentes del derecho del trabajo

2.2.5.1. La constitución

Anacleto (2015) Cabe indicar que nuestra Constitución Política de 1993 en cuanto a materia socio laboral, en su artículo 22 establece que el trabajo es

un deber y un derecho, es la base del bienestar social y un medio de realización de la persona y el artículo 27 indica que es objeto de protección del Estado.

Así mismo el artículo 23°, párrafo tercero y cuarto, establece que 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.

“Los artículos 24° y 25° establecen el derecho a una remuneración y a la jornada ordinaria del trabajo de 8 horas diarias y cuarenta semanales como máximo, los principios de la relación laboral se establecen en el artículo 26° y se establece la adecuada protección el despido arbitrario en el artículo 27°)(p. 32).

2.2.5.2. La ley

CABANELLAS G (2001) Dice que varios significados jurídicos tienen el vocablo Ley toda norma o precepto de la autoridad pública que manda, prohíbe, o permite algo también la expresión positiva del derecho .la regla de conducta obligatoria dictada por el Poder Legislativo o el Poder Ejecutivo cuando lo sustituye o arroga sus atribuciones. Todo reglamento, ordenanza, estatuto decreto orden u otro mandato de una autoridad en ejercicio de sus atribuciones. (p. 182).

2.2.5.3. La costumbre

Para Antonio Martin Valverde, Fermín Rodríguez-Sañudo Gutiérrez y Joaquín García Murcia, respecto a los usos y costumbres profesiona les puede decirse que el relieve cada vez mayor del convenio colectivo en el

sistema de fuentes tiene que ver con la relegación de la norma consuetudinaria en Derecho del Trabajo. Normas que inicialmente tuvieron ese carácter se convirtieron muchas veces en normas accionadas a partir del momento que la autonomía colectiva fue reconocida como fuente en el ordenamiento Estatal.

2.2.6. La sentencia

2.2.6.1. Concepto

La sentencia es el acto procesal del Juez o Tribunal, y puede definirse como la resolución que, estima o desestima la pretensión ejercitada por el actor, según sea o no ajustada al ordenamiento jurídico, pone fin al procedimiento en una instancia o recurso, que cierra en definitiva la relación jurídica procesal. La resolución es importante porque decide sobre el fondo del asunto planteado, a menos que exista un obstáculo procesal apreciado en la misma que lo impida, en cuyo caso deberá absolver en la instancia. (Gutiérrez, 2007).

2.2.6.2. Estructura de la sentencia

2.2.6.2.1. Parte expositiva: para Ferreira y Rodríguez (2009):

Es llamada “vistos”, se consigna en ella el resultado de los autos; en ellos el juez hace un resumen de la demanda y la contestación y demás trámites. Está formada:

a) Indicación de las partes actantes: el que promueve la acción y aquel contra quien se deduce. Si las partes actúan por representantes, se hará constar esta circunstancia. Si se tratase de representante legal, se le mencionará en la misma forma que a la parte, pero si fuese representante

convencional, será suficiente hacer constar que actúa por apoderado.

b) Descripción de los hechos: el juez elabora un resumen de los hechos expuestos por el actor en la demanda y por el demandado en su contestación, con relación al objeto del litigio.

c) Pretensión del actor: se establece el objeto de la demanda porque constituye uno de los elementos de la cosa juzgada y a él debe referirse expresamente la sentencia: la pretensión del actor y la actitud asumida por el demandado.

d) Descripción de las defensas opuestas: las defensas o excepciones esgrimidas por el demandado deben ser explicadas con exactitud para la identificación del thema decidendum, es decir, a la cuestión sobre la que el juez se pronunciará en la parte resolutive respetando el principio de congruencia.

2.2.6.2.2. Considerativa

Son los considerandos, la segunda parte de la división tripartita, el juez funda su decisión explicando los motivos o razones que la justifican y la génesis de ellos. (Frondizi, 2009).

Los considerandos incluyen:

a) La reflexión selectiva y por separados los hechos indicados en los “resultados”, ordenados por su relevancia igual que la prueba.

b) La comprobación de los hechos por medio de las pruebas, para determinar su validez, tarea en la que el juez tiene como directiva.

c) La subsunción jurídica: Los considerandos no revisten para la Corte Suprema el carácter de cosa juzgada, sino queda limitado en la parte

dispositiva, por lo tanto, es la conclusión del análisis de los presupuestos facticos y normativos en sus fundamentos. (Frondizi, 2009).

2.2.6.2.3. Resolutiva

Llamada dispositiva o resolutiva, donde el juez pronuncia su fallo y es ella la que produce los efectos de cosa juzgada. (Ferreira y Rodríguez 2009). En esta parte se tiene la conclusión del silogismo final. Aparece, nítido, el poder jurisdiccional expresado en la regla jurídica que obligatoriamente disciplina el caso. (Frondizi, 2009).

2.2.7. Principios aplicables a la sentencia

2.2.7.1. Principios aplicables a la sentencia

El principio de congruencia se relaciona con el contenido de las resoluciones judiciales e implica armonía entre lo pedido por las partes y la sentencia, en los términos en los cuales quedó circunscrito el debate, sin que pueda dejar de resolverse ninguna de las cuestiones que los justiciables proponen, ni concederles más o algo distinto de lo pedido (Cueva, 2013).

El principio de congruencia, debe existir relación entre la sentencia y la pretensión o pretensiones que constituyen el objeto del proceso, más la oposición u oposiciones en cuanto delimitan ese objeto. En cuanto a los sujetos, la sentencia sólo puede referirse a las partes interesadas. En lo que concierne al objeto, el principio de congruencia requiere que el juez emita pronunciamiento, total o parcialmente positivo o negativo, sobre todas las pretensiones y oposiciones formuladas por las partes y sólo sobre ellas, respetando sus límites cualitativos y cuantitativos. (Ferreira y Rodríguez,

2009).

2.2.7.2. La congruencia de la sentencia

La congruencia para el juicio del Juez no solo se debe dar en la parte dispositiva, sino de toda la sentencia, en relación a los sujetos, al objeto y a la causa del proceso. Así mismo la parte descriptiva o narrativa en los "resultandos" mantiene una cierta función justificativa, al acotar esos elementos. (Fronzizi, 2009).

2.2.8. Medios impugnatorios

2.2.8.1. Concepto

Es una institución procesal que la ley concede a las partes o a terceros legitimados para que soliciten al juez que, él mismo u otro de jerarquía superior, realicen un nuevo examen de un acto procesal o de todo el proceso a fin que se anule o revoque éste, total o parcialmente (Ticona, 1994).

El nuevo examen de la resolución recurrida, es el elemento fundamental, de los medios impugnatorios, su esencia. Los medios impugnatorios se conciben también como mecanismos de saneamiento procesal pues tienen como misión evitar los errores y las arbitrariedades del juzgador en la sustanciación del proceso, permitiendo decisiones legales justas.

2.2.8.2. Fundamentos de los medios impugnatorios

El fundamento de la existencia de los medios impugnatorios es el hecho de que juzgar es una actividad humana, lo cual en realidad es una actividad que se expresa, se materializa en el texto de una resolución, se podría decir que juzgar es la expresión más elevada del espíritu humano. No es sencillo

decidir sobre la vida, la libertad, los bienes y demás derechos.

Por las razones, expuestas la posibilidad del error, o la falibilidad siempre estará presente, por esta razón en la Constitución Política se encuentra previsto como principio y derecho de la función jurisdiccional, Artículo 139 Inciso 6, el Principio de la Pluralidad de Instancia, con lo cual se estaría minimizando cual error, sobre todo porque el propósito es contribuir en la construcción de la paz Social (Chanamé, 2009).

2.2.8.3. Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral

De acuerdo a las normas procesales, de la Nueva Ley Procesal del Trabajo 29497 son, la apelación de sentencia y la casación; y según la Ley Procesal del Trabajo N° 26636 son: la reposición, apelación, casación y queja.

Los recursos se formulan por quien se considere agraviado con una resolución o parte de ella, para que luego de un nuevo examen de ésta, se subsane el vicio o error alegado.

Quien impugne debe fundamentar, precisando el agravio y el vicio o error que lo motiva, debiendo adecuar el medio que utiliza al acto procesal que impugna.

De acuerdo a las normas procesales, del Código Procesal Civil

(Sagastegui, 2003) los recursos son:

A. El recurso de reposición

Previsto en el numeral 362 del CPC, en el cual se contempla que este medio procede contra los decretos emitidos en los procesos.

Es un medio impugnatorio que se formula ante el mismo órgano jurisdiccional que emitió la resolución recurrida: auto o sentencia. De

acuerdo con la norma del artículo 364 del Código Procesal Civil tiene por objeto, que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente. Es una garantía constitucional prevista en el artículo 139 inciso 6 como uno de los Principios y Derechos de la función jurisdiccional, mediante el cual se materializa el derecho a la doble instancia (Cajas, 2011). B. El recurso de casación

De acuerdo a la norma del artículo 384 del Código Procesal Civil, es un medio impugnatorio mediante el cual las partes o terceros legitimados solicitan que se anule o revoque total o parcialmente, un acto procesal presuntamente afectado por vicio o error.

Persigue la correcta aplicación e interpretación del derecho objetivo y la unificación de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de la Justicia.

La regulación completa de la institución jurídica en mención como: tipo de resoluciones contra los cuales se interpone, causales, requisitos de forma, requisitos de fondo y otros están previstos en las normas de los artículos 385 a 400 del Código Procesal Civil (Cajas, 2011). C. El recurso de queja

Que se formula cuando hay denegatoria de otros recursos, o cuando se concede pero no en la forma solicitada. Por ejemplo debiendo ser con efecto suspensivo, tan solo se concede en un solo efecto, se halla regulada en las normas del artículo 401 a 405 de la norma procesal citada.

2.3. Marco conceptual

Antecedentes. Hechos, comentarios o circunstancias del pasado que influyen en hechos posteriores y sirven para juzgarlos, entenderlos o preverlos. (Diccionario jurídico Cabanellas).

Apelación. Es un recurso que utiliza la parte agraviada por la resolución de un juez o tribunal, eleva a una autoridad judicial superior: para que, con el consentimiento de la cuestión debatida, revoque, modifique o anule la resolución apelada. Pueden apelar, por lo general, ambas partes litigantes (Vocabulario jurídico).” comparecer directamente en el proceso. Se afirma que todos tenemos capacidad para ser parte, más no todos tenemos capacidad para actuar directamente en el proceso (Diccionario jurídico Darrone).

Contrato de trabajo. Es el acuerdo entre el empleador y el trabajador, por el cual el trabajador se compromete voluntariamente a prestar sus servicios personales al empleador, actuando bajo su dirección por un salario.

(Vocabulario jurídico).

Decreto legislativo. Normas con rango de ley dictadas por el gobierno en base de una delegación de cortes (Diccionario jurídico Espasa).

Demanda. (Derecho Procesal) Presentarse ante un juez o un tribunal para que se reconozca la existencia de un derecho. En sentido amplio es toda petición formulada ante el Poder Judicial; en sentido estricto, la demanda es aquel escrito que cumple con las formalidades. (Diccionario jurídico Cabanellas).

El derecho laboral. Es el conjunto de normas jurídicas que se establecen en la relación entre los trabajadores y los empleadores. (Diccionario jurídico

Darrone).

Empleador. Es el trabajador independiente que emplea personas a cambio de una remuneración económica en dinero o en especie. (**Diccionario jurídico Cabanellas**).

Estabilidad. Es el derecho que tiene un empleado a permanecer en un puesto de trabajo o una organización hasta que llegue el tiempo de su jubilación. (Diccionario jurídico Darrone).

Despido. Se entiende estrictamente por despido, la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo realizada unilateralmente por el patrono o empresario. (Diccionario jurídico Espasa)”.

Distrito judicial. Parte de un territorio en donde un juez o tribunal ejerce jurisdicción. (Diccionario jurídico Cabanellas).

Indemnizar. Resarcimiento económico del daño o perjuicio causado. Suma o cosa con que se indemniza. En general, reparación. Compensación. Satisfacción. (Vocabulario jurídico)” **Pretensión.** Es la manifestación de voluntad dirigida al órgano jurisdiccional.

Capacidad procesal. Presupuesto procesal que consiste en la aptitud de parte para, por la cual una persona (natural o jurídica) se auto atribuye un derecho frente a otra y solicita sea declarado así en la sentencia de fondo (Diccionario jurídico Espasa).

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

Recurso. Término genérico que abarca el total de actos jurídicos procesales de las partes que impugnan la eficacia de una resolución judicial en el mismo

proceso.

III. HIPÓTESIS

El proceso laboral sobre despido arbitrario incausado a trabajador de la municipalidad de independencia expediente N° 0155 - 2017-0-0201-jr-la-01 del primer juzgado de trabajo Huaraz distrito judicial de Áncash -Perú -2017 evidencio las siguientes características: las pretensiones planteadas fueron dadas en su totalidad por el juez, la sentencia reconoció los derechos del trabajador, cumplimiento de plazo para dictar sentencia y respeto a los principios laborales.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo de investigación

El estudio de investigación es de tipo mixta (cuantitativa, cualitativa)

Cuantitativo. Una vez definida la idea de investigación, el investigador profundiza el tema en cuestión y elige el enfoque cuantitativo con reiteradas condiciones de plantear el problema de estudio (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Cualitativa. Las preguntas de investigación e hipótesis son el centro de atención a este enfoque a partir de la recolección y el análisis de datos antes, durante o después. Sin embargo, esta debe de ceñirse a **etapas previas. (Hernández, Fernández & Batista, 2010).**

4.2. Nivel de investigación

La investigación es implícitamente a niveles exploratorio y descriptivo.

Exploratorio. El objetivo parte de examinar el tema o problema de interés para un estudio nada estudiada, con interrogantes que no han abordado antes. En tanto el estudio exploratorio inicia bajo la exploración con interrogantes sobre qué

hacer y a dónde ir. De esta forma examina el tema poco estudiando. (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Descriptiva.

La descripción de fenómenos, situaciones, contextos buscan especificar las propiedades, las características, sometidas a un análisis de medición y recopilación de información de manera específica, para describir las tendencias de un grupo de interés. (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

4.3. Diseño de la investigación

No Experimental. Investigación que se realiza sin manipular deliberadamente las variables y únicamente observa el fenómeno en el ambiente para posteriormente analizarlos. (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Retrospectiva. Los datos se recogen de registros donde el investigador no tuvo participación (secundarios). No podemos dar fe de la exactitud de las mediciones. (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Transversal: La recolección de datos se fomentará en un solo momento específico de tiempo. (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

4.4. El universo y muestra

El estudio tomará el expediente judicial N° 0155 -2017-0-0201-JR-LA-01 DEL DISTRITO JUDICIAL DE HUARAZ – ANCASH, 2017 despido arbitrario incausado a trabajador de la Municipalidad Distrital de Independencia.

4.5. Definición y Operacionalización de variables

Estará conformado por las sentencias de primera y segunda instancia, del expediente N° 0155-2017-0-0201-JR-LA-01 despido arbitrario incausado a trabajador de la Municipalidad Distrital de Independencia.

Variable: la variable en estudio es, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre despidos arbitrario. (Hernández, Fernández & Batista).

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

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

Respecto al instrumento: es un medio a través del cual se obtendrá la información relevante sobre la variable en estudio. Así tenemos la lista de cotejo que trata de un instrumento estructurado donde se 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).

4.7. Plan de análisis

- **La primera etapa:**

Es abierta y exploratoria, consiste en aproximarse gradual y reflexivamente al problema, se guía por los objetivos de la investigación; donde cada interacción da como resultado un logro basado en la observación y el análisis. Este paso concretará, el contacto inicial con las unidades de análisis durante la toma de datos.

- **La segunda etapa**

Se caracteriza por estar sistematizado, en términos de recolección de datos. Se guiará por los objetivos y la revisión permanente de la literatura, lo que facilitará la identificación e interpretación de los datos. Para obtener los datos, se aplicarán las técnicas de observación y análisis de contenido, y los hallazgos se transferirán literalmente a un registro (hojas digitales) para asegurar la coincidencia.

- **La tercera etapa**

Es una actividad basada en la observación, analítica, de nivel profundo que se orienta a los objetivos, enunciando los datos con la revisión de la literatura, es muy estable.

4.8 Matriz de consistencia

<i>TITULO</i>	<i>ENUNCIADO DEL PROBLEMA</i>	<i>OBJETIVOS: GENERALES Y ESPECÍFICOS</i>	<i>HIPÓTESIS</i>	<i>TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN</i>	<i>VARIABLES</i>
Análisis de Sentencia de Procesos culminados en los distritos judiciales del PERU en función de la mejora continua de la calidad de las decisiones judiciales.	¿Cuál es la calidad de la sentencia de Primera y segunda instancia sobre el proceso Laboral del expediente N° 0155-2017-0-0201-JR-LA-01 despedido arbitrario incausado al trabajador de la Municipalidad Distrital de Independencia?	OBJETIVO GENERAL El objetivo general fue: Verificar si las sentencias de procesos concluidos en los Distritos Judiciales del Perú, cumplen con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes. Los objetivos específicos fueron: 1. Identificar los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales de las sentencias judiciales de procesos concluidos. 2. Determinar los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales de las sentencias judiciales seleccionadas de procesos concluidos. 3. Evaluar el cumplimiento de las sentencias judiciales de procesos concluidos en los Distritos Judiciales del Perú con los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales	El proceso laboral sobre despido arbitrario incausado a trabajador de la municipalidad de independencia expediente N° 0155-2017-0-0201-jr-la-01 del primer juzgado de trabajo Huaraz distrito judicial de Áncash -Perú -2017 evidencio las siguientes características : las pretensiones planteadas fueron dadas en su totalidad por el juez, la sentencia reconoció los derechos del trabajador,	Tipo Cuantitativo cualitativo Nivel Exploratorio descriptivo	Calidad de las sentencias en primera y segunda instancia en los procesos culminados en la ciudad de Huaraz, Departamento de Ancash.

		<p>pertinentes</p> <p>Justificación de la investigación de la calidad de la ciencia jurídica y la administración de justicia en el Perú.</p>	<p>cumplimiento de plazo para dictar sentencia y respeto a los principios laborales.</p>		
--	--	--	--	--	--

4.8. Principios éticos

Según Universidad de Celaya (2011) la realización del análisis crítico del objeto de estudio, se sujeta a los lineamientos éticos básicos de: objetividad, honestidad, respeto de los derechos de terceros, y relaciones de igualdad.

Según Abad & Morales (2005) el investigador asume estos principios, desde el inicio, durante y finalizado el proceso de investigación; con la finalidad de cumplir el principio de reserva, el respeto a la dignidad humana y el derecho a la intimidad.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados - preliminares

Cuadro 1: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contratos y otros; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes.

	Calidad de la Evidencia Empírica	Indicadores	introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia				
			1	2	3	4	5	[1 2]	[3 4]	[5 6]	[7 8]	[9 10]
			uy baja	Baj a	Media	Alta	uy alta	uy baja	Baj a	Moderada	Alta	Muy alta
	CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANCASH PRIMER JUZGADO DE TRABAJO HUARAZ	<p>1. El encabezamiento o evidencia: 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.</p> <p>Si cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento</p>				X				8		

<p>INDEPENDENCIA, sobre Desnaturalización de contratos de locación de servicios y contratos verbales, reconocimiento del vínculo laboral dentro de los alcances del régimen de la actividad privada en el cargo de chofer - obrero y de despido arbitrario – incausado, reposición a su centro de trabajo en el cargo de chofer - obrero, inclusión a planilla de remuneraciones, pago de beneficios; tramitado en la vía ordinaria laboral. · De la demanda: De fojas 146 a 163 aparece la</p>	<p>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</p>										
<p>demandada, en la que el accionante indica que ha laborado como obrero – chofer de serenazgo de la Municipalidad distrital de Independencia en los siguientes periodos: del 01 de mayo del 2014 al 31 de diciembre del 2014, de manera continua, y luego de una interrupción</p>	<p>1. Explícita y evidencia congruencias con la pretensión del demandante. Si cumple 2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple 3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos</p>				<p>X</p>						

<p>reinició su contrato desde el 10 de febrero del 2016 al 30 de diciembre del 2016, de manera continua permanente e ininterrumpida, obteniendo un récord laboral de 08 meses en el primer periodo, y de 11 meses y 03 días en el segundo periodo, precisa que los últimos tres meses y trece días no contó con ningún contrato, pero siguió laborando. Señala que como chofer sus labores son eminentemente obreras estando dentro de los alcances del artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades, esto es, en el régimen de la actividad privada. Señala que sus contratos eran bajo la modalidad de locación de servicios, sin embargo los labores que realizaba dentro de la entidad edil han sido de manera permanente e ininterrumpida, de naturaleza exclusiva e</p>	<p>expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los expuestos 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 de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>indelegable, agrega que cumplía un horario de 08 horas diarias bajo subordinación, y que los contratos de locación de servicios solo estaban orientados a encubrir un vínculo laboral, en esa medida al estar en una relación laboral de tiempo indeterminado, su cese fue sin una justificación válida, al no existir la comisión de alguna falta o infracción que constituya causal de separación del trabajo, por lo que corresponde su reincorporación al puesto de trabajo que desempeñaba. Que, mediante Resolución N° 02</p> <p>de fojas 174 a 178 se admite a trámite la demanda, se corre traslado a la demandada, Municipalidad Distrital de Independencia con citación a su procurador público, fijándose fecha para la audiencia</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>de conciliación. · Audiencia de Conciliación: Citadas las partes a audiencia de conciliación conforme obra de la grabación de audio y video y del Acta de Registro de Audiencia de Conciliación de fojas 224 a 225, después de una deliberación del caso y con la participación de la señora magistrada, las partes no arribaron a un acuerdo conciliatorio, se dio por fracasada dicha etapa; se precisaron las pretensiones materia de juicio. Se emitió la Resolución N° TRES, por la que se tiene por apersonada a la demandada, por contestada la demanda, por ofrecidos los medios probatorios. De la contestación de la demanda: Mediante Escrito de fojas 219 a 223 la entidad demandada contesta la demanda indicando que el demandante no ha laborado de</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>forma ininterrumpida, agrega que el demandante suscribió contratos de locación de servicios por lo que no está sujeto al régimen del D.L. 728; agrega, que no es verdad que se le haya cesado en forma arbitraria el supuesto vínculo laboral, pues lo que se suscitó fue la conclusión de su plazo contractual.</p> <p>De la audiencia de Juzgamiento: Se llevó a cabo la audiencia de juzgamiento, como se observa del Acta de Registro de Audiencia de Juzgamiento de fojas 226 a 228, donde se llevó a cabo la confrontación de posiciones, se determinaron los hechos no necesitados de prueba, se admitieron y actuaron los medios probatorios, se actuaron las cuestiones probatorias, y se moralizaron los alegatos finales; quedando la presente causa para expedita para</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	emitir sentencia.											
--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 0155-2017-0-0201-Jr-La-01- Distrito Judicial de Áncash

LECTURA: El presente cuadro revela que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia fue de rango: alta. Asimismo, se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes, que fueron de rango: alta y muy alta respectivamente.

<p>10 de Febrero del 2016 al 13 de Enero del 2017 por importe de S/2,170.06, y del mismo periodo en mención las gratificaciones por importe de S/4,323.33 , remuneración por vacaciones de importe de S/2,161.67 , bonificación extraordinaria temporal por importe de S/389,10 y escolaridad por importe de S/400.00".- Que, estando a la controversia anotada, corresponde al Juzgador efectuar una correcta y debida valoración de las pruebas aportadas y actuadas durante el trámite del proceso, resaltando las valoraciones de las pruebas aportadas y actuadas durante el trámite del proceso, resaltando las valoraciones que sean esenciales y determinantes en la decisión a emitirse, conforme</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>corresponde a quien afirma hechos y configura su pretensión, o a quien los contradice alegando hechos nuevos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la misma, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales: A su vez el Numeral 23.4, señala “De modo paralelo, cuando corresponda concierne al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: Literal a) “El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad”; asimismo, los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez, respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones, conforme al artículo 188° del Código Procesal Civil, aplicable en forma supletoria al</p>	<p>respetar los derechos fundamentales . (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple 4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p> caso de autos. Asimismo, es pertinente resaltar, en primer lugar, el valor de la oralidad dentro de la dinámica que encierra el nuevo proceso laboral, puesto que la sola presencia física de determinados documentos en el expediente judicial no, necesariamente, importa su enjuiciamiento y valoración si es que no fueron judicializados y/o explicados por la parte que los ofrece o postula (interesado) durante el momento estelar del proceso, esto es, la audiencia de juzgamiento, ello a merced de la real y efectiva influencia de la oralidad en el proceso laboral (sentido fuerte de la oralidad), la misma que se pone de especial manifiesto en relación a la prueba. Lo anterior, constituye una inequívoca expresión del nivel de preponderancia que la Ley N° 29497 (N.L.P.T.) le otorga al deber de colaboración procesal de los sujetos intervinientes en el proceso, sobre </p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>todo en lo que respecta al ámbito probatorio, tanto en lo relativo a su aportación al proceso como en lo concerniente a su actuación, en la cual se valora, por citar un ejemplo, su sistematización, la presentación de cuadros de pagos debidamente sustentados, así como la judicializados de cada medio de prueba y de la finalidad para la cual ha sido ofertado. Y es que, efectivamente, la adopción de un proceso laboral por audiencias, opción legislativa plasmada en la NLPT, necesariamente, supone un nuevo modo de pensar el enjuiciamiento laboral, no sólo porque se sustenta en un esquema en el cual la alegación paralizada tiene mayor gravitación que aquellas efectuadas de modo escrito, sino también porque activa plenamente el efecto de principios y reglas determinadas como la inmediación, la oralidad (el que también implica el de la publicidad), la concentración,</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>la celeridad, la economía procesal y la veracidad, lo que reclama del Juez un rol activo en la conducción del proceso y, en igual o mayor grado, una participación dinámica y diligente de las partes procesales, en lo que a ellas les compete (principalmente en el aspecto probatorio); en ese escenario, éstas se erigen como indispensables colaboradoras del Juzgador con miras a alcanzar la justa composición del conflicto. Son estas las razones y argumentos que justifican que, frente a la infracción al principio de cooperación traducido en un mandato jurisdiccional en torno a la manera en la cual debe ser presentada y oralizada la prueba en el proceso, el Juzgador pueda recurrir a la presunción contenida en el artículo 29 de la NLPT y aplicarla con contundencia, extrayendo, efectivamente, conclusiones en contra de los intereses de la</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>parte que no observó su deber de colaboración en función a las exigencias del nuevo proceso laboral. E. DETERMINAR LA INDEMNIZACIÓN Y LOS BENEFICIOS LABORALES QUE LE CORRESPONDE AL DEMANTE SETIMO: Por estas consideraciones y de conformidad con lo previsto en los artículos 138° y 143° de la Constitución Política del Estado y el artículo 51° del T.U.O. de la Ley Orgánica del Poder Judicial, impartiendo Justicia a nombre de la Nación, la señora Juez del JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE DE HUARAZ: Remuneración computable la suma de S/ 9,444.16 SOLES (NUEVE MIL CUATROCIENTOS CUARENTA Y CUATRO CON 16/100)</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 0155 -2017-0-0201-Jr-La-01- Distrito Judicial de Áncash **LECTURA:** Del cuadro 2, se observa que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia fue de rango: Muy alta. Asimismo, se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de Rango: muy alta en ambas.

<p>INCLUSIÓN A PLANILLA DE REMUNERACIONES, PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y EN CONSECUENCIA: a) Se ORDENA al demandado, la REPOSICIÓN LABORAL del accionante a su centro de trabajo en el puesto que venía ocupando o de igual jerarquía bajo el Régimen Laboral de la Actividad Privada, de conformidad a lo establecido en la presente sentencia, el REGISTRO del accionante en LAS PLANILLAS DE PAGO DE TRABAJADORES, Y LA ENTREGA DE BOLETAS DE PAGO, desde el 01 de mayo del 2014 al 31 de diciembre del 2014 y del 10 de febrero del 2016 al 13 de enero del 2017., que la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAZ, CUMPLA con pagarlos BENEFICIOS SOCIALES en la</p>	<p>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. 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>suma de S/ 9,444.16 SOLES (NUEVE MIL CUATROCIENTOS CUARENTA Y CUATRO CON 16/100); por conceptos de CTS, gratificaciones, vacaciones, bonificación extraordinaria temporal y bono por escolaridad serán pagados a favor de la accionante, más los intereses legales que serán liquidados en ejecución de sentencia. Dejando a salvo el derecho del demandante respecto al concepto por asignación familiar para que lo haga valer como corresponda. Sin costos ni costas. 2. CONSENTIDA O EJECUTORIADA que sea esta sentencia, cúmplase y en su oportunidad archívese el expediente conforme a ley. 3. NOTIFÍQUESE</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. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso</p>											
												X

		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												
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 0155-2017-0-0201-Jr-La-01- Distrito Judicial de Áncash

LECTURA: Del cuadro 3, se observa que la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia fue de rango: Muy alta. Asimismo, se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de Rango: muy alto en ambas.

Cuadro 4: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contratos y otros; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes.

Parte expositiva de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Indicadores	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia				
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9 - 10]
			Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediocre	Alta	Muy alta

Introducción	<p>CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANCASH SALA ESPECIALIZADA LABORAL EXPEDIENTE: 0155-2017-0-0201-JR-LA-01 MATERIA: DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS Y OTROS. RELATOR: LLALLIHUAMAN CHARQUI BLANCA MARIELA DEMANDO: MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA DEMANDANTE: GARCÍA VEGA, VIVIANO PEDRO SENTENCIA.- Resolución número CUATRO.</p> <p><u>RESOLUCIÓN NÚMERO: SIETE</u> Huaraz, veintidós de mayo del año dos mil diecisiete. VISTOS: en audiencia pública a que se contrae la certificación que obra en autos, por los fundamentos pertinentes de la recurrida y los que en adelante se consignan.</p> <p><u>I.RESOLUCIÓN_</u> <u>OBJETO DE</u> <u>APELACIÓN:</u></p> <p>Recurso de apelación interpuesto por la entidad demandada</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? Si cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: Se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso No cumple</p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso</p>										6
--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---

<p>Municipalidad Distrital de Independencia, que obra de fojas doscientos cincuenta y ocho a doscientos sesenta y uno, contra la sentencia contenida en la resolución número cuatro, de fecha diecinueve de abril del dos mil diecisiete, que obra de fojas doscientos veintinueve a doscientos cincuenta y tres que resolvió declarar FUNDADA en parte la demanda interpuesta por VIVIANO PEDRO GARCÍA VEGA contra la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA, sobre Desnaturalización de contratos de locación de servicios y contratos verbales, reconocimiento del vínculo laboral, despido arbitrario – incausado, reposición a su centro de trabajo, inclusión a planilla de remuneraciones, pago de beneficios sociales. Y en</p>	<p>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>										
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">ostura de as artes</p>	<p>consecuencia ordenó la REPOSICIÓN LABORAL del accionante a su centro de trabajo en el puesto que venía ocupando o de igual jerarquía bajo el Régimen Laboral de la Actividad Privada, de conformidad a lo establecido en la presente sentencia, el REGISTRO del accionante en LAS PLANILLAS DE PAGO DE TRABAJADORES, Y LA ENTREGA DE BOLETAS DE PAGO, desde el 01 de mayo del 2014 al 31 de diciembre del 2014 y del 10 de febrero del 2016 al 13 de enero del 2017, que la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAZ, CUMPLA con pagar los BENEFICIOS SOCIALES en la suma de S/ 9,444.16 SOLES (NUEVE MIL CUATROCIENTOS CUARENTA Y CUATRO CON 16/100); por conceptos de CTS, gratificaciones, vacaciones, bonificación extraordinaria temporal y bono por escolaridad serán pagados a favor de la accionante, más los intereses legales que serán liquidados en ejecución de sentencia. Dejando a</p>	<p>1. Explícita y evidencia congruencias con la pretensión del demandante. Si cumple 2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple 3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. No cumple 4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los expuestos de los cuales se va resolver. No cumple 5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor</p>									
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

X

<p>salvo el derecho del demandante respecto al concepto por asignación familiar para que lo haga valer como corresponda. Sin costos ni costas.</p>	<p>de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>									
<p><u>II. FUNDAMENTOS DE APELACIÓN:</u></p>										
<p>La entidad, en su apelación, expresa como agravios sustancialmente los siguientes: a) Que, la sentencia en su considerando décimo segundo erradamente valora los contratos de locación de servicios como si fueran contratos de trabajo, habiéndose probado que el demandante presto servicios de manera autónoma bajo el amparo de lo normado en el código civil. b) En el considerando décimo tercero se considera desnaturalizados los contratos verbales, siendo erróneo ya que lo mantuvo fue una prestación de labores de carácter eventual como se alegó en la contestación de demanda, siendo esta de manera civil. c) En el considerando décimo cuarto y siguientes son nulos ya que devienen como consecuencia de la declaración de la desnaturalización de los contratos de</p>										

Hechos de los autos	<p>I. <u>CONSIDERANDOS DE LA SENTENCIA</u> <u>A PRIMERO:</u></p> <p>De conformidad con el artículo 364 del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al presente proceso, “el recurso de apelación tiene como objeto que el órgano Jurisdiccional Superior examine, a solicitud de parte o de terceros legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito que sea, anulada o revocada, total o parcialmente”; asimismo el artículo 370°, del aludido Código Adjetivo, 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. <u>SEGUNDO:</u> Que, obra de fojas ciento cuarenta y seis a ciento sesenta y tres</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple 2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se</p>					X					20
---------------------	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	----

<p>la demanda, donde el accionante indica que ha laborado como obrero – chofer de serenazgo de la Municipalidad distrital de Independencia en los periodos: del 01 de mayo del 2014 al 31 de diciembre del 2014, de manera continua, y luego de una interrupción reinició desde el 10 de febrero del 2016 al 30 de diciembre del 2016, de manera continua, obteniendo un record laboral de 08 meses en el primer periodo, y de 11 meses y 03 días en el segundo periodo, precisa que lo últimos tres meses y trece días no contó con ningún contrato, pero siguió laborando, asimismo agrega que como chofer sus labores son obreras dentro de los alcances del artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades, en el régimen de la actividad privada, finiquita señalando que sus contratos eran bajo la modalidad de locación de servicios, sin embargo los labores que realizaba han sido de manera permanente, agrega que cumplía un horario de 08 horas diarias bajo subordinación, y que los contratos de locación de servicios solo estaban orientados a encubrir un vínculo laboral, en esa medida al estar en una relación laboral de tiempo indeterminado, su cese fue sin una justificación válida, al no existir la comisión de alguna falta o infracción</p>	<p>verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple 3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdicción al examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado) . Si cumple 4. Las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a</p>									
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>que constituya causal de separación del trabajo, por lo que corresponde su reincorporación al puesto de trabajo que desempeñaba.</p> <p>TERCERO: a) Que, la sentencia en su considerando décimo segundo erradamente valora los contratos de locación de servicios como si fueran contratos de trabajo, habiéndose probado que el demandante presto servicios de manera autónoma bajo el amparo de lo normado en el código civil. De la revisión de la sentencia impugnada se advierte que en el considerando décimo segundo, se desarrolla la concurrencia de los elementos del contrato de trabajo, para desvirtuar sobre la relación laboral generada, donde se analiza si en los servicios</p>	<p>conocer de un hecho concreto). Si cumple 5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>									
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p style="text-align: center;">Medios del derecho</p>	<p>prestados existieron los elementos del contrato de trabajo, respecto a los contratos de locación de servicios suscritos en el periodo desde el 01 de mayo del 2014 al 31 de diciembre del 2014, y del 10 de febrero del 2016 al 30 de setiembre del 2016, en cuanto a la prestación personal del servicio, respecto al primer periodo, tenemos los contratos de locación de servicios de fojas 02 a 09, donde en la cláusula quinta señala que el servicio será prestado por el locador, de forma personal, sin el intermedio de sustitutos o auxiliares; en cuanto al segundo periodo, tenemos los contratos de locación de servicios de fojas 22 a 35, donde la cláusula séptima señala que para que se haga efectivo el pago deberá presentar el informe de los servicios prestados, con lo que se acredita que era el demandante quien debía prestar sus servicios en forma personal, con lo que se evidencia la prestación personal; en cuanto a la subordinación respecto al primer periodo, se consideró la declaración testimonial de Guido Armando Damián Alvarado, ex Sub Gerente de Seguridad Ciudadana – Jefe de serenazgo de la Municipalidad Distrital de Independencia, quien señaló que el actor trabajó como chofer el 2014 en la entidad demandada, en el área de</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 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</p>										
---	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

X

<p>seguridad ciudadana donde el ahora testigo admitió que era el jefe del recurrente y que todo personal que entraba en servicio, incluido los supervisores, choferes, serenos a pie, a todos se les daba las instrucciones antes de salir a su servicio de turno, asimismo se advierte que las funciones del área de serenazgo son de carácter permanente, por lo que el demandante se encontraba dentro la estructura de la entidad demandada; en cuanto al segundo periodo, se valoró los contratos de locación de servicios de fojas 10 a 25, donde se señala que es función del locador cumplir estrictamente con el reglamento interno de trabajo y el código de ética de la municipalidad, acatar y ejecutar las disposiciones de control interno, y otras funciones asignados por su jefe inmediato; asimismo se valoró el cuaderno de registro de asistencia del personal de serenazgo de fojas 37 a 44, con lo que se prueba la subordinación; finalmente respecto a la remuneración, ello se probó con los cheques actuados en audiencia, por la cual el actor percibía una contraprestación por parte de la demandada por los servicios que ejecutaba a su favor; en merito a ello el juzgado advirtió la concurrencia de los elementos del contrato de trabajo, por la</p>	<p>para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple 3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamental es. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple 5. 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</p>										
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>cual el accionante ha prestado servicios de forma continua y que los contratos de locación de servicios fueron empleados por la emplazada para encubrir una relación de naturaleza laboral, bajo el régimen laboral de la actividad privada, decisión arriba por el juzgado que concuerda este colegiado. Por tanto, no se ampara el agravio.</p> <p><u>CUARTO:</u> b) En el considerando décimo tercero se considera desnaturalizados los contratos verbales, siendo erróneo ya que lo mantuvo fue una prestación de labores de carácter eventual como se alegó en la contestación de demanda, siendo esta de manera civil. Cabe señalar que el considerando décimo tercero de la sentencia impugnada, analiza respecto a los contratos verbales suscrito entre las partes, donde se advierte que el contrato verbal es perfectamente válido excepto en los casos en los que la ley obligue a realizarlo en forma escrita, y que los mismo quedan perfeccionados, con el consentimiento oral de las partes; y en el caso de autos el demandante señala que trabajó desde el 10 de febrero del 2016 al 13 de enero del 2017, hecho que no ha sido negado por la entidad demandada, asimismo cabe precisar que el demandante ha señalado que los meses</p>	<p>correspondiente respaldado normativo). Si cumple</p>										
<p>que el contrato verbal es perfectamente válido excepto en los casos en los que la ley obligue a realizarlo en forma escrita, y que los mismo quedan perfeccionados, con el consentimiento oral de las partes; y en el caso de autos el demandante señala que trabajó desde el 10 de febrero del 2016 al 13 de enero del 2017, hecho que no ha sido negado por la entidad demandada, asimismo cabe precisar que el demandante ha señalado que los meses</p>											

<p>de octubre, noviembre y diciembre del 2016 y los 13 días de enero del 2017, trabajo sin ningún tipo de contrato, pero realizando las mismas labores que en los periodos bajo contratos de locación de servicios, como se verifica de las documentales de fojas 26 a 28, como son las ordenes de servicios para el pago de los meses de octubre a diciembre del 2016, de lo que se concluyó que el demandante laboró durante dichos meses mediante contratos verbales, por lo que en este período también concurrieron los elementos del contrato de trabajo; decisión adoptada por el juzgado que resulta correcta. Por tanto, no se ampara el agravio. <u>QUINTO:</u> c) En el considerando décimo cuarto y siguientes son nulos ya que devienen como consecuencia de la declaración de la desnaturalización de los contratos de locación. Al respecto cabe señalar que en merito a los considerandos tercero y cuarto de la presente resolución, se avizora el reconocimiento del vínculo laboral, al haberse determinado la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y de los contratos verbales, por lo que se asume que el accionante ha tenido una relación laboral indeterminada, sujeta al Régimen Laboral del</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Decreto Legislativo 728; por lo que se le reconoce su vínculo laboral bajo el régimen referido desde el 01 de mayo del 2014 al 31 de diciembre del 2014, y desde el 10 de febrero del 2016 al 13 de enero del 2017, periodos que se consideró a fin de determinar los beneficios sociales que le corresponde al actor. Asimismo en el caso de autos, el actor refiere que ha sido despedido sin causa alguna el día 13 de enero del 2017, el cual se acreditó con la constatación policial que obra a fojas 144; por lo que de lo sostenido por el accionante y su abogado defensor en la audiencia quienes indican que ha sido despedido sin mediar causa; por lo que el juzgado concluye que el despido ha sido arbitrario, al no poner de conocimiento del trabajador sobre los hechos que motivaron su despido que se haya derivado de la conducta que justifique tal despido; en merito a ello se ha determinado que el accionante ha sido despedido incausadamente, por lo que el juzgado ordenó la reposición correspondiente a petición del actor a su centro de labores, ejerciendo el cargo que venía ocupando o uno de similar jerarquía, con la última remuneración percibida por aquel, decisión arribada con la que concuerda este

<p>I. <u>DECISIÓN</u> <u>NDELA</u> <u>SALA:</u></p> <p>Por estos fundamentos, y de conformidad con el literal a) del artículo 42° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo - Ley N° 29497, la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Ancash, encontrando suficientemente fundamentada fáctica y jurídicamente la sentencia impugnada y declarando infundada la apelación interpuesta por la entidad, administrando Justicia a nombre de la Nación; RESUELVE: CONFIRMAR, la sentencia contenida en la resolución número cuatro, de fecha diecinueve de abril del dos mil diecisiete, que obra de fojas doscientos veintinueve a doscientos cincuenta y tres, que: FALLA: DECLARANDO FUNDADA en parte la demanda interpuesta por VIVIANO PEDRO GARCÍA VEGA contra la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA, sobre DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS Y CONTRATOS VERBALES, RECONOCIMIENTO</p>	<p>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. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas</p>										
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>DEL VÍNCULO LABORAL, DESPIDO ARBITRARIO – INCAUSADO, REPOSICIÓN A SU CENTRO DE TRABAJO, INCLUSIÓN A PLANILLA DE REMUNERACIONES , PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES. NOTIFÍQUESE y DEVUÉLVASE al Juzgado de origen. S.S. I J K</p>	<p>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</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.</p>			X							

		<p>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. 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>										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 0155-2017-0-0201-Jr-La-01- Distrito Judicial de Áncash

LECTURA: Del cuadro 6, se observa que la calidad de la parte resolutive de sentencia de segunda instancia fue de rango: alta. Asimismo, se derivó de la calidad del principio de congruencia y la descripción de la decisión, que fueron de Rango: muy alta media respectivamente.

Cuadro 7: Calidad de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contratos y otros.

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinantes de la variable: Calidad de la sentencia de primera instancia											
			1	2	3	4	5		[1 -8]	[9 -16]	[17 -24]	[25 -32]	[33 -40]							
			Muy baj	Baja	Media	Alta	Muy Alta		Muy baj	Baja	Media	Alta	Muy Alta							
Calidad de la sentencia de primera instancia	Parte expositiva	Introducción				X		8	[9 - 10]	Muy alta										
		<small>las partes</small> Postura de				X			[7- 8]	Alta										
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10		20	[17 - 20]										Muy alta
		Motivación del derecho					X			[13 - 16]										Alta
	Parte Resolutiva	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5			[9 - 10]										Muy alta
						X	X			[7-8] [3-4]										Alta Baja
		Descripción de la decisión						9		[5- 6]										Mediana
																				[1- 2]

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

Fuente: Expediente N° 0155-2017-0-0201-Jr-La-01- Distrito Judicial de Ancash

LECTURA: Del cuadro 8, se observa que la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contratos y otros fue de rango: muy alta, según la normativa, doctrina y jurisprudencia. En tanto se derivó de la calidad de parte expositiva, considerativa y resolutive como Muy alta, muy alta y alta respectivamente.

5.2. Resultados preliminares

La investigación tuvo como objetivo: Verificar si las sentencias de procesos concluidos en los Distritos Judiciales del Perú, cumplen con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales en el proceso laboral del expediente N° 0155-2017-0-0201-JR-LA-01 despido arbitrario incausado y otros a trabajador de la Municipalidad Distrital de Independencia, planteados en el presente estudio, respectivamente (Cuadros 7 y 8).se pudo observar los siguientes resultados:

En la sentencia de primera instancia, tratándose de un proceso de indemnización por despido arbitrario incausado desnaturalización de contratos por locación de servicios y contratos verbales, reconocimiento del vínculo laboral, reposición a su centro de trabajo, inclusión a planilla de remuneraciones, pago de beneficios sociales en la cual el juzgador declara fundada la demanda de indemnización por despido arbitrario, compensación por tiempo de servicio y vacaciones, ordenando a la demandada que cumpla con pagar a la demandante la suma de (S/ 9,444.16) más el pago de intereses legales costas y costos del proceso.

Respecto a la parte expositiva se evidencio el cumplimiento de todos los parámetros a ello Ferreira y Rodríguez (2009) manifiesta que esta parte debe contener a) las partes actuantes;

b) descripción de los hechos; c) pretensión del actor; d) descripción de las defensas opuestas así mismo la parte expositiva tiene por finalidad la individualización de los sujetos del proceso, las pretensiones y el objeto sobre el cual debe recaer el pronunciamiento: dando así cumplimiento a lo regulado por el art. 31 de la NLPT ley N° 29497 y el art. 122 del CPC, utilizado supletoriamente.

En cuanto a la parte considerativa de la sentencia de primera instancia se puede

mencionar que el juzgador ha cumplido con fundamentar la motivación de los hechos y el derecho, como señala Frondozi (2009), que la fundamentación de la sentencia es la justificación de la parte dispositiva, a través de la cual el Juez trata de demostrar que la decisión del caso se ajusta a derecho, así mismo la motivación de los hechos requiere la aplicación de las normas justificadas con la enumeración de las pruebas y la explicación razonada de los criterios utilizados para su valoración. Falta, a veces, la justificación de la opción entre las diferentes hipótesis posibles acerca de los hechos a comprobar.

En la parte resolutive, se observó la coherencia con la pretensión solicitada pronunciándose sobre proceso de indemnización por despido arbitrario incausado desnaturalización de contratos por locación de servicios y contratos verbales, reconocimiento del vínculo laboral, reposición a su centro de trabajo, inclusión a planilla de remuneraciones, pago de beneficios sociales en la cual el juzgador declara fundada la demanda de indemnización por despido arbitrario, compensación por tiempo de servicio y vacaciones, ordenando a la demandada que cumpla con pagar a la demandante la suma de (S/ 9,444.16) más el pago de intereses legales costas y costos del proceso.

En la compensación por tiempo de servicio presenta congruencia procesal, asemejándose a lo dispuesto por Cueva (2013), que establece que el principio de congruencia se relaciona con el contenido de las resoluciones judiciales e implica armonía entre lo pedido por las partes y la sentencia, en los términos dentro de los cuales quedó circunscrito el debate, sin que pueda dejar de resolverse ninguna de las cuestiones que los justiciables proponen, ni concederles más o algo distinto de lo pedido.

Respecto a la segunda instancia.

En la parte expositiva se puede establecer que el magistrado cumple con establecer todo lo que contiene la sentencia, asimismo se asemeja a la sentencia de primera instancia, lo cual también coincide con Ferreira y Rodríguez (2009), el cual establece que, en la llamada Vistos, se consigna lo que resulta de los autos, en ellos el juez hace un resumen de la demanda y contestación y otros trámites.

En la parte considerativa el juez señala que: el recurso de apelación es uno de los más importantes, haciendo viable lo se suscribe Jaramillo (2016), el cual es el acto jurídico procesal de la parte agraviada o que ha sufrido un gravamen irreparable con la dictación de una resolución judicial por medio del cual solicita al Tribunal que la dictó que eleve el conocimiento del asunto al Tribunal superior jerárquico con el objeto de que este le enmiende con arreglo a derecho, todo ello el magistrado hace aplicación de la máximas de la experiencia, y de la sana crítica, concordando con lo suscrito por (Gutiérrez, 2007), la sana crítica, no es libre de razonar a su voluntad, discrecionalmente, arbitrariamente, porque las reglas de la sana crítica consisten, en su sentido formal, en una operación lógica; y contribuyen tanto como los principios lógicos a la valoración de la prueba, pues el juez, no es una máquina de razonar, sino, esencialmente, un hombre que toma conocimiento del mundo que lo rodea y lo conoce a través de sus procesos sensibles e intelectuales.

En la parte resolutive se cumple con todos los parámetros establecidos y por ello concuerda con lo manifestado por (Ferreira y Rodríguez, 2009), es en esta parte, llamada dispositiva o resolutive, donde el juez pronuncia su fallo y es ella la que produce los efectos de cosa juzgada, también (Frondizi, 2009), manifiesta que en

esta parte se tiene la conclusión del silogismo final. Aparece, nítido, el poder jurisdiccional expresado en la regla jurídica que obligatoriamente disciplina el caso.

Finalmente comparando a la sentencia de primera instancia y de segunda instancia, se considera que ambas sentencias obtuvieron un resultado de muy alta cumpliendo así con todos los parámetros establecidos.

La calidad de sentencia de primera y segunda instancia sobre sobre despido arbitrario incausado y otros tuvo valoraciones de muy altos.

En la sentencia de primera instancia, la calidad expositiva, considerativa y resolutive, fueron del rango alto, muy alto y muy alto respectivamente, así mismo alcanzo un valor de 37 que conlleva a niveles muy altos.

VI. CONCLUSIONES

Se pudo Verificar que las sentencias de procesos concluidos en los Distritos Judiciales de Huaraz 2019, cumplen con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales en el proceso laboral del expediente N° 0155 - 2017-0-0201-JR-LA-01 despido arbitrario incausado y otros a trabajador de la Municipalidad Distrital de Independencia, se aplicó el instrumento de lista de cotejo, el procesamiento de los datos conforme a la metodología, se obtuvieron los siguientes resultados:

Con respecto a la sentencia de primera y segunda instancia, ambas se ubicaron en el rango de muy alta y muy alta; es decir donde los niveles fueron de la siguiente manera:

Muy baja [1-8]- baja [9-16]- median [17-24]-alta [25-32] y muy alta [33-40] En ambas sentencias se obtuvo un valor de 37; en consecuencia ambas sentencias

son de muy alta calidad, esto fue de conformidad con los parámetros establecidos en el presente estudio de investigación, que fueron referentes de tipo doctrinario, normativo y jurisprudencial; en ambas sentencias se observó que el criterio tomado por el juzgador, frente a las pretensiones planteadas por las partes resolvieron, la controversia existente aplicando lo establecido por la nueva ley procesal del trabajo Ley N° 29497 para establecer la indemnización de un proceso por despido arbitrario incausado desnaturalización de contratos por locación de servicios y contratos verbales, reconocimiento del vínculo laboral, reposición a su centro de trabajo, inclusión a planilla de remuneraciones, pago de beneficios sociales en la cual el juzgador declara fundada la demanda de indemnización por despido arbitrario, compensación por tiempo de servicio y vacaciones, ordenando a la demandada que cumpla con pagar a la demandante la suma de (S/ 9,444.16) más el pago de intereses legales costas y costos del proceso.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ACEVEDO M. (1989) *La Administración de Justicia Laboral* en el Perú. Ed. Lima- Perú. Ed. Ital
- Anacleto (2015). *Manual de derecho del trabajo*. Lima: LEX & IURIS.
- Arévalo, J. (2010). *El derecho procesal de trabajo*. Separatas en *Diplomado de Especialización y Actualización en Derecho Procesal Laboral*. Arequipa: GRIJLEY.
- Arce E. (1999). *La nulidad del despido lesivo de derechos constitucionales*. Lima: fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Blancas C. (2013). *El despido en el derecho laboral peruano*. Lima: Edición

Juristas.

- Beltrán Q. (2004) La Reforma Procesal Laboral, Primer Congreso de Derecho Laboral y Procesal Laboral. Lima: GACETA JURIDICA.
- Cabanellas G. (2011) Diccionario Jurídico Elemental. Buenos Aires: Editorial Heliasta S.R.L.
- Cajas, W. (2008). Código Civil y otras disposiciones legales. (15ª.Edic.) Lima: Editorial RODHAS.
- De Buen L. (1998) Derecho del Trabajo; Tomo II; México: Editorial Porrúa.
- Gaceta Jurídica. (2005). *La Constitución Comentada. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País* Lima: T-II (1ra.Edic).
- Gamarra, V (2004).El deber de buena fe del trabajador. Lima Sociedad Peruana del derecho del trabajo y de la seguridad social.
- Garavito (2016) Indemnización por Despido Arbitrario de acuerdo a los años laborados desde la perspectiva de los Operadores Jurídicos de la Corte Superior de Justicia de Lima Este: (Tesis Pregrado) Universidad Cesar Vallejo Trujillo-Perú
- López (2017) Plazo de Prescripción de la Pretensión de Reposición Frente Al Despido Incausado (Tesis Pregrado) Universidad Andina Del Cusco Facultad De Derecho Y Ciencia Política Cusco- Perú.
- López (2016) Calidad de Sentencias de Primera y Segunda Instancia Sobre Proceso Constitucional de Amparo Por Vulneración del Derecho al Trabajo, en el Expediente N° 1835 - 2010-0-2001-JR-CI-02, del Distrito Judicial de Piura (Tesis pregrado) Universidad los Ángeles de Chimbote PIURA-Perú.

- Martorell, E. (1999) *Despido por Fuerza Mayor y por Causas Económicas*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Universidad S.R.L.
- Montoya, M. (2001) *Al derecho del trabajo* (22 edición) Madrid: Tecnos pp 463-464.
- Neves J (1999) *introducción al derecho del trabajo* Lima: fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú (p 15 -24).
- Rendon, J (1985) *manual de derecho del trabajo individual ediciones tarpuy* 1985 p69-70.
- Real Academia de la Lengua Española. (2001); *Diccionario de la Lengua Española*. Vigésima segunda edición. Recuperado de <http://lema.rae.es/drae/>.
- Rivera (2017), en su tesis: *La Vulneración de los Derechos Laborales por Parte Tribunal Constitucional en Aplicación del Precedente Vinculante del Expediente N° 5057-2013-Aa/Tc-Caso Huatuco*. (Tesis pregrado). Universidad Ricardo Palma, Facultad de Derecho: Lima - Perú.
- Rivera (2014) *Naturaleza restitutoria de las remuneraciones devengadas de los trabajadores repuestos a través del proceso de amparo y su pago en la misma vía procedimental* (Tesis pregrado) Universidad Antenor Orrego Trujillo -Perú.
- Rivera (2017), en su tesis: *La Vulneración de los Derechos Laborales por Parte Tribunal Constitucional en Aplicación del Precedente Vinculante del Expediente N° 5057-2013-AA/TC-CASO Huatuco*. (Tesis pregrado). Universidad Ricardo Palma, Facultad de Derecho: Lima - Perú.
- Rivera (2014) *Naturaleza restitutoria de las remuneraciones devengadas de los trabajadores repuestos a través del proceso de amparo y su pago en la misma vía procedimental* (Tesis pregrado) Universidad Antenor Orrego Trujillo -Perú.

- Segura, C (2009)El sistema Inspectivo Laboral en el Perú,(Tesis) facultad de derecho. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo Lambayeque.
- Ticona Postigo V. (1999) El Debido Proceso y la Demanda Civil. Tomo I. 2da. Edición. Lima. Perú: Editorial RODHAS.

ANEXOS

Anexo 1: Cuadro de Operacionalización de la Variable Calidad de Sentencia – Primera instancia. Expediente: 00155-2017-0-0201-JR-LA.

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUB DIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	CALIDAD DE LA SENTENCIA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<ol style="list-style-type: none"> 1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple/No cumple. 2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? Si cumple/Nocumple. 3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple/No cumple 4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular,

				<p>sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple/No cumple</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/No cumple</p>
			<p>Postura de las partes</p>	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple/No cumple.</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple/No cumple.</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple/No cumple.</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos</p>

				<p>específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple/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/No cumple.</p>
			Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple/No cumple.</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los</p>

				<p>requisitos requeridos para su validez). Si cumple/No cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple/No cumple.</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple/No cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones.</p>
		PARTE	Motivación de los	1. Las razones evidencian aplicación de la valoración

		CONSIDERATI VA	hechos	<p>conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple/No cumple.</p> <p>2. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple/No cumple</p> <p>3. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple.</p>
			Motivación del derecho	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a</p>

				<p>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/Nocumple.</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple/No cumple.</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su</p>
--	--	--	--	---

				<p>razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple/No cumple.</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).Si cumple/No cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje 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</p>
--	--	--	--	---

				expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple.
		PARTE RESOLUTIVA	Aplicación del principio de congruencia	<ol style="list-style-type: none"> 1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple/No cumple. 2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado) (Si cumple/No cumple). 3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple/No cumple. 4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple/No cumple. 5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos

				retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple.
			Descripción de la decisión	<ol style="list-style-type: none"> 1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple. 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple. 3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple/No cumple. 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple/No cumple. 5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista

				que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple.
--	--	--	--	---

Anexo 2: Cuadro de Operacionalización de la Variable Calidad de Sentencia – Segunda Instancia.

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUB DIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	CALIDAD DE LA SENTENCIA	EXPOSITIVA	Introducción	<ol style="list-style-type: none"> 1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple/No cumple. 2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple/No cumple. 3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple/No cumple. 4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido 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,

				<p>aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple/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/No 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/No cumple.</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple/No cumple.</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple/No cumple.</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria</p>

				<p>al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple/No cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple.</p>
		CONSIDERATI VA	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple/No cumple.</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de</p>

				<p>conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple/No cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple/No cumple.</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple/No cumple.</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</p>
--	--	--	--	---

				expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple.
			Motivación del derecho	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple/No cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple/No</p>

				<p>cumple.</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple/No cumple.</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple/Nocumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco</p>
--	--	--	--	--

				lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple.
		RESOLUTIVA	Aplicación del principio de congruencia	<ol style="list-style-type: none"> 1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta. (según corresponda) (Es completa) Si cumple/No cumple. 2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita) /Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si

				<p>cumple/No cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple/No cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple/No cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (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</p>
--	--	--	--	---

				expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple.
			Descripción de la decisión	<ol style="list-style-type: none"> 1. El pronunciamiento evidencia mención expresada de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple. 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple. 3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple/No cumple. 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple/No cumple. 5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las

				expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple.
--	--	--	--	---

SENTENCIA DE PRIMERA

INSTANCIA CORTE SUPERIOR DE

JUSTICIA DE ÁNCASH PRIMER

JUZGADO DE TRABAJO DE

HUARAZ EXPEDIENTE: 00155-2017-

0-0201-JR-LA-01 MATERIA: POR

DEFINIR

JUEZ: TORRES QUISPE YAMILE OLINDA

ESPECIALISTA: LLALLIHUAMAN CHARQUI BLANCA

MARIELA EMPLAZADO: PROCURADOR PÚBLICO DE LA

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA,

DEMANDADO: MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA,

DEMANDANTE: GARCIA VEGA, VIVIANO PEDRO

SENTENCIA

RESOLUCIÓN N° 04

Huaraz 19 de abril de dos mil diecisiete.-

VISTA; la presente causa laboral, signada con el número 00155 -2017-0-0201-JR-LA-01 seguido por VIVIANO PEDRO GARCÍA VEGA contra la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA, sobre Desnaturalización de contratos de locación de servicios y contratos verbales, reconocimiento del vínculo laboral dentro de los alcances del régimen de la actividad privada en el cargo de chofer - obrero y de despido arbitrario – incausado, reposición a su centro de trabajo en el cargo de chofer

- obrero, inclusión a planilla de remuneraciones, pago de beneficios; tramitado en la vía ordinaria laboral.

I. PARTE EXPOSITIVA

De la demanda: De fojas 146 a 163 aparece la demanda, en la que el accionante indica que ha laborado como obrero – chofer de serenazgo de la Municipalidad distrital de Independencia en los periodos: del 01 de mayo del 2014 al 31 de diciembre del 2014, de manera continua, y luego de una interrupción reinició su contrato desde el 10 de febrero del 2016 al 30 de diciembre de 2016, de manera continua permanente e ininterrumpida, obteniendo un récord laboral de 08 meses en el primer periodo, y de 11 meses y 03 días en el segundo periodo, precisa que los últimos tres meses y trece días no contó con ningún contrato, pero siguió laborando.

Señala que como chofer sus labores son eminentemente obreras estando dentro de los alcances del artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades, esto es, en el régimen de la actividad privada. Señala que sus contratos eran bajo la modalidad de locación de servicios, sin embargo los labores que realizaba dentro de la entidad edil han sido de manera permanente e ininterrumpida, de naturaleza exclusiva e indelegable, agrega que cumplía un horario de 08 horas diarias bajo subordinación, y que los contratos de locación de servicios solo estaban orientados a encubrir un vínculo laboral, en esa medida al estar en una relación laboral de tiempo indeterminado, su cese fue sin una justificación válida, al no existir la comisión de alguna falta o infracción que constituya causal de separación del trabajo, por lo que corresponde su reincorporación al puesto de trabajo que desempeñaba.

Que, mediante Resolución N° 02 de fecha 22 de febrero del 2017, de fojas 174 a 178 se admite a trámite la demanda, se corre traslado a la demandada, Municipalidad Distrital de Independencia con citación a su procurador público,

fijándose fecha para la audiencia de conciliación.

Audiencia de Conciliación: Citadas las partes a audiencia de conciliación conforme obra de la grabación de audio y video y del Acta de Registro de Audiencia de Conciliación de fojas 224 a 225, después de una deliberación del caso y con la participación de la señora magistrada, las partes no arribaron a un acuerdo conciliatorio, se dio por fracasada dicha etapa; se precisaron las pretensiones materia de juicio. Se emitió la Resolución N° TRES, por la que se tiene por apersonada a la demandada, por contestada la demanda, por ofrecidos los medios probatorios.

De la contestación de la demanda: Mediante Escrito de fojas 219 a 223 la entidad demandada contesta la demanda indicando que el demandante no ha laborado de forma ininterrumpida, agrega que el demandante suscribió contratos de locación de servicios por lo que no está sujeto al régimen del D.L. 728; agrega, que no es verdad que se le haya cesado en forma arbitraria el supuesto vínculo laboral, pues lo que se suscitó fue la conclusión de su plazo contractual.

De la audiencia de Juzgamiento: Se llevó a cabo la audiencia de juzgamiento, como se observa del Acta de Registro de Audiencia de Juzgamiento de fojas 226 a 228, donde se llevó a cabo la confrontación de posiciones, se determinaron los hechos no necesitados de prueba, se admitieron y actuaron los medios probatorios, se actuaron las cuestiones probatorias, y se oralizaron los alegatos finales; quedando la presente causa expedita para emitir sentencia.

II. PARTE CONSIDERATIVA:

PRIMERO: FINALIDAD DEL PROCESO

Se debe de tener en cuenta que la finalidad del proceso judicial es resolver un

conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambos con relevancia jurídica, acorde a lo previsto en el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil, aplicado supletoriamente, dentro de un debido proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, y que su finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia. proceso como garantía constitucional. Asimismo, es preciso tener en cuenta que, conforme a la doctrina más reciente, el proceso es concebido como el instrumento o mecanismo de que se vale el Juzgador para la satisfacción de pretensiones (reclamaciones formalmente dirigidas por un miembro de la comunidad contra otro, ante el órgano público específicamente instituido para satisfacerlas.

SEGUNDO: DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL

El proceso ordinario laboral es un mecanismo de protección de naturaleza procesal, orientada a solucionar los conflictos jurídicos de estirpe laboral, y en especial, los asuntos contenciosos que la ley señala como competencia de los juzgados especializados de trabajo, o de los jueces mixtos, en los lugares en los que no hubiera los órganos jurisdiccionales antes mencionados, con el propósito de llegar a realizar la justicia, y consecuentemente la paz social. Es de mencionarse que, se le ha otorgado la oportunidad a la demandada, a fin que comparezca al proceso, y formule los medios de defensa que la ley le franquea.

TERCERO: INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN NORMATIVA

De conformidad con lo expresamente establecido por el artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, respecto a la interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la

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

CUARTO: CARGA DE LA PRUEBA

El artículo 23° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley N° 29497, señala que la carga probatoria corresponde a quien afirma hechos y configura su pretensión, o a quien los contradice alegando hechos nuevos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la misma, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales: A su vez el Numeral 23.4, señala “De modo paralelo, cuando corresponda concierne al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: Literal

a) “El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad”; asimismo, los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez, respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus

decisiones, conforme al artículo 188° del Código Procesal Civil, aplicable en forma supletoria al caso de autos. Asimismo, es pertinente resaltar, en primer lugar, el valor de la oralidad dentro de la dinámica que encierra el nuevo proceso laboral, puesto que la sola presencia física de determinados documentos en el expediente judicial no, necesariamente, importa su enjuiciamiento y valoración si es que no fueron oralizados y/o explicados por la parte que los ofrece o postula (interesado) durante el momento estelar del proceso, esto es, la audiencia de juzgamiento, ello a merced de la real y efectiva influencia de la oralidad en el proceso laboral (sentido fuerte de la oralidad), la misma que se pone de especial manifiesto en relación a la prueba.

QUINTO: DEL PRINCIPIO DE VERACIDAD

Debe remarcarse el hecho, que si bien el proceso laboral se rige por el Principio de Veracidad; vale decir, que existe el imperativo de resolver en base a la verdad material; sin embargo, la falta de colaboración de las partes en la actuación de los medios probatorios aportados al proceso, permite traer a colación: por un lado, que el nuevo esquema y diseño del proceso laboral, viene premunido de presunciones legales y judiciales que no son sino el marcado y acentuado reflejo del principio de facilitación probatoria⁴ que, a su vez, constituyen una de las manifestaciones del principio tuitivo en los predios del Derecho Procesal del Trabajo y que se orienta a flexibilizar – y en ocasiones está destinada a invertir – las cargas probatorias impuestas, atendiendo a su condición de hiposuficiencia en el ámbito probatorio; y, por el otro, que en el marco del nuevo proceso laboral, la valoración de la conducta procesal de las partes, constituye otra de las herramientas operacionales de las que ha sido dotado el Juzgador, la misma que se encuentra expresamente

reglada en el artículo 29° de la NLPT, dispositivo que permite extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a la conducta que éstas asumen en el proceso, en especial cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes; ahora, se entiende por proceder oclusivo al incumplimiento de las exhibiciones admitidas y ordenadas por el Juez, el negar la existencia de documentos propios de la actividad jurídica o económica de la parte a la que se le requirió, el impedir el acceso del Juzgador al material probatorio, el negarse a declarar y/o responde evasivamente, pero también la omisión a la oralización y explicación de los medios de prueba que son aportados por una de las partes.

Este es definido como: “el principio compensador de las dificultades probatorias que afronta la parte débil. La compensación de desigualdades encuentra aquí una de sus mejores posibilidades para conseguir auténticamente la igualdad de las partes en el debate procesal”.

Por su parte, en relación también a este punto, el profesor nacional, Vinatea Recoba, nos refiere que el órgano jurisdiccional debe de “suavizar o flexibilizar las cargas probatorias del trabajador en todo litigio laboral (...) esa protección (en el derecho sustantivo conocida como Principio Protector) debe manifestarse en el proceso laboral a través de una “intensificación” de los principios informadores de la Constitución (Principio Protector, Irrenunciabilidad, Tutela Judicial, Debido Proceso) y de los principios que expresan la opción ideológica de nuestro ordenamiento procesal, desde el punto de vista constitucional (Principio de Socialización del Proceso, facultades inquisitivas del juez y el establecimiento de normas de equiparación y compensación Igualitarias.

SEXTO: Lo anterior, constituye una inequívoca expresión del nivel de

preponderancia que la Ley N° 29497 (N.L.P.T.) le otorga al deber de colaboración procesal de los sujetos intervinientes en el proceso, sobre todo en lo que respecta al ámbito probatorio, tanto en lo relativo a su aportación al proceso como en lo concerniente a su actuación, en la cual se valora, por citar un ejemplo, su sistematización, la presentación de cuadros de pagos debidamente sustentados, así como la oralización de cada medio de prueba y de la finalidad para la cual ha sido ofertado. Y es que, efectivamente, la adopción de un proceso laboral por audiencias,

opción legislativa plasmada en la NLPT, necesariamente, supone un nuevo modo de pensar el enjuiciamiento laboral, no sólo porque se sustenta en un esquema en el cual las alegaciones oralizadas tiene mayor gravitación que aquellas efectuadas de modo escrito, sino también porque activa plenamente el efecto de principios y reglas determinadas como la inmediación, la oralidad (el que también implica el de la publicidad), la concentración, la celeridad, la economía procesal y la veracidad, lo que reclama del Juez un rol activo en la conducción del proceso y, en igual o mayor grado, una participación dinámica y diligente de las partes procesales, en lo que a ellas les compete (principalmente en el aspecto probatorio); en ese escenario, éstas se erigen como indispensables colaboradoras del Juzgador con miras a alcanzar la justa composición del conflicto. Son estas las razones y argumentos que justifican que, frente a la infracción al principio de cooperación traducido en un mandato jurisdiccional en torno a la manera en la cual debe ser presentada y oralizada la prueba en el proceso, el Juzgador pueda recurrir a la presunción contenida en el artículo 29 de la NLPT y aplicarla con contundencia, extrayendo, efectivamente, conclusiones en contra de los intereses de la parte que no observó su deber de colaboración en función a las exigencias del nuevo proceso laboral.

SÉPTIMO: En la Audiencia de Juzgamiento se determinaron los hechos no necesitados de prueba; porque no han sido expresamente negados por las partes procesales (segundo párrafo del artículo 19° de la Ley N° 29497, así como el numeral 2 del artículo 442° del Código Procesal Civil), siendo:

- i) Fecha de ingreso a laborar: 01 de mayo del 2014.
- ii) Del 01 de mayo del 2014 al 31 de diciembre del 2014, bajo contratos de locación de servicios.
- iii) Del 10 de febrero del 2016 al 30 de setiembre del 2016, bajo contratos de locación de servicios.
- iv) Del 01 de octubre del 2016 al 13 de enero del 2017, bajo contratos verbales.
- v) Cargo de chofer de serenazgo.

Última remuneración: S/ 1,400.00

OCTAVO: Los hechos que necesitan de actuación probatoria y cuyas pretensiones corresponde emitir pronunciamiento son:

Pretensión Principal:

- Desnaturalización de los contratos de locación de servicios del periodo del 01 de mayo del 2014 al 31 de diciembre del 2014, y desde el 10 de febrero del 2016 al 13 de enero del 2017.
- Reconocimiento del vínculo laboral, en el cargo de chofer - obrero.
- Declaración de despido arbitrario – incausado.
- Pretensión accesoria acumulativa objetiva originaria:
- Reposición a su centro de trabajo en el cargo de chofer obrero.
- Inscripción a libro de planillas de remuneraciones.
- Pago de beneficios sociales:

- Gratificaciones.

- CTS.
- Descanso vacacional.
- Asignación familiar.
- Pago de bonificación extraordinaria temporal.
- Bono por escolaridad al año 2016.

NOVENO: RESPECTO AL RÉGIMEN LABORAL DEL ACTOR Y LA COMPETENCIA DEL JUZGADO

De la demanda presentada se observa que de los documentos que anexa el accionante que fluyen de autos, que venía prestando sus servicios desde el 01 de mayo del 2014 al 31 de diciembre del 2014, y luego de una interrupción reinició su contrato desde el 10 de febrero del 2016 al 13 de enero del 2017, como obrero – chofer de la entidad demandada. Debe precisarse que el actor peticiona la desnaturalización de contratos de locación de servicios e invalidez de contratos administrativos de servicios, registro en las planillas de pago y pago de beneficios sociales; en ese sentido, teniendo en cuenta que las atribuciones que confiere el artículo 2° de la Ley N° 29497 a los juzgados especializados de trabajo para conocer de los procesos de todas las pretensiones de derechos individuales originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, este Juzgado, considerando que desde la fecha de inicio de labores se encontraba en vigencia la Ley N° 27972 que en su artículo 37, segundo párrafo establece que: “Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen.”, estima que resulta competente para emitir

pronunciamiento sobre el vínculo contractual de aquellos trabajadores que se encuentren bajo el régimen laboral de la actividad privada.

PRONUNCIAMIENTO DE FONDO

DÉCIMO: PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD, DE CONTINUIDAD, FACILITACIÓN PROBATORIA

En ese panorama, corresponde determinar la existencia o no de la relación laboral entre el demandante y la demandada, así tenemos que, existiendo controversia respecto a la presencia de la relación laboral durante el período en que las partes suscribieron contratos civiles y aun cuando no se han suscrito pero se ha mantenido el vínculo laboral entre las partes, es necesaria la aplicación de l principio doctrinario de la primacía de la realidad el mismo que se entiende que en caso de discordia entre lo que ocurre en los hechos con las formalidades o apariencias, debe darse preeminencia a los primeros, en razón de que en materia laboral lo que ocurre en la práctica es más importante que lo que las partes hayan pactado en los documentos. El Tribunal Constitucional en las sentencias emitidas en los expedientes N° 1022 -2003-AC/TC, 1512-2003-AA/TC y 2607-2003-AA/TC, expresa que el principio de Primacía de la Realidad, resulta determinante para llegar establecer la existencia de condiciones de subordinación, ya que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos entre las partes, debe otorgarse pr eferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. Además, para poder determinar la existencia del vínculo laboral se debe realizar un análisis acerca de la existencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo, esto es , aquellos presupuestos indispensables para la existencia de dicho contrato, sin ellos, éste no puede nacer a la vida jurídica, ni por tanto producir

efectos jurídicos.

Así, don Javier Neves Mujica señala que el contrato de trabajo se configura cuando se presentan, conjuntamente, tres elementos esenciales:

Prestación Personal, Remuneración y Subordinación. Aquello, es recogido por nuestra legislación, así en el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR, prescribe que “en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. Bajo ese contexto tenemos además como uno de los pilares básicos del Derecho del Trabajo el **Principio de Continuidad** que, a la luz de la doctrina es el establecido en términos de Américo Plá Rodríguez que sostiene: “Para comprender este principio debemos partir de la base de que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, o sea, que la relación laboral no se agota mediante la realización instantánea de cierto acto, sino que dura en el tiempo. La relación laboral no es efímera, sino que presupone una vinculación que se prolonga”.

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

2013-Lima.

DÉCIMO PRIMERO: DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS

Por el contrato de locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución. Esta relación se encuentra regulada en el Código Civil, arts. 1764° y siguientes, señalando que pueden ser materia de este tipo de contrato toda clase de servicios materiales e intelectuales. Los elementos esenciales de este contrato son:

- a. *Prestación personal del servicio.* - El locador debe prestar personalmente el servicio, pudiendo sin embargo valerse bajo su propia dirección y responsabilidad, de auxiliares y sustitutos si la colaboración de otros está permitida por el contrato o por los usos y no es incompatible con la naturaleza de la prestación (art. 1766° del Código Civil).
- b. *Retribución.* - El comitente queda obligado al pago de una retribución al locador por los servicios que éste le preste. De acuerdo a lo consignado en el Código Civil, de no haberse establecido ésta y no poder determinarse según las tarifas profesionales o los usos, será fijada en relación a la calidad, entidad y demás circunstancias de los servicios prestados. En la práctica esta retribución recibe el nombre de Honorario, debiendo el locador girar los Recibos por Honorarios que resulten pertinentes por los montos que correspondan a sus servicios.
- c. *Prestación de Servicios autónomos.* - Según la definición de locación de servicios establecida en el Código Civil «el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios (...)». La prestación de servicios que efectúa

el locador es independiente, autónoma, ya que no se encuentra bajo la dirección del comitente; éste podrá obviamente indicarle cuál es el resultado que espera obtener y fijar las instrucciones, pero no podrá dirigir la prestación de servicios que efectúe el locador, vale decir no podrá interferir en su labor. Es aquí donde reside la principal diferencia entre este tipo de contratos y el contrato de trabajo, vale decir en el elemento «subordinación». Con la suscripción del contrato de locación de servicios se genera para el locador el derecho al pago de una retribución.

d. Adicionalmente, también tendrá derecho a cualquier otro beneficio que pudiera estipularse en el contrato. Por lo demás, al no comprender este tipo de contratos una relación laboral, no genera derecho a los beneficios contemplados en el contrato de trabajo.

DÉCIMO SEGUNDO: EL CONTRATO DE TRABAJO Y SUS

ELEMENTOS

En el presente caso a fin de que no quede duda de la relación laboral generada, se procederá a analizar y determinar si en los servicios prestados existieron los elementos del contrato de trabajo.

Cabe añadir que se ha establecido que el demandante prestó servicios mediante contratos de locación de servicios desde el 01 de mayo del 2014 al 31 de diciembre del 2014, y desde el 10 de febrero del 2016 al 30 de setiembre del 2016.

En cuanto a la **prestación personal del servicio**, respecto al primer periodo, tenemos los contratos de locación de servicios de fojas 02 a 09, los cuales en la cláusula quinta señalan que el servicio será prestado por el locador, el ahora demandante, de forma personal, sin el intermedio de sustitutos o auxiliares, siendo así se acredita la prestación personal; respecto al segundo periodo, tenemos los

contratos de locación de servicios de fojas 22 a 35, los cuales en la cláusula séptima señala que para que se haga efectivo el pago deberá presentar el informe de los servicios prestados, con lo que se acredita que era el demandante quien debía prestar sus servicios en forma personal, con lo que se evidencia la prestación personal también en este periodo.

En cuanto a la **subordinación** se debe señalar que es un requisito primordial que determina si las labores efectuadas fueron de naturaleza laboral o civil. Respecto al primer periodo, debemos considerar la declaración testimonial de la persona de Guido Armando Damián Alvarado (audiencia de juzgamiento minuto 17:13), ex Sub Gerente de Seguridad Ciudadana – Jefe de Serenazgo de la Municipalidad Distrital de Independencia, quien señaló el demandante trabajó como chofer el 2014 en la entidad demandada, en el área de seguridad ciudadana en la que el testigo era jefe, y a la pregunta si era jefe del demandante respondió que sí (audiencia de juzgamiento minuto 18:04), a la pregunta sobre las instrucciones o directivas dadas al demandante señaló: *“A todo el personal que entraba en servicio, incluido los supervisores, choferes, serenos a pie, a todos se les daba las instrucciones antes de salir a su servicio de turno”*; cabe agregar que las funciones dentro del área de serenazgo son de carácter permanente, por lo que el demandante se encontraba dentro la estructura de la entidad demandada que al caracterizarse por su jerarquización, el demandante también estaba sometido a dicha jerarquía. Respecto al segundo periodo, tenemos el contrato de locación de servicios de fojas 10 a 25, en el cual se señala que es función del locador, el ahora demandante, entre otras cumplir estrictamente con el reglamento interno de trabajo y el código de ética de la corporación municipal, acatar y ejecutar las disposiciones de control interno, y

otras funciones asignados por su jefe inmediato; asimismo, se tiene la copia fedateada del cuaderno de registro de asistencia del personal de serenazgo de fojas

37 a 44, de los meses de mayo de diciembre del 2016, en el que figura el demandante registrando su asistencia, con lo que se evidencia la sujeción a la jerarquía de la entidad demandada. Siendo ello así se determina que la **subordinación técnica, jerárquica y legal**, fluye de la naturaleza de la prestación realizada respecto a una actividad permanente.

Por último, se verifica igualmente la **subordinación económica**, que viene a ser a su vez, el elemento de la **contraprestación abonada por la emplazada (remuneración)**; conforme se evidencia de los cheques admitidos y actuados en audiencia, que el actor **percibía una contraprestación** por parte de la demandada por los servicios que ejecutaba a su favor. Por lo que estando a los hechos expuestos, de lo actuado en la audiencia y la concurrencia de los elementos del contrato de trabajo se determina que la accionante ha prestado servicios de forma continua y que los contratos de locación de servicios fueron empleados por la emplazada para encubrir una relación de naturaleza laboral, bajo el régimen laboral de la actividad privada.

DÉCIMO TERCERO: DE LOS CONTRATOS VERBALES

Los contratos son acuerdos de voluntades y pueden tomar diversas formas. La forma contractual es el medio a través del cual se exterioriza el consentimiento de las partes. La voluntad de contratar puede mostrarse a través de hechos o actos concluyentes. El contrato verbal es perfectamente válido excepto en los casos en los que la ley obligue a realizarlo en forma escrita, quedan perfeccionados, con el consentimiento oral de las partes.

En el presente caso el demandante señala que trabajó desde el 10 de febrero del 2016 al 13 de enero del 2017, hecho que no ha sido negado por la entidad demandada, se debe precisar que la parte demandante ha señalado que los meses de octubre, noviembre y diciembre del 2016 y los 13 días de enero del 2017, labró sin ningún tipo de contrato, pero realizando las mismas labores que en los periodos bajo contratos de locación de servicios, como se verifica de las documentales de fojas 26 a 28, consistentes en las ordenes de servicios para el pago de los meses de octubre a diciembre del 2016, de lo que se puede concluir que el demandante laboró durante dichos meses mediante contratos verbales, siendo que en este periodo también concurren los elementos del contrato de trabajo.

DÉCIMO CUARTO: DEL RECONOCIMIENTO DEL VÍNCULO LABORAL

Que, habiéndose determinado la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y de los contratos verbales, se debe entender que el accionante ha tenido una relación laboral indeterminada, sujeta al Régimen Laboral del Decreto Legislativo 728; por lo tanto se le reconoce su vínculo laboral bajo el régimen antes referido desde el 01 de mayo del 2014 al 31 de diciembre del 2014, y desde el 10 de febrero del 2016 al 13 de enero del 2017, periodos que se debe tener en cuenta a fin de determinar los beneficios sociales que le corresponde al actor.

DÉCIMO QUINTO: DEL DESPIDO INCAUSADO

Conforme se ha establecido en el literal g) del artículo 16° del Decreto Supremo N° 003- 97-TR, la relación laboral se extingue por el despido del trabajador, en los casos y en la forma permitida por ley, advirtiéndose que el artículo 22° del mismo cuerpo normativo establece que para el despido del trabajador es indispensable la

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

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

fraudulento y el despido incausado.

Respecto del despido incausado, éste se presenta cuando "Se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique", y si bien es cierto esta decisión fue adoptada en el marco de los procesos constitucionales de amparo "...no es válido afirmar que la eficacia restitutoria -entiéndase la reposición.

De la impugnación de un despido, sea éste incausado o fraudulento, se restrinja únicamente a la jurisdicción constitucional, sino que es posible ordenarle en vía ordinaria laboral (...) ordenar la reposición en caso de un despido incausado o fraudulento en sede jurisdiccional ordinaria, no implica una reducción de las garantías procesales de las que gozan los justiciables en un proceso constitucional, como sería el amparo, sino que, por el contrario, al ser un proceso lato o más largo, genera la posibilidad de que ambas partes estructuren un andamiaje probatorio y argumentativo que posibilite la mejor comprensión del conflicto en sí..."¹⁰, por lo tanto, la reposición derivada de un despido incausado (además del nulo y fraudulento) puede ser dispuesta por el juez laboral.

En el presente caso, el demandante refiere que ha sido despedido sin causa alguna el día 13 de enero del 2017, hecho que se acreditó la constatación policial que obra a fojas 144; en ese mismo sentido, se tiene que de lo sostenido por el accionante y su abogado defensor en la audiencia de juzgamiento quien indica que el accionante ha sido despedido sin mediar causa; de lo expuesto se puede concluir que el despido realizado ha sido arbitrario, pues no se le puso en conocimiento sobre el hecho o hechos que motivaron su despido que se haya derivado de la conducta o valor que justifique tal despido; por lo que es necesario analizar si corresponde ordenar la

reposición del actor.

DÉCIMO SEXTO: DE LA REPOSICIÓN LABORAL

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

DECIMO SEPTIMO: DEL PRECEDENTE HUATUCO, LA SENTENCIA MOQUEGUA, LA INCONSTITUCIONALIDAD DE ALGUNOS ARTICULOS DEL SERVIDOR Y LA SENTENCIA RECAÍDA EN EL EXPEDIENTE N° 06681-2013-PA/TC.

- **De la Reposición y el Precedente Vinculante:** De acuerdo con lo previsto en la Ley de Competitividad y Productividad Laboral (Art. 38), la comisión de un despido arbitrario genera el pago de una indemnización y, solo en determinados casos, se puede acceder a la reposición vía acción de nulidad de despido. Sin embargo, los derechos laborales no pueden ser vistos exclusivamente desde la perspectiva de la legislación laboral ordinaria, ya que en los últimos años, el derecho constitucional mediante los pronunciamientos del Tribunal Constitucional, ha ejercido una gran influencia en la protección constitucional del Derecho al Trabajo

y, especialmente, en la protección contra el despido, reconociendo el derecho de los trabajadores a su reposición en el puesto de trabajo, luego de haber efectuado una interpretación del artículo 27 de la Constitución Política del Perú, al reconocer que la protección contra el despido arbitrario es un mandato constitucional al legislador que no puede interpretarse como un encargo abierto y que habilite al legislador a efectuar una regulación legal que llegue a vaciar de contenido el núcleo duro de este derecho constitucional (STC EXP. 1124 -2001-AA/TC). Bajo este contexto y si bien el Tribunal Constitucional en el expediente 05057 -2013-PA/TC12 caso Huatucó establece los fundamentos 18, 20, 21, 22 y 23 como **precedente vinculante** y donde el fundamento 18 señala: “Siguiendo los lineamientos de protección contra el despido arbitrario y del derecho al trabajo, previstos en los artículos 27 y 22 de la constitución, el Tribunal Constitucional estima *que* en los casos que se acredite la desnaturalización del contrato temporal o del contrato civil no podrá ordenarse la reposición a tiempo indeterminado, toda vez que esta modalidad del Decreto Legislativo 728, en el ámbito de la administración pública, exige la realización de un concurso público de méritos respecto de una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada. Esta regla se limita a los contratos que se realicen en el sector público y no resulta de aplicación en el régimen de contratación del decreto Legislativo 728 para el sector *privado*.” Cabe hacer hincapié que si bien este precedente se dio en el marco de un proceso de amparo, se debe tener en cuenta que este rige para la modalidad del Decreto Legislativo 728, en el ámbito de la administración pública, por lo que a fin de determinar si al accionante le asiste el derecho o no a ser repuesto se realizará n algunas precisiones: **Respecto del régimen laboral del actor**, el segundo párrafo del artículo 37 de la Ley Orgánica

de Municipalidades, aprobada por la Ley número 27972, vigente desde el 28 de Mayo de 2003, establece: “Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen.”; siendo así, dado que las labores de chofer de serenazgo, que realizaba la demandante se condicen con las labores de un obrero, en atención a la normatividad antes referida, el régimen laboral al que se encontraba adscrito desde su fecha de inicio de labores en el año dos mil quince, **es el de servidor público sujeto al régimen**

laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen.

Por lo tanto, sería de aplicación lo establecido en el precedente señalado, sin embargo, es necesario un análisis para la aplicación de este precedente a l personal obrero. **En lo relativo a la necesidad de concurso para ingresar a la carrera**

administrativa; debe señalarse que a partir de junio de dos mil uno; en virtud de las normas arriba señaladas, el personal obrero de las municipalidades están comprendidos dentro del régimen laboral de la actividad privada, con lo que coexisten a partir de esta fecha dos regímenes laborales, el público y el privado, y el personal que está sujeto al régimen laboral de la actividad privada se sujeta necesariamente a lo establecido por la LPCL, sin que esta norma establezca como requisito para la contratación del trabajador o para establecer la naturaleza de la contratación que deba acceder al cargo para el que es contratado mediante concurso de méritos; en efecto, el artículo 4 de dicha norma legal establece que “... El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o

escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece” lo que implica que mientras no se haya celebrado un contrato de trabajo sujeto a modalidad y conforme a los requisitos establecidos por los artículos 72 y 73 de la LPCL, estaremos ante un contrato de trabajo de duración indeterminado. El Tribunal Constitucional sostiene que el ingreso del personal con vínculo laboral indeterminado, en la Administración Pública, necesariamente ha de efectuarse a partir de criterios estrictamente **meritocráticos** y resaltando la importancia de la meritocracia para el ingreso a la administración pública, también establece que esta constituye un criterio objetivo fundamental en el ingreso y Permanencia en la actividad estatal para la prestación de un servicio público. Sin embargo es criterio de esta juzgadora que en el caso de los obreros de las Municipalidades esta no es aplicable por cuanto dicho personal realiza funciones operativas a diferencia de los empleados que desarrollan labores administrativas, esto no significa que la empleadora para el caso de los obreros no pueda establecer como un elemento de evaluación para el acceso a un cargo en tanto al empleador le corresponde determinar si el trabajador a contratar o contratado reúne el perfil funcional requerido para desempeñar el cargo a asignarse o asignado. A mayor abundamiento y teniendo como marco la ley 30057 (SERVIR) se puede colegir que en este dispositivo legal cuya implementación es progresiva se señala que “No están comprendidos en la presente norma: Tampoco, los obreros de los gobiernos regionales y locales”. Ello si embargo no obsta con el hecho de que los obreros también se encuentran sujetos a lo establecido en el Decreto legislativo N° 1025 dispositivo que norma la capacitación y evaluación del personal al servicio del Estado por cuanto el objetivo es la mejora de la calidad de los servicios que

recibe el ciudadano lo cual implica también los servicios (funciones operativas) que ellos desarrollan, **pero que es diferente al acceso mediante concurso**, que se establece para los servidores públicos sujetos al régimen de la actividad privada que desarrollan labores administrativas.

- **De la Casación Moquegua:** Se debe indicar que la SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA EN LA CASACIÓN LABORAL N° 12475-2014 MOQUEGUA

señala en su décimo cuarto considerando lo siguiente: “En atención a los numerosos casos que se vienen analizando a nivel nacional sobre la aplicación o inaplicación del precedente constitucional N°5057-2013-PA/TC JUNÍN, expedido por el Tribunal Constitucional, este Supremo Tribunal considera que en virtud de la facultad de unificación de la jurisprudencia prevista en el artículo 384° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria por remisión de la Primera Disposición Complementaria de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, es necesario conforme al artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo 017 -93-JUS, establecer criterios jurisdiccionales de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores respecto a la aplicación del precedente constitucional vinculante N°5057 -2013-PA/TC JUNÍN. El cual no se aplica en los siguientes casos: “1. Cuando la pretensión demandada este referida a la nulidad de despido, prevista en el artículo 29° del Decreto Supremo N° 003 -97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y Leyes especiales. 2. Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado sujetos al régimen laboral del Decreto Leg islativo N° 276 o de la Ley N° 24041. 3.

Cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Cuando se trate de trabajadores sujetos al régimen de Contrato administrativo de Servicios CAS). Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado señalados en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

6. Cuando se trate de funcionarios, políticos, funcionarios de dirección o de confianza a que se refiere el artículo 40 ° de la Constitución Política del Perú.” (énfasis agregado)

PI/TC (sobre inconstitucionalidad de algunos artículos de la Ley Servir). Cabe tenerse presente que al declararse la inconstitucionalidad de algunos artículos de la ley servir¹⁴ se declaró inconstitucional el extremo de la ley que excluía de sus alcances a los obreros de los gobiernos regionales y locales porque estos ejercen función pública, aun cuando no desempeñen labores administrativas. Es así que la aludida sentencia señala:

“1. FUNDADAS EN PARTE las demandas de inconstitucionalidad interpuestas contra diversos artículos de la Ley N° 30057, del Servicio Civil. **En consecuencia:**

a) **INCONSTITUCIONAL** el **primer párrafo** de la **Primera Disposición Complementaria Final de la Ley 30057** , en el extremo que dispone “(...) *así como los servidores civiles del Banco Central de Reserva del Perú, el Congreso de la República, la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, y la Contraloría General de la República (...)*” y “(...) *Tampoco se encuentran comprendidos los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales (...)*” .

INCONSTITUCIONAL por conexidad, el **tercer párrafo** de la referida **Primera Disposición Complementaria Final**, en el extremo que dispone “los

obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales” y “así como los servidores civiles del Banco Central de Reserva del Perú. El Congreso de la República, la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, y la Contraloría General de la República”; por lo que **la Primera Disposición Complementaria Final queda subsistente con el siguiente contenido:**

“PRIMERA.

Trabajadores, servidores, obreros, entidades y carreras no comprendidos en la presente Ley. No están comprendidos en la presente Ley los trabajadores de las empresas del Estado, sin perjuicio de lo dispuesto en la tercera disposición complementaria final del Decreto Legislativo 1023, ni los servidores sujetos a carreras especiales. Bajo este contexto entonces se podía concluir que a los obreros municipales les era de aplicación el precedente Huatuco, consecuentemente no podía existir reposición, sin embargo, el propio Tribunal Constitucional ha reconocido que el precedente Huatuco puede generar algunas confusiones en su aplicación, por lo que ha optado por relativizar sus alcances. **De la sentencia**

recaída en el Expediente N.º 06681 -2013-PA/TC: En un reciente pronunciamiento, en el Expediente N.º 06681 -2013-PA/TC, el Tribunal constitucional señala “Así, sobre la base de lo dispuesto en la STC Exp. N.º 05057 -2013-PA sobre la función pública, es claro para este órgano colegiado que no toda persona que se vincula a la función pública necesariamente está realizando carrera administrativa, y que solo a esta último grupo de personas, los que vienen efectuando carrera administrativa, es corresponde aplicar las reglas del "precedente Huatuco", referidas al pedido de reposición Además señala “es claro

que el "precedente Huatuco" solo resulta de aplicación cuando se trata de pedidos de reincorporación en plazas que forman parte de la carrera administrativa, y no frente a otras modalidades de función pública. Esto es especialmente relevante, pues implica tener en cuenta que hay distintos regímenes legales que sí forman parte de la carrera pública (por ejemplo, y sin ánimo taxativo, los trabajadores sujetos al Decreto Legislativo N.º 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y a la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil), y otros que claramente no forman parte de ella (como es el caso, también sin ánimo exhaustivo, de los obreros municipales sujetos a la actividad privada, los trabajadores del régimen de la Contratación Administrativa de Servicios, los funcionarios de confianza o los trabajadores de las empresas del Estado)". Es decir, el TC ha rechazado aplicar dicho criterio jurisprudencial al pedido de reposición de un obrero municipal, en la medida que este se encuentra sujeto al régimen laboral de la actividad privada. En tal sentido, el Colegiado ha precisado que lo que se buscó proteger con el precedente Huatuco es la carrera administrativa. Asimismo, ha reconocido que no toda persona que se vincula a la función pública necesariamente realiza carrera administrativa, y que solo a este último grupo, corresponde aplicar las reglas del precedente Huatuco. Por lo que en la citada sentencia donde resolvió el caso de un trabajador obrero que demandó a su entidad empleadora por haberlo despedido de manera arbitraria el TC manifestó que la reposición es solicitada por un trabajador obrero, sujeto a la actividad privada, por lo que **no es posible aplicar** el referido precedente. Consecuentemente verificada objetivamente la causa y analizados los medios probatorios aportados caso por caso se concluye que si es posible la reposición de

un obrero municipal.

DÉCIMO OCTAVO: DE LA REPOSICIÓN DEL ACCIONANTE

En el presente caso se ha determinado que el accionante ha sido despedido incausadamente, por lo que, consecuentemente, merece atender la reposición correspondiente, toda vez que así lo ha petitionado el accionante. Siendo esto así, y en mérito a lo establecido por el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema de la República, corresponde atender al accionante con la reposición a su centro de labores, ejerciendo el cargo que venía ocupando o uno de similar jerarquía, con la última remuneración percibida por aquel.

DÉCIMO NOVENO: DEL REGISTRO EN EL LIBRO DE PLANILLAS DE TRABAJADORES Y LA ENTREGA DE BOLETAS DE PAGO

En cuanto a la **incorporación al Libro de Planillas**, tenemos que en el artículo 115 concordante con el artículo 3° y 13° del Decreto Supremo N° 001 -98-TR, establece que: “Los empleadores cuyos trabajadores se encuentren sujetos al régimen laboral de la actividad privada y las cooperativas de trabajadores, con relación a sus trabajadores y socios trabajadores, están obligados a llevar Planillas de Pago, de conformidad con las normas contenidas en el presente Decreto Supremo (...).”; asimismo de los documentos aportados al proceso y lo afirmado por las partes, se tiene que la demandada no ha registrado a la demandante en los libros de planillas ni le ha otorgado boletas de remuneraciones, y habiéndose determinado en autos que se ha desnaturalizado los contratos del actor desde el 02 de mayo del 2014 al 31 de diciembre del 2014, y desde el 10 de febrero del 2016 al 13 de enero del 2017, corresponde al demandante ser incluido a planillas por parte de su empleadora por el primer y segundo periodo señalado, **por lo que**

se le debe incluir al accionante en libro de planillas bajo la modalidad de contrato a plazo indeterminado con todos los derechos que dicho régimen contempla, además de que se debe proceder a la entrega de las boletas de pago respectivas.

VIGESIMO: Corresponde tener en consideración que nuestra norma constitucional ha recogido principios que regulan la relación laboral, como es el **Principio de Irrenunciabilidad de Derechos**, que se encuentra contenido en el numeral 2 del artículo 26 de nuestra Carta Magna, el cual debe entenderse en palabras de Víctor Ferro Delgado¹⁶ que: “(...) un elemento central de la protección que el ordenamiento laboral confiere al trabajador, toda vez que carecería de eficacia que la legislación reconociera un conjunto de beneficios destinados a atenuar la condición de desigualdad entre el empleador y el trabajador, y simultáneamente se reconociese a éste capacidad para renunciar o disponer de tales derechos. Es claro que en razón de su mayor poder de negociación, el empleador podría imponer como requisito para la obtención del empleo o para alcanzar mejoras en el mismo, que el trabajador se prive voluntariamente de los derechos consagrados por la ley o el convenio colectivo. Por ello la conceptualización sobre la existencia de que ciertos derechos laborales deben necesariamente ser salvaguardados constituye la base de su indisponibilidad e irrenunciabilidad”. Habiéndose establecido el tipo de relación laboral y en atención al principio indicado, además de tener en cuenta que el sistema jurídico no reconoce al trabajador la facultad de dejar de lado o abandonar sus derechos laborales, le corresponde a la demandante el pago de los derechos reclamados por beneficios sociales y no habiendo la entidad demandada cumplido

con la exigencia establecida por el inciso a) del artículo 23.4 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, esto es, con acreditar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales; siendo ello así corresponde ordenarse el pago de los conceptos reclamados.

VIGÉSIMO PRIMERO: DE LA ASIGNACIÓN FAMILIAR

Respecto a la asignación familiar reclamada, se tiene que de conformidad con el artículo 2° de la Ley N° 25129, los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán el equivalente al 10% del ingreso mínimo legal por todo concepto de Asignación Familiar. Al respecto de conformidad con el Décimo Segundo considerando de la CAS. LAB. N° 2630-2009 HUAURA17, la interpretación correcta del presente artículo, acorde con los derechos y principios constitucionales, es que la restricción establecida en la misma respecto a "los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva", es que éstos no perciban un doble beneficio por este derecho de asignación familiar otorgado de forma general e imperativa a favor de los trabajadores del sector privado, se encuentren o no sindicalizados, como consecuencia del que perciban a raíz del convenio colectivo o del previsto por la ley (derecho mínimo), caso en el cual los trabajadores percibirán el que le otorgue mayor beneficio en efectivo y tienen derecho a percibir esta asignación los trabajadores que tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años; en el presente si bien en el demandante ofreció como medio probatorio la partida de nacimiento de su menor hijo y ésta fue admitida como medio probatorio; sin embargo, de autos no obra dicho documento, consecuentemente no es posible emitir pronunciamiento sobre la

procedencia de este extremo de la demanda al no contar con documento alguno que acredite de manera indubitable su carga familiar, por lo que este extremo de la demanda no puede ampararse dejando a salvo el derecho del demandante para que lo haga valer como corresponda.

VIGÉSIMO SEGUNDO: DE LOS BENEFICIOS SOCIALES

Los beneficios sociales, son todas aquellas ventajas patrimoniales, adicionales a la remuneración básica recibida por el trabajador en su condición de tal. No importa su carácter remunerativo, el monto o la periodicidad del pago, lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición y por mandato legal. Son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores con ocasión de sus labores prestadas de manera dependiente¹⁹. Son los ingresos laborales que el trabajador recibe como consecuencia de su actividad, sin considerar su origen, el importe o la periodicidad del pago o su naturaleza remunerativa. Si bien es cierto la legislación no define el concepto de beneficios social, si lo ha mencionado en más de una oportunidad, se puede concebir esta como la dimensión social de la remuneración de origen legal que garantiza condiciones sociales que le permite al trabajador tener una ciudadanía plena. Cabe señalar que estas percepciones sociales también nacen como consecuencia de la negociación colectiva reguladas en los convenios colectivos convenidos entre las organizaciones sindicales y los empleadores.

VIGÉSIMO TERCERO: DE LA LIQUIDACIÓN

Esta se efectúa con la pericia realizada por el perito adscrito a este módulo laboral y con el apoyo del Sistema integrado proporcionado y validado por el poder judicial con el que cuenta este Juzgado denominado Interleg.

Compensación por tiempo de servicios : De conformidad a lo prescrito por el artículo 1° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, regulado por el Decreto Supremo N° 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. Son remuneraciones computables: la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición, tal como lo estipula el artículo 9° de la indicada norma se excluye los conceptos contemplados en los artículos 19° y 20° del TUO del Decreto Legislativo 650,debiendo tenerse en cuenta lo dispuesto por el artículo 16° del citado dispositivo legal, respecto a la regularidad que deben observar “otros conceptos” a efecto de ser incluidos en la remuneración computable. El artículo 2° del citado dispositivo legal prescribe que la compensación por tiempo de servicios se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral, cumplido este requisito toda fracción se computa por treintavos, debiendo depositarse semestralmente en la institución elegida por el trabajador, teniéndose por cumplida y pagada la obligación, una vez efectuado el depósito sin perjuicio de los reintegros que deban efectuarse en caso de depósito insuficiente o que resulte diminuto. Cabe añadir que la CTS es un depósito hecho hasta octubre del 2004 en forma mensual y luego semestralmente (mayo y noviembre) que realiza el empleador y es considerado como una bonificación social de gran importancia para el trabajador en caso de cese. La fecha máxima para el depósito es los 15 primeros días calendarios de dichos meses.

El trabajador tendrá derecho al depósito una vez cumplido el mes de servicios en la empresa. Si ha laborado menos de un mes esos días se acumulan para el depósito siguiente. En lo concerniente a la Compensación por Tiempo de Servicios reclamados por demandante, debe señalarse que la emplazada no ha probado haber pagado al demandante suma alguna por concepto de Compensación por Tiempo de Servicios, motivo por el cual debe procederse al cálculo del mencionado beneficio en forma semestral conforme a lo dispuesto en los Artículos 21° y siguientes del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios aprobado por Decreto Supremo 001 -97-TR, motivo por el cual debe procederse al cálculo del mencionado beneficio según el detalle siguiente:

Deposito	Periodo	Tiempo Computable	Remun. Básico	1/6 de la Gratificación	Remuneración Computable	Deposito CTS
Oct-14	01/05/14 31/10/14	06 m	1,100.00	72.22	1,172.22	586.11
Abril-15	01/11/14 31/12/14	02 m	1,300.00	216.67	1,516.67	252.78
TOTAL						838.89

DEL 10/02/2016 AL 13/01/2017

Deposito	Periodo	Tiempo computable	Remun básico	1/6 de la gratificación	Remun computable	Deposito CTS
Abril 16	10/02/16 30/04/16	02m 20 d	1,000.00	-	1,000.00	222.22
Octu-16	01/05/16 31/10/16	06 m	1,400.00	155.50	1,555.50	777.75
Abril 17	01/11/16 13/01/17	02m-13d	1,400.00	233.33	1,633.33	331.20
TOTAL						1,331.18

TOTAL

C.T.S 2,170.06

En conclusión, el monto por CTS del periodo demandado es la suma de **S/. 2,170.06 (DOS MIL CIENTO SETENTA CON 06/100 SOLES)**. En atención

a que según lo establece el artículo 37 del Texto Único Ordenado de la ley de Compensación por Tiempo de Servicios regulado por el Decreto Supremo 001 - 97-TR, los depósitos de la compensación por tiempo de servicios, incluidos sus intereses, son intangibles e inembargables salvo por alimentos y hasta el 50%. Su abono sólo procede al cese del trabajador cualquiera sea la causa que lo motive, con las únicas excepciones previstas en los artículos 41 y 43 de esta Ley. Todo pacto en contrario es nulo de pleno derecho.

- **Las Gratificaciones legales:** En lo concerniente a las gratificaciones la Ley N° 27735, que regula el Otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad, establece en su artículo 1° el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a percibir dos gratificaciones al año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad, el artículo 2 de la Ley N° 27735, establece que el monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el derecho, asimismo, el artículo 5° de la acotada ley establece que las gratificaciones serán abonadas en la primera quincena de los meses de julio y de diciembre, según el caso.

DEL 01/05/2014 AL 31/12/2014

Gratificación	Periodo	Tiempo computable	Remun Básico	Remun computable	Gratificación	
---------------	---------	-------------------	--------------	------------------	---------------	--

Julio 14	01/05/14 30/06/14	02 m	1,300.00	1,300.00	433.33	
Dic 14	01/07/14 31/12/14	06 m	1,300.00	1,300.00	1,300.00	

DEL 10/02 /2016 AL 13/01/2017

Gratificaci3n	Periodo	Tiempo computable	Remun B3sico	Remun computable	Gratificaci3n
Julio 16	10/02/16 30/06/16	04m 20d	1,400.00	1,400.00	1,088.89
Diciem 16	01/07/16 31/12/16	06 m	1,400.00	1,400.00	1,400.00
Julio 17	01/01/17 13/01/17	13 d	1,400.00	1,400.00	101.11
Total					2,590.00

TOTAL, GRATIFICACIONES 4,323.33

De Las Remuneraciones Vacacionales: Que, seg3n lo dispuesto por el art3culo 10° del Decreto Legislativo N° 713, el trabajador tiene derecho a treinta d3as calendario de descanso vacacional por cada a3o completo de servicios, el art3culo 23 del Decreto Legislativo N° 713, establece: “Los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del a3o siguiente a aqu3l en el que adquieren el derecho, percibir3n lo siguiente:

- a) Una remuneraci3n por el trabajo realizado;
- b) Una remuneraci3n por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y,
- c) Una indemnizaci3n equivalente a una remuneraci3n por no haber disfrutado del descanso. Esta indemnizaci3n no est3 sujeta a pago o retenci3n de ninguna aportaci3n, contribuci3n o tributo. El monto de las remuneraciones indicadas ser3 el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efect3e el pago.” En el presente caso este concepto tambi3n asiste al

demandante en una remuneración por descanso vacacional adquirido y no gozado y, otra por concepto de indemnización por no haber disfrutado del descanso:

DEL 01/05/2014 AL 31/12/2014

Vacaciones	Tiempo Efectivo	Remun básico	Remun computable	Vacaciones
Truncas	08 m	1,300.00	1,300.00	866.67

TOTAL 866.67

DEL 10/02/2016 AL 13/01/2017

Vacaciones	Tiempo Efectivo	Remun básico	Remun computable	Vacaciones
Truncas	11 m 03d	1,400.00	1,400.00	1,295.00

TOTAL 1,295.00

TOTAL, VACACIONES 2,161.67

De la Bonificación Extraordinaria temporal: Que, la Ley que reduce costos laborales a los aguinaldos y gratificaciones por fiestas patrias y navidad (Ley N° 29351) tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 2014 y no ha sido publicada, en el Diario Oficial El Peruano, una norma que modifique dicha ley, el artículo 3° de esta dispone que el monto que (hasta el año 2008) abonaban los empleadores por concepto de aportaciones al Es Salud con relación a las gratificaciones de julio y diciembre de cada año son abonados a los trabajadores (a partir del año 2009) bajo la modalidad de bonificación extraordinaria de carácter temporal no remunerativo ni pensionable. En otras palabras, los empleadores en vez de pagar dicho 9% (calculado sobre la gratificación de julio o diciembre) a Es Salud, lo hará al trabajador como bonificación extraordinaria. Dicha ley, asimismo señala que las gratificaciones por fiestas patrias y navidad

no se encuentran afectas a aportaciones, contribuciones ni descuentos de índole alguna (excepto al Impuesto a la Renta de Quinta Categoría). Por lo tanto, no se toman en cuenta para el cálculo de las aportaciones que se realizan a la ONP o a la AFP. Siendo ello así al accionante le corresponde el pago de esta bonificación a partir del año 2009, siendo el monto el siguiente:

DEL 01/05/2014 AL 31/12/2

Gratificaci	Periodo	Tiempo computable	Remun computable	Gratificaci	Bonif/ExtTe mpp/9%
Julio-14	01/05/14 30/06/14	02M	1,300.00	433.33	39
Diciem 14	01/07/14 31/12/14	06 M	1,300.00	1,300.00	117.00

DEL 10/02/2016 AL 13/01/2017

Gratificaci	Periodo	Tiempo computable	Remun computable	Gratificaci	Bonifi/E xt/te
Julio 16	10/02/16 30/06/16	04m 20d	1,400.00	1,088.89	98.00
Dicie 16	01/07/16 31/12/16	06 m	1,400.00	1,400.00	126.00
Julio 17	01/01/17 13/01/17	13 d	1,400.00	101.11	9.10

TOTAL 233.10

TOTAL, BONIFICACIÓN EXTRA 389.10

- **Bono por escolaridad:** Al amparo del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales; se debe tener en cuenta que este bono le asiste a la accionante; en este sentido, se tiene que el bono por escolaridad es de obligatorio cumplimiento para las instituciones públicas y/o empresas del sector público; sin embargo, para las empresas privadas es facultativo el otorgamiento de este bono. En este sentido, el estado dispone del otorgamiento de esta bonificación para los trabajadores que forman parte del aparato estatal,

emitiendo para ello diversas disposiciones que regulan dicho otorgamiento; por lo que a continuación se detallan los dispositivos legales mediante el cual se realiza dicho otorgamiento y los montos; de conformidad al detalle siguiente:

AÑO	NORMA	MONTO
2016	D.S.N° 001-2016-EJ	400.00
	TOTAL	400.00

RESUMEN

C.T.S. 2,170.06

GRATIFICACIONES 4,323.33

BONIF. EXTR. 389.10

VACACIONES 2,161.67

ESCOLARIDAD 400.00

TOTAL 9,444.16

Consecuentemente le corresponde percibir al actor, la suma de **S/ 9,444.16**

SOLES (NUEVE MIL CUATROCIENTOS CUARENTA Y CUATRO

CON 16/100); por conceptos de CTS, gratificaciones, vacaciones, bonificación

extraordinaria temporal y bono por escolaridad serán pagados a favor de la

accionante.

VIGÉSIMO CUARTO: DE LOS INTERESES LEGALES, COSTAS Y

COSTOS DEL PROCESO

Se debe indicar que al existir adeudos laborables, significa que la litis le va a resultar favorable a la actora; en esa perspectiva, le corresponde el pago de los **Intereses**

Legales; en ese horizonte, se debe precisar que los intereses legales se calcularán de

acuerdo el artículo 3° del Decreto Ley N° 25920, el cual señala

que el interés legal sobre los montos adeudados por el empleador se deveng an a partir día siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo; asimismo, dichos intereses deben determinarse aplicando la tasa de interés legal, establecido periódicamente por el Banco Central de Reserva, según lo prescribe el artículo 1° del decreto ley antes mencionado, y el artículo 1244° del Código Civil.

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

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

vencida, ésta no ha mostrado mala fe o conducta obstruccionista a la administración de justicia.

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

III. PARTE RESOLUTIVA:

Por estas consideraciones y de conformidad con lo previsto en los artículos 138° y 143° de la Constitución Política del Estado y el artículo 51° del T.U.O. de la Ley Orgánica del Poder Judicial, impartiendo Justicia a nombre de la

Nación, la señora Juez del **JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE DE HUARAZ:**

FALLA:1. DECLARANDO FUNDADA en parte la demanda interpuesta por **VIVIANO PEDRO GARCÍA VEGA contra la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA** , sobre

Desnaturalización de contratos de locación de servicios y contratos verbales, reconocimiento del vínculo laboral, despido arbitrario – incausado, reposición a su centro de trabajo, inclusión a planilla de remuneraciones, pago de beneficios sociales.

2. Se **DECLARA, DESNATURALIZADOS LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS** celebrados desde 01 de mayo del 2014 hasta el 31 de diciembre del 2014, y desde el 10 de febrero del 2016 al 30 de setiembre del 2016, y **DESNATURALIZADOS LOS CONTRATOS VERBALES** desde el **01 de octubre del 2016 hasta el 13 de enero del 2017**; reconociendo a la demandante bajo el Régimen Laboral de la Actividad Privada, con los beneficios económicos legales que surgen de dicho régimen laboral.

3. Se **ORDENA** la **REPOSICIÓN LABORAL** del accionante a su centro de trabajo en el puesto que venía ocupando o de igual jerarquía bajo el Régimen Laboral de la Actividad Privada, de conformidad a lo establecido en la presente sentencia.

4. Se **ORDENA** el **REGISTRO** del accionante en **LAS PLANILLAS DE PAGO DE TRABAJADORES, Y LA ENTREGA DE BOLETAS DE PAGO**, desde el **01 de mayo del 2014 al 31 de diciembre del 2014 y del 10 de febrero**

del 2016 al 13 de enero del 2017.

5. Se **ORDENA** que la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAZ, **CUMPLA** con pagar los BENEFICIOS SOCIALES en la suma de **S/ 9,444.16**

SOLES (NUEVE MIL CUATROCIENTOS CUARENTA Y CUATRO

CON 16/100); por conceptos de CTS , gratificaciones, vacaciones, bonificación extraordinaria temporal y bono por escolaridad serán pagados a favor de la accionante, más los intereses legales que serán liquidados en ejecución de sentencia. Dejando a salvo el derecho del demandante respecto al concepto por asignación familiar para que lo haga valer como corresponda. Sinn costos ni costas.

6. **CONSENTIDA O EJECUTORIADA que fuese la presente,**

ARCHÍVESE los actuados en el modo y forma de Ley.

7. **NOTIFÍQUESE** a las partes con la presente sentencia conforme al ordenamiento jurídico vigente el Régimen Laboral de la Actividad Privada, con los beneficios económicos legales que surgen de dicho régimen laboral.

3. Se **ORDENA** la REPOSICIÓN LABORAL del accionante a su centro de trabajo en el Puesto que venía ocupando o de igual jerarquía bajo el Régimen Laboral de la Actividad Privada, de conformidad a lo establecido en la presente sentencia.

4. Se **ORDENA** el REGISTRO del accionante en LAS PLANILLAS DE PAGO DE TRABAJADORES, Y LA ENTREGA DE BOLETAS DE PAGO, desde el 01 de mayo del 2014 al 31 de diciembre del 2014 y del 10 de febrero del 2016 al 13 de enero del 2017.

5. Se **ORDENA** que la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAZ,

CUMPLA con pagar los BENEFICIOS SOCIALES en la suma de S/
9,444.16 SOLES (NUEVE MIL CUATROCIENTOS CUARENTA Y
CUATRO CON 16/100); por conceptos de CTS, gratificaciones, vacaciones,
bonificación extraordinaria temporal y bono por escolaridad serán pagados a
favor de la accionante, más los intereses legales que serán liquidados en
ejecución de sentencia. Dejando a salvo el derecho del demandante respecto
al concepto por asignación familiar para que lo haga valer como corresponda.
Sinn costos ni costas.

2. ORDENARON, devolver oportunamente los actuados al juzgado de
origen para la Continuación de su trámite.

Interviniendo como Juez Superior ponente el magistrado Pedro Pablo

Pairazamán Torres.

Notifíquese.SS.

QUINTO GOMERO. MORENO MERINO. **PAIRAZAM ÁN TORRES.**

PPPT/jcpe.

**SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA CORTE SUPERIOR DE
JUSTICIA DE ÁNCASH**

Sala Laboral Permanente

EXPEDIENTE: 00155-2017-0-0201- JR-LA-01.

PROCEDENCIA: PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ. MATERIA:
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS Y OTROS.

RELATORA: MORALES PRADO SABINO ENRIQUE.

DEMANDADO: MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA.

PROCURADOR PÚBLICO DE LA MUNICIPALIDAD.

DEMANDANTE: GARCIA VEGA, VIVIANO PEDRO.

SENTENCIA DE VISTA RESOLUCIÓN NÚMERO SIETE.

Huaraz, veintidós de mayo del año dos mil diecisiete.

VISTOS; en audiencia pública a que se contrae la certificación que obra en autos, por los fundamentos pertinentes de la recurrida y los que en adelante se consignan.

I. MATERIA DE IMPUGNACIÓN:

Recurso de apelación interpuesto por la entidad demandada Municipalidad Distrital de Independencia, que obra de fojas doscientos cincuenta y ocho a doscientos sesenta y uno, contra la sentencia contenida en la resolución número cuatro, de fecha diecinueve de abril del dos mil diecisiete, que obra de fojas doscientos veintinueve a doscientos cincuenta y tres, que: **FALLA:1.**

DECLARANDO FUNDADA en parte la demanda interpuesta por VIVIANO PEDRO GARCÍA VEGA contra la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE

INDEPENDENCIA, sobre Desnaturalización de contratos de locación de servicios y contratos verbales, reconocimiento del vínculo laboral, despido arbitrario – incausado, reposición a su centro de trabajo, inclusión a planilla de remuneraciones, pago de beneficios sociales.

2. **Se DECLARA**, DESNATURALIZADOS LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS celebrados desde 01 de mayo del 2014 hasta el 31 de diciembre del 2014, y desde el 10 de febrero del 2016 al 30 de setiembre del 2016, y DESNATURALIZADOS LOS CONTRATOS VERBALES desde el 01 de octubre del 2016 hasta el 13 de enero del 2017; reconociendo a la demandante bajo el Régimen Laboral de la Actividad Privada, con los beneficios económicos legales que surgen de dicho régimen laboral.

3. **Se ORDENA** la REPOSICIÓN LABORAL del accionante a su centro de trabajo en el puesto que venía ocupando o de igual jerarquía bajo el Régimen Laboral de la Actividad Privada, de conformidad a lo establecido en la presente sentencia.

4. **Se ORDENA** el REGISTRO del accionante en LAS PLANILLAS DE PAGO DE TRABAJADORES, Y LA ENTREGA DE BOLETAS DE PAGO, desde el 01 de mayo del 2014 al 31 de diciembre del 2014 y del 10 de febrero del 2016 al 13 de enero del 2017.

5. **Se ORDENA** que la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAZ, CUMPLA con pagar los BENEFICIOS SOCIALES en la suma de S/ 9,444.16 SOLES (NUEVE MIL CUATROCIENTOS CUARENTA Y CUATRO CON 16/100); por conceptos de CTS, gratificaciones, vacaciones, bonificación extraordinaria temporal y bono por escolaridad serán pagados a favor de la

accionante, más los intereses legales que serán liquidados en ejecución de sentencia. Dejando a salvo el derecho del demandante respecto al concepto por asignación familiar para que lo haga valer como corresponda. Sin costos ni costas.

II. SÍNTESIS DE LA PRETENSIÓN IMPUGNATORIA:

La entidad, en su apelación, expresa como agravios sustancialmente los siguientes:

- a) Que, la sentencia en su considerando décimo segundo erradamente valora los contratos de locación de servicios como si fueran contratos de trabajo, habiéndose probado que el demandante prestó servicios de manera autónoma bajo el amparo de lo normado en el código civil.
- b) En el considerando décimo tercero se considera desnaturalizados los contratos verbales, siendo erróneo ya que lo mantuvo fue una prestación de labores de carácter eventual como se alegó en la contestación de demanda, siendo esta de manera civil.
- c) En el considerando décimo cuarto y siguientes son nulos ya que devienen como consecuencia de la declaración de la desnaturalización de los contratos de locación.

III. CONSIDERANDO:

De la pluralidad de instancia

PRIMERO.- De conformidad con el artículo 364 del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al presente proceso, “el recurso de apelación tiene como objeto que el órgano Jurisdiccional Superior examine, a solicitud de parte o de terceros legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el

propósito que sea, anulada o revocada, total o parcialmente”; asimismo el artículo 370°, del aludido Código Adjetivo, 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.

De los antecedentes del caso en concreto SEGUNDO.- Que, obra de fojas ciento cuarenta y seis a ciento sesenta y tres la demanda, donde el accionante indica que ha laborado como obrero – chofer de serenazgo de la Municipalidad distrital de Independencia en los periodos: del 01 de mayo del 2014 al 31 de diciembre del 2014, de manera continua, y luego de una interrupción reinició desde el 10 de febrero del 2016 al 30 de diciembre del 2016, de manera continua, obteniendo un record laboral de 08 meses en el primer periodo, y de 11 meses y 03 días en el segundo periodo, precisa que lo últimos tres meses y trece días no contó con ningún contrato, pero siguió laborando, asimismo agrega que como chofer sus labores son obreras dentro de los alcances del artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades, en el régimen de la actividad privada, finiquita señalando que sus contratos eran bajo la modalidad de locación de servicios, sin embargo los labores que realizaba han sido de manera permanente, agrega que cumplía un horario de 08 horas

diarias bajo subordinación, y que los contratos de locación de servicios solo estaban orientados a encubrir un vínculo laboral, en esa medida al estar en una relación laboral de tiempo indeterminado, su cese fue sin una justificación válida, al no existir la comisión de alguna falta o infracción que constituya causal de separación del trabajo, por lo que corresponde su reincorporación al puesto de trabajo que desempeñaba.

De la absolución del agravio sostenido por la entidad demandada

TERCERO. - Del agravio

a) Que, la sentencia en su considerando décimo segundo erradamente valora los contratos de locación de servicios como si fueran contratos de trabajo, habiéndose probado que el demandante presto servicios de manera autónoma bajo el amparo de lo normado en el código civil.

De la revisión de la sentencia impugnada se advierte que en el considerando décimo segundo, se desarrolla la concurrencia de los elementos del contrato de trabajo, para desvirtuar sobre la relación laboral generada, donde se analiza si en los servicios prestados existieron los elementos del contrato de trabajo, respecto a los contratos de locación de servicios suscritos en el periodo desde el 01 de mayo del 2014 al 31 de diciembre del 2014, y del 10 de febrero del 2016 al 30 de setiembre del 2016, en cuanto a la **prestación personal del servicio,**

respecto al primer periodo, tenemos los contratos de locación de servicios de fojas 02 a 09, donde en la cláusula quinta señala que el servicio será prestado por el locador, de forma personal, sin el intermedio de sustitutos o auxiliares; en cuanto al segundo periodo, tenemos los contratos de locación de servicios de fojas 22 a 35, donde la cláusula séptim a señala que para que se haga efectivo el

pago deberá presentar el informe de los servicios prestados, con lo que se acredita que era el demandante quien debía prestar sus servicios en forma personal, con lo que se evidencia la prestación personal; en cuanto a la **subordinación** respecto al primer periodo, se consideró la declaración testimonial de Guido Armando Damián Alvarado, ex Sub Gerente de Seguridad Ciudadana – Jefe de serenazgo de la Municipalidad Distrital de Independencia, quien señaló que el actor trabajó como chofer el 2014 en la entidad demandada, en el área de seguridad ciudadana donde el ahora testigo admitió que era el jefe del recurrente y que todo personal que entraba en servicio, incluido los supervisores, choferes, serenos a pie, a todos se les daba las instrucciones antes de salir a su servicio de turno, asimismo se advierte que las funciones del área de serenazgo son de carácter permanente, por lo que el demandante se encontraba dentro la estructura de la entidad demandada; en cuanto al segundo periodo, se valoró los contratos de locación de servicios de fojas 10 a 25, donde se señala que es función del locador cumplir estrictamente con el reglamento interno de trabajo y el código de ética de la municipalidad, acatar y ejecutar las disposiciones de control interno, y otras funciones asignados por su jefe inmediato; asimismo se valoró el cuaderno de registro de asistencia del personal de serenazgo de fojas 37 a 44, con lo que se prueba la subordinación; finalmente respecto a la **remuneración**, ello se probó con los cheques actuados en audiencia, por la cual el actor percibía una contraprestación por parte de la demandada por los servicios que ejecutaba a su favor; en merito a ello el juzgado advirtió la concurrencia de los elementos del contrato de trabajo, por la cual el accionante ha prestado servicios de forma continua y que

los contratos de locación de servicios fueron empleados por la emplazada para encubrir una relación de naturaleza laboral, bajo el régimen laboral de la actividad privada, decisión arriba por el juzgado que concuerda este colegiado. Por tanto, no se ampara el agravio.

CUARTO. - Del agravio

b) En el considerando décimo tercero se considera desnaturalizados los contratos verbales, siendo erróneo ya que lo mismo fue una prestación de labores de carácter eventual como se alegó en la contestación de demanda, siendo esta de manera civil. Cabe señalar que el considerando décimo tercero de la sentencia impugnada, analiza respecto a los contratos verbales suscritos entre las partes, donde se advierte que el contrato verbal es perfectamente válido excepto en los casos en los que la ley obligue a realizarlo en forma escrita, y que los mismos quedan perfeccionados, con el consentimiento oral de las partes; y en el caso de autos el demandante señala que trabajó desde el 10 de febrero del 2016 al 13 de enero del 2017, hecho que no ha sido negado por la entidad demandada, asimismo cabe precisar que el demandante ha señalado que los meses de octubre, noviembre y diciembre del 2016 y los 13 días de enero del 2017, trabajó sin ningún tipo de contrato, pero realizando las mismas labores que en los periodos bajo contratos de locación de servicios, como se verifica de las documentales de fojas 26 a 28, como son las ordenes de servicios para el pago de los meses de octubre a diciembre del 2016, de lo que se concluyó que el demandante laboró durante dichos meses mediante contratos verbales, por lo que en este período también concurrieron los elementos del contrato de trabajo; decisión adoptada por el juzgado que resulta correcta. Por tanto, no se ampara el agravio.

QUINTO. - Del agravio

c) En el considerando décimo cuarto y siguientes son nulos ya que devienen como consecuencia de la declaración de la desnaturalización de los contratos de locación. Al respecto cabe señalar que en merito a los considerandos tercero y cuarto de la presente resolución, se avizora el reconocimiento del vínculo laboral, al haberse determinado la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y de los contratos verbales, por lo que se asume que el accionante ha tenido una relación laboral indeterminada, sujeta al Régimen Laboral del Decreto Legislativo 728; por lo que se le reconoce su vínculo laboral bajo el régimen referido desde el 01 de mayo del 2014 al 31 de diciembre del 2014, y desde el 10 de febrero del 2016 al 13 de enero del 2017, periodos que se consideró a fin de determinar los beneficios sociales que le corresponde al actor.

Asimismo en el caso de autos, el actor refiere que ha sido despedido sin causa alguna el día 13 de enero del 2017, el cual se acreditó con la constatación policial que obra a fojas 144; por lo que de lo sostenido por el accionante y su abogado defensor en la audiencia quienes indican que ha sido despedido sin mediar causa; por lo que el juzgado concluye que el despido ha sido arbitrario, al no poner de conocimiento del trabajador sobre los hechos que motivaron su despido que se haya derivado de la conducta que justifique tal despido; en merito a ello se ha determinado que el accionante ha sido despedido incausadamente, por lo que el juzgado ordenó la reposición correspondiente a petición del actor a su centro de labores, ejerciendo el cargo que venía ocupando o uno de similar jerarquía, con la última remuneración percibida por

aquel, decisión arribada con la que concuerda este colegiado. Por tanto, no se puede amparar el agravio.

IV. DECISIÓN:

Por estos fundamentos, y de conformidad con el literal a) del artículo 42° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo - Ley N° 29497, la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Ancash, encontrando suficientemente fundamentada fáctica y jurídicamente la sentencia impugnada y declarando infundado la apelación interpuesta por la entidad, administrando Justicia a nombre de la Nación; **RESUELVE:1. CONFIRMAR**, la sentencia contenida en la resolución número cuatro, de fecha diecinueve de abril del dos mil diecisiete, que obra de fojas doscientos veintinueve a doscientos cincuenta y tres, que:

FALLA: 1. DECLARANDO FUNDADA en parte la demanda interpuesta por VIVIANO PEDRO GARCÍA VEGA contra la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA, sobre Desnaturalización de contratos de locación de servicios y contratos verbales, reconocimiento del vínculo laboral, despido arbitrario – incausado, reposición a su centro de trabajo, inclusión a planilla de remuneraciones, pago de beneficios sociales.

2. Se DECLARA, DESNATURALIZADOS LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS celebrados desde 01 de mayo del 2014 hasta el 31 de diciembre del 2014, y desde el 10 de febrero del 2016 al 30 de setiembre del 2016, y **DESNATURALIZADOS LOS CONTRATOS VERBALES** desde el 01 de octubre del 2016 hasta el 13 de enero del 2017; reconociendo a la demandante bajo el Régimen Laboral de la Actividad Privada, con los beneficios

económicos legales que surgen de dicho régimen laboral.

3. Se ORDENA la REPOSICIÓN LABORAL del accionante a su centro de trabajo en el puesto que venía ocupando o de igual jerarquía bajo el Régimen Laboral de la Actividad Privada, de conformidad a lo establecido en la presente sentencia.

4. Se ORDENA el REGISTRO del accionante en LAS PLANILLAS DE PAGO DE TRABAJADORES, Y LA ENTREGA DE BOLETAS DE PAGO, desde el 01 de mayo del 2014 al 31 de diciembre del 2014 y del 10 de febrero del 2016 al 13 de enero del 2017.

5. Se ORDENA que la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAZ, CUMPLA con pagar los BENEFICIOS SOCIALES en la suma de S/ 9,444.16 SOLES (NUEVE MIL CUATROCIENTOS CUARENTA Y CUATRO CON 16/100); por conceptos de CTS, gratificaciones, vacaciones, bonificación extraordinaria temporal y bono por escolaridad serán pagados a favor de la accionante, más los intereses legales que serán liquidados en ejecución de sentencia. Dejando a salvo el derecho del demandante respecto al concepto por asignación familiar para que lo haga valer como corresponda. Sin costos ni costas.

2.- ORDENARON, devolver oportunamente los actuados al juzgado de origen para la continuación de su trámite. **Interviniendo como Juez Superior ponente el magistrado Pedro Pablo Pairazamán Torres. Notifíquese.**

SS.

QUINTO GOMERO. MORENO MERINO PAIRAZAMÁN TORRES.

PPPT/