



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y
OTROS, EXPEDIENTE N° 00156-2019-0-0201-SP-LA-A1,
DEL DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH –HUARAZ – 2020**

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

AUTORA

CAMONES RONDAN MIRIAM MARGOT

ORCID: 0000-0003-0963-8679

ASESOR

VILLANUEVA CAVERO DOMINGO JESÚS

ORCID: 0000-0002-5592-488X

HUARAZ – PERÚ

2020

EQUIPO DE TRABAJO

AUTORA

CAMONES RONDAN MIRIAM MARGOT

ORCID: 0000-0003-0963-8679

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

ASESOR

VILLANUEVA CAVERO DOMINGO JESÚS

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

GIRALDO NORABUENA FRANKLIN GREGORIO

ORCID: 0000-0003-0201-2657

GONZALES PISFIL MANUEL BENJAMÍN

ORCID: 0000-0002-1816-9539

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR

Mgtr. TREJO ZULOAGA CIRO RODOLFO

ORCID: 0000-0001-9824-4131

PRESIDENTE

Mgtr. GIRALDO NORABUENA FRANKLIN GREGORIO

ORCID: 0000-0003-0201-2657

MIEMBRO

Mgtr. GONZALES PISFIL MANUEL BENJAMÍN

ORCID: 0000-0002-1816-9539

MIEMBRO

Mgtr. VILLANUEVA CAVERO DOMINGO JESÚS

ORCID: 0000-0002-5592-488X

ASESOR

AGRADECIMIENTO.

Manifiestar mi gratitud a los Docentes de la Universidad Católica Los ángeles de Chimbote, por habernos transmitido la luz del saber. Asimismo agradecer a mi hijo hermoso Alvaro que siempre me supo apoyar en el logro de este objetivo.

Miriam Margot Camones Rondan

DEDICATORIA.

A mi hijo adorado Alvaro Joseph,
quien tuvo que soportar mis ausencias
para poder conseguir mis metas.

A mis padres Teodosio y Paulina
quienes fueron para mí un ejemplo de
lucha y perseverancia, a ellos les debo
lo que soy.

.Miriam Margot Camones Rondan

RESUMEN

El presente trabajo trata del análisis de las sentencias de primera y segunda instancia, cuyo objetivo es determinar la calidad de las sentencia sobre pago de Beneficios Sociales y otros en la doble instancia, y establecer si estos están dentro de los estándares normativos, doctrinarios y jurisprudenciales en El expediente N° 00156-2019-0-0201-SP-LA-A1, del Distrito Judicial de Ancash –Huaraz 2019, dicho proceso tuvo un periodo de duración de 10 meses 27 días, para seleccionar el expediente se empleó el método de muestreo, y el tipo de investigación cuantitativo – cualitativo, en cuanto al diseño se ha utilizado el diseño experimental, el retrospectivo y transversal.

Después de analizado se tiene que la calidad de las sentencias: tanto en la primera y segunda instancia se encuentran en un rango alto y muy alto.

Palabras Clave: Beneficios, instancia, jurisprudencial

ABSTRAC

The present work deals with the analysis of the sentences of first and second instance, whose objective is to determine the quality of the sentence on payment of Social Benefits and others in the double instance, and to establish if these are within the normative, doctrinal and jurisprudential standards In File No. 00156-2019-0-0201-SP-LA-A1, of the Judicial District of Ancash –Huaraz 2019, this process had a duration of 10 months 27 days, to select the file the method of Sampling, and the type of quantitative - qualitative research, in terms of design, experimental, retrospective and transversal design has been used.

After analyzing, the quality of the sentences must be considered: both in the first and second instance are in a high and very high range.

Keywords: Benefits, instance, jurisprudential

2.2.1.3.2	Principio “In Dubio Pro Operario	26
2.2.1.3.3	Principio de la Norma más Favorable.....	26
2.2.1.3.4	Principio de la Condición Más Beneficiosa.....	26
2.2.1.3.5	Principio de Irrenunciabilidad de Derechos.....	27
2.2.1.3.6	Principio de Continuidad de Relaciones Laborales	28
2.2.1.3.7	Principio de Primacia De La Realidad.....	28
2.2.1.3.8	Principio de Razonabilidad.....	29
2.2.1.3.9	Principio De Buena Fe.....	29
2.2.1.3.10	Principio de No Discriminación.....	30
2.2.1.4	Los Principios en la Nueva Ley Procesal De Trabajo N°29497.....	30
2.2.1.4.1	Principio de Concentración.....	33
2.2.1.4.2	Principio De Celeridad	33
2.2.2	Fundamentos del proceso laboral	34
2.2.2.1	El Proceso Ordinario Laboral.....	35
2.2.2.1.1	Los puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio	37
2.2.2.1.2	Competencia del proceso ordinario laboral	37
2.2.2.1.3	Calificación y Admisión de la demanda del proceso ordinario laboral	37
2.2.2.1.4	Audiencia de Conciliación del proceso ordinario laboral.....	38
2.2.2.1.5	Audiencia de Juzgamiento del proceso ordinario laboral.....	40
2.2.3	Alegatos y sentencia	42
2.2.3.1	Sujetos del proceso.....	42
2.2.3.2	Las partes	43
2.2.3.3	El demandante	43
2.2.3.4	El demandado	44

2.2.4	La demanda y la contestación de la demanda.....	44
2.2.4.1	Definiciones La demanda.....	44
2.2.4.1.1	Regulación de la demanda y la contestación de la demanda	45
2.2.4.2	Las pruebas actuadas en el proceso judicial laboral.....	46
2.2.4.2.1.1	Documentos.....	46
2.2.4.3	Concepto	47
2.2.4.4	Fundamentos de los medios impugnatorios	47
2.2.4.5	La Sentencia	48
2.2.4.5.1	Definición	48
2.2.4.5.2	. Regulación de las sentencias en la norma procesal	48
2.2.4.5.2.1	. Estructura de la sentencia	49
2.2.4.5.3	Principios relevantes en el contenido de una sentencia	49
2.2.4.5.3.1	. El principio de congruencia procesal	49
2.2.4.5.3.2	. Motivación de las Resoluciones	49
2.2.5.2.3.2	49
2.2.4.5.3.3	2.2.5.2.3.3. “Requisitos para una adecuada motivación de las resoluciones judiciales.....	50
2.2.5	Recursos Impugnativos en el proceso laboral	51
2.2.5.1.1	Formas de medios impugnatorios	51
2.2.5.2	Desnaturalización de los contratos de locación de servicios.....	54
2.3	MARCO CONCEPTUAL.....	61
3	METODOLOGIA	63
3.1	Tipo de investigación	63
3.1.1	Cuantitativo - cualitativo	63

3.2	Nivel de investigación: exploratorio – descriptivo	63
3.1.	Diseño de investigación: no experimental, transversal, retrospectivo	64
3.3	“El Poblacion y Muestra”	64
3.3.1	“Población”	64
3.3.2	“Muestra”	65
3.4	Definición y Operacionalización de Variables	65
3.1.1.	Primera Etapa Abierta o exploratoria.....	65
3.5	Técnicas y/o instrumentos de recolección de datos.....	65
3.6	Plan de Análisis	65
3.7	Principios éticos	66
4	RESULTADO	67
5	CONCLUSIONES.....	127
6	SUGERENCIAS	130
7	ANEXOS	132
7.1	ANEXO 1: Cuadro de Operacionalización de la Variable – 1ra. Sentencia (solicitan absolución)	135
	ANEXO 3.....	154
	DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO	154

I. INTRODUCCIÓN.

En nuestro actual contexto donde la corrupción ha sido uno de los temas más relevantes debido a que el ámbito político se ha visto involucrado en actos de corrupción, a ello se suman la mala actuación de algunos magistrados factores que han generado un malestar en la población, siendo así resulta necesario hacer un análisis profundo para determinar las actuaciones jurisdiccionales que vienen realizando los administradores de justicia en el Perú.

Si hacemos una mirada al desempeño al ámbito judicial, tendremos que existe disconformidad de la población ante los fallos judiciales, porque estas se han visto envueltas en una serie de actos de corrupción que hacen poco creíble la transparencia en las resoluciones judiciales, ante esta situación la población cree que no existe justicia y si la hay demora mucho en llegar, a esto podemos añadir que hay casos donde los magistrados han realizado una mala interpretación y por ende una mala aplicación de las normas.

Como es de entero conocimiento en el Perú la corrupción, es uno de los principales problemas que aqueja a nuestra sociedad afectando en el tema económico, político, no siendo diferente en el ámbito de la justicia, tal como menciona García Sayan (2017), La corrupción reduce la confianza pública en la justicia y debilita la capacidad de los sistemas judiciales de garantizar la protección de los derechos humanos .

En el ámbito Internacional

Si, observamos el problema de la corrupción a nivel internacional, tenemos que los países de nueva Zelanda y Dinamarca son los países que menos corrupción en el

sistema de justicia tienen, en Sudamérica los países que presentan menos corrupción son Chile y Uruguay, siendo las otras caras de la moneda los países de Venezuela y Haití que son conocidos por la gran corrupción que existe dentro de ellas.

En el ámbito Nacional

Dentro de nuestro país ha sido evidente la corrupción del sistema de justicia, muchos magistrados se han visto involucrados escandalosamente con hechos delictivos que han generado un malestar general en la población, ha habido casos en los cuales se han absuelto a los acusados sin merecerlo como también se han acusado a las personas sin las pruebas necesarias, por estas razones se ha tenido una serie de cuestionamientos a las actuaciones jurisdiccionales por considerar que en el Perú no hay justicia.

GUTIERREZ C. (2015) Concluye que en el Perú existen cinco grandes problemas que aquejan al sistema de justicia tales como: Los jueces provisionales, la sobrecarga procesal en el sistema Judicial, la lentitud en los procesos judiciales, el bajo presupuesto en el PJ, y las sanciones a los jueces, tomando en que dicha información ha sido proporcionada por la corte de Justicia, regulada a través de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, Ley N° 27806.

El Poder Judicial (PJ. 2017), respecto a la indemnización en materia laboral manifiesta lo siguiente las deficiencias en la administración de justicia y los excesos de las instituciones públicas y privadas en contra del trabajador dan como resultado que los procesos de indemnización sean los más frecuentes en materia laboral .

En el ámbito Local

En la Región Ancash sobre la administración de justicia, ha habido una serie de cuestionamientos a las actuaciones de los jueces, en vista que nuestra región es considerada una de las regiones con el más alto índice de corrupción, a ello se suma la demora en los pronunciamientos judiciales, En este contexto es importante analizar las decisiones judiciales para deslindar la buena o mala actuación de los jueces.

Con el propósito de determinar la calidad de las sentencias, la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote ha planteado su línea de investigación.

Para el desarrollo del presente trabajo he tomado como sustento El expediente N° 00156-2019-0-0201-SP-LA-A1, del Distrito Judicial de Ancash –Huaraz, trata de un Proceso laboral, que ha sido resuelta en las dos instancias : la Primera resuelve declarar fundada la demanda del accionante, esta sentencia es impugnada por el Procurados de la Municipalidad Distrital de Ticapampa, siguiendo con el procedimiento ésta fue elevada a la sala Transitoria de la Corte Superior de Ancash sede Huaraz, quien en segunda instancia confirmó la sentencia

1.1 Planteamiento del Problema

a. Caracterización del Problema

Si hacemos una mirada a nuestro sistema de justicia peruano nos daremos cuenta que éste viene siendo bastante cuestionado por los actos de corrupción en el que se ha visto envuelto, se tiene que jueces y fiscales han estado involucrados en actos de corrupción, esto debido a que los jueces y fiscales eran designados por las autoridades de turno en muchos casos sin que éstos reunieran los requisitos, esta situación ha hecho que no se tenga una buena administración de justicia en nuestro país.

Para comprobar la calidad de las sentencias en nuestro país se ha tomado como base el Expediente N° 00156-2019-0-0201-SP-LA-A1, del Distrito Judicial de Ancash –Huaraz 2020, sobre el pago de beneficios sociales y otros interpuesto por la persona del Señor M. E. V. C. contra la Municipalidad Distrital de Ticapampa, realizada la revisión del expediente se pudo verificar que el Juzgado Mixto de Recuay, en primera instancia mediante Resolución N° 07, de fecha 17 de Abril del 2019, declara Fundada la demanda y ordena a la Municipalidad Distrital de Ticapampa la Reposición del demandante así como el pago de sus beneficios sociales ascendientes a la suma de S/30,975.62, ésta sentencia fue apelada y se elevó a la Sala laboral permanente de la Corte Superior de Ancash, quien de acuerdo a los procedimientos de ley en segunda instancia Resolvió confirmar lo contenido en la Resolución N° 12, de fecha 05 de Julio del 2019, referente a la Reposición del demandante al puesto de trabajo, revocó la sentencia en el extremo del pago de beneficios Reformulándola ordenando que la Municipalidad Distrital de Ticapampa pague a favor del demandante la suma de S/ 29, 115.24 por concepto de beneficios sociales.

Este proceso se empezó el 08 de agosto del año 2018, y concluyó el cinco de Julio del año 2019, según se puede ver este proceso duró 10 meses 27 día, tiempo en el que se dictó la segunda sentencia, de esta información se puede realizar el cálculo del tiempo transcurrido desde el inicio hasta el final.

b. Enunciado del Problema

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, sobre pago de beneficios sociales y otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el Expediente N° 00156-2019-0-0201-SP-LA-A1, del Distrito Judicial de Ancash –Huaraz, 2019?

Para ello nos plantearemos un objetivo general y otros específicos

1.2 OBJETIVOS

a. Objetivo General

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, sobre Pago de Beneficios sociales y otros; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el Expediente N° 00156-2019-0-0201-SP-LA-A1, del Distrito Judicial de Ancash –Huaraz 2019.

Con el propósito de alcanzar nuestro objetivo general planteo los objetivos específicos

b. Objetivos Específicos

En referencia a la Sentencia de Primera Instancia

1. Demostrar, **la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia**, con mayor relevancia en la introducción y la pretensión de las partes .
2. Demostrar, **la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia**, con mayor relevancia en la motivación de los hechos y del derecho .
3. Demostrar, **la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia**, con mayor relevancia en la aplicación de los principios de congruencia y la descripción de la decisión. Determinar

En referencia a la sentencia de segunda instancia:

1. Demostrar, **la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia**, con mayor relevancia en la introducción y la pretensión de las partes .

2. Demostrar, **la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia**, con mayor relevancia en la motivación de los hechos y del derecho .
3. Demostrar, **la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia**, con mayor relevancia en la aplicación de los principios de congruencia y la descripción de la decisión.

1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

De un tiempo aquí se tiene que en nuestro país la sensación de la población ante la administración de justicia es bastante cuestionado, por ello, es importante realizar un análisis y estudio a las sentencias de primera y segunda instancia emitidos por los jueces de nuestro país, con el fin de determinar si estas se han resuelto tomando en cuenta la parte considerativa y expositiva, ello nos permitirá ver si el juez resolvió cumpliendo con todo los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales.

Por medio presente trabajo se quiere realizar un aporte a la mejora de la administración de justicia en el Perú, con el propósito que los pronunciamientos judiciales tengan un buen sustento normativo, que los procesos se desarrollen respetando los derechos fundamentales de las personas, con celeridad y transparencia todo ello con el fin de cambiar la percepción de la población y lograr satisfacer las expectativas de los administrados, que en este contexto que viene atravesando el Perú ha perdido la credibilidad en el sistema de justicia, por los escandalosos actos de corrupción en las que han estado inmersos magistrados y políticos de nuestro país, para nadie es ajeno que los gobiernos de turno han tenido bajo su control a los administradores de justicia y que éstos han actuado para favorecer al gobierno de turno, es necesario que se respete la independencia de poderes para mejorar la administración de justicia en nuestro país, todo ello que contribuya a mejorar la percepción de la población frente al sistema de justicia nacional y que se sienta que en el Perú se respetan

los principios fundamentales y el derecho a un debido proceso en la solución de un conflicto.

El presente trabajo se ha desarrollado tomando como fundamento el Artículo 139, inciso 20 de la Constitución Política del Perú, que establece: toda persona puede formular análisis y críticas a las resoluciones y sentencias judiciales, con las limitaciones de ley.

2 REVISIÓN LITERARIA

2.1 ANTECEDENTES.

Para el desarrollo del debido proceso, se debe garantizar el respeto irrestricto de los derechos de la persona, brindándosele un proceso justo tal como la norma lo prescribe.

Al respecto, Zambrano Pasquel (2005) afirma que “Entendemos por debido proceso el que se inicia, se desarrolla y concluye respetando y haciendo efectivos los presupuestos, los principios y las normas constitucionales, legales e internacionales aprobados previamente, así como los principios generales que informan el Derecho Procesal Penal, con la finalidad de alcanzar una justa administración de Justicia, provocando como efecto inmediato la protección integral de la seguridad jurídica del ciudadano, reconocida constitucionalmente como un derecho”

Con referencia a las sentencias, GONZALES,J.(2006) manifiesta que muchos jueces no cumplen con su deber de fundamentar adecuadamente sus sentencias, asunto que no los prestigia, exponiéndolos a la crítica interesada y fácil de la parte perdedora; porque les produce indefensión al no saber cómo fundamentar sus recursos ante las instancias superiores.

SARANGO (2008) con relación al debido proceso manifiesta que “los operadores judiciales tienen el desafío de apropiarse de una cultura del debido proceso los cuales deben verse reflejados en una buena actuación”.

A criterio de ROMO LOYOLA(2008) “una sentencia bien fundamentada debe cumplir con lo siguiente: 1) que resuelve sobre el : fondo, 2) ser motivada; 3) ser congruente; 4) estar fundada en derecho , las sentencias debe buscar la tutela

efectiva; por ello las sentencias deben ser claras y de fácil comprensión , en protección de la tutela judicial efectiva .

2.2 BASES TEORICAS

2.2.1 Desarrollo de Instituciones Jurídicas, Generales Relacionadas con las Sentencias en Estudio

2.2.1.1 La jurisdicción.

2.2.1.1.1 Definición

La jurisdicción como bien sabemos es la potestad del estado para solucionar conflictos particulares por medio de la Ley y del Derecho, cuyo órgano encargado de hacerlo cumplir es el poder judicial según la constitución y las leyes. Esta jurisdicción es atribuida al juez quien en el ejercicio de sus funciones tiene el deber de administrar justicia con imparcialidad dentro de los límites legales.

Para AGUILA GRADOS(2010) la Jurisdicción “es el poder – deber que ejerce el estado mediante los órganos jurisdiccionales, buscando a través del Derecho resolver un conflicto de intereses, una incertidumbre jurídica o imponer sanciones cuando se hubieran infringido prohibiciones o Incumplido exigencias u obligaciones. Decimos que constituye un poder – deber del Estado ya que si bien por la función jurisdiccional, este tiene el poder de administrar justicia, como contraparte tiene el deber de atender el derecho de toda persona que acude ante él para exigir el amparo de su derecho” (P.39)

En relación a jurisdicción, Carrión (2007) señala “la correcta acepción de la jurisdicción, es el deber que tiene el Estado, mediante los jueces para administrar justicia. En ese mismo orden de ideas”.

De acuerdo a ECHANDÍA (2013), considera que la jurisdicción es la soberanía del Estado, aplicada por conducto del órgano especial a la función de administrar justicia,

principalmente para la realización o garantía del derecho objetivo y de la libertad y de la dignidad humanas, y secundariamente para la composición de los litigios o para dar certeza jurídica a los derechos subjetivos, o para investigar y sancionar los delitos e ilícitos de toda clase o adoptar medidas de seguridad ante ellos, mediante la aplicación de la ley a casos concretos, de acuerdo con determinados procedimientos y mediante decisiones obligatorias.

Chiovenda (1896), menciona acerca de la jurisdicción es: "la función del Estado que tiene por fin la actuación de la voluntad concreta de la ley mediante la substitución de la actividad individual por la de los órganos públicos, sea para afirmar la existencia de una actividad legal, sea para ejecutarla ulteriormente".

Finalmente, por tales razones es posible formular una estructura jerárquica de órganos jurisdiccionales aplicables al ámbito laboral peruano, siendo como sigue: a) Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema. b) Salas Laborales de la Corte Suprema de Justicia. c) Juzgados Especializados de Trabajo. d) Juzgados de Paz Letrados Laborales .

2.2.1.2 Competencia

2.1.1.1.1. Definición

A la capacidad que tiene el juez para ejercer sus funciones de acuerdo a las funciones atribuidas se le denomina competencia, esta aptitud es otorgada en función a determinados criterios como la materia, cuantía, grado, territorio y turno.

La competencia es la suma de facultades que la ley le otorga al juzgador, para ejercer la jurisdicción en determinado tipo de litigios o conflictos. El juzgador, por el solo hecho de serlo, es titular de la función jurisdiccional, pero no la puede ejercer en cualquier tipo de litigio, sino sólo en aquellos para los que está facultado por ley; de ahí que se diga en los que es competente" (Couture, 2002)

La competencia, entonces, es una categoría jurídica, que en la praxis viene a ser el reparto de la facultad de administrar justicia, o mejor dicho es la dosificación de la jurisdicción, está predeterminada por la Ley, y se constituye en un mecanismo garante de los derechos del justiciable, quienes mucho antes de iniciar un proceso judicial conocen el órgano jurisdiccional ante quien formularán la protección de una pretensión . (LOPJ).

Priori Posada (2015) define “la competencia como la aptitud que tiene un juez para ejercer válidamente la potestad jurisdiccional. Dicha aptitud está definida en virtud de determinados ámbitos que la ley se encarga de establecer.”

Zumaeta, M (2014) considera que la competencia es el un requisito para que un proceso jurídico sea válido , esto quiere decir que no solo las partes tienen que ser capaces sino que también el juez posea la competencia para conocer y resolver la pretensión que se reclama en la demanda, teniendo en cuenta que la competencia es la aptitud otorgada al juez para ejercer su jurisdicción en un determinado caso. Es la distribución de la jurisdicción entre diferentes órganos de esta, dado que no es posible que un solo tribunal o muy pocos de ellos puedan hacerse cargo, por ejemplo, de todas las materias, en todos los lugares del país”.

2.2.1.2.1 Clasificación de la competencia:

Si nos remitimos a la doctrina vamos a encontrar dos clases de competencia: absoluta y relativa.

La competencia absoluta es la indelegable es la que determina que un juez es el único que puede conocer un citado caso. Dentro de ella podemos encontrar:

2.2.1.2.1.1 la competencia por cuantía.

La competencia por cuantía en el Proceso laboral se establece por el monto total de la pretensión del demandante.

Al respecto (AVALOS JARA, 2012) refiere que “Un criterio importante para establecer la competencia de un determinado órgano jurisdiccional, se determina por la suma de todos los extremos contenidos en la demanda, esencialmente por el capital de lo pretendido, conforme hayan sido liquidados por el accionante”.

2.2.1.2.2.2. competencia por la materia.

se establece por la naturaleza de la pretensión demandada y por las disposiciones legales que la rigen. “La competencia está determinada por el derecho de fondo a que se refiere el litigio; estas competencias son: civil, penal, familia, constitucional, laboral, entre otras.

2.2.1.2.2.3. competencia por territorio. – Esta competencia se determina se determina por el domicilio de la persona demandada. El juez competente por territorio del lugar donde reside el demandado. Si domicilia en varios lugares, puede ser demandado en cualquiera de ellos o donde fue su último domicilio donde vivió. La determinación no está establecida por ley, sino que es la Corte la que establece el territorio dentro del que cada juzgado será competente para conocer. Esto no debe confundirse con el perímetro judicial, que es la zona geográfica cercana al despacho, también delimitada por la Corte, dentro del cual se desplaza o realiza su labor el(la) notificador(a) .

2.2.1.2.2.4. Competencia por grado o cuantía. – esta clase de competencia tiene que ver con el principio de la doble instancia (artículo 10 del Título Preliminar del Código Procesal Civil y el de instancia plural (Art. 139 Inc. 6 de la de la Carta Magna del Estado Peruano). La doble instancia supone una división entre dos tribunales que estudian

sucesivamente el litigio, el de segunda para revisar la decisión (o el procedimiento) del de primera instancia. La doble instancia supone una división entre dos tribunales que estudian sucesivamente el litigio, el de segunda para revisar la decisión (o el procedimiento) del de primera instancia. En general, recordemos que en nuestro país los órganos de primera instancia son unipersonales y los de segunda, colegiados, muy a menudo en número de tres (que podría ser la raíz etimológica de tribunal). Ello supone que cuando el juez de primera instancia expide una sentencia, la parte que se considera agraviada con el fallo impugna dicha decisión para que sea revisado por un juez de jerarquía superior.

2.2.1.2.2.5. Competencia por Turno. – cuando en un mismo ámbito territorial existen dos o más jueces competentes por razón de la materia, cuantía o función, se hace necesario distribuir la competencia, fijándose plazo para el turno con el objeto de recibir nuevas demandas .

2.2.1.2.2 Determinación de la competencia en el proceso judicial en Estudio:

En Este proceso en Análisis, del Expediente en Materia Laboral N° 00156-2019-0-0201-SP-LA-A1, del Distrito Judicial de Ancash –Huaraz 2019 sobre pago Beneficios Laborales y otros ; la competencia se determinó en razón a la cuantía y la Materia de la pretensión de la demanda, según se puede apreciar en el tercer considerando del Autoadmisorio que da trámite a la demanda presentada, resultando competente el juzgado Mixto de Recuay bajo el proceso ordinario laboral.

Para el estudio del presente expediente se trata del pago de beneficios sociales y la reincorporación laboral, la competencia es de un juez especializado en materia laboral, según lo establecido por el art. 51 de la Ley del Poder judicial;

Para el trámite de la presente demanda de conformidad con dispuesto en el Artículo 61, de la Ley Procesal de Trabajo ley N° 26636, corresponde ser tramitada en la vía Proceso Ordinario Laboral y tiene competencia el Juzgado especializado de trabajo.

2.2.1.3 Principios del Derecho Laboral

Para GARCÍA (1960) los principios generales , son "aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del Derecho".

PLA RODRIGUEZ (1978) coincide con García al señalar que los Principios del Derecho del Trabajo son “líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”.

Por lo tanto, podemos mencionar que los principios laborales son las que rigen el proceso laboral orientando la correcta aplicación de las normas.

Entre los principios que fundamentan el derecho laboral tenemos:

2.2.1.3.1 Principio Protector

Llamado también tuitivo, este principio es el que inspira todo el derecho del trabajo y se funda en la desigualdad de posiciones existente entre empleador y trabajador, manifestada en la subordinación de éste hacia aquél .

Este principio contiene, a su vez, tres modalidades:

2.2.13.2 Principio “In Dubio Pro Operario.

Conforme a este principio, en las relaciones laborales debe predominar la interpretación que favorezca al trabajador cuando la duda sea insalvable en el sentido de una norma debe ser así, teniendo en cuenta que en las relaciones laborales, el trabajador es la parte débil frente a la potestad del empleador, es por ello que el in dubio pro operario constituye una manifestación general de protección reconocida a favor del trabajador como una de las partes que es la más débil en la relación de trabajo .

En la Constitución Peruana, Art. 26, inciso 3, se encuentra recogido el principio in dubio pro operario, en los siguientes términos: “en la relación laboral, entre otros, se respeta el principio de interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma”. En consecuencia, en la legislación peruana el principio es una norma jurídica y por lo tanto, de obligación aplicable por parte del juez o del intérprete .

2.2.13.3 Principio de la Norma más Favorable.

Cuando se produce la existencia de distintas normas que son aplicables a una misma situación laboral, se deberá poner un uso la que conceda mayores beneficios o derechos al trabajador. Sin embargo, hay que dejar en claro que puede tratarse de normas del mismo rango y ámbito; normas de rango semejante, pero de ámbitos distintos; y normas de distinto rango tanto como de distinto ámbito. En cualquiera de los casos planteados, lo que deberá hacerse es aplicar la norma que más beneficios represente para el trabajador .

2.2.13.4 Principio de la Condición Más Beneficiosa

Como manifiesta PLA RODRIGUEZ (1978)“la regla de la condición más beneficiosa supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y determina

que ella debe ser interpretada en la medida que sea más favorable al trabajador que la nueva norma que se ha de aplicar”. Se produce cuando surgen nuevas normas que alteran condiciones laborales, de tal forma que, al momento de aplicarse se hará sin causar menoscabo de los derechos del trabajador que existían anteriormente pues las normas no se piensan con la finalidad de recortar derechos de los trabajadores. No basta con citar el supuesto sino que además hay que constatar una serie de requisitos como: que se trate de condiciones laborales completamente; que al compararlas, se trate efectivamente de una condición más beneficiosa para el trabajador; y que le sean reconocidas al trabajador, lo que implica que el trabajador debe haber logrado los requisitos planteados para ser beneficiario del derecho. Cabe señalar que el trabajador puede acordar con su empleador la eliminación de tal derecho. Igualmente, se invocar la condición más beneficiosa si el convenio colectivo otorga más derechos de los estipulados en el contrato de trabajo. Finalmente, no existe una posición unánime en la doctrina en el caso que este supuesto se dé entre normas del mismo rango .

2.2.13.5 Principio de Irrenunciabilidad de Derechos

Se trata de la imposibilidad legal del trabajador a renunciar a los derechos establecidos en su favor, tanto por la Constitución, la ley y los convenios, lo que constituye una base firme donde se asienta el derecho del trabajo. Es alrededor de este principio que se ha constituido la no disponibilidad, por parte del trabajador, y la obligación del empleador de respetar su contenido, teniendo en cuenta que las normas laborales están dotadas de un mandato imperativo .

La Constitución peruana establece en su artículo 26º, inciso 2 la irrenunciabilidad de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. No dice nada acerca de los convenios colectivos que es una fuente fundamental del derecho de trabajo. Consideremos que debió haberlo precisado .

2.2.13.6 Principio de Continuidad de Relaciones Laborales

Cuando hablamos del contrato de trabajo como base para ingresar al derecho del trabajo, no nos estamos refiriendo a un contrato similar al contrato establecido en el Código Civil, que busca proteger los intereses personales de los contratantes y en ese sentido se busca su fiel cumplimiento .

En el derecho laboral, como manifiesta Zavala, se usa “un esquema distinto en el cual el empleador y el trabajador ponen fin a la relación laboral solamente cuando se produzcan circunstancias que hagan imposibles o incompatibles las relaciones entre las partes. Desde esta perspectiva, la relación laboral continua en tanto el trabajador no manifieste en la forma prevista por la ley su voluntad de extinguir el contrato de trabajo; así como el empleador no podrá dar por terminada la relación laboral a no ser por una causal establecida por la ley .

2.2.13.7 Principio de Primacia De La Realidad

Este principio opera cuando se produce en discrepancia entre los hechos y aquello que ha sido declarado en los documentos. Por ello, por el principio de la primacía de la realidad, como manifiesta Toyama, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos suscritos entre las partes, deba otorgarse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos.

Esta tarea es cada vez más frecuente en la medida que van apareciendo situaciones de simulación con el propósito de apartar las relaciones de trabajo del ámbito del derecho laboral, para ubicarlas en ámbitos distintos que no reconocen beneficios laborales

Tal sucede, por ejemplo con contratos parecidos al contrato de trabajo como son la locación de servicios, los servicios no personales, la locación de obra, el contrato de intermediación o de tercerización.

2.2.1.3.8 Principio de Razonabilidad

Para entender este principio, debemos entender que la razonabilidad consiste en la afirmación esencial de que el ser humano, en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme a la razón. Se trata de una especie de límite o de freno formal y elástico al mismo tiempo, aplicable en aquellas áreas del comportamiento donde la norma no puede prescribir límites muy rígidos ni en un sentido ni en otro y, sobre todo, donde la norma no puede prever la infinidad de circunstancias posibles .

Las relaciones en el derecho laboral son muy conflictivas, por lo que surge para ambas partes la necesidad de la razonabilidad para poner fin a esa conflictividad. Por eso, en la práctica, significa que debe existir razonabilidad en las pretensiones de los trabajadores, al igual que en el ofrecimiento de los empleadores. La razonabilidad los acerca a ambas partes para encontrar la solución. Por el contrario, lo irrazonable sirve para agudizar el conflicto por lo que las partes empleador y trabajador deben buscar la forma más razonable arreglar los problemas evitando por ejemplo las huelgas, tomas de locales, paros, etc

2.2.1.3.9 Principio De Buena Fe

Siendo las relaciones de trabajo de carácter personal y sinalagmático, de por medio está la conducta de los trabajadores y empleadores quienes tienen la obligación de actuar de buena fe, que implica lealtad, honestidad y honradez en el cumplimiento de sus obligaciones .

En tal sentido, el trabajador debe cumplir con su labor prestando sus servicios de la mejor manera; por su parte, el empleador debe pagar todos los derechos que le corresponde al trabajador .

Por lo tanto, el trabajador que debiendo producir, no lo hace, afecta el principio de la buena fe, como también, el empleador actúa de mala fe cuando mediante simulación, evade los alcances legales del contrato laboral.

2.2.1.3.10 Principio de No Discriminación

Ningún empleador puede tratar desigualmente a trabajadores iguales o a la inversa. Está prohibida la discriminación directa o indirecta por razón de sexo, raza, origen, religión, opinión, idioma, estado civil, responsabilidades familiares, edad, discapacidad, ser portador del VIH/SIDA, condición económica o de cualquier otra índole.

No constituyen discriminación las acciones positivas adoptadas por el Estado destinadas a lograr una igualdad efectiva entre diversas colectividades que tengan notorias desigualdades materiales. Está previsto en el artículo 2.2 de la Constitución Política del Estado

2.2.1.4 Los Principios en la Nueva Ley Procesal De Trabajo N°29497

Llamados también principios operacionales, son aquellas que van a conducir de forma directa o indirecta la solución de los problemas de vacíos o errores de las normas laborales, así también la de impulsar y encaminar nuevas normas así como como promover y encaminar nuevas normas con el propósito de resolver los casos no previstos.

principios ordinarios, contenidos en el en el Art. I de La NLPT

2.1.1.1.2. Principio de Oralidad.

En la NLPT se reconoce al principio de oralidad como uno de los principios del nuevo proceso laboral a diferencia de la Ley Procesal del Trabajo que no consideraba el principio de oralidad.

El proceso laboral anteriormente como dice (PASCO COSMÓPOLIS, 2010) “era uno *escriturario*, lo cual se debía a que la mayoría de las actuaciones se [hacían] en esa forma, y por que hasta aquellas que se descargan de manera verbal terminan reducidas a actas y a escritos”.

Con el nuevo proceso laboral, teniendo como base la NLPT, se busca cambiar la estructura y que predomine el carácter oral . De tal forma que el proceso se “aquel en el cual los actos procesales se conducen de manera dinámica, pues las palabras fluyen entre los sujetos del proceso construyendo una forma de comunicación y transmisión de información efectiva” (FELICIANO NISHIKAWA, 2019)

Por lo cual se puede decir que, el principio de oralidad es la esencia del nuevo proceso laboral. Sobre él cual se rigen y se fundamentan los demás principios. La inmediación del juez requiere de la oralidad del proceso laboral, pues sólo con mecanismos que permitan que los actos procesales se realicen de manera oral es que el juez puede involucrarse e interactuar en el proceso no ya como un espectador sino, más bien, como el director del proceso. Por otro lado, es gracias a la oralidad que el proceso puede desarrollarse de manera expeditiva y, con ello, se hace efectivo también el principio de economía procesal. De igual manera, la veracidad que busca conseguir este proceso, y que constituye un principio del mismo, se logra alcanzar, de manera más sencilla, si estamos frente a un proceso eminentemente oral en donde la actuación de las partes revelará de manera más certera y evidente la autenticidad de sus posiciones. Finalmente, gracias a este principio los actos procesales serán menores en comparación

a un proceso escriturario, con lo cual el principio de concentración alcanza una real eficacia .

Principio de Inmediación

Este principio se basa en que el juez debe tener un contacto directo con las partes y así también con las pruebas con la finalidad de que este tenga un acercamiento a todos los elementos objetivos y subjetivos de la controversia que le permitirá resolver mejor.

El principio de inmediación en el proceso laboral, o también conocido como principio de inmediatez, establece, según DE BUEN LOZANO, que quienes deban juzgar en los conflictos laborales estén, durante el proceso, en constante contacto con las actuaciones para que puedan resolver con pleno conocimiento del negocio y en conciencia, como lo manda la ley. Citado por DAVALOS, (2007)

Este principio 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 ... ".

2.2.1.4.1 Principio de Concentración

Este postulado expresa la necesidad de sumar el mayor número de actos procesales en el menor número de diligencias para garantizar la continuidad y unidad de los actos que componen la litis. 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.

2.2.1.4.2 Principio De Celeridad

Este principio aparece vinculado a la obligación de respetar escrupulosamente los plazos establecidos en la norma, los que deben ser cortos y perentorios para que el proceso sea resuelto en la brevedad posible. 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.

2.2.1.4.5. Principio de Economía Procesal

Este principio busca equilibrar el carácter imperativo de las actuaciones que demanda el proceso laboral en relación a otra obligación, la de tender a la reducción de los actos procesales. 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 tacto y manejo especial de situaciones procesales .

El principio de concentración significa que el proceso laboral “reunirá en actividades procesales unitarias muy numerosos y variados actos procesales, que se suceden los unos a los otros sin solución de continuidad y sin plazos ni términos de tiempo que los separen”. GAMARRA VILCHEZ (2010)

2.2.2 Fundamentos del proceso laboral

En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes, privilegian el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observan el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad. En particular, acentúan estos deberes frente a la madre gestante, el menor de edad y la persona con discapacidad. Los jueces laborales tienen un rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso. Impiden y sancionan la conducta contraria a los deberes de veracidad, probidad, lealtad y buena fe de las partes, sus representantes, sus abogados y terceros. Los prestadores de servicios pueden comparecer al proceso sin necesidad de abogado cuando el total reclamado no supere las diez (10) Unidades de Referencia Procesal (URP). Cuando supere este límite y hasta las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP) es facultad del juez, atendiendo a las circunstancias del caso, exigir o no la comparecencia con abogado. En los casos en que se comparezca sin abogado debe emplearse el formato de demanda aprobado por el Poder Judicial .

2.1.1.2. Interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral

Es deber de los jueces en materia laboral impartir justicia de acuerdo a la constitución Política del Perú, los tratados internacionales sobre derechos humanos y la ley.

“ Los jueces Interpretan y aplican todas las normas jurídicas, 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.” (Gúzman)

2.2.2.1 El Proceso Ordinario Laboral

Son competencia de los juzgados especializados de trabajo tramitar todos los procesos contenciosos y no contenciosos en materia laboral de conformidad a la Ley Procesal Laboral.

El expediente objeto de análisis de la presente investigación se ha tramitado vía proceso ordinario laboral, de acuerdo a lo señalado en los Art, 62 al 69 de la Ley 26636 – Ley Procesal de Trabajo

Al respecto, ANACLETO GUERRERO (2012) “define al proceso ordinario laboral como un proceso tipo por medio del cual se sustancian las causas que la ley así lo disponga, así como todos aquellos procesos a los cuales la ley no les otorga una vía procesal propia”.

Finalmente, ROMERO MONTES (2011), sostiene que un proceso ordinario laboral debe tener una serie de requisitos, el mismo que podría ser de la siguiente manera:

- a. Presentación de la demanda,
- b. Calificación de la demanda en los aspectos de admisibilidad y procedencia.

- c. Traslado de la demanda,
- d. Audiencia de conciliación,
- e. Audiencia de juzgamiento,
- f. Etapa de confrontación de posiciones,
- g. Etapa de actuación probatoria,
- h. Alegatos y sentencia .

Los puntos controvertidos en el proceso Laboral

A. Nociones

“Los puntos controvertidos en el proceso pueden ser conceptuados como los supuestos de hecho sustanciales de la pretensión procesal contenidos en la demanda y que entran en conflicto o controversia con los hechos sustanciales de la pretensión procesal resistida de la contestación de la demanda” (Coaguilla, s/f).

Los puntos controvertidos en el proceso, según (Rioja, s.f), nacen de los hechos alegados en la pretensión y de los hechos invocados para la resistencia de la pretensión en el ejercicio del contradictorio.

Coaguilla (s/f), señala que “Los puntos controvertidos en el proceso nacen de los hechos alegados en la pretensión y de los hechos invocados para la resistencia de la pretensión en el ejercicio del contradictorio. Más específicamente para Gozaíni son hechos alegados los que fueron introducidos en los escritos constitutivos de demanda, reconvención y contestaciones y que son objeto de prueba cuando son afirmados por una parte y negados o desconocidos por la otra”.

2.2.2.1.1 Los puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio

Los puntos de controversia en el Expediente N° 00156-2019-0-0201-SP-LA-A1, del Distrito Judicial de Ancash –Huaraz 2019. Sobre Pago de Beneficios Sociales Laborales son los siguientes:

- a) Establecer si existió o no un vínculo Laboral entre el demandante y la demandada, en caso fuera así se debe establecer el régimen laboral aplicable con el fin calcular los beneficios laborales alcanzados.
- b) Especificar si la remuneración percibida por el demandante por todo el periodo que hubiera laborado.
- c) Precisar si le corresponde al demandante recibir el pago por concepto de los beneficios sociales que peticiona, como son: Compensación por tiempo de servicios, Vacaciones truncas, gratificaciones truncas, Remuneración del 01 del mes de Abril del 2015, en caso fuera así determinar los montos.

2.2.2.1.2 Competencia del proceso ordinario laboral

(Nueva Ley Procesal de Trabajo, s.f.), Competencia por materia de los juzgados especializados de trabajo. Los juzgados especializados de trabajo conocen de los siguientes procesos: 1. En proceso ordinario laboral, todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios .

2.2.2.1.3 Calificación y Admisión de la demanda del proceso ordinario laboral

(Fabian J, 2014): En este tipo de proceso una vez admitida la demanda se debe citar a las partes a audiencia de conciliación entre los 20 y 30 días hábiles siguientes a la fecha

de su calificación y admisión. La resolución que emite el Juez esta etapa postulatoria debe disponer: -La admisión de la demanda; - La citación a las partes a audiencia de conciliación, la cual debe ser fijada en día y hora entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda; - El emplazamiento al demandado para que concurra a la audiencia de conciliación con el escrito de contestación y sus anexos .

2.2.2.1.4 Audiencia de Conciliación del proceso ordinario laboral

(Fabian J, 2014): Define, que:

a) Acreditación de las Partes La audiencia, inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados, que es el acto formal, propio del nuevo modelo procesal laboral, en el que toma relevancia el principio de oralidad, con similares características que la acreditación efectuada en el Proceso Penal, a la luz del Nuevo Proceso Penal regulado en el Decreto. Leg. 957.

b) Casos de Inasistencia Si el demandante no asiste, el demandado puede contestar la demanda, continuando la audiencia. Si el demandado no asiste incurre automáticamente en rebeldía, sin necesidad de declaración expresa, aun cuando la pretensión se sustente en un derecho indisponible. También incurre en rebeldía automática si, asistiendo a la audiencia, no contesta la demanda o el representante o apoderado no tiene poderes suficientes para conciliar.

c) Conclusión provisional del proceso Si ambas partes inasisten, el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia.

d) Etapa conciliatoria y activa participación del Juez El juez invita a las partes a conciliar sus posiciones y participa activamente a fin de que solucionen sus diferencias total o

parcialmente. La Conciliación Judicial, debe ser entendida como un mecanismo auto-compositivo de solución de conflictos laborales con intervención de un tercero (conciliador o juez) quien busca acercar a las partes para que lleguen a un acuerdo, teniendo la facultad de proponer fórmulas que den término a las controversias. En la NLPT, el juez tiene un rol protagónico en el proceso, pero, éste no debe ser extralimitado, lo que implica que su actuación se circunscribe a la observancia del principio de legalidad, y en la etapa conciliatoria, cuidar que las partes y sobre todo la más débil de la relación laboral (trabajador), no renuncie a sus derechos reconocidos por la Constitución y la ley, pretextando la solución inmediata al conflicto laboral. Ello en razón que el nuevo texto procesal prevé la posibilidad de accionar en los casos citados (Art. 16°), sin la necesidad de abogado patrocinador, cuando el total reclamado no supere las 10 URP.

e) Suspensión del proceso con fines de conciliación Por decisión de las partes la conciliación puede prolongarse lo necesario hasta que se dé por agotada, pudiendo incluso continuar los días hábiles siguientes, cuantas veces sea necesario, en un lapso no mayor de un (1) mes.

f) Acuerdo Conciliatorio Si las partes acuerdan la solución parcial o total de su conflicto el juez, en el acto, aprueba lo acordado con efecto de cosa juzgada; asimismo, ordena el cumplimiento de las prestaciones acordadas en el plazo establecido por las partes o, en su defecto, en el plazo de cinco (5) días hábiles siguientes.

g) Continuación de la Audiencia por no haber prosperado la Conciliación En caso de haberse solucionado parcialmente el conflicto, o no haberse solucionado, el juez precisa las pretensiones que son materia de juicio; requiere al demandado para que presente, en el acto, el escrito de contestación y sus anexos; entrega una copia al demandante; y fija día y hora para la audiencia de juzgamiento, la cual debe programarse dentro de los

treinta (30) días hábiles siguientes, quedando las partes notificadas en el acto. h) Alegatos y Sentencia, en caso de reclamaciones de puro derecho Si el juez advierte, haya habido o no contestación, que la cuestión debatida es solo de derecho, o que siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno, solicita a los abogados presentes exponer sus alegatos, a cuyo término, o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, dicta el fallo de su sentencia. La notificación de la sentencia se realiza de igual modo a lo regulado para el caso de la sentencia dictada en la audiencia de juzgamiento .

2.2.2.1.5 Audiencia de Juzgamiento del proceso ordinario laboral

(Fabian J, 2014): Dice: Se realiza en acto único y concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia. La audiencia de juzgamiento se inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados. Si ambas partes inasisten, el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia.

a) Etapa de confrontación de posiciones Se inicia con una breve exposición oral de las pretensiones demandadas y de los fundamentos de hecho que las sustentan. Luego, el demandado hace una breve exposición oral de los hechos que, por razones procesales o de fondo, contradicen la demanda. Las partes realizan un resumen sucinto de las pretensiones demandadas, como proposición fáctica de lo que se probará en el desarrollo del proceso. Por su parte el demandado de las razones objetivas que a su juicio contradicen la demanda.

b) Etapa de actuación probatoria La etapa de actuación probatoria se lleva a cabo del siguiente modo: - El juez enuncia los hechos que no necesitan de actuación probatoria por tratarse de hechos admitidos, presumidos por ley, recogidos en resolución judicial

con calidad de cosa juzgada o notorios; así como los medios probatorios dejados de lado por estar dirigidos a la acreditación de hechos impertinentes o irrelevantes para la causa.

- El juez enuncia las pruebas admitidas respecto de los hechos necesitados de actuación probatoria. - Inmediatamente después, las partes pueden proponer cuestiones probatorias solo respecto de las pruebas admitidas. El juez dispone la admisión de las cuestiones probatorias únicamente si las pruebas que las sustentan pueden ser actuadas en esta etapa. - El juez toma juramento conjunto a todos los que vayan a participar en esta etapa. - Se actúan todos los medios probatorios admitidos, incluidos los vinculados a las cuestiones probatorias, empezando por los ofrecidos por el demandante, en el orden siguiente: declaración de parte, testigos, pericia, reconocimiento y exhibición de documentos. Si agotada la actuación de estos medios probatorios fuese imprescindible la “inspección judicial”, el juez suspende la audiencia y señala día, hora y lugar para su realización citando, en el momento, a las partes, testigos o peritos que corresponda. La inspección judicial puede ser grabada en audio y vídeo o recogida en acta con anotación de las observaciones constatadas; al concluirse, señala día y hora, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes para los alegatos y sentencia. La actuación probatoria debe concluir en el día programado; sin embargo, si la actuación no se hubiese agotado, la audiencia continúa dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. Conforme al Art. 21° de la Ley 29497, la oportunidad para ofrecer los medios probatorios es únicamente en la demanda y contestación. Extraordinariamente, pueden ofrecerse hasta el momento previo de la actuación probatoria, en los siguientes casos:

1. Referirse a hechos nuevos y
2. Si hubiesen sido conocidos u obtenidos posteriormente.

2.2.3 Alegatos y sentencia

(Fabian J, 2014), opina: “Finalizada la actuación probatoria, los abogados presentan oralmente sus alegatos. Concluidos los alegatos, el juez, en forma inmediata o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, hace conocer a las partes el fallo de su sentencia. A su vez, señala día y hora, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, para la notificación de la sentencia. Excepcionalmente, por la complejidad del caso, puede diferir el fallo de su sentencia dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores, lo cual informa en el acto citando a las partes para que comparezcan al juzgado para la notificación de la sentencia. La notificación de la sentencia debe producirse en el día y hora indicados, bajo responsabilidad. En los alegatos de clausura o de cierre del proceso, se deben fundamentar las conclusiones a las que se ha llegado como consecuencia de la actividad probatoria, es decir que pretensiones han sido probadas y deben ser amparadas por el Juez, las que deben estar en correspondencia con la proposición fáctica efectuada en el alegato de apertura. En esta etapa se deben establecer las proposiciones probatorias y las proposiciones jurídicas que amparan las pretensiones. Ejemplo: está probado que, o ha quedado acreditado. Y tiene su amparo legal en... ejemplo: caso indemnización por despido arbitrario Art. 38° del D.S. N° 003-97-TR”.

2.2.3.1 Sujetos del proceso

En el proceso laboral el Juez es el responsable de dirigir las audiencias. 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, como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República. La Ley exige que esté legitimado subjetivamente, esto es, que no se abstenga de oficio o que no sea recusado

por las partes. Los Jueces y Tribunales pueden imponer a quienes no sean parte en el proceso obligaciones ordenadas a garantizar los derechos que pudieran corresponder a las partes y a asegurar la efectividad de las resoluciones judiciales y que aquellos deben cumplirlas. Si se produjera un daño evaluable económicamente, el perjudicado podrá reclamar la oportuna indemnización ante el juzgado o Tribunal que estuviere conociendo o hubiere conocido el asunto principal . (Peña, H.)

2.2.3.2 Las partes

Las partes son el sujeto activo del proceso ya que sobre ellos recae el derecho de iniciarlo y determinar su objeto, mientras que el juez es simplemente pasivo pues sólo dirige el debate y decide la controversia. Ahora bien, por la existencia de diversos campos del derecho, donde se utiliza la concepción de parte, se ha originado una gran dificultad para conceptualizarla en el ámbito del derecho procesal, creando gran controversia para su especificación; sin embargo de acuerdo a sus componentes se puede decir que las partes son el sujeto activo y el sujeto pasivo de la pretensión que se hace valer en la demanda judicial, siendo dichos sujetos libres para el ejercicio de sus derechos y debiendo contar con capacidad de obrar para la gestión de los mismos, tal como lo establece el artículo 136 del Código de Procedimiento Civil. Por otra parte, de igual manera se toma como parte, los terceros intervinientes en el proceso a través de quienes igualmente se busca la actuación de la ley. Las partes son aquellos que en nombre propio o en cuyo nombre se demanda una actuación de la ley y aquel contra quien se formula la pretensión .

2.2.3.3 El demandante

Persona que reclama un derecho y solicita justicia ante el juzgador en cargo de resolver el conflicto Quien asume la iniciativa procesal: el que ejercita una acción, o sea, el que en juicio formula una petición o interpone una demanda, en los asuntos

penales se le 57 denomina acusador o querellante (Jurídica) Persona que reclama su derecho y pide justicia ante el juzgador en cargo de resolver el conflicto .

2.2.3.4 El demandado

Es la persona que presenta su petición al juzgador, contra una persona natural o jurídica, solicitando algún beneficio no recibido. Aquel contra el cual se pide algo en juicio civil o contencioso administrativo; la persona contra la cual se interpone la demanda. (Galarreta; J, 2014). Persona que presenta su petición al juzgador, contra una persona natural o jurídica, solicitando algún beneficio no recibido .

2.2.4 La demanda y la contestación de la demanda

2.2.4.1 Definiciones La demanda

Es el inicio del juicio laboral. La demanda se presenta por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil, con las siguientes precisiones: a) Debe incluirse, cuando corresponda, la indicación del monto total del petitorio, así como el monto de cada uno de los extremos que integren la demanda; y b) no debe incluirse ningún pliego dirigido a la contraparte, los testigos o los peritos; sin embargo, debe indicarse la finalidad de cada medio de prueba. El demandante puede incluir de modo expreso su pretensión de reconocimiento de los honorarios que se pagan con ocasión del proceso. Cuando el proceso es iniciado por más de un demandante debe designarse a uno de ellos para que los represente y señalarse un domicilio procesal único. (Nueva Ley Procesal de Trabajo, Art. 16°). La demanda es el escrito que presenta el actor o demandante peticionando un derecho que le corresponde y que esta normado dentro de la legislación laboral. Contestación de la demanda.- De acuerdo con el art. 19° de la ley procesal del trabajo la contestación de la demanda se presenta por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil, sin incluir ningún pliego dirigido a la contraparte, los testigos o los peritos; sin embargo, debe

indicarse la finalidad de cada medio de prueba. La contestación contiene todas las defensas procesales y de fondo que el demandado estime convenientes. Si el demandado no niega expresamente los hechos expuestos en la demanda, estos son considerados admitidos. La reconvención es improcedente. (Nueva Ley Procesal de Trabajo, Art. 19°) (Toyama, 2015), manifiesta que la contestación de la demanda, el demandado se opone a la pretensión, a los hechos y argumentos alegados por el demandante en el escrito de la demanda la contestación debe contener los requisitos y los anexos respectivos debe pronunciarse sobre los hechos expuestos en la demanda .

2.2.4.1.1 Regulación de la demanda y la contestación de la demanda

La admisión de la demanda implica un análisis de los requisitos formales que debe cumplir con ese acto procesal, el Juez verifica que se cumplan todos los requisitos tipificados en el Art. 15 de la ley procesal del trabajo, si se cumple con los requisitos el juez admite la demanda y cita a las partes a la audiencia de conciliación .

2.2.4.1.2. Los puntos controvertidos en el proceso judicial laboral

Los puntos controvertidos en el presente proceso es que se determine si existió entre las partes un vínculo de naturaleza laboral de manera continua y permanente por el periodo del 01 de Abril de 2015 hasta el 03 de Enero de 2019; seguido que se establezca la remuneración del actor en el desarrollo de sus labores para la demandada, también determinar si le correspondía al demandado el pago Pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos. (Expediente N° 00156-2019-0-201-SP-LA-01)

2.2.4.2 Las pruebas actuadas en el proceso judicial laboral

2.2.4.2.1.1 Documentos

A. Concepto Jurídicamente, se denomina, son los medios de pruebas que presentan las partes en un proceso , adjunto a la demanda o la contestación de la demanda, con la finalidad de demostrar al juzgador su petición, se trata de probar la verdad o falsedad de los hechos aducidos por cada una de las partes.

2.2.4.2.2. Clases de documentos

El Código Procesal Civil del Perú en los artículos del 233° al 236° se encuentra el siguiente el concepto de documento como: Es todo escrito u objeto que sirve para acreditar un hecho. Son documentos los escritos públicos o privados, los impresos, fotocopias, facsímil o fax, planos, cuadros, dibujos, fotografías, radiografías, cintas cinematográficas, microformas tanto en la modalidad de microfilm como en la modalidad de soportes informáticos, y otras reproducciones de audio o video, la telemática en general y demás objetos que recojan, contengan o representen algún hecho, o una actividad humana o su resultado .

Documento público:

1. El otorgado por funcionario público en ejercicio de sus atribuciones;
2. La escritura pública y demás documentos otorgados ante o por notario público, 60 según la ley de la materia; y
3. Todo aquel al que las leyes especiales le otorguen dicha condición. La copia del documento público tiene el mismo valor que el original, si está certificada por auxiliar jurisdiccional respectivo, notario público o fedatario, según corresponda .

Documento privado: “Es el que no tiene las características del documento público. La legalización o certificación de un documento privado no lo convierte en público”.

C. Documentos actuados en el proceso

1. Copia de los recibos de Honorarios girados a favor del demandado, con las cuales se acredita el vínculo laboral y la remuneración percibida.

2. Acta de constatación Policial

2.2.5. Los medios impugnatorios en el proceso laboral

2.2.4.3 Concepto

“La impugnación es el instrumento que la ley concede a las partes o a terceros legitimados para que soliciten al juez que, el mismo u otro de jerarquía superior, realice un nuevo examen de un acto procesal o de todo el proceso, a fin de que se anule o revoque, total o parcialmente” MONROY GALVEZ (1992)

“El medio impugnatorio es el instrumento o mecanismo que la ley concede a las partes o terceros legitimados para solicitar al juez, que él mismo u otro de jerarquía superior, realice un nuevo examen de un acto procesal o de todo el proceso, a fin de que se anule o revoque total o parcialmente, por encontrarse presuntamente afectado por vicio o error” CUSI ARREDONDO (2013)

2.2.4.4 Fundamentos de los medios impugnatorios

El fundamento de la impugnación se encuentra en la posibilidad de injusticia, por la existencia de un error, que puede ser corregido o anulado por el mismo órgano jurisdiccional o superior, brindando de esa forma la debida garantía al justiciable.

(Ramos) El fundamento de la existencia de los medios impugnatorios es el hecho de que juzgar es un 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).

2.2.4.5 La Sentencia

2.2.4.5.1 Definición

“La sentencia es una resolución judicial dictada por un Juez a través del cual se pone fin a la instancia o al proceso, en definitiva, pronunciándose en decisión expresa; precisa motivada sobre la cuestión controvertida declarando el derecho de las partes, o excepcionalmente sobre la validez de la relación procesal” (Cajas, 2008).

2.2.4.5.2 . Regulación de las sentencias en la norma procesal

El artículo 72 del Código Procesal Constitucional establece la sentencia fundada se pronunciará respecto a:

La determinación de la obligación incumplida; La orden y la descripción precisa de la conducta a cumplir; el plazo perentorio para el cumplimiento de lo resuelto, que no podrá exceder de diez días; La orden de la autoridad o funcionario competente de iniciar la investigación del caso para efectos de determinar responsabilidades penales o disciplinarias, cuando la conducta del demandado así lo exija .

2.2.4.5.2.1 . Estructura de la sentencia

“En el Artículo 122, del CPC, establece “la estructura de la sentencia que comprende la parte expositiva, donde se presenta la exposición concisa de la posición de las partes, la parte considerativa presenta la fundamentación de las cuestiones de hecho de acuerdo con la valoración conjunta de los medios probatorios, y la fundamentación de las normas a aplicarse al caso concreto y la parte resolutive, evidencia la decisión que el órgano jurisdiccional ha tomado frente al conflicto de intereses” (Cajas, 2008)

2.2.4.5.3 Principios relevantes en el contenido de una sentencia

2.2.4.5.3.1 . El principio de congruencia procesal

La RAE, “el vocablo congruencia deriva del latín congruēta. Significa conveniencia, coherencia, relación lógica; Los significados que brinda este diccionario en general no se encuentran muy alejados de la esencia de la institución jurídica”.

2.2.4.5.3.2 . Motivación de las Resoluciones

(COUTURE, 2014), “indica que la motivación es parte más importante de la sentencia, debido que en esta parte el juez expondrá, los motivos o fundamentos en que sustenta su decisión, es decir, las razones por las que adoptó una u otra decisión en el conflicto que le tocó resolver”

2.2.5.2.3.2. Funciones de la motivación

Para TARUFO (2016) “una buena motivación debe contener, una justificación racional donde los argumentos estén justificados lógicamente, con el propósito de lograr una decisión racional, teniendo en cuenta que para que el juez tenga una decisión respecto de un proceso, éste se basará en los argumentos presentados, tomando en

cuenta que la motivación cumple una función racional, se puede entonces observar que la motivación posee una función esencialmente racional. esto lleva a que el juez realice un ejercicio racional y no sólo se base en intuiciones subjetivas no justificables”

2.2.4.5.3.3 2.2.5.2.3.3. “Requisitos para una adecuada motivación de las resoluciones judiciales.

Desde el punto de vista de IGARTUA SALAVERRÍA (2009), una correcta motivación comprende:

A. La motivación debe ser expresa

“Cuando el juez expide un auto o una sentencia, debe consignar específicamente las razones que lo llevaron a declarar inadmisibile, admisible, procedente, improcedente, fundada, infundada, válida, nula, una demanda, una excepción, medio probatorio, medio impugnatorio, acto procesal de parte, o resolución, según corresponda”.

B. La motivación debe ser clara

“Las Resoluciones Judiciales deben de ser redactadas de manera claras y de sencillo entendimiento, para lo cual se debe emplear un lenguaje común a las partes intervinientes (Guillermo, 1998), en el proceso, evitando proposiciones oscuras, vagas, ambiguas o imprecisas”.

C. La motivación debe respetar las máximas de experiencia

“Las máximas de experiencia no son jurídicas propiamente dichas, son producto de la vivencia personal, directa y transmitidas, cuyo acontecer o conocimiento se infieren por sentido común”.

“Se definen como aquellas reglas de la vida y de la cultura general formadas por inducción, mediante la observación repetida de hechos anteriores a los que son materia

de juzgamiento, que no guardan ningún vínculo con la controversia, pero de los que puede extraerse puntos de apoyo sobre cómo sucedió el hecho que se investiga”.

“Su importancia en el proceso es crucial, porque sirven para valorar el material probatorio, conducir el razonamiento del juez y motivar las resoluciones judiciales”

2.2.5 Recursos Impugnativos en el proceso laboral

Concepto

“Es una institución procesal, que la ley otorga a las partes o a terceros legitimados para que soliciten al juez, para 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).

2.2.5.1.1 Formas de medios impugnatorios

“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; para impugnar se debe precisar el agravio y el vicio o error que lo motiva, debiendo adecuar el medio que utiliza al acto procesal que impugna”. (Sagástegui, 2003)

2.2.6.1.1.1. 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, supletoriamente que se puede aplicar porque no está prohibido”

2.2.6.1.1.2. El recurso de apelación

“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).

2.2.6.1.1.3. El recurso de casación

“De acuerdo a la norma del artículo 384° y 386ª 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).

2.2.6.1.1.4. 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”.

2.2.5.1.1.1 Medio impugnatorio formulado en el proceso judicial en estudio

El Juzgado Mixto de Recuay, en primera instancia mediante Resolución N° 07, de fecha 17 de Abril del 2019, declara Fundada la demanda y ordena a la Municipalidad Distrital de Ticapampa la Reposición del demandante así como el pago de sus beneficios sociales ascendientes a la suma de S/ 30,975.62, por concepto de beneficios sociales

(gratificaciones, vacaciones no gozadas y trucas, Cts, asignación familiar y bonificaciones extraordinaria temporal). Sala laboral permanente de la Corte Superior de Ancash, quien de acuerdo a los procedimientos de ley en segunda instancia Resolvió confirma lo contenido en la Resolución N° 07 de fecha 03 de Abril del 2019, referente a la Reposición del demandante al puesto de trabajo, revocó la sentencia en el extremo del pago de beneficios Reformulándola ordenando que la Municipalidad Distrital de Ticapampa pague a favor del demandante la suma de S/ 29, 115.24 por concepto de beneficios sociales (gratificaciones, vacaciones no gozadas y trucas, Cts, asignación familiar y bonificaciones extraordinaria temporal), .

225.1.1.12 Contenido de la Sentencia de Segunda Instancia

La Sala laboral permanente de la Corte Superior de Ancash, quien de acuerdo a los procedimientos de ley en segunda instancia Resolvió confirma lo contenido en la Resolución N° 07 de fecha 03 de Abril del 2019, referente a la Reposición del demandante al puesto de trabajo, revocó la sentencia en el extremo del pago de beneficios Reformulándola ordenando que la Municipalidad Distrital de Ticapampa pague a favor del demandante la suma de S/ 29, 115.24 por concepto de beneficios sociales (gratificaciones, vacaciones no gozadas y trucas, Cts, asignación familiar y bonificaciones extraordinaria temporal) .

2.2.7. Contrato de trabajo

Para que exista un contrato de trabajo se debe tener en cuenta tres elementos fundamentales, la prestación personal del servicio, la subordinación y la remuneración como prestación al servicio realizado, teniendo estos tres elementos nos encontramos bajo la figura de un contrato de trabajo.

En relación al contrato de trabajo, (TOYAMA, J. - VINATEA, L. , 2017) lo definen como “El acuerdo de voluntades constituido entre dos partes llamadas: trabajador y

empleador. El primero se compromete a prestar sus servicios en forma personal a cambio de una remuneración pagada por el segundo quien, en virtud de un vínculo de subordinación (dependencia), goza de las facultades de dirigir, fiscalizar y sancionar los servicios prestados”

2.2.5.2 Desnaturalización de los contratos de locación de servicios

Un contrato de Locación de servicios se diferencia de un contrato de trabajo porque no tiene el requisito de la subordinación, esto quiere decir que por medio de un contrato de locación de servicios el Locador puede realizar su trabajo de manera independiente.

“Es un contrato de prestación de servicios independientes y autónomos. Quien presta el servicio (locador) lo hace sin estar jurídicamente subordinado a quien lo contrata y paga la retribución (comitente).” (MANRIQUE, 2010).

El contrato de Locación de servicios se desnaturaliza cuando se puede comprobar en los hechos, que existe subordinación ello en aplicación del principio de la realidad, entonces el contrato de locación de servicios se desnaturaliza ya que se ha comprobado que existe una relación de trabajo. En los últimos años en nuestro país las empresas y entidades públicas y privada han empleado la modalidad de contrato de locación de servicios con el propósito de evadir algunas obligaciones y beneficios a favor del trabajador.

Horario de trabajo

(TOYAMA, 2017) “Es la representación del periodo temporal durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador para la prestación de sus servicios y, evidentemente, este lapso no podrá ser mayor al de la jornada legal. De esta manera, el horario comprende el lapso desde el ingreso hasta la salida del trabajador del puesto o centro de trabajo, incluyendo el tiempo de refrigerio”

1. Beneficios sociales

Las empresa deben velar por el bienestar dl trabajador es por ello deben reconocer a los trabajadores todos sus beneficios que le corresponden de acuerdo a Ley.

2.2.7.1.1. Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)

La Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) tiene como propósito fundamental prever el riesgo que origina el cese de una relación laboral y la consecuente pérdida de ingresos en la vida de una persona y su familia .

Este beneficio social es depositado por los empleadores en la primera quincena de los meses de mayo y noviembre de cada año, respectivamente.

La CTS se encuentra regulada en el Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (Decreto Supremo N° 001-97-TR) y Reglamento de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (Decreto Supremo N° 004-97-TR) y normas complementarias.

2.2.7.1.1.1. Trabajadores con derecho a este beneficio

Tienen derecho a percibir la CTS los trabajadores del sector privado que laboren en promedio – como mínimo – una jornada de 4 horas diarias.

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

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

Cabe indicar, que los trabajadores y los socios trabajadores de las empresas de servicios y de las cooperativas gozan de los derechos y beneficios que corresponden a los

trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, por lo que, también le corresponderán el beneficio de la CTS, si cumplen con los requisitos señalados para su percepción.

2.2.7.1.2. Días computables y excepciones

Son computables los días de trabajo efectivo, por lo que, los días de inasistencia injustificada, así como los días no computables se deducirán a razón de un treintavo por cada uno de estos días, es decir, estos días no serán computables para el cálculo de la CTS, sin embargo el artículo 8° del Decreto Supremo N° 001-97-TR establece los días que por excepción, se considerarán computables:

Las inasistencias motivadas por accidentes de trabajo o enfermedad profesional o por enfermedades debidamente comprobadas, en todos los casos hasta por 60 días al año. Se computan en cada periodo anual comprendido entre el 1 de noviembre de un año y el 31 de octubre del año siguiente. - Los días de descanso pre y post natal.

Los días de suspensión de la relación laboral con pago de remuneración por el empleador.

- Los días de huelga, siempre que no se haya sido declarada improcedente o ilegal
- Los días que devenguen remuneraciones en un procedimiento de calificación de despido.

En ese sentido, si el trabajador se encuentre en cualquiera de los supuestos antes señalados, deberá considerarse estos días como efectivamente laborados, tomándose en cuenta para el computo de la CTS.

2.2.7.1.3. Remuneración computable

Se determinará en base a la remuneración que perciba el trabajador en los meses de abril y octubre de cada año, respectivamente ó en base a treinta jornales; según sea el caso.

Para obtener la remuneración computable las remuneraciones diarias se multiplicarán por treinta. La equivalencia diaria se obtiene dividiendo ente treinta el monto mensual correspondiente.

En el depósito que se debe efectuar a más tardar el 15 de mayo, se tomará como base la remuneración que haya percibido el trabajador en el mes de abril, además, de los conceptos remunerativos que trataremos a continuación.

2.2.7.2. Gratificaciones

Las gratificaciones son montos de dinero que el empleador paga a los trabajadores en forma adicional al pago de su remuneración mensual.

El nacimiento de este beneficio fue dado por la Ley N 25139, norma que recogió la practica realizada por algunas empresas que otorgaban el pago de una remuneración adicional en los meses de julio y diciembre.

La mencionada ley fue derogada por la actual ley N° 27735

2.2.7.2.1. Ámbito de aplicación

Este beneficio corresponde a los trabajadores sujetos al régimen de la laboral de la actividad privada independientemente de la modalidad del contrato de trabajo y el tiempo de prestación de servicios del trabajador. Es decir este beneficio corresponde a los trabajadores que tienen contratos a tiempo indeterminado a plazo fijo y a los trabajadores que tienen un contrato a tiempo parcial .

Cabe precisar que, no corresponde este beneficio a los practicantes bajo cualquier modalidad de convenio (prácticas pre profesional, capacitación laboral juvenil, etc.). Sin embargo, los practicantes si tienen el derecho a recibir el pago de media subvención económica en caso que cumpla seis meses continuos de modalidad formativa.

2.2.7.2.2. Oportunidad de pago

Las gratificaciones deberán ser abonadas en la primera quincena de los meses de julio y de diciembre, respectivamente .

2.2.7.2.3. Periodo computable

Los semestres de las gratificaciones son enero-junio y julio- diciembre respectivamente. No obstante ser estos los semestres, respecto al segundo se advierte que el trabajador a la fecha de oportunidad de pago es decir el 15 de diciembre aún no ha cumplido con haber laborado todo el mes de diciembre aún así le corresponderá el pago de la gratificación integra en caso haya laborado todo el semestre julio-diciembre. Este beneficio social es otorgado dos veces al año .

2.2.7.2.4. Remuneración computable

De acuerdo al Artículo 6° del Decreto Supremo N° 003-97-TR -TUO del Decreto Legislativo N° 728- refiere que constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa.

No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto.

2.2.7.2.5. Remuneración computable de la gratificación en caso que el trabajador perciba remuneraciones complementarias

Además de tomar en cuenta para el cálculo de la gratificación la remuneración regular del trabajador. En el caso que este perciba alguna remuneración complementaria (horas extras, comisiones) este monto también debe ser ingresado para el cálculo de este concepto.

Es así que el requisito Tratándose de remuneraciones complementarias, de naturaleza variable o imprecisa, se considera cumplido el requisito de regularidad si el trabajador las ha percibido cuando menos tres meses en cada período de seis. Para su incorporación a la remuneración computable se suman los montos percibidos y su resultado se divide entre seis.

Es igualmente exigible el requisito establecido en el párrafo anterior, si el período a liquidarse es inferior a seis meses.

2.2.7.2.6. Conceptos no remunerativos para el cálculo de las gratificaciones

De acuerdo a los artículos 19° y 20° del Decreto Supremo N° 001-97-TR -TUO de la Ley de CTS- no se consideran remuneraciones computables las siguientes:

- a. Gratificaciones extraordinarias u otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente, a título de liberalidad del empleador o que hayan sido materia de convención colectiva, o aceptadas en los procedimientos de conciliación o

mediación, o establecidas por resolución de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o por laudo arbitral. Se incluye en este concepto a la bonificación por cierre de pliego.

- b. Cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa.
- c. El costo o valor de las condiciones de trabajo.
- d. La canasta de Navidad o similares.
- e. El valor del transporte, siempre que esté supeditado a la asistencia al centro de trabajo y que razonablemente cubra el respectivo traslado. Se incluye en este concepto el monto fijo que el empleador otorgue por pacto individual o convención colectiva, siempre que cumpla con los requisitos antes mencionados.
- f. La asignación o bonificación por educación, siempre que sea por un monto razonable y se encuentre debidamente sustentada.
- g. Las asignaciones o bonificaciones por cumpleaños, matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento y aquéllas de semejante naturaleza. Igualmente, las asignaciones que se abonen con motivo de determinadas festividades siempre que sean consecuencia de una negociación colectiva.
- h. Los bienes que la empresa otorgue a sus trabajadores, de su propia producción, en cantidad razonable para su consumo directo y de su familia.
- i. Todos aquellos montos que se otorgan al trabajador para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones, tales como movilidad, viáticos, gastos de representación, vestuario y en general todo lo que razonablemente cumpla tal objeto y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador.
- j. La alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de

servicios, las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto de acuerdo a su ley correspondiente, o cuando se derive de mandato legal.

Tampoco se incluirá en la remuneración computable la alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de los servicios, o cuando se derive de mandato legal.

2.3 MARCO CONCEPTUAL

Acción. Es un derecho subjetivo que depende directamente de la intervención del órgano jurisdiccional competente para la protección de un bien jurídico tutelado, nace de la prohibición de hacerse justicia por propia mano y del poder que recae en el Estado dentro su función jurisdiccional (Cabanellas, 2002).

Beneficios sociales. Toyama (s/f) sostiene que: Los beneficios sociales laborales son una de las instituciones claves de las relaciones individuales de trabajo y se constituyen en la pretensión más recurrente en los procesos laborales (p. 262).

Contrato: Pacto o convenio entre partes que se obligan sobre materia o cosa determinada y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas (Cabanellas, 2008).

Competencia. Zavala (2011) explica que: “La competencia tiene dos características importantes, la irrenunciabilidad, que consiste en que el juez no puede renunciar a la Competencia porque es conferida por la ley; y la inderogabilidad, por medio de la cual se establece la prohibición a los jueces de declinar su competencia” (P. 141).

Demanda. Todo proceso laboral se inicia con la formulación de la pretensión que se realiza por escrito a través del documento llamado demanda, acto jurídico que contiene una declaración de voluntad para dar inicio al trámite que debe terminar con una decisión de la autoridad jurisdiccional (Paredes, 2010, p. 181).

Documental: Narración, escrito o prueba cuando va apoyado por documentos. La prueba documental es la realizada mediante documentos públicos o privados (Cabanellas, 2008).

Empleado: Generalmente se designa con este nombre al funcionario técnico o profesional que presta su actividad al gobierno para la realización de fines de interés público. En la actualidad, se distingue entre el empleado del Derecho Administrativo, el que acaba de definirse, y el del Derecho Laboral, donde tiende a oponerse a obrero, dentro del común denominador del vocablo trabajador (Cabanellas, 2008).

Expediente judicial: “Conjunto de escritos, documentos, constancias y demás papeles pertenecientes a un juicio, debidamente” (Osorio, s.f., p.396).

Gratificación: El concepto tiene importancia en Derecho Laboral, ya que la gratificación representa una forma de retribución que el empleador proporciona por encima del salario y a título de recompensa o remuneración excepcional, lo haga voluntariamente o en virtud de práctica establecida (Cabanellas, 2008).

Horario de trabajo. Con respecto a este tema Haro (2013) explica: “El horario de trabajo es el tiempo determinado por el empleador al que se sujeta el trabajador para la prestación de los servicios. Esto implica el número de horas diarias o semanales en el cual se cumple la jornada laboral” (P. 185).

Instancia: Cada una de las etapas o grados del proceso. Corrientemente, en la tramitación de un juicio se pueden dar dos instancias: una primera, que va desde su iniciación hasta la primera sentencia que lo resuelve, y una segunda, desde la interposición del recurso de apelación hasta la sentencia que en ella se pronuncie (Osorio, s.f., p.503).

Pretensión: “Petición en general. Derecho real o ilusorio que se aduce para obtener algo o ejercer un título jurídico/ propósito o intención”. (Osorio, s.f., p.766)

Remuneración mínima. Toyama (2005) explica que: “Es el monto remunerativo que debe percibir un trabajador no calificado, sujeto al régimen de la actividad privada, que labore por lo menos 4 horas diarias en promedio (P. 186)

3 METODOLOGIA

3.1 Tipo de investigación:

3.1.1 Cuantitativo - cualitativo

Cuantitativo: Se dará inicio la investigación con el planteamiento de un problema establecido; “se ocupará de aspectos específicos externos del objeto de estudio, y el marco teórico que guiará el estudio será elaborado sobre la base de la revisión de la literatura, que, a su vez, facilitará la operacionalización de la variable” (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Cualitativo: “las actividades de recolección, análisis y organización de los datos se realizarán simultáneamente” (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

3.2 Nivel de investigación: exploratorio – descriptivo

- **Exploratorio:** “porque la formulación del objetivo, evidencia que el propósito será examinar una variable desconocido; además, hasta el momento de la planificación de investigación, visto estudios parecidos; aun, con una propuesta metodológica tal cual. Por ello; se orientará a familiarizarse con la variable en estudio, teniendo como base la

revisión de la literatura que contribuirá a resolver el problema” (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

- **Descriptivo:** El proceso de consolidación y recolección de datos, permitirá: “recoger información de manera independiente y conjunta, su propósito será identificar las propiedades o características de la variable” (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

3.1. Diseño de investigación: no experimental, transversal, retrospectivo

No experimental: Ya que no se hará la manipulación de la variable; al contrario, observación y análisis del contenido. “El fenómeno será estudiado conforme se manifestó en su contexto natural, en consecuencia, los datos reflejarán la evolución natural de los eventos, ajeno a la voluntad del investigador” (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Retrospectivo: “Ya que la planificación y recolección de datos se realizará de registros, de documentos (sentencias), por lo tanto no habrá participación del investigador” (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Transversal o transeccional: “Los datos pertenecerán a un fenómeno que pasó por única vez en el transcurso del tiempo” (Hernández, Fernández & Batista, 2010). Este fenómeno, será plasmado en registro o documento, que viene a ser las sentencias; por ello, aunque los datos se recolecten por etapas, siempre será de un mismo texto

3.3 “El Poblacion y Muestra”

3.3.1 “Población”.

Expedientes que contengan procesos culminados en la primera y segunda sobre acción de cumplimiento en el Distrito Judicial de Ancash sede Huaraz.

3.3.2 “Muestra”:

El documento que nos servirá de muestra para la presente investigación por la accesibilidad es el expediente N° 00156-2019-0-0201-SP-LA-A1, del Distrito Judicial de Ancash –Huaraz-2019, dicho expediente ha sido seleccionado, empleando el muestreo no probabilístico por la disponibilidad y la facilidad , por cuestiones de accesibilidad”. (Casal, y Mateu; 2003)”. Anexo 1

3.4 Definición y Operacionalización de Variables

Se desarrollará por etapas o fases; conforme sostienen Lenise Do Prado; Quelopana Del Valle; Compean Ortiz, y Reséndiz Gonzáles (2008). Estas etapas serán:

3.1.1. Primera Etapa Abierta o exploratoria.

A fin de lograr el objetivo trazado se “realizará la revisión y comprensión del contenido de las sentencias de primera y segunda instancia, abocada en la observación y análisis, se tendrá un contacto directo con la recolección de datos”.

3.5 Técnicas y/o instrumentos de recolección de datos

“La investigación estará regida por los objetivos, y la comprensión de la literatura, porque permitirá la identificación e interpretación de los datos, se hará el uso de las técnicas de la observación y el análisis de los contenidos, y lo que se va encontrando se irá trasladando a una hoja o registro digital, con relación a la individualización de las partes del proceso se reemplazarán por sus iniciales.”

3.6 Plan de Análisis

“Será una actividad observacional, analítica, de nivel profundo orientada por los objetivos, relacionando los datos con la revisión de la literatura”.

Por la naturaleza de la presente investigación, para el recojo de datos “se aplicará las técnicas de la observación y el análisis de contenido utilizando como instrumento una lista de cotejo, validado, mediante juicio de expertos” (Valderrama, s.f.)

3.7 Principios éticos

El presente trabajo de investigación se desarrollará respetando los principios éticos comprendidos en el código de Ética para la investigación Versión 001- Uladech.

Buscando la “protección de la persona” en todo momento respetando su dignidad humana, la identidad, la diversidad, la confidencialidad y la privacidad, especialmente a las personas más vulnerables, con un juicio razonable en cuanto al pronunciamiento de las resoluciones y la pretensión de las partes a fin de lograr un trato equitativo al momento de realizar el análisis correspondiente.

4 RESULTADO
4.1. RESULTADOS

Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia sobre Pago de Beneficios Sociales y/o Indemnización u otros; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N° 00156-2019-0-0201-SP-LA-A1, del Distrito Judicial de Ancash –Huaraz-2019

Parte Introdutoria de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia					
			Muy Baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy Baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	
			1	2	3	4	5	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10	
Introducción	<p>JUZGADO MIXTO - Sede Recuay EXPEDIENTE : 00006-2018-0-0211-JM-LA-01 MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACION U OTROS BENEFICIOS ECONOMICOS JUEZ : NANCY MARITZA TORRES AMADO ESPECIALISTA : ENI HILDA SALAZAR ESQUIVEL</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, nombre de los jueces, etc. (Si) 2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? (Si) 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) 4. Evidencia aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. No cumple 5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>				x						8	

Postura de las Partes	<p>REPRESENTANTE : ALCALDE AZAÑA SALINAS RAFAEL DEMANDADO : PROCURADOR PÚBLICO MUNICIPAL MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TICAPAMPA, DEMANDANTE : MILLA ESPIRITU, VICTOR CARLOS</p> <p style="text-align: center;"><u>SENTENCIA</u></p> <p>RESOLUCION N°07 Recuay, diecisiete de abril Del dos mil diecinueve.</p> <p>VISTA; La presente causa laboral, signada con el número 00006-2018-0-0211-JM-LA-01 seguido por MILLA ESPÍRITU VÍCTOR CARLOS contra la Municipalidad Distrital de Ticapampa sobre desnaturalización de contrato de Locación de Servicios y otros; tramitado en la vía del Proceso Ordinario Laboral.</p> <p>I. PARTE EXPOSITIVA:</p> <p>1.1. El actor, don MILLA ESPÍRITU VÍCTOR CARLOS, por intermedio de su abogado defensor sostiene en su teoría del caso el presente proceso que fue insaturada por el demandante, contra la Municipalidad Distrital de Ticapampa,</p>	<p><i>1. Existe relación de congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</i> <i>2. Clara y evidente congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</i> <i>3. Clara y evidente congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</i> <i>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. No cumple</i> <i>5. Evidencia claridad: el lenguaje empleado es sencillo , con el fin de que el receptor pueda entenderlo. Si cumple</i></p>				x							
-----------------------	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--

	<p>sobre desnaturalización de contrato de Locación de Servicios y se le incorpore al Régimen Laboral de la actividad privada bajo los alcances de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral del D. Leg. 728 Y como pretensión accesoria se ordene el Registro en planillas de pago de trabajadores y el pago de beneficios sociales dejados de percibir desde la fecha de mi contrato, como gratificaciones de fiestas patrias y navidad, pago de vacaciones no gozadas y truncas, pago de compensación por tiempo de servicios, asignación familiar y bonificación extraordinaria temporal haciendo un total de S/. 28,855.00 (veintiocho mil ochocientos cincuenta y cinco), más intereses, costos y costas; y luego fue ampliado la demanda solicitando como tercera pretensión accesoria la</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>reposición a su puesto laboral u otro similar por haberse producido el despido arbitrario; fundamentando que mi patrocinado ingresó a laborar a favor de la entidad demandada el 01 de abril del 2015 en el cargo de conductor de volquete, de manera continua hasta la fecha, con contratos simulados de locación de Servicios; al tiempo que se interpuso la primera demanda que fue específicamente el ocho de agosto del dos mil dieciocho mi patrocinado tenía tres años y cuatro meses de servicios con una remuneración de mil trescientos soles; que mi patrocinado fue contratado en contrato de locación de servicios, contratos que incumplían una relación laboral bajo el Régimen del Decreto Legislativo 728 ya que de conformidad con la propia ley Orgánica de Municipalidades los obreros están dentro</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>del régimen de la actividad privada, durante el tiempo que ha laborado ha cumplido con un horario, además de estar subordinado a las órdenes y disposiciones del superior el cual obviamente se va demostrar con los medios probatorios en la estación correspondiente; por lo que se encuentra desnaturalizado al encontrarse el elemento de subordinación en aplicación de la normatividad, Ley Orgánica de Municipalidades y otras normas, ya que los conductores que trabajan a favor de la Municipalidad tienen la condición de obreros por ende deben de estar sujetos al régimen de la actividad privada Decreto Legislativo 728 y como es obvio no se le ha pagado los beneficios sociales que corresponde razón por la cual estamos solicitando el pago de beneficios ya detallados en la pretensión; del mismo</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>modo al haberse despedido de manera arbitraria, el 02 de enero del presente año, se ha producido un despido incausado por lo que se debe declarar nulo este despido y ordenarse la reposición a favor de mi patrocinado, por haber laborado más de tres meses, y por tener un contrato a plazo indeterminado por lo que no era justo el despido, sino a través de un procedimiento que está en la propia legislación Decreto Legislativo 728 y al no haberse realizado de esta manera se ha producido un despido arbitrario y por ende corresponde la reposición a su puesto laboral, solicitando que la demanda sea declarada fundada en todo y cada uno de sus extremos.</p> <p>1.2. Audiencia de conciliación y fijación de pretensión materia de juicio: Promovido la conciliación entre las partes y en vista que no fue posible</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>arribar a ningún acuerdo por mantener sus puntos de vista es que se procedió a precisar como pretensión materia de juicio, Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios y como tal se incorpore al régimen laboral de la actividad privada bajo los alcances del Decreto Legislativo 728 aprobado por Decreto Supremo Nro 003-97-TR; se ordene el registro en planillas de pago de los trabajadores; pago de beneficios sociales dejados de percibir desde la fecha de su contrato como son: gratificaciones por fiestas patrias y navidad de S/. 8,450.00 soles; pago de vacaciones no gozadas y truncas de S/. 11,700.00 soles; pago por Compensación de Tiempo de Servicios de S/. 4, 225 soles, asignación familiar de S/. 3,720.00; bonificación extraordinaria temporal la suma de S/.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>760.00 soles, haciendo un total de S/. 28,855.00 soles; Asimismo se disponga la reposición a su puesto de trabajo u otro similar por haberse producido el despido Arbitrario.</p> <p>1.3. Contestación de la demanda por parte de la Municipalidad distrital de Ticapampa, por intermedio del Procurador Público, quien sustenta su teoría del caso, solicitando se declare infundada la pretensión principal; así como las demás accesorias en virtud de que consideramos en primer término, si bien es cierto nos están demandando como pretensión principal la desnaturalización de los contratos de Locación de servicios debe de haber acreditado y corroborar en la estación procesal correspondiente con los medios probatorios, que ha existido una vulneración al derecho laboral</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>establecido en el Decreto Legislativo 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral y su Reglamento Decreto Supremo 003-97- en la que nos establece cuales son las causales de la desnaturalización de un contrato de esta naturaleza, en segundo punto se ha contratado al señor Víctor Carlos Milla Espíritu a partir del 01 de abril del 2015 por contratos de Locación de los servicios que nos establece la norma civil en el artículo 1764 y siguientes, y que no generaban en ningún momento ningún tipo ni vinculo de relación laboral con la entidad en este caso con la Municipalidad Distrital de Ticapampa, en el cargo como conductor de vehículo de volquete y en ningún momento de acuerdo a los documentos que nos han presentado, para la administración pública los contratos de Locación de servicios firmados y</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>suscritos en forma voluntaria por el señor Víctor Carlos Milla Espíritu; y, que estos contratos no son prorroga, renovación son contratos que han tenido un inicio y un final, todos estos contratos han sido establecidos dentro de la cláusula octava, por otro lado nos han demandado en una ampliación de la demanda la reposición por despido Nulo e Incausado por lo que se debe tener en cuenta el Decreto legislativo 728, artículo 29, las causales para demandar un despido nulo o arbitrario; el despido puede ser según lo estipulado en la Ley 26626 y el despido en base a alguna discapacidad establecida para el trabajador según la Ley 27050 y solo en las causales establecidas posibilita la presentación de una demanda por nulidad de despido; y para el despido arbitrario no existe ningún tipo de reposición sino tan solo que ellos pueden</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>ser efectivos de una indemnización por lo que le corresponde un sueldo y medio en el peor de los casos.</p> <p>1.4. Audiencia de Juzgamiento: Se llevó con la asistencia del demandante y el demandado, quienes efectuaron la oralización de sus alegatos de apertura, quedando registrados los fundamentos en audio, procediéndose con la actuación probatoria, admitidos los medios probatorios, las partes no dedujeron cuestiones probatorias, luego de ello es que se procedió a la actuación de medios de prueba, concluida la actividad probatoria el abogado de la parte demandante ha efectuado sus alegatos finales, así como el abogado de la parte demandada, finalizado los alegatos y haciendo mención el artículo 47° de Nueva Ley Procesal de Trabajo, se hizo saber a las partes que el proceso se</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>encuentra expedito para sentencia reservándose en este acto el fallo para efectuarlos conjuntamente con el integro de la sentencia; y, se las cito, para la notificación de la presente sentencia.</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de primera instancia en el N° 00156-2019-0-0201-SP-LA-A1, del Distrito Judicial de Ancash –Huaraz-2019. Nota. La búsqueda e identificación de los parámetros de la introducción y de la postura de las partes, se realizó en el texto completo de la parte expositiva incluyendo la cabecera

LECTURA.

En el Cuadro 1. Se tiene que la calidad de la parte expositiva en la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta. Se llegó a este resultado de la revisión de la introducción, la postura de las partes que fueron de rango alta y muy alta, respectivamente. En la introducción, se hallaron los 4 de los parámetros establecidos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad. Por otro lado, en relación a la postura de las partes, se encontraron 5 de los parámetros previstos: Clara y precisa congruencia en la pretensión del demandante; Clara y precisa congruencia con la pretensión del demandado; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes, y la claridad; en tanto que 1: explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver, no se ubicó.

Cuadro 2: Calidad de la parte Considerativa de la sentencia de primera instancia sobre Pago de Beneficios Sociales y/o Indemnización u otros; con mayor relevancia en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho en el Expediente N° 00156-2019-0-0201-SP-LA-A1, del Distrito Judicial de Ancash –Huaraz-2019

Parte Considerativa de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia				
			Muy Baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy Baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10
motivación de los hechos	<p>I. PARTE CONSIDERATIVA:</p> <p>PRIMERO: El artículo 22° de la Constitución Política del Perú establece que: “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y medio de realización de una persona”. En tal sentido, cabe resaltar que el contenido esencial del derecho al trabajo implica dos aspectos: el de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. En el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)). No cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez). Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple/</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). 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>			x					8		

Motivación del derecho	<p>satisfacción de este aspecto implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades económicas del Estado. El segundo aspecto trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa.</p> <p>SEGUNDO: Que de conformidad a lo previsto por el artículo 23 de la Ley N° 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo, la carga de la prueba; 23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales. 23.2 Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario. 23.3 Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de: a) La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal. b) El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido. c) La existencia del daño alegado. 23.4 De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones</p>	<p><i>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. Si cumple</i></p> <p><i>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple</i></p> <p><i>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple</i></p> <p><i>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple</i></p> <p><i>5. Evidencia claridad: el lenguaje empleado es sencillo, con el fin de que el receptor pueda entenderlo. Si cumple.</i></p>				X							
------------------------	---	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--

<p>contractuales, su extinción o inexigibilidad. b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado. c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido. 23.5 En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes. TERCERO: Que, el demandante conforme a su pretensión en su escrito de demandas de fojas 173 a 182 subsanada de fojas 184 y, y ampliación de fojas 240 a 242 es sobre desnaturalización del contrato de locación de servicios, como pretensión accesoria se ordene el Registro en planillas de pago de trabajadores y el pago de beneficios sociales dejados de percibir desde la fecha de mi contrato, como gratificaciones de fiestas patrias y navidad, pago de vacaciones no gozadas y trucas, pago de compensación por tiempo de servicios, asignación familiar y bonificación extraordinaria temporal haciendo un total de S/. 28,855.00, más intereses, costos y costas; y como tercera</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>pretensión accesoria la reposición a su puesto laboral u otro similar por haberse producido el despido arbitrario; y en su exposición de los hechos de su demanda, el abogado del demandante expone que mi patrocinado ingresó a laborar a favor de la entidad demandada el 01 de abril del 2015 en el cargo de conductor de volquete, de manera continua hasta la fecha, con contratos simulados de locación de Servicios; al tiempo que se interpuso la primera demanda que fue específicamente el ocho de agosto del dos mil dieciocho mi patrocinado tenía tres años y cuatro meses de servicios con una remuneración de mil trescientos soles; que mi patrocinado fue contratado en contrato de locación de servicios, contratos que incumplían una relación laboral bajo el Régimen del Decreto Legislativo 728 ya que de conformidad con la propia ley Orgánica de Municipalidades los obreros están dentro del régimen de la actividad privada, durante el tiempo que ha laborado ha cumplido con un horario, además de estar subordinado a las órdenes y disposiciones del superior el cual obviamente se va demostrar con los medios probatorios en la estación correspondiente; por lo que se encuentra desnaturalizado al encontrarse el elemento de subordinación en aplicación de la normatividad, Ley Orgánica de Municipalidades y otras normas, ya que los conductores que trabajan a favor de la</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Municipalidad tienen la condición de obreros por ende deben de estar sujetos al régimen de la actividad privada Decreto Legislativo 728 y como es obvio no se le ha pagado los beneficios sociales que corresponde razón por la cual estamos solicitando el pago de beneficios ya detallados en la pretensión; del mismo modo al haberse despedido de manera arbitraria, el 02 de enero del presente año, se ha producido un despido incausado por lo que se debe declarar nulo este despido y ordenarse la reposición a favor de mi patrocinado, por haber laborado más de tres meses, y por tener un contrato a plazo indeterminado por lo que no era justo el despido, sino a través de un procedimiento que está en la propia legislación Decreto Legislativo 728 y al no haberse realizado de esta manera se ha producido un despido arbitrario y por ente corresponde la reposición a su puesto laboral.</p> <p>CUARTO: Que, durante la audiencia de conciliación de fojas 281 a 285 se ha determinado como pretensiones materia de juicio las siguientes:</p> <p>DESNATURALIZACION DE LOS CONTRATOS DE LOCACION DE SERVICIOS y como tal se incorpore al régimen laboral de la actividad privada bajo los alcances del Decreto Legislativo 728 aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; asimismo se ordene el REGISTRO EN PLANILLAS de pago de los trabajadores;</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES dejados de percibir desde la fecha de su contrato como son: GRATIFICACIONES POR FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD la suma de S/. 8,450.00 soles; pago de VACACIONES NO GOZADAS Y TRUNCAS la suma de S/. 11,700.00 soles; pago por COMPENSACION DE TIEMPO DE SERVICIOS De la suma de S/. 4, 225 soles; ASIGNACION FAMILIAR la suma de S/. 3,720 soles; BONIFICACION EXTRAORDINARIA TEMPORAL la suma de S/. 760.00 soles; haciendo un total de S/. 28,855.00 soles; se disponga LA REPOSICIÓN A SU PUESTO DE TRABAJO u otro similar por haberse producido el despido Arbitrario.</p> <p>QUINTO: Resolviendo la primera pretensión, sobre desnaturalización del contrato de locación de servicios, y como tal se incorpore al régimen laboral de la actividad privada bajo los alcances del Decreto Legislativo 728 aprobado por Decreto Supremo Nro 003-97-TR, desde el 01 de abril del 2015 hasta 03 de enero del 2019, por las prestaciones efectuadas al servicio de la entidad demandada a que régimen pertenece, para ello nos remitimos a la Ley Orgánica de Municipalidades Ley 27972, que en su artículo 37 establece: “Los funcionarios y empleados públicos de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>aplicable a la administración pública, conforme a ley. Los obreros que prestan sus servicios, a las municipalidades son servidores públicos sujeto al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen”.</p> <p>SEXTO: En caso de autos, conforme se advierte del petitorio de la demanda de fojas 173 a 182 subsanada de fojas 184, el demandante ha prestado sus servicios en la entidad demandada como conductor de volquete, en mérito del contrato de locación de servicios, en forma ininterrumpida desde el 01 de abril del 2015 hasta el 31 de octubre del 2017 en mérito al contrato de locación de servicios de fojas 03 a 28, y Memorándums de fojas 28 a 29, y conforme a la ampliación de la demanda de fojas 240 ha seguido laborando en las mismas condiciones desde el 01 de noviembre del 2017 hasta el 04 de enero del 2019, fecha en que ha sido despedido como aparece de la copia certificada de la constatación policial de fojas 238 a 239, corroborados con las copias legalizadas del cuaderno de control de asistencia de entrada y salida de fojas 32 a 164, cuyos documentos equivalen al documento original conforme al artículo 235 del Código procesal Civil, de lo que se desprende que el demandante en realidad realizaba labores inherentes a los de obreros —Chofer- cuya actividad es</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>netamente físico y de campo. Esta calificación se ve corroborada con lo señalado en la cláusula segunda del contrato de locación de servicios (fojas 02 a 16), y en la cláusula tercera (fojas 17 a 28) pues en éste se señala que se contrata los servicios de conductor de volquete, en la que se establece que los servicios serán en forma personal (quinta Cláusula); y, percibiendo una remuneración mensual de S/. 1,300.00 soles, de lo que se advierte que la prestación de servicios ha sido en forma personal a cambio de una remuneración mensual y bajo un horario de entrada y salida como se advierte de las copias legalizadas del cuaderno de control de fojas 32 a 164; además bajo subordinación de su inmediato superior alcalde distrital de Ticapampa como se advierte de los memorándum de fojas 29 a 31. Al respecto, cabe precisar que el Tribunal Constitucional, en uniforme jurisprudencia, ha establecido que las labores que realiza un operario-chofer no son de carácter temporal, sino que más bien son de naturaleza permanente (Exp. 00180-2012-PA/TC). Corroborados con lo opinado por la autoridad nacional de servicio civil, que precisa: Los choferes de las municipalidades tiene la condición de obreros, por tanto se rigen por el régimen laboral de la actividad privada, D. Leg. 728; y, la entidad demandada Municipalidad Distrital de Ticapampa, no ha acreditado que el demandante tenga la de</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>empleado, solamente ha insistido que los servicios prestados han sido bajo los alcances del Contrato de locación de Servicios conforme el Código Civil art. 1764; por lo que los servicios prestados mediante contrato de locación de servicios, se encuentra desnaturalizado hasta la fecha del 03 de enero del 2019; en consecuencia el demandante ha prestado sus servicios como obrero, bajo el régimen de la actividad privada.</p> <p>SEPTIMO: Sobre desnaturalización del contrato de locación de servicios, debe analizarse si las labores realizadas por el demandante se encuadran dentro de un contrato de trabajo. Al respecto existe un criterio uniforme tanto en la doctrina, así como en la legislación y jurisprudencia nacional respecto a la concurrencia obligatoria de los elementos esenciales para una relación laboral que se pueda afirmar que una prestación o una relación entre dos partes, sea considerada como tal. A decir del doctor Toyama al tratar sobre este punto señala: “La prestación de servicios que fluye de un contrato de trabajo debe ser personalísima y no puede ser delegada a un tercero (...) por otro lado, la prestación de servicios debe ser remunerada, el contrato de trabajo es oneroso (...) Finalmente, el elemento determinante para establecer el vínculo laboral es la <u>subordinación</u> del trabajador frente al empleador que implica</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>las facultades directriz, normativa y disciplinaria (...)”1. Siguiendo esa línea de pensamiento, el Supremo Tribunal en la Resolución Casatoria No. 054-2001-LIMA expedida por la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema consideró: “(...) Que, si bien el demandante laboró para la clínica, en mérito de haber suscrito los contratos de locación de servicios que están regulados por normas de código civil; sin embargo, en forma diferente a lo pactado al ejecutar la prestación de servicios, al desempeñar su labor, trabajó bajo subordinación de dicha entidad clínica estando sujeto a un horario de trabajo fijo o jornada, percibía una remuneración periódica y efectuaba labores de carácter permanente por lo que teniendo en cuenta la naturaleza social del derecho del trabajador (...)“. El Tribunal Constitucional ha establecido mediante sentencia del Exp. N° 02541-2010-PA/TC, sobre los rasgos de laboralidad, señalando lo siguiente: (...); Pues bien, para determinar si existió una relación de trabajo entre las partes encubierta mediante un contrato civil, debe evaluarse si en los hechos se presentaron, en forma alternativa y no concurrente, alguno de los siguientes rasgos de laboralidad: a) <u>Control sobre la prestación desarrollada o la forma en ésta se ejecuta</u> b) <u>Integración del demandante en la estructura</u></p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><u>organizacional de emplazada c) la prestación fue ejecutada dentro de un horario determinado d) la prestación fue de cierta duración y continuidad e) suministro de herramientas y materiales al demandante para la prestación del servicio f) pago de remuneración del demandante; y, g) reconocimiento de derechos laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensión y de salud (...).</u> En consecuencia para la existencia de una relación laboral es necesario que concurren obligatoriamente la prestación personalísima del servicio, la contraprestación o remuneración y finalmente la subordinación del trabajador frente al empleador.</p> <p>OCTAVO: En el presente caso, como se ha expuesto en el fundamento sexto de la presente resolución, se acredita que el demandante en realidad realizaba labores inherentes a los de obreros —Chofer- cuya actividad es netamente físico y de campo. Esta calificación se ve corroborada con lo señalado en la cláusula segunda del contrato de locación de servicios (fojas 02 a 16), y en la cláusula tercera (fojas 17 a 28) pues en éste se señala que se contrata los servicios de conductor de volquete, en la que se establece que los servicios serán en fonna personal (quinta Cláusula); y, percibiendo una remuneración mensual de SI. 1,300.00 soles, de lo que se</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>advierte que la prestación de servicios ha sido en forma personal a cambio de una remuneración mensual y bajo un horario de entrada y salida como se advierte de las copias legalizadas del cuaderno cJe control de fojas 32 a 164; además bajo subordinación de su inmediato superior alcalde distrital de Ticapampa como se advierte de los memorándum de fojas 29 a 31; y, la entidad demandada Municipalidad Distrital de Ticapampa, no ha acreditado que el demandante tenga la calidad de empleado, solamente ha insistido que los servicios prestado han sido bajo los alcances del Contrato de locación de servicios conforme el Código Civil; por lo que los servicios prestados mediante contrato de locación de servicios, se encuentra desnaturalizado del contrato de trabajo; En tal sentido, cabe señalar que con respecto al principio de primacía de la realidad, que es un elemento implícito en nuestro ordenamiento jurídico; y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, se ha precisado, en la STC N.º 1944-2002-AA/TC, que: “(...) en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero; es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos” (Fund. 3). Y cuanto más la ley Orgánica de las Municipalidades ha</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>establecido el régimen de la actividad privada para los obreros.</p> <p>NOVENO: Que respecto el registro en las planillas de remuneraciones desde la fecha de su ingreso del primero de abril del 2015 hasta 03 de enero del 2019, debe tenerse en cuenta que habiéndose desnaturalizada el contrato de locación de servicios, y conforme a lo establecido por el artículo 3° del Decreto Supremo N° 001-98-TR. Que establece incluir en libro de planillas, por lo que debe ordenarse su inclusión en las planillas de remuneraciones para efectos de pago de sus beneficios económicos devengados.</p> <p>DECIMO: Que, respecto al pago de los beneficios sociales consistente en:</p> <p>1) GRATIFICACIONES POR FIESTAS PATRIAS y NAVIDAD: 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</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>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. La entidad demandada durante el tiempo trabajado desde el 01 de abril del 2015 al 31 de diciembre del 2018, por haber sido despedido el 03-01-2019 (03 años y ocho meses) no ha sido pagado las gratificaciones por fiestas patrias y navidad, por lo que debe abonar por dichos conceptos, a razón de dos sueldos por año:</p> <p>1. Fiestas patrias 2015 = 3 meses X S/. 1,300.00 1/6 x 4 meses = S/. 866.00.</p> <p>2. Navidad 2015 un sueldo = S/. 1,300.00.</p> <p>3. Fiestas patrias y navidad 2016 al 2018 = 3 años x S/. 1,300.00 X 2 = S/. <u>7,800.00</u></p> <p>Total por Gratificaciones fiestas patrias y navidad = S/. 9,966.00</p> <p>2) VACACIONES NO GOZADAS Y PAGADAS: Que, según lo dispuesto por el artículo 10° del Decreto Legislativo N° 713, el trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios, el artículo 23 del Decreto Legislativo N° 713, establece: “Los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquieren el derecho, percibirán lo siguiente: a) Una remuneración por el trabajo realizado; b) Una remuneración por el descanso</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>vacacional adquirido y no gozado; y, c) Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso. Esta indemnización no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación, contribución o tributo. El monto de las remuneraciones indicadas será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago”. La entidad demandada, durante el tiempo trabajado desde 01 de abril del 2015 al 03 de enero del 2019, no ha gozado del descanso vacacional, menos se ha pagado por derecho de vacaciones, solamente ha percibido su sueldo, por lo que debe reconocer a razón de dos sueldos por año y vacaciones trucas del 2018, según aparece de los contratos de locación de servicios, siendo la última remuneración percibido la suma de S/. 1,300.00 soles mensuales, acumulando 3 años y ocho meses desde el 01-04-2015 al 03 enero del 2019 son:</p> <p>1. 3 años X S/. 1,300.00 = 3,900.00 x 2 (vacación e indem) = S/. 7,800.00</p> <p>2. Vacaciones trucas 2018 = 8 meses: S/. 1,300.00 1/12 X 8 meses = S/. 866.00</p> <p>Total vacaciones y vacaciones trucas = S/ 8,666.00</p> <p>3) PAGO POR COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS (CTS): De conformidad a lo prescrito por el artículo 1° del Texto Único Ordenado de la Ley de</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Compensación por Tiempo de Servicios, regulado por el Decreto Supremo N° 00 1-97-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.</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>La entidad demandada, durante el tiempo que ha prestado sus servicios el recurrente no ha cumplido con el depósito semestral por concepto de compensación por tiempo de servicios, por lo que debe de reconocerse también por dicho concepto a razón de 03 años, 8 meses.</p> <p>Remuneración: S/. 1,300.00 + (1/6 grati) S/. 216.60= S/. 1,5 16.60 X3 años = S/.4,549.80 8 meses=1,516.60/12x8 = S/.1011.00</p> <p>Total por compensación por tiempo de servicios = s/. 5,560.80</p> <p>4) ASIGNACION FAMILIAR: Conforme a lo establecido en el artículo 1° de la Ley 25129 y art. 4° del D.S.035-90 TR corresponde el pago de asignación familiar equivalente al 10% de la remuneración mínimo vital y para su percepción debe acreditarse la relación laboral vigente, tener hijos menores de edad a su cargo y la existencia de los mismos, en caso de autos el demandante ha acreditado este extremo con las partidas de nacimiento de fojas 170 a 172, por lo que es amparable el reintegro de asignación familiar. Sueldo mínimo vital (S.M.V.) S/.930.00 y el 10% = S/. 93.00 X 44 meses = S/. 4,092.00.</p> <p>5) BONIFICACION EXTRAORDINARIA TEMPORAL: Que, conforme a lo establecido por el art. 3 de la ley 30334, precisada por el art. 5 del D.S. N° 012-2016-TR. Ha establecido que bonificación que se</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>origina a partir del monto que los empleadores abonaron por concepto de aportaciones al Essalud sobre las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad: - Las bonificaciones deben abonarse en la misma oportunidad en que se pagan las gratificaciones.- En caso de gratificación trunca, la bonificación debe pagarse junto con la gratificación trunca que la genera, cuyo aporte equivale al 9% de la gratificación percibida, por lo que corresponde al demandante el 9% de gratificaciones percibidas por los tres años= grat. Percibida s/. 9,966.00 X 9 /100 = s/. 896.90 x 3 años= S/. 2,690.82.</p> <p>DECIMO PRIMERO: REPOSICION.- Que, respecto a la pretensión de reposición del demandante a su centro de trabajo, se advierte que si bien es cierto el Tribunal Constitucional en los Exp. N° 1124-2001, AA/TC; Exp. N°00976-2001AA/TC y Exp. N° 0206-2005-PA/TC, estableció que la indemnización frente a un despido arbitrario no constituía una adecuada protección contra el despido arbitrario, sino que era la reposición la que correspondía para restablecer al empleado despedido arbitrariamente en el ejercicio de su derecho al trabajo; y, según el II pleno jurisdiccional supremo en materia laboral en el numeral 1.6 acordó que el órgano jurisdiccional competente para conocer las demandas planteadas por los trabajadores obreros municipales, es el juez laboral en la</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>vía de proceso ordinario o abreviado laboral, atendiendo a las pretensión que se plantean, por lo que este juzgado es competente para su conocimiento, como se ha pronunciado la superioridad; además se ha admitido en esta jurisdicción en proceso ordinario en aplicación del art. 46 de la L.O.P.J. porque no existe juzgado especializado en laboral. La Constitución del estado en su art. 27, Establece: “La ley otorga al trabajador protección contra el despido arbitrario” y, habiendo transcurrido el período de prueba que establece el art. 10 del TUO del D. Leg. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, tenía la estabilidad laboral y protegida contra el despido arbitrario. En consecuencia solamente procedía el despido por las causales previstas en los artículos 23, 24 y 25 de la ley antes referida. En caso de autos conforme se advierte de la constatación Policial de fecha 04 de enero del 2019, de fojas 238 a 239, el recurrente ha sido despedido en forma incausado, cuanto más si no se cumplió con las formalidades establecidas por los arts. 31 y 32 del TUO del D. Leg. 728; además el artículo 36 del D. S. N° 03-97-TR. TUO D. Leg. 728 de la Ley de productividad y competitividad laboral, establece: “El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido y despido arbitrario caduca a los treinta días naturales...” En caso de autos, el despido arbitrario contra el</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>recurrente se habría producido el 03 de enero del 2019, como aparece del fundamento de la demanda ampliatoria de fojas 240 a 242; y, constatación policial de fojas 238 a 239, se le ha despedido al demandante sin haberle expresado causa alguna relacionada con su conducta o su desempeño laboral que justifique dicha decisión; y la demanda ampliatoria se ha interpuesto el día 08 de enero del 2019, como aparece del sello de recepción de fojas 240 a 242, por lo que se ha accionado dentro del plazo establecido en el art. 36 de la norma invocada. En consecuencia: estando acreditado que el recurrente se encuentra bajo el régimen de la actividad privada, ha superado el periodo de prueba y el despido ha sido incausado, y estando amparado la estabilidad laboral por las normas citadas precedentemente debe ampararse la pretensión de reposición al trabajo en el cargo último que venía desempeñando.</p> <p>DECIMO SEGUNDO: Intereses Legales.- Corresponde el pago de intereses legales previstos por el artículo 30 del Decreto Ley N° 25920, el cual señala que el interés legal sobre los montos adeudados por el empleador se devengan a partir del 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</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>prescribe el artículo 1° del decreto ley antes mencionado, y el artículo 1244° del Código Civil.</p>										
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

FUENTE : Sentencia de Primera Instancia del Expediente N° 00156-2019-0-0201-SP-LA-A1, del Distrito Judicial de Ancash –Huaraz-2019

LECTURA.

El cuadro 2, Se puede apreciar que en la parte considerativa la calidad de la sentencia de primera instancia fue de rango: Muy Alta. Se llegó a esta conclusión de la revisión de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: Muy Alta y Muy Alta, respectivamente; se encontraron los 5 parámetros previstos en la motivación de los hechos: a razón que se evidencian la selección de los hechos probados e improbados; y la claridad, a razón que se ve la fiabilidad de las pruebas; a razón que se muestra la aplicación de la valoración conjunta; a razón que se muestra la aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. De igual manera , en la motivación del derecho se ubicaron los 5 parámetros previstos: “razones orientadas a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada(s) ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; y la claridad de este; son las razones orientadas a interpretar las normas aplicadas; razones orientadas a respetar los derechos fundamentales; razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión”.

Descripción de la decisión	<p>a 182, subsanada de fojas 184; y, ampliada de fojas 240 a 242, interpuesta por don VICTOR CARLOS MILLA ESPIRITU, contra la Municipalidad Distrital de Ticapampa, sobre desnaturalización del contrato de locación de servicios, Registro en planillas de Pago, Pago de Beneficios sociales: Gratificaciones por fiestas patrias y navidad, Vacaciones No Gozadas y Truncas, Compensación por Tiempo de Servicios, Asignación familiar y Bonificación Extraordinaria Temporal; y reposición a su puesto laboral u otro similar por haberse producido el despido arbitrario; EN CONSECUENCIA, se declara DESNATURALIZADO los contratos de locación de servicios; Se reconoce el vínculo laboral del demandante bajo el régimen laboral de la actividad privada desde el 01 de abril del 2015 hasta 03 de enero del 2019; SE ORDENA a la entidad demandada la inclusión en las planillas de remuneraciones al demandante para efectos de pago de sus beneficios; SE ORDENA a la entidad demandada cumpla con pagar al demandante la suma de S/. 30,975.62 (TREINTA MIL</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple. 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple. 3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple. 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple. 5.. <i>Evidencia claridad: el lenguaje empleado es sencillo, con el fin de que el receptor pueda entenderlo. Si cumple</i></p>					X					
----------------------------	---	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--

<p>NOVECIENTOS SETENTA Y CINCO CON 62/00 SOLES), por concepto de Gratificaciones por fiestas patrias y navidad, Vacaciones No Gozadas y Truncas, Compensación Por Tiempo de Servicios, Asignación Familiar y Bonificación Extraordinaria Temporal, más los intereses legales que se calcularán en ejecución de sentencia; ORDENO LA REPOSICIÓN LABORAL del demandante en su centro de trabajo en el puesto que venía ocupando o de igual jerarquía, con la última remuneración percibida por aquella, bajo el régimen de la actividad privada de conformidad a lo establecido con la presente sentencia. Consentida y/o ejecutoriada que fuera la presente, archívese los actuados en el modo y forma de ley; Notifíquese.-</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

FUENTE : Sentencia de Primera Instancia del Expediente N° 00156-2019-0-0201-SP-LA-A1, del Distrito Judicial de Ancash –Huaraz-2019

LECTURA.

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

Motivación del derecho	<p>DEMANDANTE : MILLA ESPIRITU VICTOR CARLOS</p> <p style="text-align: center;">SENTENCIA DE VISTA RESOLUCION NÚMERO DOCE</p> <p>Huaraz, cinco de julio del año dos mil diecinueve.</p> <p style="text-align: center;">VISTOS: en audiencia pública a que se contare la certificación que obran en autos.</p> <p>I. MATERIA DE IMPUGNACION</p> <p>La sentencia contenida en la resolución número 07 de fecha 17 de abril de 2019, que falla declarando fundada en parte la demanda interpuesta por Víctor Carlos Milla Espíritu contra la Municipalidad distrital de Ticapampa sobre desnaturalización del contrato de locación de servicios, registro en planillas de pago, pago de beneficios sociales: gratificaciones por fiestas patrias y navidad, vacaciones no gozadas y trucas, compensación por tiempo de servicios, asignación familiar y bonificación extraordinaria temporal; y, reposición a su puesto laboral u otro similar por haberse producido el despido arbitrario; en consecuencia, declara desnaturalizados los contratos de locación de servicios, reconociéndose el vínculo laboral del</p>	<p><i>1. Existe relación de congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</i></p> <p><i>2. Clara y evidente congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</i></p> <p><i>3. Clara y evidente congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</i></p> <p><i>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. No cumple</i></p> <p><i>5. Evidencia claridad: el lenguaje empleado es sencillo , con el fin de que el receptor pueda entenderlo. Si cumple</i></p>			X								
------------------------	---	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>demandante bajo el régimen laboral de la actividad privada desde el 01 de abril de 2015 hasta el 03 de enero de 2019, ordenándose a la demandada la inclusión del demandante en las planillas de remuneraciones, el pago de 5/ 30,975.62 por concepto de beneficios sociales (gratificaciones, vacaciones no gozadas y truncas, cts, asignación familiar y bonificación extraordinaria temporal más intereses legales; y, la reposición laboral al puesto de trabajo que venía ocupando o uno de igual jerarquía, con la última remuneración percibida. Con lo demás que contiene.</p> <p>II. SINTESIS DE LA PRETENSIÓN</p> <p>IMPUGNATORIA</p> <p>El Alcalde de la Municipalidad distrital de Ticapampa, mediante escrito de fecha 29 de abril de 2019 interpone recurso de apelación contra la resolución indicada precedentemente, fundamentando él agravio en lo siguiente:</p> <p>a) Se ha inobservado la motivación debida de las resoluciones judiciales contenida en el artículo 139 incisos 3) y 5) de la Constitución, por cuanto la sentencia en el tercer</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>considerando sólo se limita a hacer una transcripción de las alegaciones efectuadas por el demandante; el considerando quinto contiene una motivación aparente, disfrazando la realidad señalando situaciones que no ocurrieron y que no son significantes para la demanda, sin valorar los medios de prueba ofrecidos por la demandada; el considerando sexto contiene una motivación insuficiente, por cuanto no se explica por qué la actividad realizada por el demandante es netamente física y de campo, sin que se haya corroborado el despido con el certificado de constatación policial.</p> <p>b) Se ha inobservado el principio de congruencia procesal, debido a que no se ha demandado el despido</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>incausado, sino indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales.</p> <p>c) No existe desnaturalización de los contratos de locación de servicios suscritos con el demandante, porque dichos contratos son de naturaleza civil regulados en el artículo 1764 del Código Civil, por lo que no existió una prestación subordinada, no correspondiéndole al demandante el pago de los beneficios sociales.</p> <p>d) No se ha tenido en cuenta que en los documentos de gestión de la Municipalidad demandada, como el cuadro de asignación de personal - CAP, el presupuesto analítico de personal - PAP y el organigrama estructural, no se encuentra el cargo de conductor de volquete como</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>plaza orgánica, presupuestada, vacante y de duración indeterminada.</p> <p>El Procurador Público de la Municipalidad distrital de Ticapampa, mediante escrito de fecha 29 de abril de 2019 también interpone recurso de apelación, con los mismos fundamentos contenidos en el recurso de apelación formulado por el Alcalde de la Municipalidad de Ticapampa.</p> <p>III. ANTECEDENTES</p> <p>Demanda: mediante escrito de fecha 08 de agosto de 2018, Víctor Carlos Milla Espíritu, interpone demanda laboral contra la Municipalidad distrital de Ticapampa, sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios, su inclusión al régimen laboral de la actividad privada, registro en las planillas de trabajadores, el pago de beneficios sociales (gratificaciones, vacaciones no gozadas y trucas, cts, asignación familiar y bonificación extraordinaria temporal), más intereses legales, con costas y costos; señala que, con fecha 01 de abril de 2015 ingresó a laborar a favor de la demandada mediante contratos de locación de servicios, los mismos que eran simulados, pues su labor era manual y consistía en ser conductor devolquetes, bajo</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>subordinación, con una remuneración de SI 1,300.00.</p> <p>Contestaciones:</p> <p>Mediante escrito de fecha 16 de enero de 2019, el Alcalde de la Municipalidad distrital de Ticapampa, absuelve el traslado de la demanda⁵, solicitando se declare infundada; señala que, se suscribió contratos de locación de servicios entre el demandante y la demandada, estableciéndose en la cláusula décimo séptima que las partes se sometían a lo establecido por las normas del Código Civil, sin que se hayan desnaturalizado, pues el demandante no prestó sus servicios de manera subordinada, es más no existe norma sustantiva alguna que establezca que los contratos de locación de servicios, impliquen la desnaturalización de un contrato por su naturaleza laboral.</p> <p>Mediante escrito de fecha 16 de enero de 2019 el Procurador Público de la Municipalidad distrital de Ticapampa, también absuelve el traslado de la demanda, con los mismos fundamentos que el Alcalde.</p> <p>Ampliación de demanda: mediante escrito de fecha 08 de enero de 2019v, Víctor Carlos Milla Espíritu, amplía su demanda solicitando que también se disponga la reposición a su puesto de labores u otro</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>similar, por haberse producido despido arbitrario; refiere que, al haber un cambio en la gestión, no se le permitió ingresar a la Municipalidad distrital de Ticapampa a prestar sus labores habituales; por lo que, el día 03 de enero de 2019 se realizó una constatación policial, señala además que su reposición podría darse por haber sufrido despido nulo e incausado.</p> <p>Contestaciones de la ampliación de demanda</p> <p>Mediante escrito de fecha 29 de enero de 2019, el Alcalde de la Municipalidad distrital de Ticapampa, absuelve la ampliación de la demanda, solicitando se declare infundada; señala que, no es verdad que al recurrente no se le haya permitido ingresar a la Municipalidad, puesto que no llegó a entrevistarse con él; refiere que, el demandante sin la fundamentación debida pretende la reposición por despido nulo e incausado, sin considerar que las causales de despido nulo sólo se limitan a supuestos determinados, estando excluidos otros supuestos.</p> <p>Mediante escrito de fecha 29 de enero de 2019 el Procurador Público de la Municipalidad distrital de Ticapampa, también absuelve el traslado de la</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>demanda9, con los mismos fundamentos que el Alcalde.</p> <p>Sentencia: finalmente se emitió la sentencia contenida en la resolución número 06 que declara fundada la demanda, argumentando:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El demandante ha prestado sus servicios como conductor o chofer de volquete, de lo que se desprende que realizaba labores inherentes a los obreros, cuya actividad es netamente física y de campo habiéndose desempeñado bajo la subordinación del Alcalde de la Municipalidad distrital de Ticapampa, conforme aparecen de los memorándums de fojas 29 a 31, y bajo un horario de entrada y salida conforme se advierte del cuaderno de control de fojas 32 a 164: por lo que los contratos de locación se encuentran desnaturalizados, más aún si la Ley Orgánica de 												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Municipalidades ha establecido el régimen de la actividad privada para los obreros.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Habiéndose desnaturalizado los contratos de locación desde el 01 de abril de 2015 hasta el 03 de enero de 2019, entonces debe ordenarse la inclusión del demandante en las planillas de remuneraciones para efectos de pago de sus beneficios económicos. • Respecto al pago de beneficios sociales, se calcula las gratificaciones en un monto de S/.9,966.00, las vacaciones no gozadas y trucas en un monto de S/.8,666.00, la compensación por tiempo de servicios en un monto de S/.5,560.80, la asignación familiar en un monto de S/.4,092.00 y la bonificación extraordinaria 												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>temporal en un monto de S/.2,690.82.</p> <ul style="list-style-type: none"> • De la constatación policial de fecha 04 de enero de 2019, se advierte que el demandante fue despedido de forma incausada, por lo que encontrándose bajo el régimen de la actividad privada, procede la reposición. 												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de Segunda instancia en el Expediente N° 00156-2019-0-0201-SP-LA-A1, del Distrito Judicial de Ancash –Huaraz-2019

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

LECTURA.

El cuadro 4, muestra que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia fue de rango alta. Se llegó a esta conclusión de la revisión a la calidad de la introducción, y la postura de las partes que fueron de rango: mediana y alta, respectivamente: En la introducción, se encontraron 3 de los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes, y la claridad; mientras que 1: aspectos del proceso, no se encontró. De igual forma en, las posturas de las partes se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; evidencia las pretensiones de la parte contraria al impugnante; y la claridad; mientras que 2: evidencia el objeto de la impugnación, y explícita, evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación, no se encontraron.

<p>Motivación del derecho</p>	<p>truncas, compensación por tiempo de servicios, asignación familiar y bonificación extraordinaria temporal; y, reposición a su puesto laboral u otro similar por haberse producido el despido arbitrario; en consecuencia, declara desnaturalizados los contratos de locación de servicios, reconociéndose el vínculo laboral del demandante bajo el régimen laboral de la actividad privada desde el 01 de abril de 2015 hasta el 03 de enero de 2019, ordenándose a la demandada la inclusión del demandante en las planillas de remuneraciones; y, la reposición laboral al puesto de trabajo que venía ocupando o uno de igual jerarquía, con la última remuneración percibida.</p> <p>2. REVOCARON la sentencia en el extremo que ordena a la demandada pague a favor del demandante la suma S/ 30,975.62 por concepto de beneficios sociales; y, REFORMÁNDOLA ordenaron que la Municipalidad demandada pague a favor del demandante la suma de S/ 29,115.24 por concepto de beneficios sociales (gratificaciones, vacaciones no gozadas y truncas, cts, asignación familiar y bonificación extraordinaria temporal), más intereses legales.</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple. 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple. 3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple. 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple. 5.. <i>Evidencia claridad: el lenguaje empleado es sencillo, con el fin de que el receptor pueda entenderlo. Si cumple</i></p>					<p>x</p>						
-------------------------------	---	---	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	--

	<p>3. CONFIRMARON en lo demás que contiene la referida sentencia. Notifíquese y devuélvase. Magistrado ponente Duhamel S. Ramos Salas.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

FUENTE : Sentencia de Segunda Instancia del Expediente N° 00156-2019-0-0201-SP-LA-A1, del Distrito Judicial de Ancash –Huaraz-2019

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

Cuadro 1: “Calidad de la sentencia de primera instancia sobre pago de beneficios sociales y otros, en el Expediente N° 00156-2019-0-0201-SP-

LA-A1, del Distrito Judicial de Ancash –Huaraz-2019

Variable en Estudio	Dimensiones de variables	Sub - dimensiones de variables	Calificación de las Sub-dimensiones					Calificación de las dimensiones		Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de Primera instancia						
			Muy Baja	Baja	mediana	Alta	Muy alta			1- 8	9-16	17-24	25-32	33-40		
			1	2	3	4	5									
Calidad de Sentencia de Primera Instancia	Parte expositiva	Introducción						8	9-10	Muy Alta						
		Postura de las partes							7-8	Alta						
	Parte considerativa	Motivación de los Hechos	2	4	6	8	10		16	5-6						Mediana
					X					3-4						Baja
	Parte Resolutiva	Aplicación del principio de congruencia	1	2	3	4	5			9						1-2
						x		17 - 20								Muy Alta
		Motivación del Derecho					x	13 - 16								Alta
		Descripción de la Decisión					x	9 - 12	Mediana							
							5 - 8	Baja								
								1 - 4	Muy baja							
								9-10	Muy Alta							
								7-8	Alta							
							5-6	Mediana								
							3-4	Baja								
							1-2	Muy baja								

LECTURA.

El cuadro 7, en el presente cuadro podemos observar, que la calidad de la sentencia de primera instancia, sobre pago de beneficios sociales y otros, en el “ Expediente N° 00156-2019-0-0201-SP-LA-A1, *DEL DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH –HUARAZ, 2019*”, fue de rango: muy alta; se llegó a esta conclusión de la revisión de las partes expositiva, considerativa y resolutive de la presente sentencia , puesto que la introducción fue muy clara, así como la exposición de las partes para sustentar su pretensión , si nos remitimos a la motivación de los hechos y del derecho estas se desarrollaron dentro de los alcances de ley y finalmente se tuvo como resultado una decisión debidamente sustentada.

CUADRO 8: la calidad de la sentencia de Segunda instancia, sobre pago de beneficios sociales y otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el Expediente N° 00156-2019-0-0201-SP-LA-A1, *DEL DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH – HUARAZ, 2019*”

Variable en Estudio	Dimensiones de variables	Subdimensiones de variables	Calificación de las Subdimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de Primera instancia							
			Muy Baja	Baja	mediana	Alta	Muy alta									
			1	2	3	4	5		1- 8	9-16	17-24	25-32	33-40			
calidad de la sentencia de Segunda instancia	Parte expositiva	Introducción						8	9-10	Muy Alta						
		Postura de las partes							7-8	Alta						
	Parte considerativa	Motivación de los Hechos	2	4	6	8	10		16	5-6						Mediana
					x					3-4						Baja
		Motivación del Derecho					x			1-2						Muy baja
	Parte Resolutiva	Aplicación del principio de congruencia	1	2	3	4	5	9		17 - 20						Muy Alta
		Descripción de la Decisión					x			13 - 16						Alta
							9 - 12			Mediana						
							5 - 8		Baja							
							1 - 4		Muy baja							
								9-10	Muy Alta							
								7-8	Alta							
								5-6	Mediana							
							3-4	Baja								
							1-2	Muy baja								

LECTURA. El cuadro 8, : la calidad de la sentencia de segunda instancia, sobre pago de beneficios sociales y otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el Expediente N° 00156-2019-0-0201-SP-LA-A1, *DEL DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH –HUARAZ, 2019*”

fue de rango: muy alta. Se obtuvo este resultado de la revisión a la calidad de la parte expositiva donde se pudo observar la exposición de las partes debidamente fundamentada; y si nos remitimos a la parte considerativa donde se aplicó de manera pertinente y discrecional la norma así también en la parte resolutive se puede observar que el pronunciamiento es claro y de fácil entendimiento para las partes .

4.2. ANALISIS DE RESULTADOS

Luego del estudio realizado al Expediente N° 00156-2019-0-0201-SP-LA-A1, *DEL DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH –HUARAZ, 2019*, se puede decir que en ambas instancias las sentencias referentes al pago de Beneficios Sociales y otros, se obtuvo como resultado un alto nivel de calidad en la aplicación de los parámetros normativo, jurisprudenciales y doctrinarios tal como se pueden visualizar en los cuadros 7 y 8 respectivamente.

La Sentencia de primera instancia, fue resuelto por el Juzgado Mixto de Recuay, dicho pronunciamiento se realizó dentro de los parámetros normativos, jurisprudenciales y doctrinarios correspondientes a este caso, se llegó a este resultado de la revisión de la parte expositiva, considerativa y resolutive que comprenden el pronunciamiento judicial .(Cuadro 1,2,3).

Con relación al interés de las partes, se encuentran en un rango alto al existir coherencia entre la pretensión y los fundamentos fácticos del demandado.

La calidad de la parte considerativa fue de rango alta .

A través de la énfasis en la introducción y la postura de las partes, se determinó que estas se encontraban en un rango alta y muy alta, respectivamente (Cuadro 1).

Respecto de la calidad de la introducción, se tiene que fue de rango alta; porque de los cinco parámetros previstos se encontraron cuatro: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad. En relación a la calidad de postura de las partes esta fue de rango muy alta; porque se encontraron los cinco parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver; y

la claridad; en tanto que 1: explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos de la parte demandante y de la parte demandada, no se halló .

Respecto a estos hallazgos, puede decirse que se ajustan a los parámetros previstos en las normas del artículo 119 (primer párrafo) y 122 inciso uno y dos del Código Procesal Civil (Sagástegui, 2003), donde están contemplados los requisitos que debe tener una sentencia, que comprende la parte expositiva, considerativa y la resolutive .

Referente a la introducción se determinó que la calidad , existe coherencia entre “la motivación de los hechos y la motivación del derecho”, han sido las correspondientes, respetando los derechos fundamentales por lo que está justificado la decisión judicial.

La calidad de su parte resolutive

Se determinó; del análisis de la calidad de la motivación de los hechos y la motivación del derecho, donde se determinó que estaban en un rango muy alta.(Cuadro 2).

En la motivación de los hechos se encontraron: las razones que muestran la selección de los hechos probados o improbadas; las pruebas evidencian la fiabilidad; con respecto a si las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; estas evidencian el empleo de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad.

Con relación a la motivación del derecho, se hallaron : 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; las

razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; y la claridad, encontrándose los cinco parámetros establecidos.

Sobre la calidad de la parte Resolutiva, se puede decir que es de rango muy alto, esto se puede concluir de la evaluación que se ha realizado una correcta aplicación del principio de congruencia porque guarda correspondencia entre la exposición y la decisión .

En lo referente a la sentencia de segunda instancia , para llegar a este resultado nos avocamos a la parte expositiva, considerativa y resolutive donde se verificó que cada uno de las partes se ajustan a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes , donde se verifica que éstos se encuentra enmarcados dentro de la ley .

La calidad de la parte considerativa fue de rango alta . Tomando como base la motivación de los hechos y la motivación del derecho, se evidencia la fiabilidad de las pruebas, y que las normas aplicadas al siguiente proceso son coherentes, los cuales buscan cautelar los derechos principales y el pronunciamiento se ha realizado de manera clara para que se dé cumplimiento a la pretensión del demandante .

Respecto a la calidad de su parte resolutive , se puede ver que la parte resolutive está en rango muy alto , se puede verificar que para arribar a una decisión final el colegiado aplicó el principio de congruencia, asimismo la sentencia , evidencia el debate de las cuestiones llevadas a la segunda instancia; de ello se puede decir que para arribar a la resolución se analizó la parte expositiva donde se narraron los hechos y los fundamentos y la parte considerativa. Arribándose así a un pronunciamiento discrecional y claro dentro del marco legal

5 CONCLUSIONES

Del desarrollo del presente trabajo se puede concluir que las sentencias de primera y segunda instancia con relación al Expediente N° 00156-2019-0-0201-SP-LA-A1, *DEL DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH –HUARAZ, 2019*”, han sido desarrollados en base a los parámetros normativos, jurisprudenciales y doctrinarios , se ha arribado a esta conclusión del análisis de los hechos y de la aplicación de las norma pertinentes en el proceso, tal como se puede ver en la parte expositiva y considerativa que los jueces tomaron como base para fundamentar su decisión de “declarar fundada” la pretensión solicitada en primera instancia , así como “ratificarse” en segunda instancia en aplicación del “principio de congruencia”.

Respecto a la calidad de la parte expositiva, en la parte introductoria se obtuvo como resultado que ésta se encontraba en un rango alto, ya que de los cinco parámetros previstos se hallaron cuatro; con relación a la postura de las partes existe una clara relación de congruencia entre la pretensión del demandante y del demandado expone los puntos controvertidos o aspectos específicos que se deben de resolver.

Sobre la calidad de la parte expositiva la sentencia de primera instancia, se concluyó que ésta se encuentra dentro de un rango muy alta en su contenido porque se encontraron los cinco parámetros previstos, evidenciando la fiabilidad de las pruebas, su valoración y la aplicación razonable de las normas poniéndose en evidencia la experiencia del juez.

Respecto a la motivación del derecho, la revisión de la sentencia nos dio como resultado que esta se encontraba dentro de un rango muy alto; porque, existe coherencia entre los hechos y las normas que se aplicaron y la pretensión de las partes, respetando

los derechos fundamentales, interpretando y aplicando las normas pertinentes que justifican la decisión del juez de manera clara.

En relación a la parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, está se encuentra dentro de un rango muy alta (Cuadro 3).

Para comenzar, la calidad de la aplicación del principio de congruencia fue de rango mediana, porque en su contenido se encontraron los cinco 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; mientras que 1: el pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, no se encontró.

Finalmente sobre la calidad de la decisión ésta se encuentra dentro de un rango muy alto; porque en su contenido se hallaron los cinco parámetros previstos: el pronunciamiento es claro de lo que decide u ordena; el pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la obligación planteada; el pronunciamiento manifiesta la orden expresa y clara de la exoneración.

En relación a la sentencia de la segunda instancia

Esta sentencia fue emitida por el Corte superior de justicia de Ancash; donde por los fundamentos expuestos en aplicación de las normas invocadas y los precedentes inculantes, así como el inciso 4) del artículo 427° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria; Por estas consideraciones y en aplicación del artículo 326° del

código civil; CONFIRMARON: la sentencia contenida en la resolución número siete de fecha dieciséis de diciembre del año dos mil trece, inserta de fojas setenta y uno a ochenta y tres, corregido mediante resolución número ocho de fojas ochenta y cuatro,

que resuelve declarar fundada en parte la demanda interpuesta por V.C. H contra la Municipalidad Distrital de Ticapampa; en consecuencia ordena que la demandada:

1) incorpore a la mencionada demandante a la Planilla de Pago de remuneraciones; así como cumpla con realizar el pago de aportes previsionales e inscripción en ESSALUD dentro de quinto día de notificado la presente; Resolvió confirma lo contenido en la Resolución N° 07 de fecha 03 de Abril del 2019, referente a la Reposición del demandante al puesto de trabajo, revocó la sentencia en el extremo del pago de beneficios Reformulándola ordenando que la Municipalidad Distrital de Ticapampa pague a favor del demandante la suma de S/ 29, 115.24 por concepto de beneficios sociales.

6 SUGERENCIAS

De la revisión de las sentencias se tuvo que estas se resolvieron dentro del marco de la ley determinándose por ello que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia se encuentran dentro de un rango de alta y muy alta debido que el juez para resolver se apoyó en la doctrina y jurisprudencia referentes a este tema, sin embargo si hacemos un control de plazos este proceso demoró cerca a un año, esto significa que los procesos tienen un cierto retraso para su pronunciamiento, pese a que este proceso debió haberse resuelto en un plazo más breve tomando en cuenta que, en un proceso laboral se reclama la reposición a un centro de trabajo, que ha sido el sustento de una familia y si se demora en resolver se esta atentando a la supervivencia del trabajador y su núcleo familia, por ellos los procesos laborales deben ser más céleres .

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

AGUILA GRADOS, G. (2010). *Lecciones de Derecho Procesal Civil* (Egacal (ed.); Primera).

ANACLETO GUERRERO, V. (2012). *Manual del Derecho de Trabajo* (GRIJLEY (ed.)).

Citado Por DAVALOS, J. (2007). *Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo* (Porrúa (ed.)).

CUSI ARREDONDO, A. (2013). Medios Impugnatorios. In *Derecho Procesal I*.

ECHANDÍA, D. (2013). *Teoría General del Proceso* (Universidad (ed.); Tercera Ed).

GAMARRA VILCHEZ, L. (2010). *Los principios en la Nueva Ley Procesal del Trabajo* (G. Jurídica (ed.)).

GARCÍA, M. (1960). *Derecho del Trabajo* (Tomo I).

GARCÍA SAYAN, D. (2017). *Declaracion de Doha: Promover una cultura de legalidad*.

GONZALES, J. (2006). La fundamentación de las sentencias y la sana crítica. *Rev. Chil.*, 33, 93–107.

GUTIERREZ C., W. (2015). *LA JUSTICIA EN EL PERÚ "Cinco Grandes Problemas"* (E. Buho (ed.); Primera).

- IGARTUA SALAVERRÍA, J. (2009). *La Motivación de las Sentencias, Imperativo Constitucional* (Porrúa (ed.)).
- MONROY GALVEZ, J. (1992). Los medios impugnatorios en el Código Procesal Civil. *Revista PUC*, 21.
- PLA RODRIGUEZ, A. (1978). *Los Principios del Derecho del Trabajo* (Depalma (ed.)).
- PRIORI POSADA, G. (2015). *La Competencia en el Proceso Civil Peruano*. 39.
- ROMERO MONTES, F. (2011). *El Nuevo Proceso Laboral: Doctrina y Jurisprudencia*. (G. E.I.R.L (ed.)).
- ROMO LOYOLA, J. (2008). *La Ejecución de sentencias en el Proceso Civil como Derecho a la Tutela Judicial Efectiva*. Universidad Internacional Andlucía.
- SARANGO. (2008). *El debido proceso y el principio de la motivación de las resoluciones/sentencias judiciales*.
- TARUFO, M. (2016). *Apuntes sobre funciones de la Motivacion* (Palestra (ed.)).
- ZAMBRANO, & PASQUEL, A. (2005). *Biblioteca de autores de la Facultad de Jurisprudencia* (C. de E. y Publicaciones (ed.)).

ANEXOS

7.1 ANEXO 1: Cuadro de Operacionalización de la Variable – 1ra. Sentencia (solicitan absolución)

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUB DIMENSIONES	PARÁMETROS (INDICADORES)	Sí, cumple	No cumple
Resolución N° 37	CALIDAD	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i>		
				2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?</i>		
				3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso)</i>		
				4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i>		
				5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecida</i>		
			Postura de las partes	1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante.		
				2. . Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado		
				3. . Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes		
				4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver		
				5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i>		
		PARTE CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i>		
				2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez).</i>		

				<p>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).</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).</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</p>			
			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).</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</p>			
		PARTE RESOLUTIVA		de Principio de Congruencia	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas</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)</p> <p>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia</p> <p>4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</p>		

			Descripción de la decisión	1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena		
				2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena		
				3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación.		
				4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso.		
				5. Evidencia claridad : <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>		

- **Definición y operacionalización de la variable e indicadores**

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA sobre Pago de Beneficios Sociales y/o Indemnización u otros; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N° 00156-2019-0-0201-SP-LA-A1, del Distrito Judicial de Ancash –Huaraz-2019

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUB DIMENSIONES	PARÁMETROS (INDICADORES)	Sí, cumple	No cumple
Resolución N° 44	CALIDAD	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> 2. Evidencia el asunto : <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver.</i> 3. Evidencia la individualización de las partes : <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> 4. Evidencia los aspectos del proceso : <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar</i>		

			Postura de las partes	5. Evidencia claridad : <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i>		
				1. Evidencia el objeto de la impugnación /o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda).		
				2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación /o la consulta.		
				3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación /o de quién ejecuta la consulta		
				4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante /de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal		
		5. Evidencia claridad : <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>				
		PARTE CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i>		
				2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez).</i>		
				3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).</i>		
				4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i>		
5. Evidencia claridad : <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>						
	Motivación del derecho	1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i>				

				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)			
				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).			
				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).			
				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).			
		PARTE RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de correlación		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)		
					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).		
					3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia.		
					4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente.		
					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).		
			Descripción de la decisión		1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena		
					2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena.		
					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.		
					4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso		
5. Evidencia claridad: 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).							

ANEXO 2

Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable

1. CUESTIONES PREVIAS

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

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

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

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

5. Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.
6. Para asegurar la objetividad de la medición, en cada sub dimensión se ha previsto 5 parámetros, que son criterios o indicadores de calidad, extraídos indistintamente de

la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia los cuales se registran en la lista de cotejo.

7. De los niveles de calificación: la calidad de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio se califica en 5 niveles que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta, respectivamente.

8. Calificación:

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

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

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

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

9. Recomendaciones:

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

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

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

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

10. El presente anexo solo describe el procedimiento de recojo y organización de los datos.
11. Los cuadros de presentación de los resultados evidencian su aplicación.

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1
Calificación aplicable a los parámetros

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

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 2

Calificación aplicable a cada sub dimensión

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

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 3

Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutive

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

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

Fundamentos:

- De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutive, cada una, presenta dos sub dimensiones.

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Se realiza por etapas.

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

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

Cuadro 4

Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

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

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

Fundamentos:

- Aplicar el procedimiento previsto en el Cuadro 1. Es decir; luego de haber

identificado uno por uno, si los parámetros se cumplen o no.

- El procedimiento para determinar la calidad de las dimensiones identificadas como parte EXPOSITIVA Y RESOLUTIVA, difiere del procedimiento empleado para determinar la calidad la dimensión identificada como parte CONSIDERATIVA. En éste último la ponderación del cumplimiento de los parámetros se duplican.
- *La calidad de la parte expositiva y resolutive emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones, los cuales a su vez se determinan agrupando los parámetros cumplidos conforme al Cuadro 2.*
- *La calidad de la parte considerativa; también, emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones; cuya calidad, a diferencia de las anteriores, se determina luego de multiplicar por 2, el número de parámetros cumplidos conforme al Cuadro 4. Porque la ponderación no es simple; sino doble.*
- Por esta razón los valores que orientan la determinación de los cinco niveles de calidad que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta; no son, 1, 2, 3, 4 y 5; sino: 2, 4, 6, 8 y 10; respectivamente; cuando se trata de la parte considerativa.
- Fundamentos que sustentan la doble ponderación:

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

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

Cuadro 5

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

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

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

Fundamentos:

- De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), la parte considerativa presenta 2 sub dimensiones que son motivación de los hechos y motivación del derecho.
- De acuerdo al Cuadro 4, el valor máximo que le corresponde a cada sub dimensión es 10; asimismo, de acuerdo a la lista de especificaciones (punto 8.3), la calidad

de una dimensión se determina en función a la calidad de las sub dimensiones que lo componen.

- Por esta razón si una dimensión tiene 2 sub dimensiones, cuyo valor máximo de cada uno, es 10; el valor máximo que le corresponde a la dimensión es 20.
- El número 20, sirve como base para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 20 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 4.
- El número 4 indica, que en cada nivel habrá 4 valores.
- Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 5.
- La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

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

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

6. PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE LA VARIABLE: CALIDAD DE LA SENTENCIAS

Se realiza por etapas

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

Examinar el cuadro siguiente:

Cuadro 6

Variable	Dimensión	Sub dimensiones	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: calidad de la sentencia					
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	
			1	2	3	4	5		[1-8]	[9 - 16]	[17 -24]	[25-32]	[33 - 40]	
Calidad de la sentencia...	Parte expositiva	Introducción			X			7	[9 - 10]	Muy alta	30			
		Postura de las partes				X			[7 - 8]	Alta				
									[5 - 6]	Mediana				
									[3 - 4]	Baja				
									[1 - 2]	Muy baja				
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	14	[17-20]	Muy alta				
						X			[13-16]	Alta				
		Motivación del derecho			X				[9- 12]	Mediana				
	Parte resolutoria	Aplicación del principio de congruencia	1	2	3	4	5	9	[9 -10]	Muy alta				
						X			[7 - 8]	Alta				
									[5 - 6]	Mediana				

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

Calificación aplicable a la sentencia de primera y segunda instancia

Ejemplo: 30, está indicando que la calidad de la sentencia en estudio es de rango alta, se deriva de los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron de rango: alta, alta y muy alta, respectivamente.

Fundamentos

- De acuerdo a las Lista de Especificaciones la calidad de cada sentencia se determina en función a la calidad de sus partes
- Para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, se aplica todos los procedimientos especificados, de la forma siguiente:

- 1) Recoger los datos de los parámetros.
- 2) Determinar la calidad de las sub dimensiones; y
- 3) Determinar la calidad de las dimensiones.
- 4) Ingresar la información a cuadro similar al que se presenta en el Cuadro 6. Se realiza al concluir el trabajo de investigación.

Determinación de los niveles de calidad.

- 1) Se determina el valor máximo, en función al valor máximo de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que son 10, 20 y 10, respectivamente, (Cuadro 3 y 5), el resultado es: 40.
- 2) Para determinar los niveles de calidad se divide 40 (valor máximo) entre 5 (número de niveles) el resultado es: 8.
- 3) El número 8, indica que en cada nivel habrá 8 valores.
- 4) Para asegurar que todos los valores que surjan al organizar los datos, se establece

rangos, para orientar los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 6.

5) Observar los niveles y valores de cada nivel en el siguiente texto:

Valores y niveles de calidad

[33 - 40] = Los valores pueden ser 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39 o 40 = Muy alta

[25 - 32] = Los valores pueden ser 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31 o 32 = Alta

[17 - 24] = Los valores pueden ser 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, o 24 = Mediana

[9 - 16] = Los valores pueden ser 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 o 16 = Baja

[1 - 8] = Los valores pueden ser 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 u 8 = Muy baja

6.2. Segunda etapa: con respecto a la sentencia de segunda instancia

Se aplica el mismo procedimiento previsto para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, conforme se observa en el Cuadro 6.

Fundamento:

- La sentencia de primera instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la sentencia de segunda instancia
- La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo

ANEXO 3

DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO

En relación al contenido y suscripción del presente documento denominado: Declaración de Compromiso ético, manifiesto lo siguiente: al elaborar el presente trabajo de investigación me ha permitido tomar conocimiento sobre la identidad de los operadores de justicia, personal jurisdiccional, las partes del proceso y demás personas citadas, los cuales se hallan en el texto del proceso judicial sobre pago de beneficios sociales y otros, en el **Expediente N° 00156-2019-0-0201-SP-LA**, del distrito judicial de Ancash- Huaraz, 2020. Como autora, tengo conocimiento de los alcances del Principio de Reserva y respeto de la Dignidad Humana, expuesto en la metodología del presente trabajo; así como de las consecuencias legales que se puede generar al vulnerar estos principios.

Por esta razón declaro bajo juramento, en honor a la verdad y libremente que: me limitaré en emplear iniciales para mencionar la identidad y los hechos conocidos, difundir información orientada a vulnerar los derechos de las personas protagonistas de los hechos y de las decisiones adoptadas, más por el contrario guardaré la reserva del caso y al referirme por alguna razón sobre los mismos, mi compromiso ético es expresarme con respeto y con fines netamente académicos y de estudio, caso contrario asumiré exclusivamente mi responsabilidad.

Huaraz, enero de 2020

MIRIAM MARGOT CAMONES RONDAN
DNI N°

ANEXO 4

JUZGADO MIXTO - Sede Recuay

EXPEDIENTE : 00006-2018-0-0211-JM-LA-01

MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACION
U OTROS BENEFICIOS ECONOMICOS

JUEZ : NANCY MARITZA TORRES AMADO

ESPECIALISTA : ENI HILDA SALAZAR ESQUIVEL

REPRESENTANTE : ALCALDE AZAÑA SALINAS RAFAEL

DEMANDADO : PROCURADOR PÚBLICO MUNICIPAL

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TICAPAMPA,

DEMANDANTE : M.E.V.C.

SENTENCIA

RESOLUCION N°07

Recuay, diecisiete de abril

Del dos mil diecinueve.

VISTA; La presente causa laboral, signada con el número 00006-2018-0-0211-JM-LA-01 seguido por **M.E.V.C.** contra la Municipalidad Distrital de Ticapampa sobre desnaturalización de contrato de Locación de Servicios y otros; tramitado en la vía del Proceso Ordinario Laboral.

II. PARTE EXPOSITIVA:

2.1. El actor, don **M.E.V.C.**, por intermedio de su abogado defensor sostiene en su teoría del caso el presente proceso que fue insaturada por el demandante, contra la Municipalidad Distrital de Ticapampa, sobre **desnaturalización de contrato de Locación de Servicios** y se le incorpore al Régimen Laboral de la actividad privada bajo los alcances de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral

del D. Leg. 728 Y como **pretensión accesoria se ordene el Registro en planillas** de pago de trabajadores y el pago de **beneficios sociales** dejados de percibir desde la fecha de mi contrato, como **gratificaciones de fiestas patrias y navidad**, pago de **vacaciones no gozadas y truncas**, pago de **compensación por tiempo de servicios, asignación familiar y bonificación extraordinaria** temporal haciendo un total de **S/. 28,855.00** (veintiocho mil ochocientos cincuenta y cinco), más intereses, costos y costas; y luego fue ampliado la demanda solicitando como **tercera pretensión accesoria la reposición a su puesto laboral u otro similar por haberse producido el despido arbitrario**; fundamentando que mi patrocinado ingresó a laborar a favor de la entidad demandada el 01 de abril del 2015 en el cargo de conductor de volquete, de manera continua hasta la fecha, con contratos simulados de locación de Servicios; al tiempo que se interpuso la primera demanda que fue específicamente el ocho de agosto del dos mil dieciocho mi patrocinado tenía tres años y cuatro meses de servicios con una remuneración de mil trescientos soles; que mi patrocinado fue contratado en contrato de locación de servicios, contratos que incumplían una relación laboral bajo el Régimen del Decreto Legislativo 728 ya que de conformidad con la propia ley Orgánica de Municipalidades los obreros están dentro del régimen de la actividad privada, durante el tiempo que ha laborado ha cumplido con un horario, además de estar subordinado a las órdenes y disposiciones del superior el cual obviamente se va demostrar con los medios probatorios en la estación correspondiente; por lo que se encuentra desnaturalizado al encontrarse el elemento de subordinación en aplicación de la normatividad, Ley Orgánica de Municipalidades y otras normas, ya que los conductores que trabajan a favor de la Municipalidad tienen la condición de obreros por ende deben de estar sujetos al régimen de la actividad

privada Decreto Legislativo 728 y como es obvio no se le ha pagado los beneficios sociales que corresponde razón por la cual estamos solicitando el pago de beneficios ya detallados en la pretensión; del mismo modo al haberse despedido de manera arbitraria, el 02 de enero del presente año, se ha producido un despido incausado por lo que se debe declarar nulo este despido y ordenarse la reposición a favor de mi patrocinado, por haber laborado más de tres meses, y por tener un contrato a plazo indeterminado por lo que no era justo el despido, sino a través de un procedimiento que está en la propia legislación Decreto Legislativo 728 y al no haberse realizado de esta manera se ha producido un despido arbitrario y por ente corresponde la reposición a su puesto laboral, solicitando que la demanda sea declarada fundada en todo y cada uno de sus extremos.

2.2. Audiencia de conciliación y fijación de pretensión materia de juicio:

Promovido la conciliación entre las partes y en vista que no fue posible arribar a ningún acuerdo por mantener sus puntos de vista es que se procedió a precisar como pretensión materia de juicio, **Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios** y como tal se incorpore al régimen laboral de la actividad privada bajo los alcances del Decreto Legislativo 728 aprobado por Decreto Supremo Nro 003-97-TR; se **ordene el registro en planillas** de pago de los trabajadores; pago de **beneficios sociales** dejados de percibir desde la fecha de su contrato como son: **gratificaciones por fiestas patrias y navidad** de **S/. 8,450.00** soles; pago de **vacaciones no gozadas y truncas** de **S/. 11,700.00** soles; pago por **Compensación de Tiempo de Servicios** de **S/. 4, 225** soles, **asignación familiar** de **S/. 3,720.00**; **bonificación extraordinaria** temporal la suma de **S/. 760.00** soles, haciendo un total de **S/. 28,855.00** soles; Asimismo se **disponga la**

reposición a su puesto de trabajo u otro similar por haberse producido el despido Arbitrario.

2.3. Contestación de la demanda por parte de la Municipalidad distrital de Ticapampa, por intermedio del Procurador Público, quien sustenta su teoría del caso, solicitando se declare infundada la pretensión principal; así como las demás accesorias en virtud de que consideramos en primer término, si bien es cierto nos están demandando como pretensión principal la desnaturalización de los contratos de Locación de servicios debe de haber acreditado y corroborar en la estación procesal correspondiente con los medios probatorios, que ha existido una vulneración al derecho laboral establecido en el Decreto Legislativo 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral y su Reglamento Decreto Supremo 003-97- en la que nos establece cuales son las causales de la desnaturalización de un contrato de esta naturaleza, en segundo punto se ha contratado al señor Víctor Carlos Milla Espíritu a partir del 01 de abril del 2015 por contratos de Locación de los servicios que nos establece la norma civil en el artículo 1764 y siguientes, y que no generaban en ningún momento ningún tipo ni vinculo de relación laboral con la entidad en este caso con la Municipalidad Distrital de Ticapampa, en el cargo como conductor de vehículo de volquete y en ningún momento de acuerdo a los documentos que nos han presentado, para la administración pública los contratos de Locación de servicios firmados y suscritos en forma voluntaria por el señor M.E.V.C.; y, que estos contratos no son prorroga, renovación son contratos que han tenido un inicio y un final, todos estos contratos han sido establecidos dentro de la cláusula octava, por otro lado nos han demandado en una ampliación de la demanda la reposición por despido Nulo e Incausado por lo que

se debe tener en cuenta el Decreto legislativo 728, artículo 29, las causales para demandar un despido nulo o arbitrario; el despido puede ser según lo estipulado en la Ley 26626 y el despido en base a alguna discapacidad establecida para el trabajador según la Ley 27050 y solo en las causales establecidas posibilita la presentación de una demanda por nulidad de despido; y para el despido arbitrario no existe ningún tipo de reposición sino tan solo que ellos pueden ser efectivos de una indemnización por lo que le corresponde un sueldo y medio en el peor de los casos.

2.4. Audiencia de Juzgamiento: Se llevó con la asistencia del demandante y el demandado, quienes efectuaron la oralización de sus alegatos de apertura, quedando registrados los fundamentos en audio, procediéndose con la actuación probatoria, admitidos los medios probatorios, las partes no dedujeron cuestiones probatorias, luego de ello es que se procedió a la actuación de medios de prueba, concluida la actividad probatoria el abogado de la parte demandante ha efectuado sus alegatos finales, así como el abogado de la parte demandada, finalizado los alegatos y haciendo mención el artículo 47° de Nueva Ley Procesal de Trabajo, se hizo saber a las partes que el proceso se encuentra expedito para sentencia reservándose en este acto el fallo para efectuarlos conjuntamente con el integro de la sentencia; y, se las cito, para la notificación de la presente sentencia.

III. PARTE CONSIDERATIVA:

PRIMERO: El artículo 22° de la Constitución Política del Perú establece que: “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y medio de realización de una persona”. En tal sentido, cabe resaltar que el contenido esencial del derecho al

trabajo implica dos aspectos: el de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. En el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades económicas del Estado. El segundo aspecto trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa.

SEGUNDO: Que de conformidad a lo previsto por el artículo 23 de la Ley N° 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo, la carga de la prueba; 23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales. 23.2 Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario. 23.3 Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de: a) La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal. b) El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido. c) La existencia del daño alegado. **23.4** De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad. b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado. c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido. **23.5** En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto, salvo que el demandado haya aportado

elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes.

TERCERO: Que, el demandante conforme a su pretensión en su escrito de demandas de fojas 173 a 182 subsanada de fojas 184 y, y ampliación de fojas 240 a 242 **es sobre desnaturalización del contrato de locación de servicios**, como **pretensión accesoria se ordene el Registro en planillas de pago de trabajadores** y el pago de **beneficios sociales** dejados de percibir desde la fecha de mi contrato, como **gratificaciones de fiestas patrias y navidad**, pago de **vacaciones no gozadas y truncas**, pago de **compensación por tiempo de servicios**, **asignación familiar y bonificación extraordinaria** temporal haciendo un total de **S/. 28,855.00**, más intereses, costos y costas; y como **tercera pretensión accesoria la reposición a su puesto laboral u otro similar por haberse producido el despido arbitrario**; y en su exposición de los hechos de su demanda, el abogado del demandante expone que mi patrocinado ingresó a laborar a favor de la entidad demandada el 01 de abril del 2015 en el cargo de conductor de volquete, de manera continua hasta la fecha, con contratos simulados de locación de Servicios; al tiempo que se interpuso la primera demanda que fue específicamente el ocho de agosto del dos mil dieciocho mi patrocinado tenía tres años y cuatro meses de servicios con una remuneración de mil trescientos soles; que mi patrocinado fue contratado en contrato de locación de servicios, contratos que incumplían una relación laboral bajo el Régimen del Decreto Legislativo 728 ya que de conformidad con la propia ley Orgánica de Municipalidades los obreros están dentro del régimen de la actividad privada, durante el tiempo que ha laborado ha cumplido con un horario, además de estar subordinado a las órdenes y disposiciones

del superior el cual obviamente se va demostrar con los medios probatorios en la estación correspondiente; por lo que se encuentra desnaturalizado al encontrarse el elemento de subordinación en aplicación de la normatividad, Ley Orgánica de Municipalidades y otras normas, ya que los conductores que trabajan a favor de la Municipalidad tienen la condición de obreros por ende deben de estar sujetos al régimen de la actividad privada Decreto Legislativo 728 y como es obvio no se le ha pagado los beneficios sociales que corresponde razón por la cual estamos solicitando el pago de beneficios ya detallados en la pretensión; del mismo modo al haberse despedido de manera arbitraria, el 02 de enero del presente año, se ha producido un despido incausado por lo que se debe declarar nulo este despido y ordenarse la reposición a favor de mi patrocinado, por haber laborado más de tres meses, y por tener un contrato a plazo indeterminado por lo que no era justo el despido, sino a través de un procedimiento que está en la propia legislación Decreto Legislativo 728 y al no haberse realizado de esta manera se ha producido un despido arbitrario y por ende corresponde la reposición a su puesto laboral.

CUARTO: Que, durante la audiencia de conciliación de fojas 281 a 285 se ha determinado como pretensiones materia de juicio las siguientes: **DESNATURALIZACION DE LOS CONTRATOS DE LOCACION DE SERVICIOS** y como tal se incorpore al régimen laboral de la actividad privada bajo los alcances del Decreto Legislativo 728 aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; asimismo se ordene el **REGISTRO EN PLANILLAS** de pago de los trabajadores; **PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES** dejados de percibir desde la fecha de su contrato como son: **GRATIFICACIONES POR FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD** la suma de **S/. 8,450.00** soles; pago de **VACACIONES NO GOZADAS Y TRUNCAS** la suma de **S/. 11,700.00** soles; pago por

COMPENSACION DE TIEMPO DE SERVICIOS De la suma de **S/. 4, 225** soles; **ASIGNACION FAMILIAR** la suma de **S/. 3,720** soles; **BONIFICACION EXTRAORDINARIA TEMPORAL** la suma de **S/. 760.00** soles; haciendo un total de **S/. 28,855.00** soles; se disponga **LA REPOSICIÓN A SU PUESTO DE TRABAJO** u otro similar por haberse producido el despido Arbitrario.

QUINTO: Resolviendo la primera pretensión, sobre desnaturalización del contrato de locación de servicios, y como tal se incorpore al régimen laboral de la actividad privada bajo los alcances del Decreto Legislativo 728 aprobado por Decreto Supremo Nro 003-97-TR, desde el 01 de abril del 2015 hasta 03 de enero del 2019, por las prestaciones efectuadas al servicio de la entidad demandada a que régimen pertenece, para ello nos remitimos a la Ley Orgánica de Municipalidades Ley 27972, que en su artículo 37 establece: **“Los funcionarios y empleados públicos de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley. Los obreros que prestan sus servicios, a las municipalidades son servidores públicos sujeto al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen”.**

SEXTO: En caso de autos, conforme se advierte del petitorio de la demanda de fojas 173 a 182 subsanada de fojas 184, el demandante ha prestado sus servicios en la entidad demandada como conductor de volquete, en mérito del contrato de locación de servicios, en forma ininterrumpida desde el 01 de abril del 2015 hasta el 31 de octubre del 2017 en mérito al contrato de locación de servicios de fojas 03 a 28, y Memorándums de fojas 28 a 29, y conforme a la ampliación de la demanda de fojas 240 ha seguido laborando en las mismas condiciones desde el 01 de noviembre del 2017 hasta el 04 de enero del 2019, fecha en que ha sido despedido como aparece de la copia certificada de la constatación policial de fojas 238 a 239, corroborados con las

copias legalizadas del cuaderno de control de asistencia de entrada y salida de fojas 32 a 164, cuyos documentos equivalen al documento original conforme al artículo 235 del Código procesal Civil, de lo que se desprende que el demandante en realidad realizaba labores inherentes a los de obreros —Chofer- cuya actividad es netamente físico y de campo. Esta calificación se ve corroborada con lo señalado en la cláusula segunda del contrato de locación de servicios (fojas 02 a 16), y en la cláusula tercera (fojas 17 a 28) pues en éste se señala que se contrata los servicios de conductor de volquete, en la que se establece que los servicios serán en forma personal (quinta Cláusula); y, percibiendo una remuneración mensual de S/. 1,300.00 soles, de lo que se advierte que la prestación de servicios ha sido en forma personal a cambio de una remuneración mensual y bajo un horario de entrada y salida como se advierte de las copias legalizadas del cuaderno de control de fojas 32 a 164; además bajo subordinación de su inmediato superior alcalde distrital de Ticapampa como se advierte de los memorándum de fojas 29 a 31. Al respecto, cabe precisar que el Tribunal Constitucional, en uniforme jurisprudencia, ha establecido que las labores que realiza un operario-chofer no son de carácter temporal, sino que más bien son de naturaleza permanente (Exp. 00180-2012-PA/TC). Corroborados con lo opinado por la autoridad nacional de servicio civil, que precisa: Los choferes de las municipalidades tiene la condición de obreros, por tanto se rigen por el régimen laboral de la actividad privada, D. Leg. 728; y, la entidad demandada Municipalidad Distrital de Ticapampa, no ha acreditado que el demandante tenga la de empleado, solamente ha insistido que los servicios prestados han sido bajo los alcances del Contrato de locación de Servicios conforme el Código Civil art. 1764; por lo que los servicios prestados mediante contrato de locación de servicios, se encuentra desnaturalizado

hasta la fecha del 03 de enero del 2019; en consecuencia el demandante ha prestado sus servicios como obrero, bajo el régimen de la actividad privada.

SEPTIMO: Sobre desnaturalización del contrato de locación de servicios, debe analizarse si las labores realizadas por el demandante se encuadran dentro de un contrato de trabajo. Al respecto existe un criterio uniforme tanto en la doctrina, así como en la legislación y jurisprudencia nacional respecto a la concurrencia obligatoria de los elementos esenciales para una relación laboral que se pueda afirmar que una prestación o una relación entre dos partes, sea considerada como tal. A decir del doctor Toyama al tratar sobre este punto señala: **“La prestación de servicios que fluye de un contrato de trabajo debe ser personalísima y no puede ser delegada a un tercero (...) por otro lado, la prestación de servicios debe ser remunerada, el contrato de trabajo es oneroso (...) Finalmente, el elemento determinante para establecer el vínculo laboral es la subordinación del trabajador frente al empleador que implica las facultades directriz, normativa y disciplinaria (...)”**¹. Siguiendo esa línea de pensamiento, el Supremo Tribunal en la Resolución Casatoria No. 054-2001-LIMA expedida por la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema consideró: **“(...) Que, si bien el demandante laboró para la clínica, en mérito de haber suscrito los contratos de locación de servicios que están regulados por normas de código civil; sin embargo, en forma diferente a lo pactado al ejecutar la prestación de servicios, al desempeñar su labor, trabajó bajo subordinación de dicha entidad clínica estando sujeto a un horario de trabajo fijo o jornada, percibía una remuneración periódica y efectuaba labores de carácter permanente por lo que teniendo en cuenta la naturaleza social del derecho del trabajador (...)**“. El Tribunal Constitucional **ha establecido mediante sentencia del Exp. N° 02541-2010-PA/TC, sobre los rasgos de laboralidad,**

señalando lo siguiente: (...); Pues bien, para determinar si existió una relación de trabajo entre las partes encubierta mediante un contrato civil, debe evaluarse si en los hechos se presentaron, en forma alternativa y no concurrente, alguno de los siguientes rasgos de laboralidad: **a) Control sobre la prestación desarrollada o la forma en ésta se ejecuta** **b) Integración del demandante en la estructura organizacional de empleada** **c) la prestación fue ejecutada dentro de un horario determinado** **d) la prestación fue de cierta duración y continuidad** **e) suministro de herramientas y materiales al demandante para la prestación del servicio** **f) pago de remuneración del demandante;** y, **g) reconocimiento de derechos laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensión y de salud** (...). En consecuencia para la existencia de una relación laboral es necesario que concurran obligatoriamente la prestación personalísima del servicio, la contraprestación o remuneración y finalmente la subordinación del trabajador frente al empleador.

OCTAVO: En el presente caso, como se ha expuesto en el fundamento sexto de la presente resolución, se acredita que el demandante en realidad realizaba labores inherentes a los de obreros —Chofer— cuya actividad es netamente físico y de campo. Esta calificación se ve corroborada con lo señalado en la cláusula segunda del contrato de locación de servicios (fojas 02 a 16), y en la cláusula tercera (fojas 17 a 28) pues en éste se señala que se contrata los servicios de conductor de volquete, en la que se establece que los servicios serán en forma personal (quinta Cláusula); y, percibiendo una remuneración mensual de S/ 1,300.00 soles, de lo que se advierte que la prestación de servicios ha sido en forma personal a cambio de una remuneración mensual y bajo un horario de entrada y salida como se advierte de las copias legalizadas del cuaderno de control de fojas 32 a 164; además bajo subordinación de su inmediato superior

alcalde distrital de Ticapampa como se advierte de los memorándum de fojas 29 a 31; y, la entidad demandada Municipalidad Distrital de Ticapampa, no ha acreditado que el demandante tenga la calidad de empleado, solamente ha insistido que los servicios prestado han sido bajo los alcances del Contrato de locación de servicios conforme el Código Civil; por lo que los servicios prestados mediante contrato de locación de servicios, se encuentra desnaturalizado del contrato de trabajo; En tal sentido, cabe señalar que con respecto al principio de primacía de la realidad, que es un elemento implícito en nuestro ordenamiento jurídico; y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, se ha precisado, en la STC N.º 1944-2002-AA/TC, que: “(...) en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero; es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos” (Fund. 3). Y cuanto más la ley Orgánica de las Municipalidades ha establecido el régimen de la actividad privada para los obreros.

NOVENO: Que respecto el registro en las planillas de remuneraciones desde la fecha de su ingreso del primero de abril del 2015 hasta 03 de enero del 2019, debe tenerse en cuenta que habiéndose desnaturalizada el contrato de locación de servicios, y conforme a lo establecido por el artículo 3º del Decreto Supremo N° 001-98-TR. Que establece incluir en libro de planillas, por lo que debe ordenarse su inclusión en las planillas de remuneraciones para efectos de pago de sus beneficios económicos devengados.

DECIMO: Que, respecto al pago de los beneficios sociales consistente en:

1) GRATIFICACIONES POR FIESTAS PATRIAS y NAVIDAD: 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 1º 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. La entidad demandada durante el tiempo trabajado desde el 01 de abril del 2015 al 31 de diciembre del 2018, por haber sido despedido el 03-01-2019 (03 años y ocho meses) no ha sido pagado las gratificaciones por fiestas patrias y navidad, por lo que debe abonar por dichos conceptos, a razón de dos sueldos por año:

1. Fiestas patrias 2015 = 3 meses X S/. 1,300.00 1/6 x 4 meses = S/. 866.00.
2. Navidad 2015 un sueldo = S/. 1,300.00.
3. Fiestas patrias y navidad 2016 al 2018 = 3 años x S/. 1,300.00 X 2 = S/. 7,800.00

Total por Gratificaciones fiestas patrias y navidad = S/. 9,966.00

2) VACACIONES NO GOZADAS Y PAGADAS: Que, según lo dispuesto por el artículo 10° del Decreto Legislativo N° 713, el trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios, el artículo 23 del Decreto Legislativo N° 713, establece: **“Los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquieren el derecho, percibirán lo siguiente: a) Una remuneración por el trabajo realizado; b) Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y, c) Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso. Esta indemnización no está sujeta a pago o retención de**

ninguna aportación, contribución o tributo. El monto de las remuneraciones indicadas será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago”. La entidad demandada, durante el tiempo trabajado desde 01 de abril del 2015 al 03 de enero del 2019, no ha gozado del descanso vacacional, menos se ha pagado por derecho de vacaciones, solamente ha percibido su sueldo, por lo que debe reconocer a razón de dos sueldos por año y vacaciones trucas del 2018, según aparece de los contratos de locación de servicios, siendo la última remuneración percibido la suma de S/. 1,300.00 soles mensuales, acumulando 3 años y ocho meses desde el 01-04-2015 al 03 enero del 2019 son:

$$1. 3 \text{ años} \times \text{S}/. 1,300.00 = 3,900.00 \times 2 \text{ (vacación e indem))} = \text{S}/. 7,800.00$$

$$2. \text{ Vacaciones trucas 2018} = 8 \text{ meses: } \text{S}/. 1,300.00 \frac{1}{12} \times 8 \text{ meses} = \text{S}/. 866.00$$

Total vacaciones y vacaciones trucas = S/ 8,666.00

3) PAGO POR COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS (CTS): 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° 00 1-97- 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. La entidad demandada, durante el tiempo que ha prestado sus servicios el recurrente no ha cumplido con el depósito semestral por concepto de compensación por tiempo de servicios, por lo que debe de reconocerse también por dicho concepto a razón de 03 años, 8 meses.

Remuneración: S/. 1,300.00 + (1/6 grati) S/. 216.60= S/. 1,5 16.60 X3 años = S/.4,549.80

8 meses=1,516.60/12x8 = S/.1011.00

Total por compensación por tiempo de servicios = s/. 5,560.80

4) ASIGNACION FAMILIAR: Conforme a lo establecido en el artículo 1° de la Ley 25129 y art. 4° del D.S.035-90 TR corresponde el pago de asignación familiar equivalente al 10% de la remuneración mínimo vital y para su percepción debe acreditarse la relación laboral vigente, tener hijos menores de edad a su cargo y la existencia de los mismos, en caso de autos el demandante ha acreditado este extremo con las partidas de nacimiento de fojas 170 a 172, por lo que es amparable el reintegro de asignación familiar. Sueldo mínimo vital (S.M.V.) S/.930.00 y el 10% = S/. 93.00 X 44 meses = **S/. 4,092.00.**

5) BONIFICACION EXTRAORDINARIA TEMPORAL: Que, conforme a lo establecido por el art. 3 de la ley 30334, precisada por el art. 5 del D.S. N° 012-2016-

TR. Ha establecido que bonificación que se origina a partir del monto que los empleadores abonan por concepto de aportaciones al Essalud sobre las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad: - Las bonificaciones deben abonarse en la misma oportunidad en que se pagan las gratificaciones.- En caso de gratificación trunca, la bonificación debe pagarse junto con la gratificación trunca que la genera, cuyo aporte equivale al 9% de la gratificación percibida, por lo que corresponde al demandante el 9% de gratificaciones percibidas por los tres años= grat. Percibida s/. 9,966.00 X 9 /100 = s/. 896.90 x 3 años= S/. 2,690.82.

DECIMO PRIMERO: REPOSICION.- Que, respecto a la pretensión de reposición del demandante a su centro de trabajo, se advierte que si bien es cierto el Tribunal Constitucional en los Exp. N° 1124-2001, AA/TC; Exp. N°00976-2001AA/TC y Exp. N° 0206-2005-PA/TC, estableció que la indemnización frente a un despido arbitrario no constituía una adecuada protección contra el despido arbitrario, sino que era la reposición la que correspondía para restablecer al empleado despedido arbitrariamente en el ejercicio de su derecho al trabajo; y, según el II pleno jurisdiccional supremo en materia laboral en el numeral 1.6 acordó que el órgano jurisdiccional competente para conocer las demandas planteadas por los trabajadores obreros municipales, es el juez laboral en la vía de proceso ordinario o abreviado laboral, atendiendo a las pretensión que se plantean, por lo que este juzgado es competente para su conocimiento, como se ha pronunciado la superioridad; además se ha admitido en esta jurisdicción en proceso ordinario en aplicación del art. 46 de la L.O.P.J. porque no existe juzgado especializado en laboral. La Constitución del estado en su art. 27, Establece: **“La ley otorga al trabajador protección contra el despido arbitrario”** y, habiendo transcurrido el período de prueba que establece el art. 10 del TUO del D. Leg. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, tenía la estabilidad laboral y

protegida contra el despido arbitrario. En consecuencia solamente procedía el despido por las causales previstas en los artículos 23, 24 y 25 de la ley antes referida. En caso de autos conforme se advierte de la constatación Policial de fecha 04 de enero del 2019, de fojas 238 a 239, el recurrente ha sido despedido en forma incausado, cuanto más si no se cumplió con las formalidades establecidas por los arts. 31 y 32 del TUO del D. Leg. 728; además el artículo 36 del D. S. N° 03-97-TR. TUO D. Leg. 728 de la Ley de productividad y competitividad laboral, establece: **“El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido y despido arbitrario caduca a los treinta días naturales...”** En caso de autos, el despido arbitrario contra el recurrente se habría producido el 03 de enero del 2019, como aparece del fundamento de la demanda ampliatoria de fojas 240 a 242; y, constatación policial de fojas 238 a 239, se le ha despedido al demandante sin haberle expresado causa alguna relacionada con su conducta o su desempeño laboral que justifique dicha decisión; y la demanda ampliatoria se ha interpuesto el día 08 de enero del 2019, como aparece del sello de recepción de fojas 240 a 242, por lo que se ha accionado dentro del plazo establecido en el art. 36 de la norma invocada. En consecuencia: estando acreditado que el recurrente se encuentra bajo el régimen de la actividad privada, ha superado el periodo de prueba y el despido ha sido incausado, y estando amparado la estabilidad laboral por las normas citadas precedentemente debe ampararse la pretensión de reposición al trabajo en el cargo último que venía desempeñando.

DECIMO SEGUNDO: Intereses Legales.- Corresponde el pago de intereses legales previstos por el artículo 30 del Decreto Ley N° 25920, el cual señala que el interés legal sobre los montos adeudados por el empleador se devengan a partir del 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.

III. PARTE RESOLUTIVA

Por estas consideraciones en aplicación de las normas glosadas, valorando los medios probatorios en su conjunto, la Jueza que suscribe, administrado justicia a nombre de la Nación; **FALLO: DECLARANDO FUNDADA** la demanda de fojas 170 a 182, subsanada de fojas 184; y, ampliada de fojas 240 a 242, interpuesta por don **M.E.V.C.**, contra la Municipalidad Distrital de Ticapampa, sobre desnaturalización del contrato de locación de servicios, Registro en planillas de Pago, Pago de Beneficios sociales: Gratificaciones por fiestas patrias y navidad, Vacaciones No Gozadas y Truncas, Compensación por Tiempo de Servicios, Asignación familiar y Bonificación Extraordinaria Temporal; y reposición a su puesto laboral u otro similar por haberse producido el despido arbitrario; **EN CONSECUENCIA**, se declara **DESNATURALIZADO** los contratos de locación de servicios; **Se reconoce el vínculo laboral** del demandante bajo el régimen laboral de la actividad privada desde el 01 de abril del 2015 hasta 03 de enero del 2019; **SE ORDENA** a la entidad demandada la inclusión en las planillas de remuneraciones al demandante para efectos de pago de sus beneficios; **SE ORDENA** a la entidad demandada cumpla con pagar al demandante la suma de **S/. 30,975.62 (TREINTA MIL NOVECIENTOS SETENTA Y CINCO CON 62/00 SOLES)**, por concepto de Gratificaciones por fiestas patrias y navidad, Vacaciones No Gozadas y Truncas, Compensación Por Tiempo de Servicios, Asignación Familiar y Bonificación Extraordinaria Temporal,

más los intereses legales que se calcularán en ejecución de sentencia; **ORDENO LA REPOSICIÓN LABORAL** del demandante en su centro de trabajo en el puesto que venía ocupando o de igual jerarquía, con la última remuneración percibida por aquella, bajo el régimen de la actividad privada de conformidad a lo establecido con la presente sentencia. Consentida y/o ejecutoriada que fuera la presente, archívese los actuados en el modo y forma de ley; **Notifíquese.-**

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ÁNCASH

Sala Laboral Permanente

Expediente : 00156-2019-0-0201-SP-LA-01

MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS

RELATOR : MORALES PRADO SABINO ENRIQUE

DEMANDADO : MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TICAPAMPA

DEMANDANTE : M.E.V.C.

SENTENCIA DE VISTA

RESOLUCION NÚMERO DOCE

Huaraz, cinco de julio del año dos mil diecinueve.

VISTOS: en audiencia pública a que se contare la certificación que obran en autos.

IV. MATERIA DE IMPUGNACION

La sentencia contenida en la resolución número 07 de fecha 17 de abril de 2019, que falla declarando fundada en parte la demanda interpuesta por Víctor Carlos Milla Espíritu contra la Municipalidad distrital de Ticapampa sobre desnaturalización del contrato de locación de servicios, registro en planillas de pago, pago de beneficios sociales: gratificaciones por fiestas patrias y navidad, vacaciones no gozadas y trucas, compensación por tiempo de servicios, asignación familiar y bonificación extraordinaria temporal; y, reposición a su puesto laboral u otro similar por haberse

producido el despido arbitrario; en consecuencia, declara desnaturalizados los contratos de locación de servicios, reconociéndose el vínculo laboral del demandante bajo el régimen laboral de la actividad privada desde el 01 de abril de 2015 hasta el 03 de enero de 2019, ordenándose a la demandada la inclusión del demandante en las planillas de remuneraciones, el pago de 5/ 30,975.62 por concepto de beneficios sociales (gratificaciones, vacaciones no gozadas y trucas, cts, asignación familiar y bonificación extraordinaria temporal más intereses legales; y, la reposición laboral al puesto de trabajo que venía ocupando o uno de igual jerarquía, con la última remuneración percibida. Con lo demás que contiene.

V. SINTESIS DE LA PRETENSIÓN IMPUGNATORIA

El Alcalde de la Municipalidad distrital de Ticapampa, mediante escrito de fecha 29 de abril de 2019 interpone recurso de apelación contra la resolución indicada precedentemente, fundamentando él agravio en lo siguiente:

- e) Se ha inobservado la motivación debida de las resoluciones judiciales contenida en el artículo 139 incisos 3) y 5) de la Constitución, por cuanto la sentencia en el tercer considerando sólo se limita a hacer una transcripción de las alegaciones efectuadas por el demandante; el considerando quinto contiene una motivación aparente, disfrazando la realidad señalando situaciones que no ocurrieron y que no son significantes para la demanda, sin valorar los medios de prueba ofrecidos por la demandada; el considerando sexto contiene una motivación insuficiente, por cuanto no se explica por qué la actividad realizada por el demandante es netamente física y de campo, sin que se haya corroborado el despido con el certificado de constatación policial.

- f) Se ha inobservado el principio de congruencia procesal, debido a que no se ha demandado el despido incausado, sino indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales.
- g) No existe desnaturalización de los contratos de locación de servicios suscritos con el demandante, porque dichos contratos son de naturaleza civil regulados en el artículo 1764 del Código Civil, por lo que no existió una prestación subordinada, no correspondiéndole al demandante el pago de los beneficios sociales.
- h) No se ha tenido en cuenta que en los documentos de gestión de la Municipalidad demandada, como el cuadro de asignación de personal - CAP, el presupuesto analítico de personal - PAP y el organigrama estructural, no se encuentra el cargo de conductor de volquete como plaza orgánica, presupuestada, vacante y de duración indeterminada.

El Procurador Público de la Municipalidad distrital de Ticapampa, mediante escrito de fecha 29 de abril de 2019 también interpone recurso de apelación, con los mismos fundamentos contenidos en el recurso de apelación formulado por el Alcalde de la Municipalidad de Ticapampa.

VI. ANTECEDENTES

Demanda: mediante escrito de fecha 08 de agosto de 2018, M.E.V.C. interpone demanda laboral contra la Municipalidad distrital de Ticapampa, sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios, su inclusión al régimen laboral de la actividad privada, registro en las planillas de trabajadores, el pago de beneficios sociales (gratificaciones, vacaciones no gozadas y truncas, cts, asignación familiar y bonificación extraordinaria temporal), más intereses legales, con costas y costos;

señala que, con fecha 01 de abril de 2015 ingresó a laborar a favor de la demandada mediante contratos de locación de servicios, los mismos que eran simulados, pues su labor era manual y consistía en ser conductor de volquetes, bajo subordinación, con una remuneración de S/ 1,300.00.

Contestaciones:

Mediante escrito de fecha 16 de enero de 2019, el Alcalde de la Municipalidad distrital de Ticapampa, absuelve el traslado de la demanda⁵, solicitando se declare infundada; señala que, se suscribió contratos de locación de servicios entre el demandante y la demandada, estableciéndose en la cláusula décimo séptima que las partes se sometían a lo establecido por las normas del Código Civil, sin que se hayan desnaturalizado, pues el demandante no prestó sus servicios de manera subordinada, es más no existe norma sustantiva alguna que establezca que los contratos de locación de servicios, impliquen la desnaturalización de un contrato por su naturaleza laboral.

Mediante escrito de fecha 16 de enero de 2019 el Procurador Público de la Municipalidad distrital de Ticapampa, también absuelve el traslado de la demanda, con los mismos fundamentos que el Alcalde.

Ampliación de demanda: mediante escrito de fecha 08 de enero de 2019^v, Víctor Carlos Milla Espíritu, amplía su demanda solicitando que también se disponga la reposición a su puesto de labores u otro similar, por haberse producido despido arbitrario; refiere que, al haber un cambio en la gestión, no se le permitió ingresar a la Municipalidad distrital de Ticapampa a prestar sus labores habituales; por lo que, el

día 03 de enero de 2019 se realizó una constatación policial, señala además que su reposición podría darse por haber sufrido despido nulo e incausado.

Contestaciones de la ampliación de demanda

Mediante escrito de fecha 29 de enero de 2019, el Alcalde de la Municipalidad distrital de Ticapampa, absuelve la ampliación de la demanda, solicitando se declare infundada; señala que, no es verdad que al recurrente no se le haya permitido ingresar a la Municipalidad, puesto que no llegó a entrevistarse con él; refiere que, el demandante sin la fundamentación debida pretende la reposición por despido nulo e incausado, sin considerar que las causales de despido nulo sólo se limitan a supuestos determinados, estando excluidos otros supuestos.

Mediante escrito de fecha 29 de enero de 2019 el Procurador Público de la Municipalidad distrital de Ticapampa, también absuelve el traslado de la demanda⁹, con los mismos fundamentos que el Alcalde.

Sentencia: finalmente se emitió la sentencia contenida en la resolución número 06 que declara fundada la demanda, argumentando:

- El demandante ha prestado sus servicios como conductor o chofer de volquete, de lo que se desprende que realizaba labores inherentes a los obreros, cuya actividad es netamente física y de campo habiéndose desempeñado bajo la subordinación del Alcalde de la Municipalidad distrital de Ticapampa, conforme aparecen de los memorándums de fojas 29 a 31, y bajo un horario de entrada y salida conforme se advierte del cuaderno de control de fojas 32 a 164:

por lo que los contratos de locación se encuentran desnaturalizados, más aún si la Ley Orgánica de Municipalidades ha establecido el régimen de la actividad privada para los obreros.

- Habiéndose desnaturalizado los contratos de locación desde el 01 de abril de 2015 hasta el 03 de enero de 2019, entonces debe ordenarse la inclusión del demandante en las planillas de remuneraciones para efectos de pago de sus beneficios económicos.
- Respecto al pago de beneficios sociales, se calcula las gratificaciones en un monto de S/.9,966.00, las vacaciones no gozadas y truncas en un monto de S/.8,666.00, la compensación por tiempo de servicios en un monto de S/.5,560.80, la asignación familiar en un monto de S/.4,092.00 y la bonificación extraordinaria temporal en un monto de S/.2,690.82.
- De la constatación policial de fecha 04 de enero de 2019, se advierte que el demandante fue despedido de forma incausada, por lo que encontrándose bajo el régimen de la actividad privada, procede la reposición.

VII. CONSIDERANDOS

PRIMERO: En cuanto al principio de la doble instancia:

1.1. El derecho a la pluralidad de instancia forma parte del debido proceso judicial y goza de reconocimiento a nivel internacional en la Convención Americana de Derechos Humanos, la cual en su artículo 8, inciso 2, párrafo h) ha previsto que toda persona tiene el “Derecho de recurrir del fallo ante juez o tribunal superior (...)”. El Tribunal Constitucional tiene expuesto, en uniforme y reiterada jurisprudencia el

derecho de acceso a los recursos o a recurrir las resoluciones judiciales, es una manifestación implícita del derecho fundamental a la pluralidad de la instancia, reconocido en el artículo 139 inciso 3) de la Norma Fundamental (Cfr. STC 1243-2008-PHC, fundamentos 2; 5019-2009-PHC. fundamento 2; 2596-2010-PA: fundamento 4).

1.2. Según el artículo 364 del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente a la presente causal: “El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente.” para lo cual el Juez Superior debe resolver en función a los agravios, los errores de hecho y de derecho que sustentan la pretensión impugnatoria: el recurso de apelación busca garantizar que las personas que participan en un proceso judicial tengan la oportunidad de que lo resuelto por un órgano jurisdiccional sea revisado por un órgano superior de la misma naturaleza, siempre que se haya hecho uso de los medios impugnatorios pertinentes, formulados dentro del plazo legal.

Análisis del caso concreto

SEGUNDO: Sobre la motivación de resoluciones judiciales

2.1. Los apelantes, señalan que la resolución recurrida contiene una serie de defectos en su motivación; por lo que, debe tenerse en cuenta la STC 00728-2008-HC/TC, en la que el Tribunal Constitucional no sólo ha definido con claridad meridiana el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales, sino también ha delimitado los alcances del contenido constitucionalmente protegido del indicado derecho en los

siguientes ‘términos: “El derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento Jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso (...)” (F.J 6). “El derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales es una garantía del justiciable frente a la arbitrariedad judicial y garantiza que las resoluciones no se encuentren Justificadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se derivan de caso. Sin embargo, no todo ni cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial constituye automáticamente la violación del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales” (F. J 7).

2.2. Asimismo, en la mencionada resolución, también se ha precisado que: “(...) el contenido constitucionalmente garantizado de este derecho queda delimitado, entre otros, en los siguientes supuestos: **a) Inexistencia de motivación o motivación aparente.** Está fuera de toda duda que se viola el derecho a una decisión debidamente motivada cuando la motivación es inexistente o cuando la misma es solo aparente, en el sentido de que no da cuenta de las razones mínimas que sustentan la decisión o de que no responde a las alegaciones de las partes del proceso, o porque solo intenta dar un cumplimiento formal al mandato, amparándose en frases sin ningún sustento fáctico o jurídico. **b) Falta de motivación interna del razonamiento.** La falta de motivación interna del razonamiento (defectos internos de la motivación) se presenta en una doble dimensión; por un lado, cuando existe invalidez de una inferencia a partir de las premisas que establece previamente el Juez en su decisión; y, por otro lado, cuando existe incoherencia narrativa, que a la postre se presenta como un discurso

absolutamente confuso incapaz de transmitir, de modo coherente, las razones en las que se apoya la decisión. Se trata, en ambos casos, de identificar el ámbito constitucional de la debida motivación mediante el control de los argumentos utilizados en la decisión asumida por el Juez o Tribunal; sea desde la perspectiva de su corrección lógica o desde su coherencia narrativa. c) Deficiencias en la motivación externa, justificación de las premisas. El control de la motivación también puede autorizar la actuación del juez constitucional cuando las premisas de las que parte el Juez no han sido confrontadas o analizadas respecto de su validez fáctica o jurídica d) La motivación insuficiente. Se refiere, básicamente, al mínimo de motivación exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la decisión está debidamente motivada. Si bien, como ha establecido este Tribunal en reiterada jurisprudencia, no se trata de dar respuestas a cada una de las pretensiones planteadas, la insuficiencia, vista aquí en términos generales, sólo resultará relevante desde una perspectiva constitucional si es que la ausencia de argumentos o la “insuficiencia” de fundamentos resulta manifiesta a la luz de lo que en sustancia se está decidiendo. e) La motivación sustancialmente incongruente. El derecho a la debida motivación de las resoluciones obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengan planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviación que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa). Desde luego, no cualquier nivel en que se produzca tal incumplimiento genera de inmediato la posibilidad de su control. El incumplimiento total de la obligación, es decir, el dejar incontestadas las pretensiones, o el desviar la decisión del marco del debate judicial generando indefensión, constituye vulneración del derecho a la tutela Judicial y también del derecho a la motivación de la sentencia (incongruencia omisiva). Y es que, partiendo

de una concepción democratizadora del proceso como la que se expresa en nuestro texto fundamental (artículo 139, incisos 3 y 5), resulta un imperativo constitucional que los justiciables obtengan de los órganos judiciales una respuesta razonada, motivada y congruente de las pretensiones efectuadas; pues precisamente el principio de congruencia procesal exige que el juez, al momento de pronunciarse sobre una causa determinada, no altere o se exceda en las peticiones ante él formuladas; Motivaciones cualificadas. - Conforme lo ha destacado este Tribunal, resulta indispensable una especial justificación para el caso de decisiones de rechazo de la demanda, o cuando, como producto de la decisión jurisdiccional, se afectan derechos fundamentales como el de la libertad. En estos casos, la motivación de sentencia opera como un doble mandato, referido tanto al propio derecho a la justificación de la decisión como también al derecho que está siendo objeto de restricción por parte del Juez o Tribunal (...)” (F.J.7).

23. Los apelantes afirman que se ha vulnerado la motivación de resoluciones judiciales por cuanto el tercer considerando de la sentencia sólo se limita a hacer una transcripción de las alegaciones efectuadas por el demandante; esta afirmación resulta intrascendente, toda vez que lo alegado por los apelantes no se encuadra en ninguno de los supuestos vicios de la motivación señalados en el párrafo anterior; y si bien es cierto que el considerando tercero contiene un resumen de los fundamentos del petitorio de la demanda y ampliación de la demanda; sin embargo, la sentencia no se sustenta sólo en dicho considerando, por cuanto se advierte que en los considerandos posteriores se realiza un análisis extenso de la presente causa, exponiendo y analizando no solo la desnaturalización, sino además los beneficios sociales, la reposición y la inclusión a planillas; por lo que, no resulta coherente cuestionar la motivación de una

resolución, ciñéndose únicamente en un fundamento que no ha sido concluyente sino más bien expositivo de los hechos que son materia de análisis.

2.4. Asimismo, los apelantes sostienen que el considerando quinto de la sentencia contiene una motivación aparente, disfrazando la realidad señalando situaciones que no ocurrieron y que no son significantes para la demanda, sin valorar los medios de prueba ofrecidos por la demandada; sin embargo, del citado considerando se advierte que se hace referencia a la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley número 27972, afirmándose que el periodo reclamado es desde el 01 de abril de 2015 hasta el 03 de enero de 2019, periodo que no ha sido negado por la demandada, quien por el contrario ha señalado en su escrito de absolución de demanda de fojas 263 a 270 que, desde el 01 de abril de 2015 al 03 de enero de 2019 suscribió contratos de locación de servicios con el demandante; de lo que se advierte pues que, no se ha alegado ningún hecho falso, como afirma la demandada; haciéndose presente además que la determinación del periodo reclamado resulta significativa y trascendente para la solución del proceso materia de Litis; por cuanto lo que se pretende precisamente en este proceso es la desnaturalización de contratos de locación de servicios del periodo antes indicado. Por otro lado afirmar que no se han valorado los medios de prueba ofrecidos por la demandada, denota un cuestionamiento que más bien se circunscribe al derecho a la prueba, que nada tienen que ver con la motivación aparente.

2.5. Los apelantes también señalan que el considerando sexto de la sentencia contiene una motivación insuficiente, por cuanto no se explica por qué la actividad realizada por el demandante es netamente física y de campo, sin que se haya corroborado el despido con el certificado de constatación policial; al respecto, debe tenerse en cuenta que la motivación insuficiente hace referencia a la ausencia o al mínimo de motivación exigible, situación o vicio que no se configura en el considerando sexto de la sentencia

impugnada, toda vez que en ella se afirma que el demandante fue conductor de volquete, por lo mismo tenía la condición de obrero (chofer), lo cual implica ciertamente una labor física y de campo; y, si bien se hace mención a la constatación policial de fojas 238/239, ello no quiere decir que dicho documento determine el despido del demandante, sino más bien, que a partir del mismo se determina hasta cuándo prestó sus labores advirtiéndose de los contratos de locación de servicios que demandante se ha desempeñado en el mismo cargo de chofer de volquete a partir del 01 de abril de 2015, verificándose también de los memorándums de fojas 28/30 que sus labores consistían en implementar la disposición final de residuos sólidos, limpieza de poza séptica y sacar tachos insolventes, de lo que se infiere evidentemente que realizaba labores inherentes a los obreros municipales.

26. Resulta necesario precisar que si bien el Tribunal Constitucional exige la correcta motivación de las resoluciones judiciales por encontrarse inmersa en los principios del debido proceso y tutela jurisdiccional efectiva -convirtiéndose por ello en una garantía para todos los justiciables a fin de lograr fallos judiciales que no sean arbitrarios; sin embargo, el mismo órgano constitucional ha señalado que: “La Constitución no garantiza una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido esencial se respeta siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y, por sí misma, exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada. aun si esta es breve o concisa (...)”; en ese sentido del análisis de la resolución apelada se advierte que contiene fundamentación jurídica adecuada al caso, congruencia entre lo pedido y lo resuelto, exponiendo los fundamentos que justifican la decisión adoptada.

TERCERO: Sobre la Congruencia Procesal

31 E Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente 00728-2008-HCITC se ha pronunciado respecto a la motivación sustancialmente incongruente, señalando que: “El derecho a la debida motivación de las resoluciones obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengán planteadas. sin cometer, por lo tanto, desviación que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa). Desde luego, no cualquier nivel en que se produzca tal incumplimiento genera de inmediato la posibilidad de su control. El incumplimiento total de la obligación, es decir, el dejar incontestadas las pretensiones, **o el desviar la decisión del marco del debate judicial** generando indefensión, constituye vulneración del derecho a la tutela judicial y también del derecho a la motivación de la sentencia (incongruencia omisiva). Y es que, partiendo de una concepción democratizadora del proceso como la que se expresa en nuestro texto fundamental (artículo 139 incisos 3 y 5), resulta un imperativo constitucional que los justiciables obtengan de los órganos judiciales una respuesta razonada, motivada y congruente de las pretensiones efectuadas; **pues precisamente el principio de congruencia procesal exige que el juez, al momento de pronunciarse sobre una causa determinada, no altere o se exceda en las peticiones ante él formuladas.** (...)” (F.J.7).

32 La motivación sustancialmente incongruente, guarda directa relación con la vulneración del principio de congruencia procesal, en virtud al cual el Juez debe dictar sus resoluciones de acuerdo con el sentido y alcances de las peticiones formuladas por las partes, y en el caso de la apelación, corresponde al Superior resolver, en función a los agravios, los errores de hecho y de derecho que sirven de sustento a la pretensión impugnatoria, toda vez que la infracción a este principio –previsto también

intrínsecamente en el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Civil- determina la emisión de sentencias incongruentes tales como: a) la sentencia ultra petita, cuando se resuelve más allá del petitorio o los hechos; b) la sentencia extra petita, cuando el juez se pronuncia sobre el petitorio o los hechos no alegados; c) la sentencia citra petita, en el caso que se omite total pronunciamiento sobre las pretensiones (postulatorias o impugnatorias) formuladas; y, d) la sentencia infra petita, cuando el juzgador no se pronuncia sobre todos los petitorios o todos los hechos relevantes del litigio; omisiones y defectos que infringen el debido proceso. Para Reicer¹² *la congruencia en el proceso civil comprende los siguientes aspectos: a) resolución de todas las pretensiones deducidas, es decir, prohibición de omitir la decisión de una pretensión oportunamente deducida; b) resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas, o sea, prohibición de resolver pretensiones no ejercitadas o alterar o exceder las deducidas; y, c) aplicación de las reglas precedentes a las cuestiones introducidas al debate por el demandado, o sea, resolución de todas las cuestiones planteadas por el mismo y nada más que ellas. Respecto al principio de congruencia procesal, el Tribunal Constitucional ha señalado que: “...es uno que rige la actividad procesal, obligando al órgano jurisdiccional a pronunciarse sobre las pretensiones postuladas por/os justiciables” (STC 03159-2012-AA/TC F 8).*

33 En el presente caso los apelantes señalan también que se ha inobservado el principio de congruencia procesal, por cuanto no se ha demandado el despido incausado, sino indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales; al respecto, de la revisión del escrito de ampliación de la demanda se advierte que, si bien el accionante señala que se ha producido un despido arbitrario; sin embargo, también hace referencia al despido nulo e incausado; por lo que, debemos tener en cuenta que

la presente controversia se dilucida en un escenario del proceso laboral; es decir, referido al derecho al trabajo, el cual se encuentra protegido y garantizado, en primer lugar, por los Tratados Internacionales, a los que se encuentra adscrito el Estado peruano; así pues, se tiene que dentro de la Declaración Universal de Derechos Humanos, está comprendido el derecho al trabajo en su contenido a la libertad de elección en condiciones equitativas y satisfactorias, así como el pago de un salario justo, estableciendo en su artículo 23 lo siguiente: “1. Toda persona tiene Derecho al Trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad huma y que será complementada, en caso necesario, por cuales quiera otros medios de protección social...”, a partir de ello se debe considerar que el derecho al trabajo es esencial para la concretización de otros derechos fundamentales y que a su vez constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana; sirve también al mismo tiempo, a la supervivencia del individuo y su familia, contribuyendo a la plena realización de la persona y su consecuente reconocimiento en el seno comunitario.

34 Se debe tener en cuenta que, este derecho pertenece a cada persona, pero es a la vez un derecho colectivo, que engloba todo tipo de trabajos ya sean estos autónomos o dependientes, los cuales serán debidamente remunerados, siendo el pago la consecuencia del trabajo cumplido. Luego en concordancia con lo establecido citaremos el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales que en su artículo 7 prescribe: “*Derecho al Trabajo: comprende el derecho a contar con un trabajo elegido o aceptado libremente, mediante el cual las personas se puedan*

ganar la vida. Los Estados deben de garantizarlo y adoptar programas de formación. Normas técnicas para el desarrollo económico, social y cultural, así como la ocupación plena productiva”, paralelamente, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales indica en su artículo 6 que: “1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada. Luego de lo señalado, se puede afirmar que la importancia del derecho al trabajo es universal y que su protección es deber para todos los operadores de justicia, conforme lo prevé la Constitución Política del Estado en el artículo 23: “El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado y en el artículo 27: “Protección frente al despido arbitrario: la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”.

35 En ese orden de ideas, de la revisión del escrito de ampliación de demanda, se advierte que el demandante solicita la reposición a su puesto laboral no sólo por despido arbitrario, sino además por despido nulo e incausado; por lo que, si bien es cierto podría existir una imprecisión respecto al tipo de despido alegado por el demandante; sin embargo, debe tenerse en cuenta al respecto el Pleno Jurisdiccional Laboral que se realizó en la ciudad de Tacna en octubre de 2014 (considerando décimo tercero), en el que para supuestos como el del presente caso se acordó lo siguiente: “*El Pleno acordó por mayoría la tercera ponencia que anunciaba lo siguiente: “Si puede el juez calificar los hechos expuestos en la demanda sobre reposición eligiendo el juez entre los diferentes supuestos de despido inconstitucionales (incausado, fraudulento y nulo) en virtud de la aplicación de principios como son: Suplencia de queja deficiente, lura Novit Curia y Prevalencia de Fondo sobre la forma, siempre y cuando*

haya sido sometido a contradictorio”; por lo que, lo sustancial en una demanda de reposición no es la fundamentación jurídica, sino los hechos invocados como causa petendi (fundamentos fácticos de la demanda) ante los cuales el Juez debe aplicar las reglas de prevalencia del fondo sobre la forma y favor procesum, que están amparados en el artículo III del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo que establece que: *“En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes, **privilegian el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y supuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observan el debido proceso, La tutela jurisdiccional efectiva y el principio de razonabilidad...**”* De lo que se desprende que se puede realizar una correcta interpretación de los supuestos fácticos y de la causa pretendí, a la luz de lo previsto por el artículo IV de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, que prescribe: **“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”**; en concordancia a su vez, con lo previsto por el artículo V del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional que señala: **“El contenido y alcances de los derechos constitucionales protegidos por los procesos regulados en el presente código deben interpretarse de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos, los tratados sobre derechos humanos, así como de las decisiones adoptadas por los tribunales internacionales sobre derechos humanos constituidos según tratados de los que el Perú es parte”**.

36 En este entendido también se debe destacar que el derecho de contradictorio del demandado resulta importante, precisamente porque los jueces están obligados a garantizar dicho principio por ser este derecho parte integrante del derecho al debido proceso, advirtiéndose que en la presente causa se ha respetado dicho contradictorio toda vez que se corrió traslado de la ampliación de la demanda a la parte demandada, quienes la absolvieron conforme se advierte de los escritos de fojas 263 y 274, habiéndose llevado a cabo otra audiencia de conciliación respecto a la ampliación de la demanda¹³, es más en la audiencia de juzgamiento de fecha 10 de abril de 2019 cuyo acta obra de fojas 286 a 303, el abogado de la parte demandante que: "... claramente se les ha entregado la demanda interpuesta por mi patrocinado ya ellos tenía conocimiento que mi patrocinado había interpuesto la presente demanda pero pese a ello, han procedido a despedirlo por lo tanto también hay causal de despido nulo; no obstante, también estamos dentro de un despido arbitrario porque tampoco se ha expresado cual es la razón por la que se está prescindiendo de los servicios del demandante, por lo que también hay un despido incausado, por ello es que la pretensión es nula e incausada..."; por lo que, al haberse efectuado la calificación jurídica como despido incausado, no se ha incurrido en ningún vicio ni error y por lo mismo no se ha vulnerado el Principio de Congruencia Procesal.

37 A mayor abundamiento, se debe invocar el contenido de la Casación Laboral número 4546-2011-MOQUEGUA, de fecha 01 de junio de 2011, que en su fundamento décimo quinto señala lo siguiente: sin embargo, los jueces han reparado en la denominación errada en la utilización de dos figuras de despido (despido fraudulento y despido arbitrario), y consideran que al no haberse subsanado ello, debe rechazarse la demanda, pese a que dicho tema de rechazo (denominación errada en la utilización de las figuras de despido) como se ha señalado en esta ejecutoria ha

quedado zanjado en la reiterada jurisprudencia del Tribunal Constitucional a la cual se encuentran obligados los Jueces en estricta aplicación del último párrafo del artículo VI del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional. En este orden de ideas, conforme a los lineamientos procesales y constitucionales contenidos en las resoluciones del Tribunal Constitucional, se deja resuelto el tema cuestionado, y el deber de los Jueces constitucionales y laborales de resolver la controversia planteada ante una denuncia de afectación a los derechos fundamentales al trabajo y al debido proceso, y la pretensión de reposición del trabajador, determinando si efectivamente se produjo el despido sea nulo, fraudulento o incausado, y la reposición pretendida; **lo contrario, centrar la atención en la denominación errada en la utilización de dos figuras de despido, vulnera los derechos fundamentales a un debido proceso y tutela jurisdiccional efectiva.** Máxime si el Tribunal Constitucional en una ardua labor de protección constitucional Y convencional ha desarrollado los principales temas de discusión en materia laboral, los cuales deben ser estudiados por los Jueces constitucionales y laborales para el desempeño eficaz de su labor jurisdiccional labor encaminada no solo a resolver las controversias planteadas, sino a sentar verdadera jurisprudencia que sea garante de la comunidad a una seguridad jurídica real y eficaz. No cabe duda que los Jueces tienen el deber de proteger a los justiciables, desde una concepción objetiva de los hechos fundamentales, interviniendo en todos aquellos casos en los que dichos derechos resulten vulnerados, más aún cuando en casos como el presente, el sujeto pasivo de la vulneración alegada en la demanda rechazada es un trabajador”.

CUARTO: Sobre la desnaturalización de los contratos de locación

4.1 Asimismo, los apelantes aseguran que no existe desnaturalización de los contratos de locación de servicios suscritos con el demandante, ya que dichos contratos son de

naturaleza civil rigiéndose por lo establecido en el artículo 1764 del Código Civil, por lo que no existió una prestación subordinada, no correspondiéndole al demandante el pago de los beneficios sociales; se advierte que lo que se cuestiona es la existencia del elemento esencial de la relación laboral, señalando que no existió una prestación subordinada; sin embargo, debe tenerse en cuenta que la indicada subordinación puede ser corroborada de diversas formas, es decir, **no sólo se corrobora mediante tarjetas de control de asistencia que configuren un horario de trabajo determinado**, sino, además existen documentos y/u órdenes que no deben remitirse a una persona con quien sólo se ha celebrado un contrato de locación o contrato verbal, en virtud misma de su independencia, de igual modo los uniformes, fotocheck, celulares, entre otras herramientas, sirven como fuentes indiciarias de una relación de dependencia laboral, al igual que fotografías en eventos o durante el desarrollo de las labores de la institución empleadora, ya que el empleador no podrá desconocer de ninguna manera la presencia del empleado en tales situaciones. De igual modo una persona que ha sido contratada eventualmente, presta servicios temporales, sobre temas puntuales o específicos, por ejemplo servicio de pintado de un edificio, servicio de asesoría para una fiscalización, entre otros, lo cual implica que jamás debe cubrir un puesto laboral permanente, teniendo relación directa este último motivo con la figura de la temporalidad; es decir, se trata de servicios de duración corta; en consecuencia, en este proceso debe determinarse si la modalidad de servicio, contratos de locación de servicios, ha quedado establecida y correctamente aplicada o se encuentra desnaturalizada.

4.2 Según el artículo 4 del Texto Único Ordenado de la Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo número 003-97-TR: *“En toda prestación Personal de servicios remunerados*

y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por, tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse; en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece. También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna". Al respecto, el contrato de trabajo presupone el establecimiento de una relación permanente entre el empleador y el trabajador, en virtud del cual éste se obliga a prestar servicios de manera continua y permanente en beneficio de aquel, cumpliendo un horario de trabajo. Asimismo, el contrato de trabajo da origen a un vínculo laboral, el cual genera y regula un conjunto de derechos y obligaciones entre las partes, así como las condiciones dentro de las cuales se desarrollará dicha relación. En este sentido, el dispositivo legal está planteado en términos de presunción de laboralidad, en una suerte de aplicación del principio de la realidad y que permite inferir los elementos esenciales del contrato de trabajo, que son: prestación personal (intuitu personae), remuneración y subordinación; es decir, que permite establecer la verdadera naturaleza de una relación contractual, privilegiando lo que sucede en el campo de los hechos, sobre lo que puedan contener los documentos. Sobre este último elemento es importante manifestar que es el diferenciador y determinante para concluir que estamos frente a una relación laboral y no frente a una relación de carácter civil. Asimismo, debe tenerse presente el artículo 9 del mismo cuerpo normativo que precisa: *"Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador"*.

La subordinación, es uno de los elementos determinantes para la existencia de la relación laboral, implica que el prestador de servicios se encuentre bajo la dirección y subordinación del empleador; es decir, la existencia de un vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla; por tal razón, el empleador puede impartir instrucciones tanto de forma genérica mediante reglas válidas para toda o parte de la empresa, como de forma específica destinadas a un trabajador.

4.3 En el presente caso el demandante ha ofrecido como medios probatorios los siguientes documentos: el memorándum número 025-2016 que obra a fojas 28, mediante el cual el Alcalde de la Municipalidad demandada le ordena el cumplimiento de la meta 36; el memorándum número 076-2016 que obra a fojas 29, hiante el cual el Alcalde de la Municipalidad le ordena realizar la limpieza de las pozas sépticas; el memorándum número 078-2016 obrante a fojas 31, mediante el cual se ordena sacar los tachos insolventes que están por las avenidas de la plaza de armas; el cuaderno de asistencia que obra de fojas 32 a 169 que acredita que el accionante cumplía con un horario de trabajo; documentos con los cuales se acredita la existencia de prestación personal y subordinación a favor de la municipalidad demandada.

4.4 En este orden de ideas, se encuentra acreditado que el demandante suscribió contratos de locación de servicios con la entidad demandada, los cuales se encuentran desnaturalizados al haberse acreditado en autos la existencia del elemento característico de una relación laboral, esto es, la subordinación; por cuanto, mediante un contrato civil se pretendió encubrir una relación laboral entre las partes, por ello en aplicación del principio de primacía de la realidad por el cual debe prevalecer la realidad de los hechos sobre las formas y apariencias que se pretenden con la relación civil; por lo que, habiéndose acreditado que en realidad el actor prestaba servicios en

calidad de obrero (chofer) en forma ininterrumpida desde el 01 de abril de 2015 hasta el 03 de enero de 2019, de conformidad con el artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley número 279972 que establece que los obreros municipales están sujetos al régimen laboral de la actividad privada, debe entenderse que es éste el régimen laboral aplicable al demandante, careciendo de validez la calificación que hizo la municipalidad demandada de las labores del actor, pues es contraria a la mencionada ley.

QUINTO: sobre los documentos de gestión

Los apelantes señalan que no se ha tenido en cuenta que en los documentos de gestión de la Municipalidad demandada, como el cuadro de asignación de personal — CAP, el presupuesto analítico de personal — PAP y el organigrama estructural, no se encuentra el cargo de conductor de volquete como plaza orgánica, presupuestada, Vacante y de duración indeterminada; tal argumento resulta irrelevante, por cuanto teniendo en cuenta la importancia al derecho al trabajo al que nos hemos referido en el considerando tercero y siguientes de la presente resolución, y al haberse demostrado la existencia de un vínculo laboral, este debe ser respetado por el empleador, sin observar los conceptos de forma como son existencia de plaza presupuestada, instrumentos de gestión o cuadro de asignación de personal, sino más bien prevaleciendo el fondo sobre la forma y preponderándose los fines del derecho en sí mismo.

QUINTO: Sobre el cálculo de los beneficios Sociales

Finalmente, este Colegiado advierte que existe un error al efectuar el cálculo de los beneficios sociales realizado en primera instancia, por lo que se procede a realizar un

nuevo cálculo contando con el apoyo del perito adscrito a este Módulo Laboral,
obteniéndose el siguiente resultado:

Asignación Familiar

PERIODO		R.M.V.	NORMA	TIEMPO	Asig. Fam, 10%	SUB TOTAL
De	a					
01 Abr. 2015	30 Abr. 2016	750.00	D.S. N° 007 - 2012 - TR	13M	75.00	975.00
01 May. 2016	31 May. 2018	850.00	D.S. N° 005 - 2016 - TR	23M	85.00	1955.00
01 Abr. 2018	03 Ene. 2019	930.00	D.S. N° 004 - 2018 - TR	09M 03D	93.00	846.30
					TOTAL	3,776.30

Gratificaciones

Gratificación					Gratificación
---------------	--	--	--	--	---------------

	Tiempo Computable	Remun. Básico	Asig. Fam.	Remuneración Computable	
Jul-15	03M	1300.00	75.00	1375.00	687.50
Dic-15	06M	1300.00	75.00	1375.00	1375.00
Jul-16	06M	1300.00	85.00	1385.00	1385.00
Dic-16	06M	1300.00	85.00	1385.00	1385.00
Jul-17	06M	1300.00	85.00	1385.00	1385.00
Dic-17	06M	1300.00	85.00	1385.00	1385.00
Jul-18	06M	1300.00	93.00	1393.00	1393.00
Dic-18	06M	1300.00	93.00	1393.00	1393.00
				TOTAL	10388.50

Bonif. Extr. Temporal

Gratificación	Tiempo Computable	Remuneración Computable	Gratificación	Bonif. Extr. Temp. 9%
Jul-15	03M	1375.00	6875.00	61.88
Dic-15	06M	1375.00	1375.00	123.75
Jul-16	06M	1385.00	1385.00	124.65
Dic-16	06M	1385.00	1385.00	124.65
Jul-17	06M	1385.00	1385.00	124.65
Dic-17	06M	1385.00	1385.00	124.65
Jul-18	06M	1393.00	1393.00	125.37
Dic-18	06M	1393.00	1393.00	125.37
			TOTAL	934.97

Compensación por tiempo de servicios

Depósito	Periodo	Tiempo Computable	Remun. Basico	Asig. Fam.	1/6 de la Gratificación	Remuneración Computable	Depósito CTS
Abr-15	01/04/15 30/04/15	01M	1300.00	75.00		1375.00	114.58
Oct-15	01/05/15 31/10/15	06M	1300.00	75.00	114.58	1489.58	744.79
Abr-16	01/11/15 30/04/16	06M	1300.00	75.00	229.17	1604.17	802.08
Oct-16	01/05/16 31/10/16	06M	1300.00	85.00	230.83	1615.83	807.92
Abr-17	01/11/16 30/04/17	06M	1300.00	85.00	230.83	1615.83	807.92
Oct-17	01/05/17 31/10/17	06M	1300.00	85.00	230.83	1615.83	807.92
Abr-18	01/11/17 30/04/18	06M	1300.00	93.00	230.83	1623.83	811.92
Oct-18	01/05/18 31/10/18	06M	1300.00	93.00	232.17	1625.17	812.58
Abr-19	01/11/18 03/01/19	02M 03D	1300.00	93.00	232.17	1625.17	284.40
						TOTAL	5994.11

Vacaciones

Vacaciones	Tiempo Efectivo	Remun. Basico	Asig. Fam.	Remuneración Computable	Vacaciones
2015-2016	01A	1300.00	93.00	1393.00	2786.00
2016-2017	01A	1300.00	93.00	1393.00	2786.00
2017-2018	01A	1300.00	93.00	1393.00	1393.00
Truncas	09M 03D	1300.00	93.00	1393.00	1056.36
				TOTAL	8021.36

RESUMEN

ASIG. FAMILLIAR	377630
GRATIFICACIONES	10,388.50
BONIF. EXTR TEMPORAL	934.97
C.T.S.	5,994.11
VACACIONES	<u>8,021.36</u>
TOTAL	29,115.24

En consecuencia, la sentencia venida en grado debe ser revocada en el extremo del monto otorgado.

V. DECISIÓN:

Por las consideraciones expuestas y en aplicación del artículo 4 y 9 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728 y demás normas glosadas, los Magistrados que conforman la Sala Laboral Permanente:

1. CONFIRMARON la sentencia contenida en la resolución número 07 de fecha 17 de abril de 2019, que falla declarando fundada en parte la demanda interpuesta por Víctor Carlos Milla Espíritu contra la Municipalidad distrital de Ticapampa sobre desnaturalización del contrato de locación de servicios, registro en planillas de pago, pago de beneficios sociales: gratificaciones por fiestas patrias y navidad, vacaciones no gozadas y trucas, compensación por tiempo de servicios, asignación familiar y bonificación extraordinaria temporal; y, reposición a su puesto laboral u otro si lar por haberse producido el despido arbitrario; en consecuencia, declara desnaturalizados los contratos de locación de servicios, reconociéndose el vínculo laboral del demandante bajo el régimen laboral de la actividad privada desde el 01 de abril de 2015 hasta el 03 de enero de 2019, ordenándose a la demandada la inclusión del demandante en las planillas de remuneraciones; y, la reposición laboral al puesto de trabajo que venía ocupando o uno de igual jerarquía, con la última remuneración percibida.

2. REVOCARON la sentencia en el extremo que ordena a la demandada pague a favor del demandante la suma S/ 30,975.62 por concepto de beneficios sociales; y, **REFORMÁNDOLA** ordenaron que la Municipalidad demandada pague a favor del demandante la suma de S/ 29,115.24 por concepto de beneficios sociales (gratificaciones, vacaciones no gozadas y trucas, cts, asignación familiar y bonificación extraordinaria temporal), más intereses legales.

3. CONFIRMARON en lo demás que contiene la referida sentencia. Notifíquese y devuélvase. **Magistrado ponente Duhamel S. Ramos Salas.**

