



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA**

POLÍTICA

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE
CONTRATO, EXPEDIENTE N°00132-2018-0-1903-JR-LA-
01 DEL DISTRITO JUDICIAL DE LORETO - CAÑETE,
2020**

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

AUTOR:

**RODRIGUEZ TORREJON, HARRY
CÓDIGO ORCID: 0000-0001-6658-7893**

ASESORA:

**ZAMUDIO OJEDA, TERESA ESPERANZA
CÓDIGO ORCID: 0000-0002-4030-7117**

CAÑETE – PERÚ

2020

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Rodríguez Torrejón Harry

ORCID: 0000-0001-6658-7893

Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado,
Cañete, Perú

ASESORA:

Zamudio Ojeda, Teresa Esperanza

ORCID: 0000-0002-4030-7117

Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho y
Ciencia Política, Escuela Profesional de Derecho, Cañete, Perú

JURADO:

Belleza Castellares, Luis Miguel

ORCID: 0000-0003-3344-505X

Ramos Mendoza, Julio César

ORCID: 0000-0003-3745-2898

Reyes de la Cruz, Kaykoshida María

ORCID: 0000-0002-0543-5244

HOJA DEL JURADO EVALUADOR

Luis Miguel Belleza Castellares
Presidente

Julio Cesar Ramos Mendoza
Miembro

Kaykoshida María Reyes de la Cruz
Miembro

AGRADECIMIENTO

A Dios:

Por tener a mis padres y personas que
creen en mi
Por bendecirme en mis estudios.

A mis padres y mis hijos:

Por brindarme su apoyo
incondicional, en este proceso
que culmino.

En esta etapa de mis estudios y haber
culminado con éxito, no me queda más
que agradecer a todas aquellas
personas que de una y otra forma me
apoyaron para alcanzar el objetivo de
graduarme

Rodríguez Torrejón, Harry

DEDICATORIA

A mis padres.

María Torrejón Saldaña y Víctor

Antonio Najar Guevara, quienes me

alentaron cada día a seguir estudiando

y culminarlo. Por cada uno de sus

consejos brindados y por estar siempre

conmigo en cada acontecimiento de mi

vida.

A mis hijos:

Cristopher, Flavio, Kervin y

Lucero, por ser mi motivación

en cada momento de mi vida.

Rodríguez Torrejón, Harry

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general, determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Reconocimiento de Relación Laboral y Pago de Beneficios Sociales, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el Expediente N°00132-2018-0-1903-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Loreto. Es de tipo, cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La recolección de datos se realizó, de un Expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia, utilizando las técnicas de la observación, y el análisis de contenido, y una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fue de rango: alta, alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: alta, alta, muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y alta, respectivamente.

Palabras clave: calidad, derecho, motivación, proceso y sentencia.

ABSTRAC

The general objective of the investigation was to determine the quality of the first and second instance judgments on Acknowledgment of Labor Relationship and Payment of Social Benefits, according to the pertinent normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in File N° 00132-2018- 0-1903-JR-LA-01 of the Judicial District of Loreto. It is of type, qualitative, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and cross-sectional design. The data collection was carried out from a File selected by convenience sampling, using observation techniques, and content analysis, and a checklist, validated by expert judgment. The results revealed that the quality of the expository, considering and decisive part, pertaining to: the sentence of first instance were of rank: high, high and very high; and of the second instance sentence: high, high, very high. It was concluded that the quality of the first and second instance sentences were very high and high, respectively.

Keywords: quality, law, motivation, process and sentence.

CONTENIDO

	Pág.
EQUIPO DE TRABAJO	ii
HOJA DEL JURADO EVALUADOR	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA	v
RESUMEN	vi
ABSTRAC	vii
CONTENIDO	ix
INDICE DE CUADROS	xiv
I. INTRODUCCION	1
II. REVISION DE LA LITERATURA	7
2.1. Antecedentes	7
2.2. Bases Teóricas	13
2.2.1. Proceso Laboral	13
2.2.1.1. Acción	13
2.2.1.1.1. Definición	13
2.2.1.1.2. Materialización de la acción	13
2.2.1.2. Jurisdicción	14
2.2.1.2.1. Definiciones	14
2.2.1.2.2. La jurisdicción en materia laboral	14
2.2.1.2.4. Principios constitucionales aplicables a la función jurisdiccional	15
2.2.1.3. La Competencia	15
2.2.1.3.1. Definiciones	15
2.2.1.3.2. Determinación de la competencia en materia del proceso laboral.....	16
2.2.1.3.3. Determinación de la competencia en el proceso en estudio	20
2.2.1.4. La pretensión.....	23
2.2.1.4.1. Concepto	23
2.2.1.4.2. Regulación de beneficios laborales.....	23
2.2.1.4.3. Elementos de la pretensión	24
2.2.1.4.4. Diferencia entre pretensión y acción	25
2.2.1.4.5. La pretensión en el proceso judicial en estudio	25

2.2.1.5. El proceso en general	25
2.2.1.5.1. Concepto	25
2.2.1.5.2. Regulación	26
2.2.1.5.3. Funciones del proceso.....	26
2.2.1.5.3.1. Interés individual e interés social en el proceso	26
2.2.1.5.3.2. Función pública del proceso	26
2.2.1.5.4. El proceso como tutela y garantía constitucional	26
2.2.1.5.5. El debido proceso formal	27
2.2.1.5.5.1. Concepto	27
2.2.1.6. El proceso laboral	28
2.2.1.6.1. Concepto	28
2.2.1.6.2. Principios procesales aplicables al proceso laboral	29
2.2.1.6.2.1. Principio tutelar del trabajador	29
2.2.1.6.2.2. Principio de veracidad o primacía de la realidad	31
2.2.1.6.2.3. Principio de celeridad procesal	32
2.2.1.6.3. Principios procesales contemplados en la Ley N° 29497	34
2.2.1.6.4. Fines del proceso laboral	35
2.2.1.7. El proceso ordinario laboral.....	36
2.2.1.7.1. Concepto	36
2.2.1.7.2. Las audiencias en el proceso.....	37
2.2.1.7.2.1. Concepto	37
2.2.1.7.2.2. Regulación	37
2.2.1.7.2.3. Las audiencias en el proceso judicial en estudio	37
2.2.1.8. Los puntos controvertidos en el proceso laboral	38
2.2.1.8.1. Concepto	38
2.2.1.8.2. Los puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio	38
2.2.1.9. Los sujetos del proceso	38
2.2.1.10. La demanda, la contestación de la demanda.....	39
2.2.1.10.1. La demanda.....	39
2.2.1.10.2. La contestación de la demanda	39
2.2.1.10.3. La demanda y la contestación d en el proceso judicial en estudio	39
2.2.1.10.3.1. Demanda	39

2.2.1.10.3.2. Contestación de demanda	40
2.2.1.11. La prueba	41
2.2.1.11.1. Concepto	41
2.2.1.11.2. El objeto de la prueba	41
2.2.1.11.3. El principio de la carga de la prueba.....	42
2.2.1.11.4. Valoración y apreciación de la prueba.....	42
2.2.1.11.8. Sistemas de valoración de la prueba	42
2.2.1.11.8.1. El sistema de la tarifa legal	43
2.2.1.11.8.2. El sistema de valoración judicial	43
2.2.1.11.8.3. Sistema de la sana crítica	43
2.2.1.11.9. Operaciones mentales en la valoración de la prueba.	43
2.2.1.12. Los medios probatorios actuados en el proceso judicial en estudio	44
2.2.1.12.1. Documentos	44
2.2.1.12.2. Regulación	45
2.2.1.12.2.3. La declaración de parte en el proceso judicial en estudio.....	45
2.2.1.13. Las resoluciones judiciales	46
2.2.1.13.1. Concepto	46
2.2.1.13.2. Clases de resoluciones judiciales	46
2.2.1.14. La sentencia	47
2.2.1.14.1. Concepto	47
2.2.1.14.2. Clasificación de la sentencia.....	48
2.2.1.14.4. Facultad ultra petia y extra petita.....	49
2.2.1.14.5. La obligación de motivar	49
2.2.1.15. Medios impugnatorios	50
2.2.1.15.1. Concepto	50
2.2.1.15.2. Fundamentos de los medios impugnatorios.....	51
2.2.1.15.3. Clases de medios impugnatorios.....	51
2.2.1.15.4. Medio impugnatorio formulado en el proceso judicial en estudio	53
2.2.2. Desnaturalización del contrato laboral y beneficios sociales	54
2.2.2.1. Relación laboral	54
2.2.2.1.1. Subordinación laboral	55
2.2.2.1.2. Indicios complementarios a la subordinación.....	55

2.2.2.2. Contrato de locación de servicios	56
2.2.2.2.1. Definición	57
2.2.2.3. Presunción laboral.....	58
2.2.2.4. Beneficios sociales.....	59
2.2.2.5.1. Remuneración	59
2.2.2.5.1.1. Aspectos conceptuales	59
2.2.2.5.1.2. Características	60
2.2.2.6. Primacía de la Realidad	60
2.2.2.6.1. Concepto	60
2.2.2.6.2. Diferencia entre el contrato de trabajo y el contrato de locación de servicios.	60
2.2.2.7. Régimen normativo aplicable sobre beneficios laborales.....	61
2.2.2.7.1 Derecho a las gratificaciones	62
2.2.2.7.2. Requisitos para percibir la gratificación	62
2.2.2.6.2.1. Gratificaciones truncas	63
2.2.2.7.3. Gratificación extraordinaria y bonos de productividad	63
2.2.2.7.4. Liquidación de las gratificaciones en el caso en estudio	66
2.2.2.5. Descansos remunerados anuales (vacaciones).....	66
2.2.2.5.1. Concepto	66
2.2.2.5.2. Requisitos para gozar del descanso vacacional	67
2.2.2.6. Compensación por Tiempo de Servicios	67
2.2.2.6.1. Concepto	67
2.2.2.6.2. Regulación	68
2.2.2.6.3. Liquidación de la CTS en el caso en estudio	68
2.2.2.7. Base legal de los beneficios sociales y económicos en el Perú	68
2.3. Bases Conceptuales.....	70
III. SISTEMA DE HIPOTESIS.....	75
3.1. Hipótesis Principal	75
3.1. Hipótesis Específica.....	75
IV. METODOLOGÍA	76
4.1. Tipo y nivel de investigación.....	76
4.1.1. Tipo de investigación: cualitativo.....	76

4.1.2. Nivel de investigación: exploratorio - descriptivo.....	76
4.2. Diseño de investigación: No Experimental, Transversal, Retrospectivo.....	76
4.3. Objeto de estudio y variable en estudio	77
4.4. Fuente de recolección de datos	77
4.5. Procedimiento de recolección y plan de análisis de datos	78
4.5.1. La primera etapa: abierta y exploratoria	78
4.5.2. La segunda etapa: más sistematizada, en términos de recolección de datos ...	78
4.5.3. La tercera etapa: consistente en un análisis sistemático	78
4.6. Consideraciones éticas	79
4.7. Rigor científico	79
4.8. Matriz de consistencia	80
V. RESULTADOS	82
5.1. Resultados finales	82
5.2. Análisis de los resultados.....	111
VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	113
6.1. Conclusiones	113
6.2. Recomendaciones	113
Referencias Bibliográficas.....	115
ANEXOS.....	119
ANEXO 1: Cuadro de Operacionalización de la Variable Calidad de Sentencia ..	119
ANEXO 2: Cuadros descriptivos del procedimiento de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable	124
ANEXO 3: Declaración de compromiso ético	137
ANEXO 4: Sentencia de primera y segunda instancia	138

INDICE DE CUADROS

Pág.

Respecto a la sentencia de primera instancia

Cuadro N° 1: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia....	82
Cuadro N° 2: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia	85
Cuadro N° 3: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia	95

Respecto a la sentencia de segunda instancia

Cuadro N° 4: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia...	97
Cuadro N° 5: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia	100
Cuadro N° 6: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia..	105

Respecto a ambas sentencias

Cuadro N° 7: Calidad de la sentencia de primera instancia.....	107
Cuadro N° 8: Calidad de la sentencia de segunda instancia.....	109

I. INTRODUCCION

La calidad de sentencia es una variable que proviene de la línea de investigación establecida por la Universidad, de modo tal, que el tema central es la administración de justicia, que es facultad del Poder Judicial que a través de los jueces administran justicia.

El problema de administración de justicia es global en todos los países de todos los continentes, tienen diferentes problemas por diversos factores; especialmente en los países subdesarrollados donde la falta de tecnología, la falta de capacitación y la corrupción son elementos condicionantes.

En el contexto internacional:

Según informa (Rodríguez A. , 2020) respecto a la administración de justicia en España señala:

la Comisión Europea refleja que no estamos tan mal situados en el cuadro de número de asuntos entrantes en primera instancia (civil, mercantil, administrativo y otros); con menos de 5 asuntos/100 habitantes, ocupamos el puesto 9º, teniendo a 18 países por detrás. En asuntos pendientes estamos en la mitad de la tabla con 3 asuntos en primera instancia por cada 100 habitantes. Si no hay de media más asuntos por habitante, puede ser que el problema esté en que existen menos jueces por habitante. Efectivamente, España, con 12 jueces por cada 100.000 habitantes ocupa el furgón de cola en la posición 22ª de 28 países. La falta de jueces en España es un punto de partida para analizar los problemas de la justicia en España.

En países como, México, Colombia, Chile y otros de América Latina, el

problema se centra en la desaprobación mayoritaria de la población respecto a la administración de justicia; los ciudadanos no creen en la pulcritud y imparcialidad de los jueces; los mismos que están tildados de corruptos, lentos, deshonestos y insensibles; este fenómeno de percepción colectiva tiene muchos factores, la sobrecarga procesal, la falta de capacitación de los operadores de justicia, falta de selección adecuada de los jueces, el encarecimiento de los procesos, incremento de litigios cada año contribuyen al descontento colectivo.

En el ámbito nacional:

En el Perú desde sus inicios de la República el problema es casi el mismo, la poca credibilidad del colectivo en la administración de justicia; esto conlleva a que casi todos los gobiernos de turno inician su mandato prometiendo a la población una reforma en la administración de justicia, la misma que no se ha materializado o simplemente fue un rotundo fracaso.

Las causas son muchas iniciando de la selección de magistrados y operadores, la falta de capacitación, la tecnología anacrónica, falta de infraestructura adecuada, la falta de política de gestión en los despachos de los jueces, estos factores se multiplican con la lentitud, la no predictibilidad, lo anti económico para los litigantes y la falta de responsabilidad social de los jueces.

Según la (Jurídica, 2015) en un informe proyecta que:

Cada año, cerca de 200,000 expedientes incrementan la sobrecarga procesal del Poder Judicial. A inicios del 2015, la carga que se heredó de años anteriores ascendía a 1'865,381 expedientes sin resolver. Por ello, si hacemos una proyección, tendríamos que cada 5 años un nuevo millón de expedientes se agrega a la ya pesada carga procesal.

Esto significaría que a inicios del 2019 la carga heredada de años anteriores ascendería a más de 2'600,000 expedientes no resueltos.

Este fenómeno se venía gestando un enorme destape que escondía tras de los cargos de diferentes personalidades, empresarios, jueces, fiscales, magistrados y dirigentes deportivos, que hacían una cadena de poder corrupto; inclusive según expresa (Huita, 2018) profesora investigadora de la Pontificia Universidad Católica del Perú manifiesta categóricamente en los siguientes términos:

La gran corrupción y los roles de hombres y mujeres: Si analizamos quién ejerce el poder en la corrupción institucionalizada (gran corrupción) en el Sistema de Justicia, vamos a encontrar que son hombres quienes mueven los hilos de poder y las mujeres tienen más bien un rol subordinado. Esta situación se ha podido identificar en el Poder Judicial, por ejemplo respecto de la denominada banda “Los cuellos blancos del Puerto”, en donde la Fiscalía decidió incluir en la investigación a las esposas de César Hinostroza y Walter Ríos (Rosales, 2018) por resultar implicadas en la red de beneficios indebidos. Por ejemplo, el ExPresidente de la Corte Superior de Justicia del Callao, uno de los hombres clave de la red, se presenta como un típico hombre casado cuyo poder beneficia a las mujeres de su entorno. Así por ejemplo, este personaje coloca a su esposa en el Ministerio de Justicia, y le asegura que prontamente ascenderá a “jefa nacional” de la entidad donde labora (Miani y Villasís, 2018). Sin embargo este personaje también mantenía relaciones extramaritales con mujeres, con las que tenía vínculo laboral, a las que les ofrecía

ascensos o mejoras en las posiciones de la estructura judicial.

Si bien, estos hechos, con nombres y apellidos han circulado en todos los medios de comunicación a nivel nacional y mundial, es decir, es una información de dominio público, se debe resaltar la magnitud del problema, según el informe de (Campos, 2018), es categórico las escuchas telefónicas divulgadas que reproduce:

En otro audio se escucha al juez supremo César Hinostroza preguntar por un caso de violación de una menor de edad. La conversación es sórdida, por lo que me remitiré a transcribirla para que ustedes saquen sus propias conclusiones:

“¿Cuántos años tiene? ¿Diez años? ¿Once añitos? [...] ¿Pero está desflorada? [...] ¿Qué es lo que quieren, que le bajen la pena o lo declaren inocente?”.

El extremo, es inobjetable, además este fenómeno ha provocado muchos acontecimientos como la renuncia del cargo del Presidente de la Corte Suprema, la desactivación del Consejo Nacional de la Magistratura, prisión preventiva de jueces y fiscales.

En el ámbito local:

En la ciudad de Iquitos la Cortes Superior, tampoco gozan de la aprobación de la población, ni mucho menos son creíbles sus decisiones, en otras palabras, ostentan los mismos problemas que otros Distritos Judiciales, por estar estructurados en forma piramidal, desde la Corte Supremas, Cortes Superiores, Jueces especializado y Jueces de paz letrados.

La estructura sistémica del Poder Judicial, hacen que los mismos problemas

fluyan por las venas de la Corte de Iquitos, como sobrecarga procesal, demora en la resolución de casos, es muy costos, falta de infraestructura adecuada, ausencia de capacitación , etc.

El presidente de la Corte, (Sologuren, 2020) en su discurso por el CXIV aniversario manifestó reconociendo parcialmente señalando “que la balanza de la percepción pública sobre las resoluciones de un órgano jurisdiccional, tendrá prácticamente un peso distribuido en 50% de conformidad, y 50% de disconformidad”, infiriendo de esta expresión los que ganan el proceso están de acuerdo y los que no ganan están en desacuerdo; sin embargo, la percepción de disconformidad es mayor.

En el ámbito universitario, la universidad ha desarrollado, una línea de investigación, con el fin de abordar con los alumnos el problema de la administración de justicia, con el objeto de obtener su título profesional; que permite evaluar expedientes culminados de diferentes ramas del derecho con la finalidad de estudiar la calidad de sus sentencias.

De lo que surge la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización del proceso laboral en el expediente N° 00132-2018-0-1903-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Loreto, 2020?

Con el fin de desarrolla el enunciado del problema, se formula los siguientes objetivos: Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización del proceso laboral en el expediente N° 00132-2018-0-1903-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Loreto, 2020.

Seguidamente se desarrolla los objetivos específicos:

- a) Establecer la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia.
- b) Establecer la calidad parte considerativa de la sentencia de primera instancia.
- c) Establecer la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia.
- d) Establecer la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia.
- e) Establecer la calidad parte considerativa de la sentencia de segunda instancia.
- f) Establecer la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia.

La investigación se justifica por su pertinencia, dado que esta desarrollado según la línea de investigación establecida en su momento por la Universidad y enmarcado en el esquema y prototipos difundidos en todos los alumnos de tesis.

La importancia de la presente investigación radica en que se verifica los componentes externos de una sentencia, que nos permite calificar en diferentes rangos según el cumplimiento o incumplimiento de la misma.

El aporte consiste incrementar conocimiento sobre la calidad de las sentencias que se dictan en diferentes jueces de las Cortes Superiores de Justicia, en este caso reporta una sentencia laboral perteneciente a la Corte Superior de Justicia de Loreto.

II. REVISION DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

Figueroa (2009) en Perú, investigó: Irrenunciabilidad de derechos en materia laboral y obtuvo como conclusión:

1. Los casos en los que estamos frente a derechos irrenunciables en materia laboral son los siguientes:
 - a.- En los casos de obligaciones laborales cuyos mandatos de otorgamiento provienen de tratados internacionales o mandatos constitucionales.
 - b.- En casos expresos en que la ley confiera a un derecho esta naturaleza. Es exigible que en forma taxativa se establezcan determinados derechos y beneficios sociales que tengan como fuente dicha relación.
2. La configuración de irrenunciabilidad de derechos laborales, exige que, en casos de renuncia, se satisfagan los siguientes supuestos: debe ser expresada por el trabajador; el acto de disposición debe ser irrevocable y unilateral; es inaplicable la renuncia tácita o presunta; el reconocimiento del derecho debe constar en una norma imperativa.
3. La predictibilidad de las resoluciones judiciales constituye un objetivo por alcanzar y que se necesita trabajar aún más dicho tema a nivel de Tribunal Constitucional y la Corte Suprema, en aras de una mejor impartición de justicia.

González, (2006), en Chile, investigo: *La fundamentación de las sentencias y la sana crítica*, y sus conclusiones fueron:

a) La sana crítica en el ordenamiento jurídico Chileno, ha pasado de ser un sistema residual de valoración de la prueba a uno que se ha abierto paso en muchas e importantes materias, y; que, seguramente pasará a ser la regla general cuando se apruebe el nuevo Código Procesal Civil.

b) Que, sus elementos esenciales son los principios de la lógica, las máximas de la experiencia, los conocimientos científicamente afianzados y la fundamentación de las decisiones.

c) La forma en que la sana crítica se ha empleado por los tribunales no puede continuar ya que desgraciadamente muchos jueces amparados en este sistema no cumplen con su deber ineludible de fundamentar adecuadamente sus sentencias. Las consecuencias de esta práctica socavan el sistema judicial mismo desde que, entre otros aspectos, no prestigia a los jueces, estos se ven más expuestos a la crítica interesada y fácil de la parte perdedora y, además, muchas veces produce la indefensión de las partes pues estas no sabrán cómo fundamentar sus recursos ante instancias superiores al no conocer los razonamientos del sentenciador.

Sarango (2008), en Ecuador; investigó: *El debido proceso y el principio de la motivación de las resoluciones/sentencias judiciales*; en éste trabajo, en base a resoluciones expedidas en causas ciertas, el autor sostiene que:

a) Es evidente que ni el debido proceso ni las garantías fundamentales relacionadas con los derechos humanos carecen de efectividad y de aplicación práctica por lo que, necesariamente, deben ser acatados y respetados por todos, de lo contrario se estaría violentando las garantías fundamentales que consagra el Código Político.

b) Las constituciones, los tratados internacionales sobre derechos humanos, la legislación secundaria y las declaraciones y las resoluciones internacionales sobre derechos humanos reconocen un amplio catálogo de garantías del debido proceso, cuyos titulares tienen a su disponibilidad — demandante y demandado— para invocar su aplicación en todo tipo de procedimientos en que se deba decidir sobre la protección de sus derechos y libertades fundamentales.

c) El debido proceso legal —judicial y administrativo— está reconocido en el derecho interno e internacional como una garantía fundamental para asegurar la protección de los derechos fundamentales, en toda circunstancia.

d) Los Estados están obligados, al amparo de los derechos humanos y el derecho constitucional, a garantizar el debido proceso legal en toda circunstancia, y respeto de toda persona, sin excepciones, independientemente de la materia de que se trate, ya sea ésta de carácter constitucional, penal, civil, de familia, laboral, mercantil o de otra índole, lo cual implica el aseguramiento y la vigencia efectiva de los principios jurídicos que informan el debido proceso y las garantías fundamentales, a fin de garantizar la protección debida a los derechos y libertades de las partes, y no limitarlos más allá de lo estrictamente necesario y permitido por la ley.

e) El desafío actual constituye, en definitiva, la apropiación de la cultura del debido proceso por parte de los operadores judiciales, y su puesta en práctica en todos los procesos, con el fin de que ello se refleje en una actuación judicial ética, independiente e imparcial, apegada a la normatividad constitucional y a la normativa internacional de los derechos

humanos.

f) La motivación de la sentencia, al obligar al juez a hacer explícito el curso argumental seguido para adoptar determinado razonamiento, es una condición necesaria para la interdicción de la arbitrariedad, posibilitando, por lo ya dicho, la realización plena del principio de inocencia del imputado. Para ello es indispensable el control que actúa como un reaseguro de aquel propósito.

g) Motivación y control vienen a convertirse, por ende, en un binomio inseparable.

h) Es de vital importancia que en nuestro país la motivación sea una característica general en los fallos de quienes, de una u otra manera, administran justicia y no una excepción, como acontece incluso en los actuales momentos. Cabe resaltar que ha sido la Primera Sala de lo Civil y Mercantil de la Corte de 1997 la que mantuvo una teoría doctrinaria respecto de la motivación, tal como se puede observar en los innumerables fallos expedidos por esta Sala.

i) Se puede agregar, que es de exigencia y obligatorio cumplimiento la fundamentación de las resoluciones y fallos judiciales tanto para atender la necesidad de garantizar la defensa de las partes en el debido proceso, como para atender el respeto a uno de los pilares básicos del Estado de Derecho y del sistema republicano, que fundado en la publicidad de los actos de gobierno y de sus autoridades y funcionarios que son responsables por sus decisiones, demanda que se conozcan las razones que amparan y legitiman tales decisiones. Por ello, las resoluciones judiciales, para cumplir con el

precepto constitucional requieren de la concurrencia de dos condiciones: por un lado, debe consignarse expresamente el material probatorio en el que se fundan las conclusiones a que se arriba, describiendo el contenido de cada elemento de prueba; y por otro, es preciso que éstos sean merituados, tratando de demostrar su ligazón racional con las afirmaciones o negaciones que se admitan en el fallo. Ambos aspectos deben concurrir simultáneamente para que pueda considerarse que la sentencia se encuentra motivada, de faltar uno de ellos, no hay fundamentación y la resolución es nula. El desafío actual constituye la apropiación de la cultura del debido proceso por parte de los operadores judiciales y de los poderes públicos y su puesta en práctica de todos los procesos, con el fin de que se refleje en una actuación judicial ética, independiente e imparcial, apegada a la normatividad constitucional y a la normativa internacional de los derechos humanos. (...).

(Díaz Sampedro, 1968), Investigo en Madrid la motivación de las sentencias: una doble equivalencia de garantía jurídica donde sus conclusiones fueron:

a) El deber de motivar las sentencias se garantizó en las etapas constitucionales propias del Estado contemporáneo, sin que por ello se reconozca que en otros períodos de la historia existieron sistemas jurídicos donde se practicó y hasta se exigió. No cabe duda que el siglo XIX supuso la consagración de una conciencia colectiva social e intelectual por mejorar la ciencia jurídica. Con sus avances, cautelas y retrocesos, el siglo XIX en el caso español supuso la consolidación de la doctrina europea de motivar las sentencias. Poderosas razones de naturaleza política influyeron en su tardanza, pero también razones de carácter técnico procesal

en cuanto una ausencia de praxis durante largos períodos de tiempo.

b) Es claro que un sistema liberal está más preocupado por la defensa de las garantías procesales y evita por ello que el Estado ejerza con autoritarismo sus poderes sin tratar de razonar sus actuaciones. La motivación no sólo fue una exigencia política, sino que representaba la publicidad de la aplicación del Derecho vigente, pues era necesario consolidarlo y darlo a conocer no sólo a los particulares, sino a los jueces y profesionales del Derecho. El modo de entender y aplicar las leyes supuso una ruptura con el ordenamiento jurídico anterior. La razón técnica fundamental fue posibilitar la acción particular frente a sentencias injustas por infracción de ley y que llevaba a la nulidad o por la vía novedosa al recurso de casación, a la vez que consolidaba la ciencia jurídica.

c) La necesidad de la motivación surgió inicialmente como necesidad de protección de una garantía procesal exclusivamente hacia el administrado, y posteriormente llegó a ser el agente principal en cuanto a la creación de Derecho porque a través de los numerosos recursos (nulidad, injusticia notoria, segunda suplicación y casación) que se interpusieron desde los fundamentos aportados en las sentencias se generó una necesidad para el juzgador y, por ende, para el legislador, como era manejar una doctrina de referencia para todas las personas y para todos los casos en el fondo y en la forma. Parece también evidente que la necesidad de motivar no sólo obedecía a razones estrictamente de garantía procesal, sino que convenimos también en que reducía poderosamente el margen de maniobra de cualquier gobierno para nombrar discrecionalmente a magistrados que no fueran a estar en condiciones de poder fundamentar sus decisiones en consonancia con la jurisprudencia existente. Se refuerza por ello la profesionalidad y la cualificación de la magistratura en el

Tribunal Supremo.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Proceso Laboral

2.2.1.1. Acción

2.2.1.1.1. Definición

La acción es un poder jurídico que tiene todo individuo por el solo hecho de serlo, de recurrir al órgano jurisdiccional del Estado; además está considerado como un derecho elemental de los trabajadores en la tutela jurídica efectiva.

Según (Ferrero, 1979), la constitución es la norma fundamental de la que descende por grado por grado el resto del orden jurídico. Puede ser definida como el conjunto de reglas que organizan los poderes públicos y aseguran en el ejercicio de los derechos políticos y civiles (p.231).

Según (Hauriou, 1971). La constitución de un Estado es el conjunto de reglas relativas al gobierno y a la vida de la comunidad estatal. Considerada desde el punto de vista de la existencia fundamental de ésta. (p.22).

Según (Calzada, 1990). La palabra Constitución se aplica al documento que contiene las normas relativas a la estructura fundamental del Estado, como organización política regulado en un documento solemne, considerado también como ley fundamental o norma de normas. (p.131).

2.2.1.1.2. Materialización de la acción

La acción es abstracto, genérico y público, de tal modo la acción laboral se materializa con la demanda; en el presente caso, se materializó pidiendo los siguientes:

reconocimiento de la relación laboral, con el fin que se le reconozca la relación

laboral a plazo indeterminado por haberse desnaturalizado sus contratos de locación de servicios, por ende, se le reconozca como fecha de inicio de la relación laboral el 02 de enero de 2013 y pago de beneficios sociales consistentes en compensación por tiempo de servicios, gratificaciones y vacaciones; más intereses legales, costas y costos del proceso (Exp. N° 00132-2018-0-1903-JR-LA-01)

2.2.1.2. Jurisdicción

2.2.1.2.1. Definiciones

La jurisdicción es entendida según (Sagástegui, 1993) citando a Ernesto Pedro Velaochaga define como la “potestad del Estado para conocer, tramitar y resolver los conflictos que se presentan dentro de su ámbito en que ejerce soberanía” (p.47).

En los proceso laborales el Estado ejerce jurisdicción a través del Poder Judicial, que mediante los jueces especializado laborales administran justicia a nivel nacional en diferentes Cortes Superiores de Justicia.

2.2.1.2.2. La jurisdicción en materia laboral

En materia laboral, al igual que la de otras materias (civil, penal, constitucional, etc.), la jurisdicción se desarrolla según los establecidos en la Ley Orgánica del Poder Judicial, en forma general, y en la propia Ley Procesal del Trabajo N°29497.

Según se establece en la ley orgánica del Poder Judicial los órganos jurisdiccionales encargados de administrar justicia en materia laboral son: La Sala de Derecho Constitucional, encargada de resolver los recursos de casación en materia de derecho laboral. Las Salas Laborales, los Juzgados Especializados de Trabajo y los Juzgados de Paz Letrados.

2.2.1.2.4. Principios constitucionales aplicables a la función jurisdiccional

A. Principio de Unidad y Exclusividad

El artículo 139, Inc. 1° de la Constitución Política de 1993 establece:

La unidad y exclusividad de la función jurisdiccional, no existe ni puede establecerse jurisdicción alguna independiente, con excepción de la militar y la arbitral. No hay proceso judicial por comisión o delegación.

Solo se explica la presencia de la jurisdicción militar como un fuero privativo, en el que sólo estaría incurso el personal policial y personal militar con las excepciones constitucionalmente previstas a los civiles que pueden ser objeto del juzgamiento privativo militar.

B. Principio de la Observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional

En el debido proceso se garantiza que ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación.

En la Constitución reconoce en su artículo 139, inciso 3 “la observancia del debido proceso y la tutela jurídica especial”, como en laboral y otros procesos, se someten en un órgano pre constituido, legislado y con las garantías de ser tratado en un plano de igualdad.

2.2.1.3. La Competencia

2.2.1.3.1. Definiciones

La jurisdicción es un poder genérico del Estado de administrar justicia, en cambio la competencia es el modo o la manera del ejercicio de esa jurisdicción,

siendo una labor material práctica limitado por razón de materia, cuantía, grado, turno, territorial (Sagástegui, 1993).

La competencia laboral, se establece según diferentes situaciones por cuantía si no supera 50URP será el Juez de Paz Letrado, si supera el Juez Laboral (Art.1 de la NLPT); la nueva ley procesal de trabajo Ley N° 29497 en los sucesivo se aludirá como NLPT.

2.2.1.3.2. Determinación de la competencia en materia del proceso laboral

La determinación propiamente de la competencia esta descrita en el Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497), y señala lo siguiente:

En el art. 1°.- La competencia por la materia referidos a los juzgados de paz letrado laborales, los cuales conocen las siguientes actuaciones:

1. En proceso abreviado laboral, las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar no superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP) 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. Los procesos con título ejecutivo cuando la cuantía no supere las cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP); salvo tratándose de la cobranza de aportes previsionales del Sistema Privado de Pensiones retenidos por el empleador, en cuyo caso son competentes con prescindencia de la cuantía.
3. Los asuntos no contenciosos, sin importar la cuantía.

En su art. 2°.- Competencia por materia de los juzgados especializados de trabajo,

están facultados de conocer 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. Se consideran incluidas en dicha competencia, sin ser exclusivas, las pretensiones relacionadas a los siguientes:
 - a) El nacimiento, desarrollo y extinción de la prestación personal de servicios; así como a los correspondientes actos jurídicos.
 - b) La responsabilidad por daño patrimonial o extrapatrimonial, incurrida por cualquiera de las partes involucradas en la prestación personal de servicios, o terceros en cuyo favor se presta o prestó el servicio.
 - c) Los actos de discriminación en el acceso, ejecución y extinción de la relación laboral.
 - d) El cese de los actos de hostilidad del empleador, incluidos los actos de acoso moral y hostigamiento sexual, conforme a la ley de la materia.
 - e) Las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo.
 - f) La impugnación de los reglamentos internos de trabajo.
 - g) Los conflictos vinculados a una organización sindical y entre organizaciones sindicales, incluida su disolución.
 - h) El cumplimiento de obligaciones generadas o contraídas con ocasión de la prestación personal de servicios exigibles a institutos, fondos, cajas u otros.
 - i) El cumplimiento de las prestaciones de salud y pensiones de invalidez, a

favor de los asegurados o los beneficiarios, exigibles al empleador, a las entidades prestadoras de salud o a las aseguradoras.

j) El Sistema Privado de Pensiones.

k) La nulidad de cosa juzgada fraudulenta laboral; y

1. Aquellas materias que, a criterio del juez, en función de su especial naturaleza, deban ser ventiladas en el proceso ordinario laboral.

Conoce las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP).

2. En proceso abreviado laboral, de la reposición cuando ésta se plantea como pretensión principal única.
3. En proceso abreviado laboral, las pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical.
4. En proceso contencioso administrativo conforme a la ley de la materia, las pretensiones originadas en las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, administrativa o de seguridad social, de derecho público; así como las impugnaciones contra actuaciones de la autoridad administrativa de trabajo.
5. Los procesos con título ejecutivo cuando la cuantía supere las cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP).

Artículo 3º.- Competencia por materia de las salas laborales superiores: Las salas laborales de las cortes superiores tienen competencia, en primera instancia, en las materias siguientes:

1. Proceso de acción popular en materia laboral, a ser tramitado conforme a la ley que regula los procesos constitucionales.

2. Anulación de laudo arbitral que resuelve un conflicto jurídico de naturaleza laboral, a ser tramitada conforme a la ley de arbitraje.
3. Impugnación de laudos arbitrales derivados de una negociación colectiva, a ser tramitada conforme al procedimiento establecido en la presente Ley.
4. Contienda de competencia promovida entre juzgados de trabajo y entre éstos y otros juzgados de distinta especialidad del mismo distrito judicial.
5. Conflictos de autoridad entre los juzgados de trabajo y autoridades administrativas en los casos previstos por la ley.
6. Las demás que señale la ley.

Artículo 4º.- Competencia por función

4.1. La Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República es competente para conocer de los siguientes recursos:

- a) Del recurso de casación;
- b) del recurso de apelación de las resoluciones pronunciadas por las salas laborales en primera instancia; y
- c) del recurso de queja por denegatoria del recurso de apelación o por haber sido concedido en efecto distinto al establecido en la ley.

4.2 Las salas laborales de las cortes superiores son competentes para conocer de los siguientes recursos:

- a) Del recurso de apelación contra las resoluciones expedidas por los juzgados laborales; y
- b) del recurso de queja por denegatoria del recurso de apelación o por haber sido concedido en efecto distinto al establecido en la ley.

4.3 Los juzgados especializados de trabajo son competentes para conocer de los siguientes recursos:

- a) Del recurso de apelación contra las resoluciones expedidas por los juzgados de paz letrados en materia laboral; y
- b) Del recurso de queja por denegatoria del recurso de apelación o por haber sido concedido en efecto distinto al establecido en la ley.

Artículo 5°. - Determinación de la cuantía: “La cuantía está determinada por la suma de todos los extremos contenidos en la demanda, tal como hayan sido liquidados por el demandante”.

Los intereses, las costas, los costos y los conceptos que se devenguen con posterioridad a la fecha de interposición de la demanda no se consideran en la determinación de la cuantía.

Artículo 6°.- Competencia por territorio: “A elección del demandante es competente el juez del lugar del domicilio principal del demandado o el del último lugar donde se prestaron los servicios. Si la demanda está dirigida contra quien prestó los servicios, sólo es competente el juez del domicilio de éste. En la impugnación de laudos arbitrales derivados de una negociación colectiva es competente la sala laboral del lugar donde se expidió el laudo. La competencia por razón de territorio sólo puede ser prorrogada cuando resulta a favor del prestador de servicios”.

2.2.1.3.3. Determinación de la competencia en el proceso en estudio

En el caso concreto que he estudiado respecto al expediente N° 00132-2018-0-1903-JR-LA-01 al Distrito Judicial de Loreto, perteneciente al Primer Juzgado Especializado de Trabajo de Maynas, trata de Reconocimiento de la Relación Laboral a Plazo Indeterminado y Pago de los Beneficios Sociales, a un equivalente

de S/.45,896.00, su competencia recae al Juzgado; como está expresamente señalado en el artículo 2° de la NLPT - Ley N° 29497: 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.

Se consideran incluidas en dicha competencia, sin ser exclusivas, las pretensiones relacionadas a los siguientes:

- a) El nacimiento, desarrollo y extinción de la prestación personal de servicios; así como a los correspondientes actos jurídicos.
- b) La responsabilidad por daño patrimonial o extrapatrimonial, incurrida por cualquiera de las partes involucradas en la prestación personal de servicios, o terceros en cuyo favor se presta o prestó el servicio.
- c) Los actos de discriminación en el acceso, ejecución y extinción de la relación laboral.
- d) El cese de los actos de hostilidad del empleador, incluidos los actos de acoso moral y hostigamiento sexual, conforme a la ley de la materia.
- e) Las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo.
- f) La impugnación de los reglamentos internos de trabajo.
- g) Los conflictos vinculados a una organización sindical y entre organizaciones sindicales, incluida su disolución.

- h) El cumplimiento de obligaciones generadas o contraídas con ocasión de la prestación personal de servicios exigibles a institutos, fondos, cajas u otros.
- i) El cumplimiento de las prestaciones de salud y pensiones de invalidez, a favor de los asegurados o los beneficiarios, exigibles al empleador, a las entidades prestadoras de salud o a las aseguradoras.
- j) El Sistema Privado de Pensiones.
- k) La nulidad de cosa juzgada fraudulenta laboral; y
- l) Aquellas materias que, a criterio del juez, en función de su especial naturaleza, deban ser ventiladas en el proceso ordinario laboral.

Conoce las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP).

2. En proceso abreviado laboral, de la reposición cuando ésta se plantea como pretensión principal única.
3. En proceso abreviado laboral, las pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical.
4. En proceso contencioso administrativo conforme a la ley de la materia, las pretensiones originadas en las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, administrativa o de seguridad social, de derecho público; así como las impugnaciones contra actuaciones de la autoridad administrativa de trabajo.
5. Los procesos con título ejecutivo cuando la cuantía supere las cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP).

El Artículo II del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal de Trabajo -

Ley N° 29497 (NLPT), establece que: Corresponde a la justicia laboral resolver los conflictos jurídicos que se originan con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa; están excluidas las prestaciones de servicios de carácter civil, salvo que la demanda se sustente en el encubrimiento de relaciones de trabajo. Tales conflictos jurídicos pueden ser individuales, plurales o colectivos, y estar referidos a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.

2.2.1.4. La pretensión

2.2.1.4.1. Concepto

Según (Alfaro, 2006) “Es la declaración de voluntad que el actor y demandado, formulan ante el órgano jurisdiccional para que actúe en determinado sentido, sea en contra del demandado o a su favor” (p.715). Es el presente caso el petitorio es la expresión concreta de un pedido en los siguientes términos:

Reconocimiento de la relación laboral, con el fin que se le reconozca la relación laboral a plazo indeterminado por haberse desnaturalizado sus contratos de locación de servicios, por ende, se le reconozca como fecha de inicio de la relación laboral el 02 de enero de 2013 y pago de beneficios sociales consistentes en compensación por tiempo de servicios, gratificaciones y vacaciones; más intereses legales, costas y costos del proceso (Exp. N° 00132-2018).

2.2.1.4.2. Regulación de beneficios laborales

En el proceso laboral peruano, el trabajador puede demandar el pago de sus créditos laborales o beneficios sociales dentro de un plazo de prescripción igual a

cuatro años contados desde su cese: (Ley N°27321 Prescripción Extintiva Laboral) y puede impugnar su despido dentro de un plazo de caducidad igual a 30 días contados desde la extinción del vínculo laboral (Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo: Decreto Supremo N° 003-97-TR). Así también, puede demandar el vínculo laboral (primacía de la realidad), conforme al artículo 4° del Decreto Supremo N°003-97-TR.

2.2.1.4.3. Elementos de la pretensión

Los elementos de la pretensión son:

- a) **El objeto de la pretensión.**- “Es la materia sobre la cual ella recae y está constituido por un inmediato, representado por la relación material o sustancial, y el otro mediato, constituido por el bien de la vida que tutela esa relación”.
- b) **La causa de la pretensión.**- “Entendida como el móvil determinante de su proposición, la constituyen los hechos sobre los cuales se estructura la relación jurídica material. Se exige siempre la invocación de los hechos, no solo porque de ellos se desprende la relación jurídico material, que ayudan, inclusive, al juzgador a darle claridad al pedimento propiamente dicho cuando este es oscuro, sino que fijan un aspecto muy importante, el de la carga de la prueba, que determina a cuál de las partes le interesa establecerlos y la manera como debe decidirse la controversia”.
- c) **La razón de la pretensión.**- “Reside exclusivamente en las normas o preceptos de carácter sustantivo que regulan la relación jurídica material contenida en ella. Como señala Carnelutti (1944): una pretensión tiene razón en cuanto una norma o precepto jurídico establece la prevalencia del interés,

que el contenido de la pretensión”.

- d) **El fin de la pretensión.**- “Es la sentencia que la acoja, esto es, la favorable a quien la invoca, al sujeto activo de ella. Por consiguiente, la sentencia favorable al demandante”.

2.2.1.4.4. Diferencia entre pretensión y acción

La diferencia entre acción y pretensión consiste en que mientras en la acción se tiene la facultad de impulsar la actividad jurisdiccional para que un juzgador resuelva la pretensión relacionada con un derecho subjetivo que se considera ha sido violentado, la pretensión únicamente consiste en lo que pide, solicita o pretende quien haya ejercitado la acción, es decir, el sujeto activo.

Concretamente la acción es subjetivo, genérico y público sin embargo la pretensión es un pedido concreto en una demanda, que se dirige al juez en forma concreta con todos los requisitos señalados en la Ley.

2.2.1.4.5. La pretensión en el proceso judicial en estudio

La pretensión de la demandante es el reconocimiento de la relación laboral por desnaturalización de contrato de locación y el pago de beneficios sociales, por el cual el demandado debe cumplir con el reconocimiento de la relación laboral y el pago de beneficios sociales (CTS, gratificaciones y vacaciones) por la suma de Cuarenta y Cinco Mil ochocientos Noventa y Seis con 00/100 Nuevos Soles (Exp. N° 00132-2018-0-1903-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Loreto).

2.2.1.5. El proceso en general

2.2.1.5.1. Concepto

El proceso en general es definido (Couture, 1983) como “conjunto de relaciones jurídicas entre las partes, los agentes de la jurisdicción y los auxiliares de

ésta, regulado por ley y dirigido a la solución de un conflicto susceptible de ser dirimido por una decisión pasada en autoridad de cosa juzgada” (p.480).

El proceso laboral es un conjunto de actos procesales de naturaleza tuitiva que se desarrollada según las regulaciones establecidas, donde se dirimen derechos laborales reconocidas por la Constitución y la ley.

2.2.1.5.2. Regulación

El proceso laboral está regulado en la Ley Procesal de Trabajo N° 29497, La Constitución Política del Perú de 1993; la Ley Orgánica del Poder Judicial y el Código Procesal Civil que se aplica supletoriamente.

2.2.1.5.3. Funciones del proceso

2.2.1.5.3.1. Interés individual e interés social en el proceso

Esto significa que el proceso por el proceso no existe. Dicho fin es dual, privado y público, porque al mismo tiempo satisface el interés individual involucrado en el conflicto, y el interés social de asegurar la efectividad del derecho mediante el ejercicio incesante de la jurisdicción.

En este sentido, el proceso, tiende a satisfacer las aspiraciones del individuo, que tiene la seguridad de que en el orden existe un instrumento idóneo para darle razón cuando la tiene y hacerle justicia cuando le falta.

2.2.1.5.3.2. Función pública del proceso

En este sentido, el proceso es un medio idóneo para asegurar la continuidad del derecho; porque a través del proceso el derecho se materializa, se realiza cada día en la sentencia. Su fin social, proviene de la suma de los fines individuales.

2.2.1.5.4. El proceso como tutela y garantía constitucional

Según Couture (2002): “El proceso en sí, es un instrumento de tutela de

derecho (...); y se realiza por imperio de las disposiciones constitucionales (...). Está consagrada en la mayoría de las constituciones del siglo XX, con muy escasas excepciones, que una proclamación programática de principios de derecho procesal es necesaria, en el conjunto de los derechos de la persona humana y de las garantías a que ella se hace acreedora. Estos preceptos constitucionales han llegado hasta la Declaración Universal de los Derechos del Hombre”, formulada por la Asamblea de las Naciones Unidas del 10 de diciembre de 1948 cuyos textos pertinentes se citan a continuación:

Art. 8°. Toda persona tiene derecho a un recurso ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales, reconocidos por la Constitución o por la ley.

Art.10°. Toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones o para el examen de cualquier acusación contra ella en materia penal (p.120-124).

Lo que significa que es el Estado quien tiene la obligación de crear un mecanismo, un medio, un instrumento que garantice al ciudadano la defensa de sus derechos fundamentales, siendo así, la existencia del proceso en un Estado moderno y justo es: que en el orden establecido por el mismo Estado exista el proceso del cual necesariamente debe hacerse uso cuando eventualmente se configure una amenaza o infracción a los derechos de la persona.

2.2.1.5.5. El debido proceso formal

2.2.1.5.5.1. Concepto

En opinión de (Chanamé, 2008) comentando diversas sentencias del Tribunal Constitucional señala como aquel que:

(...) tiene a su vez, dos expresiones; una formal y otra sustantiva; en la de carácter formal, los principios y reglas que lo integran tienen que ver con las formalidades establecidas, tales como las que establecen el juez natural, el procedimiento preestablecido, el derecho de defensa, la motivación; en su fase sustantiva, se relaciona con los estándares de justicia como: la razonabilidad y proporcionalidad que toda decisión judicial debe (p.82).

El debido proceso formal, es una garantía de la administración de justicia, que se debe observar desde la tutela jurídica, todo el procedimiento, la sentencia y la ejecución de la sentencia; es decir, es un conjunto de derecho establecidos en la Constitución y los tratados internacionales, incluido, el juez natural, ley pre establecido, corte independiente y otros.

2.2.1.6. El proceso laboral

2.2.1.6.1. Concepto

En la legislación peruana, el proceso laboral está regulado por la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497), la misma que explica: 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.

El proceso laboral es un conjunto de principios y reglas de naturaleza labora, destinado a solucionar conflicto de naturaleza laboral, respetándolas reglas jurídicas establecidas en las leyes vigentes.

2.2.1.6.2. Principios procesales aplicables al proceso laboral

La Ley N° 29497 no hace referencia a todos los principios, pero no significa que no lo estén. Por lo general, los principios están entre líneas, no siempre son visibles, pero ahí se intuyen en el momento que se los necesita.

Entre los principios más importantes en la ley laboral tenemos: El principio de intermediación, principio de oralidad, principio de concentración, principio de celeridad; principio de economía procesal, el principio de veracidad y otros:

2.2.1.6.2.1. Principio tutelar del trabajador

El principio de tutela procesal del trabajador tiene que ver con las consideraciones que se le guarda dentro del proceso laboral. La aparición del derecho del trabajo como disciplina especial se debió a la necesidad de proteger al trabajador frente a la superioridad económica del empleador. Si en las relaciones laborales, empleadores y trabajadores no son iguales, la desigualdad se agrava cuando ambos litigan; por ello al ser un proceso tuitivo debe cumplir con los siguientes principios:

a) Gratuidad procesal para el trabajador

En el caso del proceso laboral, el principio de gratuidad en favor del trabajador tiene una aceptación casi unánime. Por el mismo, se busca facilitar al trabajador el acceso a los órganos de administración de justicia para demandar la restitución de sus derechos laborales. La facilidad se sustenta en la carencia de recursos económicos por parte del trabajador y en la prioridad de sus beneficios

laborales. Sin la gratuidad, el trabajador, en muchos casos, no podría acceder a la tutela jurisdiccional, con lo cual se consagraría el atropello en beneficio del empleador. Siempre que no supere de 70URP y en proceso de puro derecho no económico.

b) Inversión de la carga de la prueba

En el derecho procesal, la regla general es que el demandante tiene la carga de la prueba. Es decir, quien demanda debe probar los hechos que invoca en su demanda. De lo contrario, se absolverá al demandado, aunque nada hubiera alegado en su favor.

c) In dubio pro operario

Este principio puede interpretarse en términos amplios, si se acepta que todo tipo de duda, incluso la que tenga que ver con los hechos favorece al trabajador, tal como sucede en el derecho penal con el indubio pro reo.

En la legislación procesal laboral peruana solo está permitido resolver la duda en favor del trabajador cuando se origine en la interpretación de las normas, ya sean legales o convencionales. Así, la Constitución Política de 1979 ordenaba que en la interpretación o duda sobre el alcance y contenido de cualquier disposición en materia de trabajo, se está a lo que es más favorable al trabajador (artículo 57°).

d) Sentencia plus o ultra petita

El derecho procesal civil exige que toda sentencia deba ser congruente con la demanda. Esto significa que el juez, cuando falla, tiene que pronunciarse sobre todos los aspectos que contiene la pretensión del demandante y, por otra parte, no puede resolver extremos que no estén contenidos en la demanda, ni otorgar más allá de lo demandado.

Si la resolución cumple con estas exigencias, estaremos frente a una sentencia congruente. Casi todas las legislaciones sancionan con nulidad la incongruencia de las sentencias. En la medida que las sentencias no cumplan con estos requisitos, se pueden presentar las siguientes incongruencias:

- i) .Sentencia citra petita: es la que omite pronunciarse sobre alguno o todos los extremos o puntos que contiene la demanda.
- ii) .Sentencia extra petita: es la que resuelve una cuestión que no contiene la demanda.
- iii) .Sentencia plus o ultra petita: cuando se concede valores mayores a los que el demandante pide en su demanda.

El derecho procesal laboral permite que se dicten, válidamente, las sentencias incongruentes extra petita y ultra o plus petita. La legislación peruana laboral, en los diferentes dispositivos reguladores del proceso, solo ha permitido la sentencia plus o ultra petita, mas no la extra petita.

2.2.1.6.2.2. Principio de veracidad o primacía de la realidad

Según Romero (2011) explica: “Una sentencia se sustenta en cualquiera de las dos versiones de los hechos, esto es, en la real o en la aparente. El ideal de una correcta administración de justicia es que las sentencias se basen en la verdad real, es decir, que prime la realidad frente a la verdad formal. La sentencia que no se asiente en la realidad será una sentencia formal. Sentencia que se base en la realidad, será una sentencia justa”.

En el proceso laboral, no hay discusión en la tesis de que la verdad real debe primar frente a la verdad aparente. El juez está dotado de facultades para verificar la exactitud de las afirmaciones o negativas manifestadas por las partes. Es decir, es

menester comprobar la verdad o falsedad de las mismas, con el objeto de llegar a una convicción acerca de la veracidad real (Romero, 2011; p. 45).

e) Dirección del proceso: La Ley Orgánica del Poder Judicial, que también es aplicable en el ámbito laboral dispone que los magistrados, cualquiera sea su rango, especialidad o denominación ejercen la dirección de los procesos de su competencia (artículo 5º). El mismo dispositivo concede autoridad, a los jueces, sobre todos los intervinientes en los procesos judiciales (Romero, 2011; p. 46).

f) Sencillez y oralidad: La finalidad del proceso es obtener la restitución del derecho vulnerado. Para el cumplimiento de tal propósito, la disciplina jurídica exige determinado formalismo. El proceso es esencialmente formalidad, pero el exceso de atención de la forma puede distorsionar los fines del proceso, retardando la sentencia o desatendiendo el fondo del litigio.

g) Inmediación: Por este principio, se busca que el magistrado que va a resolver el conflicto dirija personalmente las diligencias más importantes del proceso. De esa manera, podrá conocer la realidad de los hechos, se percatará del comportamiento y sinceridad con que actúen las partes y terceros.

h) Lealtad procesal: También este principio contribuye a hacer efectivo el principio de veracidad. Algunos tratadistas, al referirse al mismo, le denominan principio de probidad o buena fe.

i) Doble instancia “Es una garantía procesal, que permite a las partes recurrir a todas las instancias judiciales, a fin de ser revisa el caso de así creerlo necesario”

2.2.1.6.2.3. Principio de celeridad procesal

Lo que se busca con este principio es la restitución del bien jurídico tutelado, objeto de la transgresión, en el menor tiempo posible. En el caso del derecho del

trabajo, la tutela es prioritaria, porque está de por medio la fuente de sustento del trabajador y su familia que no pueden esperar mucho tiempo (Art.2, LPL). Que alberga en su interior a:

a) Economía procesal

El hecho de que consideremos la economía procesal como un principio operativo de la realización del principio de la celeridad, podría dar lugar a sostener que, por el contrario, la celeridad contribuye a la consecución de la economía procesal.

b) Concentración

Antes que un principio, la concentración es un mecanismo para el logro de la celeridad del proceso. Consiste en realizar diferentes actos procesales en una sola diligencia. Así, por ejemplo, en la diligencia que antes se denominaba comparendo se contesta la demanda, se busca conciliar el conflicto, y se actúa las pruebas, de manera que la causa quede expedita para sentenciar. Se trata, pues, de concentrar la realización de diferentes actos procesales en el menor tiempo posible.

c) Conciliación

Doctrinariamente, la conciliación tiene su origen en el derecho internacional público, como una figura para la solución a los problemas entre Estados. La OIT considera que se trata de una práctica que consiste en utilizar los servicios de una tercera parte neutral para que ayude a las partes en conflicto a allanar sus diferencias y llegar a una transacción amistosa, o a una solución adoptada de mutuo acuerdo. La conciliación libre y sincera contribuye a que el conflicto se solucione en forma satisfactoria para ambos litigantes, lo que no siempre consigue una sentencia. Esta última puede generar enconos y resentimientos en el perdedor, en cambio, en el caso

de la conciliación, por ser producto del consenso entre las partes en litigio, muchas veces es causa de simpatías entre los mismos.

d) Impulso de oficio

Según este principio, el procedimiento debe ser impulsado de oficio por los jueces. Este deber cesará con la sentencia. La Ley Orgánica del Poder Judicial dispone que los magistrados, cualquiera que sea su rango, especialidad o denominación, están obligados a impulsar de oficio, los procesos, salvo reserva procesal expresa (art. 5°).

El Código Procesal Civil es “imperativo al disponer que el juez debe impulsar el proceso por sí mismo, siendo responsable de cualquier demora ocasionada por su negligencia. Están exceptuados del impulso de oficio los casos expresamente señalados en este código” (artículo II).

2.2.1.6.3. Principios procesales contemplados en la Ley N° 29497

Según la Nueva Ley Procesal del Trabajo, se tiene:

Artículo I: Principios del proceso laboral. El proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad”.

Artículo II: Ámbito de la justicia laboral. Corresponde a la justicia laboral resolver los conflictos jurídicos que se originan con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa; están excluidas las prestaciones de servicios de carácter civil, salvo que la demanda se sustente en el encubrimiento de relaciones de trabajo. Tales conflictos jurídicos pueden ser individuales, plurales o colectivos, y estar referidos a aspectos sustanciales o

conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios”.

Artículo III. 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”.

El proceso laboral es gratuito para el prestador de servicios, en todas las instancias, cuando el monto total de las pretensiones reclamadas no supere las” setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP).

Artículo IV: Interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral. Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley. Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República.

2.2.1.6.4. Fines del proceso laboral

Corresponde a la justicia laboral resolver los conflictos jurídicos que se originan con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa; están excluidas las

prestaciones de servicios de carácter civil, salvo que la demanda se sustente en el encubrimiento de relaciones de trabajo. Tales conflictos jurídicos pueden ser individuales, plurales o colectivos, y estar referidos a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios (Ley N° 29497, Artículo II).

2.2.1.7. El proceso ordinario laboral

2.2.1.7.1. Concepto

El proceso ordinario laboral está estructurado en una primera etapa en la que se postula la demanda y contestación; una segunda etapa de saneamiento, conciliación y pruebas, y una tercera etapa resolutoria. Una vez sentenciado el caso las partes pueden acceder a una segunda instancia a través del recurso de apelación, y es posible el acceso a una instancia extraordinaria vía recurso de casación sólo para ciertas causales taxativamente fijadas en la ley.

Dentro de este esquema, en caso este funcionara de manera óptima, de acuerdo a lo fijado en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, desde que se interpone la demanda que contiene alguna pretensión relacionada a la libertad sindical hasta que el juez emite sentencia podría transcurrir un periodo aproximado de treinta (30) días hábiles.

La Ley N° 29497, en su artículo 42° suscribe:

Luego de verificar los requisitos de la demanda, el juez emite resolución disponiendo:

- a) La admisión de la demanda;
- b) 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; y

- c) el emplazamiento al demandado para que concurra a la audiencia de conciliación con el escrito de contestación y sus anexos.

2.2.1.7.2. Las audiencias en el proceso

2.2.1.7.2.1. Concepto

La audiencia es el acto procesal oral y de probanza de los extremos de la demanda, a través de declaraciones audibles que se constituirán en prueba para la resolución. La audiencia es pública y dirigida por el juez.

2.2.1.7.2.2. Regulación

La Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497) regula en su Título II los Procesos Laborales, y en el Capítulo II lo referido al Proceso Ordinario Laboral, en donde menciona en su artículo 42° el traslado y citación a audiencia de conciliación.

2.2.1.7.2.3. Las audiencias en el proceso judicial en estudio

Se realizó una audiencia única dentro del proceso, en la ciudad de Iquitos, el día veintidós de noviembre de dos mil dieciocho, en el Juzgado Especializado de Trabajo del Distrito Judicial de Loreto-Maynas, en la demanda interpuesta por D.R.D. contra PEDICP sobre Reconocimiento de relación Laboral por Desnaturalización de Contrato de Locación y pago de beneficios sociales.

En la etapa de conciliación, las partes fueron invocadas a arribar a un acuerdo, pero no llegaron a ninguno. Se determinaron las pretensiones materia de juicio: Reconocimiento de relación Laboral por Desnaturalización de Contrato de Locación de Servicios y Pago de Beneficios Sociales (cts, gratificaciones y vacaciones). En la confrontación de posiciones, los abogados expusieron sus pretensiones. Se admitieron las pruebas documentales de D.R.D. y de PEDICP. Se

tomaron las declaraciones de parte de la demandante y el demandado, quedando los alegatos finales de los abogados. Acto seguido, el juez dio por cerrado el debate y de conformidad con el artículo 47° de la Ley 29497, difirió el fallo de su sentencia para una próxima fecha. (Exp. N° 00132-2018-0-1903-JR-LA-01).

2.2.1.8. Los puntos controvertidos en el proceso laboral

2.2.1.8.1. Concepto

Dentro del marco normativo del artículo 471° del Código Procesal Civil, 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.

En el momento de fijar los puntos controvertido, el juez establece los objetivos del proceso, surgido de la petición de la demanda y de la contestación, con la finalidad de que guie a las partes realizar su argumentos y probar.

2.2.1.8.2. Los puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio

En la sentencia se parecía que el juez señala objetivos expresando”

(...) el objeto de la demanda es que SE DECLARE LA desnaturalización de los contratos de locación de servicios suscritos entre las partes desde el 02 de enero de 2013 hasta la actualidad y, accesoriamente, el pago de beneficios sociales por los conceptos de compensación por tiempo de servicios, gratificaciones y vacaciones (Exp. 00132-2018).

2.2.1.9. Los sujetos del proceso

Los sujetos procesales de naturaleza laboral, los sujetos procesales son: el juez laboral, el demandante y el demandado, y demás personas que actúan en el proceso como legitimo.

2.2.1.10. La demanda, la contestación de la demanda

2.2.1.10.1. La demanda

Según (Arévalo, 2013) citando a Obando señala que “la demanda es al mismo tiempo un acto de voluntad del actor, un acto de postulación procesal, un acto de iniciación del proceso laboral, el objeto jurídico del trabajo y el objeto de la decisión o sentencia laboral” (p.125)

La estructura y contenido de la demanda está regulada en el Código Procesal Civil, en el artículo 130, en cuanto a las formas, asimismo en el numeral 424 y 425 y artículo 16 de NLPT.

La demanda es calificada dentro de los cinco días, si no cumple con todos los requisitos se le otorga un plazo de cinco días a fin de que subsane el defecto, bajo apercibimiento de declararse concluido el proceso (Art.17,NLPT).

2.2.1.10.2. La contestación de la demanda

La contestación es un derecho de acción y de tutela al demandado, con el fin de ejercite su derecho a la defensa, presentando su contestación la misma que se darán a cuenta en la audiencia respectiva ante el juez laboral.

2.2.1.10.3. La demanda y la contestación d en el proceso judicial en estudio

2.2.1.10.3.1. Demanda

En el Expediente N° 00132-2018-0-1903-JR-LA-01 se interpuso demanda el 15 de Marzo del 2018 ante el Juzgado Especializado de Trabajo-Maynas de Loreto, teniendo como petitorio el Reconocimiento de relación Laboral por

Desnaturalización de Contrato de Locación y pago de beneficios sociales (cts, gratificaciones y vacaciones).

En los fundamentos de hecho, la demandante D.R.D. señala que:

- a) Ha trabajado para la demandada desde el 02 de enero de 2013, suscribiendo sucesivos contratos de locación de servicios, cumpliendo un horario de trabajo, siendo que, inicialmente, se desempeñó en el cargo de Secretaria de la Oficina de Planificación y Presupuesto del PEDICP, precisando que los contratos sufrieron varias modificaciones con el objeto de ocultar la verdadera naturaleza de sus servicios, realizando hasta la fecha las mismas actividades de Secretaria en la Oficina de Presupuesto y Planificación del PEDICP, con un récord laboral de más de 05 años;
- b) Refiere que, desde el inicio de su relación laboral, estuvo como locadora de servicios realizando actividades propias de la entidad demandada, la cual tenía naturaleza laboral a plazo indeterminado y no civil en virtud del principio de primacía de la realidad; fue contratada mediante Contrato de Locación de Servicios por PEDICP, desde el 02 de Enero del 2013 hasta la actualidad.
- c) El reconocimiento de la existencia de una relación indeterminada desde el 02 de enero de 2013, es en aplicación del principio de la primacía de la realidad;
- d) En razón de todo ello, reclama, además, los beneficios sociales impagos por la demandada; entre otros fundamentos; precisa fundamentos jurídicos y ofrece medios probatorios.

2.2.1.10.3.2. Contestación de demanda

El demandado contesta la demanda señalando lo siguiente:

a) Respecto al contrato de locación de servicios, desde el 03 de enero de 2013 hasta la actualidad, fueron celebrados al amparo del artículo 1764° del Código Civil, no existiendo relación de subordinación ni generando vínculo laboral, siendo su contrato de naturaleza civil; b) Sostiene que los servicios que prestó la actora no fueron de forma continua e ininterrumpida, no realizándose dentro de una jornada laboral ni sujetos a una subordinación jurídica; c) Respecto a los presupuestos legales para acceder al empleo público sostiene que la demandante no acredita que haya cumplido con los presupuestos legales para acceder al reconocimiento de los mismos, entre otros fundamentos (Exp. N° 00132-2018-0-1903-JR-LA-01).

2.2.1.11. La prueba

2.2.1.11.1. Concepto

Según la definición de Alcalá-Zamora citada por (Hinostroza A. , 2002) es “... conjunto de actividades destinadas a procurar el cercioramiento judicial acerca de los elementos indispensables para la decisión del litigio sometido a proceso, sin perjuicio de que suele llamarse también prueba al resultado así como según y los medios utilizados para alcanzar esa meta”(p.15).

2.2.1.11.2. El objeto de la prueba

El mismo Rodríguez (1995), precisa que el objeto de la prueba judicial es “el hecho o situación que contiene la pretensión y que el actor debe probar para alcanzar que se declare fundada la reclamación de su derecho. Es decir, para los fines del proceso importa probar los hechos y no el derecho”.

Según (Hinostroza A. , 2002) debe ser “entendido el objeto de la prueba

como aquellos que es susceptible de demostración ante el respectivo jurisdicción para cumplir con los fines del proceso”(p.23).

2.2.1.11.3. El principio de la carga de la prueba

De ahí que se diga, el principio de la carga de la prueba implica la autorresponsabilidad de los sujetos procesales por la conducta que adopten en el proceso, de modo que si no llegan a demostrar la situación fáctica que les favorezcan por no ofrecer medios probatorios o en todo caso los que hubieren presentado sean inidóneos, obtendrán una decisión o fallo desfavorable (Hinostraza, 1998).

En el marco normativo, este principio se encuentra previsto en el Art. 196° del Código Procesal Civil, en el cual se indica: Salvo disposición legal diferente, la carga de probar corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos (Cajas, 2011).

Según Sagástegui (2003) precisa: “El principio de la carga de la prueba sirve sobre todo como regla de conducta para las partes y como regla de juicio para el Juez” (p. 409).

2.2.1.11.4. Valoración y apreciación de la prueba

Según (Hinostraza A. , 2002) citando a Claria Olmedo señala que “el análisis y apreciación metódicas y razonadas de los elementos probatorios ya introducidos; absorbe un aspecto fundamental de la discusión y decisión del asunto cuestionado y es de carácter eminentemente crítico” (p.103).

2.2.1.11.8. Sistemas de valoración de la prueba

El sistema jurídico, por medio del denominado derecho a la prueba, exige la aplicación de reglas de la epistemología o la racionalidad generales para la valoración. La valoración de la prueba no puede ser una operación libre de todo

criterio y cargada de subjetividad, sino que debe estar sometida a las reglas de la lógica, de la sana crítica, de la experiencia (Obando, 2013).

2.2.1.11.8.1. El sistema de la tarifa legal

En opinión de Taruffo (2002), “la prueba legal consiste en la producción de reglas que predeterminan, de forma general y abstracta, el valor que debe atribuirse a cada tipo de prueba”.

2.2.1.11.8.2. El sistema de valoración judicial

En opinión de Rodríguez (1995): “En este sistema, corresponde al Juez valorar la prueba, mejor dicho, apreciarla. Apreciar es formar juicios para estimar los méritos de una cosa u objeto. Si el valor de la prueba lo da el Juez, ese valor resulta subjetivo, por el contrario, en el sistema legal lo da la ley. La tarea del Juez es evaluativa con sujeción a su deber. Este es un sistema de valoración de la prueba de jueces y tribunales de conciencia y de sabiduría”.

Sobre éste último sistema Antúnez, expresa: bajo este sistema de valoración, el juzgador se encuentra en plena libertad, no solo de valorar las pruebas que le presenten las partes, sino que, se encuentra en libertad de apreciar y disponer, de oficio, las pruebas que estime necesarias para llegar a una determinación (Córdova, 2011).

2.2.1.11.8.3. Sistema de la sana crítica

Según Cabanellas, citado por Córdova (2011). la sana crítica viene a ser una fórmula legal para entregar al ponderado arbitrio judicial la apreciación de la prueba. Es muy similar al de la valoración judicial o libre convicción, como le llama Taruffo (2002).

2.2.1.11.9. Operaciones mentales en la valoración de la prueba.

De acuerdo a Rodríguez (1995):

a) El conocimiento en la valoración y apreciación de los medios de prueba

El conocimiento y la preparación del Juez es necesario para captar el valor de un medio probatorio, sea objeto o cosa, ofrecido como prueba. Sin el conocimiento previo no se llegaría a la esencia del medio de prueba.

b) La apreciación razonada del juez

El Juez aplica la apreciación razonada cuando analiza los medios probatorios para valorarlos, con las facultades que le otorga la ley y en base a la doctrina. El razonamiento debe responder no sólo a un orden lógico de carácter formal, sino también a la aplicación de sus conocimientos psicológicos, sociológicos y científicos, porque apreciará tanto documentos, objetos y personas (partes, testigos) y peritos

c) La imaginación y otros conocimientos científicos en la valoración de las pruebas

Raro será el proceso en que para calificar definitivamente, el Juez no deba recurrir a conocimientos psicológicos y sociológicos; las operaciones psicológicas son importantes en el examen del testimonio, la confesión, el dictamen de peritos, los documentos, etc. Por eso, es imposible prescindir en la tarea de valorar la prueba judicial.

2.2.1.12. Los medios probatorios actuados en el proceso judicial en estudio

2.2.1.12.1. Documentos

Los documentos adjuntados fueron:

los contratos de locación de servicios (ver fojas 05/33), términos de referencia (ver fojas 34/35, 37,39, 41, 43, 45, 51, 53, 55, 57, 59, 61/62 y 64/65), recibos por honorarios (ver fojas 66/127), Informes varios (ver fojas 128/160 y 190),

Cartas diversas (ver fojas 161/188, 191 y 226), Memorandos varios (ver fojas 189, 192/199 y 202/225) y Oficios diversos con sus anexos (ver fojas 200/221); de todos los cuales se desprende que la prestación personal de servicios brindada por la demandante a favor de la demandada se encuentra plenamente acreditada (Exp. 00132-2018)

Con el objeto de distinguir los documentos adjuntados podemos clasificar de acuerdo con lo previsto en el Art. 235 y 236 del Código Procesal Civil se distinguen dos tipos de documentos: público y privado.

Son públicos: 1. El otorgado por funcionario público en ejercicio de sus atribuciones; y 2. La escritura pública y demás documentos otorgados ante o por notario público, según la ley de la materia. 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.

Son privados: Aquellos que no tienen las características del documento público. La norma procesal precisa en la parte final del Art. 236 que la legalización o certificación de un documento privado no lo convierte en Público.

2.2.1.12.2.2. Regulación

La Ley N° 29497 (Ley Procesal del Trabajo) dispone en su artículo 25°: “La parte debe declarar personalmente. Las personas jurídicas prestan su declaración a través de cualquiera de sus representantes, quienes tienen el deber de acudir informados sobre los hechos que motivan el proceso”.

2.2.1.12.2.3. La declaración de parte en el proceso judicial en estudio

a) De la parte demandante:

El demandante D.R.D. brindó su declaración de parte durante la etapa de actuación de medios probatorios admitidos en la audiencia de conciliación celebrada en este proceso, en la cual ratificó su postura y pretensión económica; tal como consta en el acta de Audiencia de Conciliación (Expediente N° 00132-2018).

b) De la parte demandada:

El demandado PEDICP también fue interrogado, y su postura fue la misma y se ratificó en su posición contradictoria respecto a la pretensión de la demandante (Expediente N° 00132-2018).

2.2.1.13. Las resoluciones judiciales

2.2.1.13.1. Concepto

En sentido estrictamente jurídico, puede afirmarse que es el acto procesal que emana del órgano jurisdiccional competente en el cual se pronuncia respecto a las peticiones formuladas por las partes en el proceso, en algunas ocasiones se emite de oficio, porque el estado del proceso así, lo amerita; por ejemplo la advertencia de una nulidad, que detecta el juzgador, en consecuencia en ejercicio del Principio de Dirección del Proceso, el juez de oficio emitirá una resolución a efectos de salvaguardar la validez del proceso.

Las formalidades se hallan reguladas en las normas previstas en el artículo 119 y 122 del Código Procesal Civil, en los cuales se indica que debe tener lugar, fecha, suscripción entre otras particularidades, que se deben observar necesariamente para rescatar su validez y efectos dentro del proceso.

2.2.1.13.2. Clases de resoluciones judiciales

De acuerdo a las normas del Código Procesal Civil, existen tres clases de

resoluciones:

El decreto, que son resoluciones de tramitación, de desarrollo procedimental, de impulso.

El auto, que sirve para adoptar decisiones, no precisamente sobre el fondo, como por ejemplo la admisibilidad de la demanda.

La sentencia, en el cual, a diferencia del auto, sí se evidencia un pronunciamiento de fondo, salvo excepciones como disponen las normas glosadas (cuando se declara improcedente).

2.2.1.14. La sentencia

2.2.1.14.1. Concepto

Según (Arévalo, 2013) “la sentencia puede definirse como el acto jurídico procesal mediante el cual el juez declara el derecho poniendo fin al proceso o a un estadio del mismo” (p.253).

Según (Sagastegui, s.f.) Sostiene: “La sentencia viene a ser la resolución más trascendental a cargo del juez. Es la decisión que pone término la controversia, condenando o absolviendo al demandado” (p.290) (...)

Según (Fábrega, 1998) sostiene “La sentencia es un acto del Juez emitido en el proceso, un vez suscrito los trámites correspondientes, mediante el cual se decide la pretensión. Tal denominación, por disposición legal, se hace extensivo a la resolución que decide los recursos extraordinarios”(p.571)

Finalmente, de acuerdo al Código Procesal Civil, la sentencia es una resolución judicial realizado por un Juez a través del cual se pone fin a la instancia o al proceso, en definitiva, pronunciándose en decisión expresa, precisa y motivada sobre la cuestión controvertida declarando el derecho de las partes, o

excepcionalmente sobre la validez de la relación procesal. Así se desprende de la lectura de la parte in fine del art. 121° del Código Procesal Civil.

2.2.1.14.2. Clasificación de la sentencia

En la doctrina generalizada, la sentencia se clasifica en:

- a) Sentencia declarativa: cuando el juez declara respecto a la duda que se ha dirimido en el proceso: Ejemplo en una sanción administrativa
- b) Sentencia constitutiva: El juez establece nuevo estado de situación jurídica que no existía antes, por ejemplo constituye al trabajador contratado por SNP a trabajador parmente.
- c) Sentencia de condena: es cuando el Juez emite un mandato frente a una obligación incumplida: ejemplo cuando el empleador no le paga sus derechos laborales como vacaciones truncas.

2.2.1.4.3. Estructura de la sentencia

Según a lo establecido en el artículo 121 del Código Procesal Civil, la sentencia debe contener como mínimo las siguientes partes:

- a) Parte expositiva: En esta parte el Juez de la demanda exponen en forma sintética la demanda, su contestación, el tramite que se ha realizado hasta el momento de la sentencia.
- b) Parte considerativa: En esta etapa el juez recoge los fundamentos de hecho y de derecho esenciales que le permite motivar su decisión (art.31 NLPT)
- c) Parte resolutive: En esta parte el Juez expresa su decisión, pronunciándose de todas las peticiones y contra peticiones, su mandato en forma clara; asimismo, en caso de existir medios de defensa es el momento de pronunciarse.

2.2.1.14.4. Facultad ultra petia y extra petita

Según (Arévalo, 2013) “El juez puede disponer el pago de sumas mayores a las demandadas si parece error en el cálculo de los derechos demandados o erro en la invocación de las normas aplicables”(p.198). Efectivamente el segundo párrafo de la NLPT establece expresamente.

2.2.1.14.5. La obligación de motivar

La motivación es una garantía del justiciable y una obligación del juez, es un derecho expresamente prevista en la Constitución Política del Estado que a la letra establece: Art. 139°: “Principios y Derechos de la Función Jurisdiccional. Inc. 3°: La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y los fundamentos de hecho en que se sustentan”

2.2.1.15. La motivación como justificación interna y externa

Según Igartúa (2009) comprende:

a) La motivación como justificación interna. Lo que primero debe exigirse a la motivación es que proporcione un armazón argumentativo racional a la resolución judicial.

En la sentencia, la decisión final (o fallo) va precedida de algunas decisiones sectoriales. En otras palabras, la decisión final es la culminación de una cadena de opciones preparatorias (qué norma legal aplicar, cuál es el significado de esa norma, qué valor otorgar a esta o aquella prueba, qué criterio elegir para cuantificar la consecuencia jurídica, etc.).

b) La motivación como la justificación externa. Cuando las premisas son opinables, dudosas u objeto de controversia, no hay más remedio que aportar una

justificación externa. Y, de ahí se siguen nuevos rasgos del discurso motivatorio:

La motivación debe ser congruente. Debe emplearse una justificación adecuada a las premisas que hayan de justificarse, pues no se razona de la misma manera una opción a favor de tal o cual interpretación de una norma legal que la opción a considerar como probado o no tal o cual hecho. Pero si la motivación debe ser congruente con la decisión que intenta justificar, parece lógico inferir que también habrá de serlo consigo misma; de manera que sean recíprocamente compatibles todos los argumentos que componen la motivación.

La motivación debe ser completa. Es decir, han de motivarse todas las opciones que directa o indirectamente y total o parcialmente pueden inclinar el fiel de la balanza de la decisión final hacia un lado o hacia el otro.

La motivación debe ser suficiente. No es una exigencia redundante de la anterior (la completitud, responde a un criterio cualitativo, han de motivarse todas las opciones, la suficiencia, a un criterio cualitativo, las opciones han de estar justificadas suficientemente).

2.2.1.15. Medios impugnatorios

2.2.1.15.1. Concepto

Los medios impugnatorios son aquellos que sirven para que las partes o los terceros legitimados soliciten que se anule o revoque, total o parcialmente, un acto procesal presuntamente afectado por vicio o por erro (Art.355 CPC)

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

o revoque éste, total o parcialmente.

2.2.1.15.2. Fundamentos de los medios impugnatorios

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; además es una garantía reconocida en la Constitución artículo 139, inc. 6.

2.2.1.15.3. Clases de medios impugnatorios

Los medios impugnatorio según a lo establecido en el artículo 356 del CPC, son i) Remedios que proceden contra actuados del juzgado y recursos que procede contra las resoluciones judiciales, decretos, autos y sentencias según (Sagástegui, 2003) los recursos son:

a) El recurso de reposición

Procede contra los decretos a fin de que el juez los revoque Art. 362 del C.P.C., el plazo para interponer es de tres días contados desde la notificación de la resolución; si el juez advierte que el vicio o erro es evidente, o que el recurso es inadmisibile o improcedente, lo resolverá sin necesidad de trámite; en caso de ser necesario se traslada por tres días a la otra parte, luego lo resuelve. Si la resolución se emite en una audiencia se interpone en el acto verbalmente y se resuelve de inmediato, previo traslado al otra parte.

b). El recurso de apelación

Según (Rodriguez E. , 1998) se define:

(...) el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano

jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que le produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente (Art. 364 del CPC).

La Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497) hace referencia al plazo para interponer el recurso de apelación en los procesos ordinario, abreviado y de impugnación de laudos arbitrales económicos. El plazo es de cinco (5) días hábiles, el mismo que empieza a correr desde el día hábil siguiente de la audiencia o de citadas las partes para su notificación (Art.32°). Al margen de esta precisión, la citada ley no contiene ninguna otra consideración sobre la apelación.

1. Efectos del recurso de apelación

Según (Rodríguez E. , 1998) se puede conceder de dos maneras:

Con efecto suspensivo: Significa que la eficacia de la resolución impugnada se suspende, es decir, no debe cumplirse hasta que se resuelva en definitiva por el superior. Se concede en los casos de sentencias y autos que dan por concluido el proceso o impiden su continuación.

Sin efecto suspensivo: Significa que la eficacia de la resolución impugnada se mantiene, es decir, debe cumplirse a pesar del recurso interpuesto. (Base normativa Art. 368° del C.P.C.)

c). El recurso de casación

El recurso de casación procede contra las sentencias expedidas en revisión por las Cortes Superiores; contra los autos expedidas por las Cortes Superiores y, contra las resoluciones que la ley señala (Art.385, del CPC); cuya finalidad es la correcta aplicación e interpretación del derecho objetivo y la unificación de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de la Justicia..

Las causales para su interposición consisten en: i) la aplicación indebida o la interpretación errónea de una norma de derecho material, o doctrina jurisprudencial; ii) la inaplicación de las normas que garantizan el derecho a un debido proceso, o a la infracción de las formas esenciales para la eficacia y validez de los actos procesales (Art.386 del CPC).

d) El recurso de queja

El recurso de queja tiene por objeto el reexamen de la resolución que declara inadmisibles o improcedentes un recurso de apelación o de casación. También procede cuando se concede con efecto distinto (Rodríguez E. , 1998) comentando el artículo 401 del Código Procesal Civil.

Se interpone ante el superior que denegó la apelación o la concedió en forma distinta, en un plazo de tres días contados desde el día siguiente de la notificación con la resolución; en caso de declarar fundada se ordena admitir el recurso.

2.2.1.15.4. Medio impugnatorio formulado en el proceso judicial en estudio

De acuerdo al proceso judicial existente en el expediente referido, el órgano jurisdiccional de primera instancia declaró fundada la demanda de Reconocimiento de la Relación Laboral y Pago de Beneficios Sociales, en consecuencia; se declara la relación laboral a plazo indeterminado en el cargo de secretaria; asimismo, se dispone el pago de compensación por tiempo de servicios, gratificaciones y vacaciones, por lo que ordeno: que la demandada pague a la demandante la suma de:

- 1) Diez mil cuatrocientos setenta y cinco con 00/100 soles (S/ 10,475.00) por concepto de compensación por tiempo de servicios;
- 2) Dieciocho mil cuatrocientos veintiuno con 00/100 soles (S/ 18,421.00) por de gratificaciones legales;

- 3) Diecisiete mil con 00/100 soles (S/ 17,000.00) por concepto de vacaciones no gozadas e indemnizables, más intereses legales, con costos para la actora, los mismos que se fijan en el porcentaje del 15% de la suma ordenada a pagar, más el 5% a favor del Colegio de Abogados de Loreto.

Es así que el Juzgado Especializado de Trabajo de Maynas de Loreto, a través de la resolución número tres, expedida el 03 de diciembre del 2018, Ley Procesal del Trabajo, N° 29497, Resuelve: concédase apelación con efecto suspensivo contra la resolución número dos (sentencia), de fecha 22 de Noviembre del 2018, a la demandada...

El juzgado de primera instancia también resolvió elevar los actuados al superior jerárquico – Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Loreto, sobre Reconocimiento de la Relación Laboral y Pago de Beneficios Sociales (Expediente N° 00132-2018-0-1903-JR-LA-01).

2.2.2. Desnaturalización del contrato laboral y beneficios sociales

2.2.2.1. Relación laboral

Si se parte de la premisa del artículo 22 de la Constitución establece "El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y medio de realización de la persona"; en su artículo 27 señala: "La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario"

La relación laboral se caracteriza por existir tres componentes que son esenciales:

- a) Prestación personal de servicio,

b) La existencia de una subordinación y

c) La remuneración.

2.2.2.1.1. Subordinación laboral

La subordinación consiste en:

(...) el estado de sujeción del trabajador al poder de dirección del empleador en virtud del cual dirige o conduce las labores del trabajador. Entre los indicios para determinar la subordinación, podemos encontrar – a manera de ejemplo – las sanciones disciplinarias (por tardanza), reconocimientos (premios), dirección de las labores por correos electrónicos, la fiscalización de los servicios (requerimiento de informes), el uso de tecnologías para fiscalizar (entrega de celulares por parte de la entidad empleadora), entrega de herramientas para la prestación del servicio (uniformes, etc.) (Avalos, 2017).

2.2.2.1.2. Indicios complementarios a la subordinación

Según lo señala (Arévalo, 2013) que además de la subordinación de debe tener presente lo siguiente:

(...) la jornada (horario y asistencia), si se otorgan beneficios similares a los laborales (por ejemplo, en julio y en diciembre se otorga un pago doble, se asume el costo de la movilidad, etc.), signos distintivos (uso de la marca o nombre de la entidad empleadora),

tarjetas de presentación, carné de ingreso, herramientas de trabajo, uniformes, etc. En efecto, existen varios indicios que podrían acreditar la existencia de un vínculo laboral; es decir, no existe una lista de indicios aplicables; en todo caso, va a depender de cada caso en concreto.

En cambio el Tribunal Constitucional señala los siguientes rasgos:

- a) control sobre la prestación o la forma en que ésta se ejecuta;
- b) integración de la demandante en la estructura organizacional de la emplazada;
- c) prestación ejecutada dentro de un horario determinado;
- d) prestación de cierta duración y continuidad;
- e) suministro de herramientas y materiales al demandante para la prestación del servicio;
- f) pago de remuneración al demandante; y,
- g) reconocimiento de derechos laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y de salud. (STC N° 00018-2016-PA/TC, f.7).

2.2.2.2. Contrato de locación de servicios

El contrato de locación de servicios se enmarca en el artículo 764° del Código Civil: “El locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución” de los que se deduce:

- a) Es un contrato civil
- b) No está subordinado el contratado
- c) El tiempo es determinado
- d) Tiene una retribución.

2.2.2.2.1. Definición

Según (Gálvezmonteagudo, s.f.) señala lo siguiente:

mediante la locación de servicios el locador se obliga frente al comitente -sin estar subordinado- a prestarle un servicio específico por un tiempo determinado a cambio de una retribución económica. Como bien sabemos, un contrato de naturaleza civil se desnaturaliza cuando se presentan rasgos de laboralidad, como, por ejemplo, indicios de subordinación y/o prestación personal de los servicios frente al empleador que hacen presumir la existencia de una relación laboral encubierta, y otros como los que mencionamos a continuación.

En la Casación N° 1509-2003-Lima, se expresa: Si se presta servicios en mérito de suscribir un contrato de locación de servicios, regulados por las normas del Código Civil, pero en forma diferente de lo pactado, al realizar la prestación efectiva del servicio se verifica una relación de subordinación sujeta al cumplimiento de un horario o jornada de trabajo, además de percibir una remuneración periódica y cumplir con las labores de naturaleza permanente, entonces la relación existente es de naturaleza laboral - pues se ha desnaturalizado el contrato de locación de servicios - en aplicación del principio de primacía de la realidad.

La (Casación Laboral, 18623-2015) es más específica al señalar:

Estando a que se ha verificado el cumplimiento de los tres elementos característicos de un contrato de trabajo, en aplicación del Principio de Primacía de la Realidad, se debe señalar, que aun cuando las partes celebraron un contrato civil, en el terreno de los hechos existió una relación laboral entre las partes, motivo por el cual los contratos de locación de servicios suscritos entre ambas partes se han desnaturalizados, debiéndose reconocer la real naturaleza como contratos de trabajo, los cuales de conformidad con lo señalado en el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003- 97-TR y el numeral 23.2 del artículo 23° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo son de carácter indeterminado; motivos por las que las causales denunciadas devienen en fundadas.

En tal sentido, a consecuencia de haberse determinado la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, la relación laboral tornase como de plazo indeterminado, según prevé el inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, como consecuencia de ello, se establece la relación laboral a plazo indeterminado.

2.2.2.3. Presunción laboral

El artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR, establece:

Artículo 4°.- 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.

2.2.2.4. Beneficios sociales

La Constitución vigente (1993), en su segundo párrafo en el art. 24, establece que: “el pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador”. Los beneficios sociales comprendidos en la legislación peruana y que son incluidos en la pretensión del proceso judicial en estudio son los siguientes:

- a) Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), regulado por el Decreto Legislativo N° 650 Ley de Compensación por Tiempo de Servicios y expresamente previsto en el T.U.O. de dicha ley (D.S. N° 001-97-TR y su reglamento D.S. N° 004-97-TR);
- b) Vacaciones, regulado por el Decreto Legislativo N° 713 Ley de Descansos Remunerados de los Trabajadores Sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada;
- c) Gratificaciones, regulado por la Ley N° 27735 Ley que regula el Otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad.

2.2.2.5.1. Remuneración

2.2.2.5.1.1. Aspectos conceptuales

La remuneración son pagos periódicos, las cantidades abonadas al trabajador al terminar determinados períodos de tiempo, que pueden ser semanales, quincenales,

mensuales, semestrales o anuales. Constituye también remuneración, la alimentación otorgada en crudo o preparada y las sumas que por tal concepto se abonen a un concesionario o de manera directa al trabajador

2.2.2.5.1.2. Características

En la doctrina refiere las características esenciales de las remuneraciones, donde pueden destacar: Son una contraprestación, debe ser de libre disposición, debe ser pagada en dinero, son intangibles, son inembargables y tiene carácter preferencial o prevalencia.

2.2.2.6. Primacía de la Realidad

2.2.2.6.1. Concepto

Según informa (Laboral, 2017) en el Primer Encuentro Laboral se estableció lo siguiente:

El principio de primacía consiste en que, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o contratos, debe otorgarse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede y se aprecia en el terreno de los hechos. Así, en virtud de este principio laboral, aun cuando exista un contrato (formalizado por escrito) de naturaleza civil, lo que determina la naturaleza de una relación contractual entre las partes es la forma como en la práctica se ejecuta dicho contrato; es decir la preeminencia de la realidad material sobre lo estipulado en el contrato.

2.2.2.6.2. Diferencia entre el contrato de trabajo y el contrato de locación de servicios.

La diferencia entre el contrato de trabajo y el contrato de locación de servicios,

que en nuestro sistema legal, concretamente en el 4° del Decreto Supremo 003-97-TR-TUO del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, determina la existencia del contrato de trabajo a plazo indeterminado y la existencia del contrato a plazo fijo.

- El contrato a plazo indeterminado se determina por la existencia de prestación personal del servicio, la subordinación y la remuneración, y
- El contrato de trabajo sujeto a modalidad se determina por la formalidad establecida en la ley, el cual tiene que ser expresamente escrito y con el conocimiento de la autoridad administrativa de trabajo.

Por otro lado, el contrato de locación de servicio, regulada por el artículo 1764° del Código Civil, prevé: Por la locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución.

Así fluye que contenidos de los elementos del contrato de trabajo, son la prestación personal del servicio, remuneración y subordinación, mientras que en el contrato de locación de servicios tiene como elemento la prestación de servicio sin subordinación y la retribución por el trabajo desarrollado, para validar esta relación, y no encubrir una relación laboral, es necesario que se presente de manera clara, los elementos de la prestación que puede ser a título personal o por cuenta ajena y para un trabajo determinado, entiéndase esto como una actividad dedicada la producción de un bien o servicio, se exige que estos contratos de locación de servicio tengan que ser expresados de manera clara y descriptiva la actividad de trabajo que desarrollara el locador a favor del comitente (entidad).

2.2.2.7. Régimen normativo aplicable sobre beneficios laborales

Se tiene la Ley N° 27735: Ley que regula el otorgamiento de las Gratificaciones para los trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad, publicada el 28 de mayo de 2002

Decreto Supremo N° 005-2002-TR: Normas reglamentarias de la Ley que regula el otorgamiento de las Gratificaciones para los trabajadores del Régimen de la actividad privada por Fiestas Patrias y Navidad, promulgado el 04 de julio de 2002. Fe de erratas del 05 de julio de 2002.

Decreto Supremo N° 017-2002-TR: Modifican el artículo del D.S. N° 005-2002-TR que reglamentó la Ley que regula el otorgamiento de gratificaciones para los trabajadores del Régimen de la actividad privada por Fiestas Patrias y Navidad, del 05 de diciembre de 2002.

2.2.2.7.1 Derecho a las gratificaciones

Todo trabajador perteneciente al régimen laboral de la actividad privada tiene derecho al pago de las gratificaciones legales de Fiestas Patrias y Navidad, sin importar la jornada laboral diaria que realice. En tal sentido, tienen derecho a las gratificaciones legales los trabajadores a tiempo parcial. También tienen derecho a las gratificaciones legales los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo.

2.2.2.7.2. Requisitos para percibir la gratificación

El derecho a las gratificaciones legales se origina siempre que el trabajador se encuentre efectivamente laborando durante la primera quincena de julio o diciembre, según se trate de la gratificación por Fiestas Patrias o Navidad, respectivamente o estar en el uso del descanso vacacional, de licencia con goce de remuneraciones o percibiendo subsidios de la seguridad social o por accidente de trabajo y en aquellos casos dispuestos por norma expresa, considerándose los supuestos de suspensión de

laborales antes mencionados como días efectivamente laborados.

2.2.2.6.2.1. Gratificaciones truncas

Es la gratificación que percibe el trabajador que no tiene vínculo laboral vigente en la fecha en que corresponda percibir el beneficio, siempre que hubiera laborado como mínimo un mes íntegro de servicios en el semestre correspondiente. El monto de la gratificación trunca se determina de manera proporcional a los meses calendario completos laborados en el periodo en el que se produzca el cese.

El derecho a la gratificación trunca se origina al momento del cese del trabajador. Por lo tanto, el derecho a percibir esta se constituye al cese del trabajador y no antes. La remuneración computable es la vigente al mes inmediato anterior al que se produjo el cese. De otro lado, la gratificación trunca se paga conjuntamente con todos los beneficios sociales dentro de las 48 horas de extinguido el vínculo.

2.2.2.7.3. Gratificación extraordinaria y bonos de productividad

Es la gratificación que percibe el trabajador que no tiene vínculo laboral vigente en la fecha en que corresponda percibir el beneficio, siempre que hubiera laborado como Conforme a lo señalado en el artículo 19° del Decreto Supremo N° 001-97-TR, TUO del Decreto Legislativo N.° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (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. La asignación o bonificación por educación, comprende a las otorgadas con ocasión de los estudios del trabajador o de sus hijos, de ser el caso; sean estos preescolares, escolares, superiores, técnicos o universitarios e incluye todos aquellos gastos que se requieran para el desarrollo de los estudios respectivos, como uniformes, útiles educativos y otros de similar naturaleza, salvo convenio más favorable para el trabajador.
- g) Las asignaciones o bonificaciones por cumpleaños, matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento y aquellas 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.

El artículo 7 del Decreto Supremo N° 003- 97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, señala que las gratificaciones extraordinarias u otros pagos que reciba el trabajador ocasionalmente, a título de liberalidad, no constituyen remuneración para ningún efecto legal. En tal sentido, el monto otorgado como gratificación extraordinaria no está afecto al pago de cálculo de los descuentos por beneficios laborales, como cts, vacaciones, salud, afp, y para el cálculo del pago de utilidades.

La gratificación extraordinaria es definida como una recompensa pecuniaria o premio en dinero que se otorga en forma espontánea, en ningún caso se origina en cumplimiento de un acuerdo entre la empresa y el trabajador plasmado en un contrato de trabajo, ni es ordenado por la ley. En tal sentido, dicho pago tiene carácter de liberalidad, pues es otorgado en forma unilateral, vale decir que es concedido por iniciativa del empleador y además es un pago de carácter extraordinario, sin embargo la repetición constante del referido pago lo convierte en una gratificación ordinaria, en consecuencia es un elemento complementario y

permanente de la remuneración. (contadores & empresas, 2012)

2.2.2.7.4. Liquidación de las gratificaciones en el caso en estudio

De la sentencia de primera instancia, expedida por el Juzgado Especializado de Trabajo el 22 de Noviembre del 2018, respecto a las gratificaciones legales y bonificación extraordinaria (ley n° 29351) del periodo desnaturalizado de enero de 2013 a julio de 2018 (esto es, hasta la actualidad, conforme a lo establecido en el considerando octavo de la presente), de conformidad con la Ley N° 27735, le corresponde gratificación completa por julio y diciembre de 2013, 2014, 2015, 2016, 2017 y julio de 2018, teniendo en cuenta la remuneración histórica le corresponde la suma de dieciocho mil cuatrocientos veintiuno con 00/100 soles (S/.18,421.00) por concepto de gratificaciones legales; la cual fue apelada.

En sentencia de segunda instancia, por intermedio de la Sala Civil de Loreto, se resolvió otorgar al demandante un monto definitivo de Dieciocho mil cuatrocientos veintiuno con 00/100 soles (S/.18,421.00) por concepto de Gratificaciones. (Exp. N°00132-2018-0-1903-JR-LA-01).

2.2.2.5. Descansos remunerados anuales (vacaciones)

2.2.2.5.1. Concepto

Según (WageIndicator, s.f) comentando al:

El Decreto Legislativo N° 713 establece las vacaciones anuales para todos los trabajadores al término de un año de servicio continuo con el mismo empleador. Un empleado tiene derecho a 30 días de vacaciones anuales pagadas, esto requiere de un año de servicio que se calcula a partir de la fecha en la que el empleado empezó a trabajar al

servicio de su empleador. No existe ninguna disposición en la ley que indique cuales son los aumentos de las vacaciones anuales con la antigüedad en el servicio.

Un trabajador tiene derecho a su salario normal durante sus vacaciones anuales. El pago se debe hacer antes de empezar las vacaciones anuales. Las vacaciones anuales deben ser programadas de común acuerdo entre el empleador y el trabajador, teniendo en cuenta las necesidades de funcionamiento de la empresa y de los intereses del trabajador.

2.2.2.5.2. Requisitos para gozar del descanso vacacional

Son aquellos requisitos que el trabajador deberá cumplir para que su empleador el otorgue el beneficio de descanso labora, deberá:

- a) Para los trabajadores cuya jornada ordinaria es de seis días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos 260 días en dicho periodo.
- b) Para los trabajadores cuya jornada ordinaria es de cinco días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos 210 días en dicho periodo.
- c) En los casos en que se desarrolle el trabajo en solo 4 o 3 días a la semana o se sufra paralizaciones temporales autorizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, los trabajadores tendrán derecho al descanso vacacional siempre que sus faltas injustificadas no excedan de 10 días en dicho periodo.

2.2.2.6. Compensación por Tiempo de Servicios

2.2.2.6.1. Concepto

“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”(Art.1, 001-97-TR).

los depósitos a realizar por el concepto de compensación por el tiempo de servicio, el pago corresponde según lo establece la TUO del Decreto Leg. N° 650 y señala que correspondiente al semestre noviembre abril el depósito se realiza dentro de los 15 días naturales correspondientes al mes de mayo, de los semestre de mayo a octubre el pago debe realizarse entre los 15 días de mes de Noviembre.

2.2.2.6.2. Regulación

la CTS se encuentra expresamente regulada en el D.L N° 650, la cual fu aprobado el TUO por el Decreto Supremo N° 001-97-TR, siendo publicado el 01.03.1997, dentro de dicha norma encontramos todo a aquello que corresponde a la CTS así como las ultimas modificación realizadas.

2.2.2.6.3. Liquidación de la CTS en el caso en estudio

En el caso materia de análisis se observó que, dentro de la sentencia en primera instancia el Juzgado Especializado de Trabajo, el 22/11/2018, refirió que se desprende la liquidación por compensación de tiempo de servicio el cual correspondía al demandante por el periodo de trabajo de Enero a octubre del año 2013, siendo un acumulado de dieciocho mil cuatrocientos veintiuno con 00/100 soles (S/.18,421.00), por lo que la juez encargo de administrar justicia lo declaro fundada, siendo apelada conforme establece la Ley.

En segunda instancia, la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Loreto, resolvió otorgar al demandante un monto definitivo de (S/.18,421.00). (Expediente N° 00132-2018-0-1903-JR-LA-01)

2.2.2.7. Base legal de los beneficios sociales y económicos en el Perú

Basándonos en la Normas están vigente los siguientes beneficios:

A) Compensación por tiempo de servicios (CTS): reglamentada en el TUO

Decreto Supremo N° 001-97-TR; Reglamento de la ley de CTS, a través del D.S. N° 004-97-TR (15.04.1997)

B) Vacaciones y descansos remunerados: Esta bajo el régimen laboral privado que se encuentra regulada en el Dec. Leg. N° 713.

C) Gratificaciones: Dentro de este régimen laboral privado tenemos las fiestas patrias y navidad reglada en la Ley N° 27735 conforme el D. S N° 0005-2002-TR

D) Participación en las utilidades: regulada en el D.L. N° 892 la misma que fue aprobada que los trabajados debe participar dentro de la reparación de utilidades generadas por la empresa D.S N° 009-98-TR

E) Pago de Convenio Colectivo de Trabajo - CCT

Numerosas denominaciones recibe el CCT en los diferentes ordenamientos jurídicos. Los términos pactos, convenios, acuerdos, negociación colectiva, pactos sociales, etc. han sido indistintamente utilizados. Lo que importa, sin embargo, es el contenido que se otorga en estos ordenamientos al CCT y nos enfocaremos en la Negociación Colectiva; como un proceso de dialogo entre los trabajadores y el empleador y/o empleadores, por intermedio de sus representantes, cuyo objetivo es la celebración de un Convenio Colectivo que regulará desde su firma en adelante las relaciones laborales entre trabajadores y empleador en materia de remuneraciones; condiciones de Trabajo y Productividad, además de beneficios de trabajo.

Tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptan. Art. 41° y 42° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo - LRCT. Constitución Política del Estado, 1993. Art. 28°, TUO Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo – LRCT- D.S N° 010-

2003- TR, Ley N° 25593, modificada por Ley N° 27912. Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo D.S N° 011-92-TR y modificatorias; D.S N° 013-2006 TR, D.S N° 024-2007-TR, D.S N° 016-2006 y en lo Internacional: Convenio 98° OIT: Sobre el derecho de sindicación y Negociación Colectiva.

2.3. Bases Conceptuales

Calidad. Es la propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una cosa que permiten apreciarla como igual, mejor o peor que las restantes de su especie (Real Academia de la Lengua Española, 2001).

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

Demanda: (...) es el hecho de dirigirse a un juez o tribunal para que se reconozca la existencia de un derecho. En su acepción procesal, dicese del escrito o recurso con que se inicia un juicio exponiéndose las pretensiones del actor; sus fundamentos de hecho (...) fundamento de derecho (...) Flores (2002, p.243).

Derechos fundamentales. Conjunto básico de facultades y libertades garantizadas judicialmente que la constitución reconoce a los ciudadanos de un país determinado (Poder Judicial, 2013).

Distrito Judicial. Parte de un territorio en donde un Juez o Tribunal ejerce jurisdicción (Poder Judicial, 2013).

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

Expediente. En derecho procesal, es el conjunto de escritos, actas y resoluciones donde se encuentran consignados todos los actos procesales realizados en un proceso, los cuales son ordenados según la secuencia de su realización en folios debidamente numerados correlativos (Poder Judicial, 2013).

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

Evidenciar. Hacer patente y manifiesta la certeza de algo; probar y mostrar que no solo es cierto, sino claro (Real Academia de la Lengua Española, 2001).

Igualdad. El concepto de igualdad presenta múltiples comprensiones, pues se la considera como un valor, como un principio, y como un derecho fundamental. En efecto, como valor, se encuentra en la base del ordenamiento jurídico y justicia la existencia del Estado, a la vez que sirve de fundamento de los derechos humanos, especialmente de los derechos económicos, sociales y culturales (...) (GACETA

JURIDICA, 2012)

Inherente. Que por su naturaleza está inseparablemente unido a algo (Diccionario de la lengua española, s.f. párr.2)

Jurisprudencia. La interpretación que de la ley hacen los tribunales para aplicarla a los casos sometidos a su jurisdicción. Así pues, la jurisprudencia está formada por el conjunto de sentencias dictadas por los miembros del poder Judicial sobre una materia determinada (Cabanellas, 1998).

Normatividad. La normativa se refiere al establecimiento de reglas o leyes, dentro de cualquier grupo u organización, la moral es la formación que tienes o el conjunto de creencias de una persona o grupo social determinado, y la ética es la forma en la que te comportas en la sociedad, es la que se dedica al estudio de los actos humanos; por lo tanto la normativa en esos campos son las leyes que y reglas que rigen el comportamiento adecuado de las personas en sociedad (Definiciones, 2011)

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

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

Remuneración. La remuneración o salario, como también se le conoce, puede

definirse como todo pago en dinero o excepcionalmente en especie, que percibe el trabajador por los servicios efectivamente prestados al empleador o por haber puesto su fuerza de trabajo a disposición del mismo (Anacleto, 2012).

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

Sentencia de calidad de rango alta. Calificación asignada a la sentencia analizada, sin intensificar sus propiedades y el valor obtenido, no obstante su aproximación, al que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

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

Sentencia de calidad de rango baja. Calificación asignada a la sentencia analizada, sin intensificar sus propiedades y el valor obtenido, no obstante su tendencia a alejarse, del que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

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

Variable. Es la expresión simbólica representativa de un elemento no especificado comprendido en un conjunto. Este conjunto constituido por todos los elementos o variables, que pueden sustituirse unas a otras es el universo de variables. Se llaman así porque varían, y esa variación es observable y medible del legislador e incluso en la interpretación judicial de los textos vigentes (Cabanellas, 1998).

III. SISTEMA DE HIPOTESIS

3.1. Hipótesis Principal

La calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Reconocimiento de Relación Laboral por Desnaturalización de Contrato de Locación de Servicios y Pago de Beneficios Sociales en el expediente N° 00132-2018-0-1903-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Loreto en su calificación externa ostenta un rango de alta a muy alta.

3.1. Hipótesis Específica

1. La calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, tiene un rango de alta a muy alta
2. La Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, tiene un rango de alta y muy alta
3. La calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia tiene un rango de alta a muy alta
4. La calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, tiene un rango de alta a muy alta
5. La Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, tiene un rango de alta y muy alta
6. La calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia tiene un rango de alta a muy alta

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de investigación

4.1.1. Tipo de investigación: cualitativo

Cualitativo: las actividades de recolección, análisis y organización de los datos se realizarán simultáneamente (Heránandes, Fernández & Baptista, 2014); en el presente tesis se analiza simultaneamente.

Según (Puacar, 2020) “es el enfoque donde el escenario y los individuos no se reducen a variables cuatificables”(p.162), de modo que la investigación se hace en ambientes naturales sin manipular variables; la tesis se desarrolla sobre un documento oficial sin alterar su contenido.

4.1.2. Nivel de investigación: exploratorio - descriptivo

Exploratorio: porque la formulación del objetivo, evidencia que el propósito será examinar una variable poco estudiada; además, hasta el momento de la planificación de investigación, no se han encontrado estudios similares; mucho menos, con una propuesta metodológica similar. 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 et al., 2014)

Descriptivo: porque el procedimiento de recolección de datos, permitirá recoger información de manera independiente y conjunta, su propósito será identificar las propiedades o características de la variable (Hernández, et al. 2014). Será un examen intenso del fenómeno, bajo la permanente luz de la revisión de la literatura, orientada a identificar, si la variable en estudio evidencia, un conjunto de características que definen su perfil (Mejía, 2004).

4.2. Diseño de investigación: No Experimental, Transversal, Retrospectivo

No experimental: porque no habrá manipulación de la variable; sino 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 et al., 2014)

Transversal o transeccional: porque los datos pertenecerán a un fenómeno que ocurrió por única vez en el transcurso del. Este fenómeno, quedó plasmado en registros o documentos, que viene a ser las sentencias; por esta razón, aunque los datos se recolecten por etapas, siempre será de un mismo texto. (Hernández, et al, 2014)

Retrospectivo: porque la planificación y recolección de datos se realizará de registros, de documentos (sentencias), en consecuencia no habrá participación del investigador (Hernández et al., 2014). En el texto de los documentos se evidenciará el fenómeno perteneciente a una realidad pasada.

4.3. Objeto de estudio y variable en estudio

Objeto de estudio: Está conformado por las sentencias de primera y segunda instancia sobre Reconocimiento de Relación Laboral por Desnaturalización de Contrato de Locación de Servicios y Pago de Beneficios Sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00132-2018-0-1903-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Loreto

Variable: la variable en estudio es, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Reconocimiento de Relación Laboral por Desnaturalización de Contrato de Locación de Servicios y Pago de Beneficios Sociales. La operacionalización de la variable se evidencia como Anexo 1.

4.4. Fuente de recolección de datos

Será, el expediente judicial N° 00132-2018-0-1903-JR-LA-01, perteneciente al Juzgado Especializado de Trabajo-Maynas, del Distrito Judicial de Loreto, seleccionado, utilizando el muestreo no probabilístico por conveniencia, por cuestiones de accesibilidad (Casal, J. y Mateu, E., 2003).

4.5. Procedimiento de recolección y plan de análisis de datos

Se ejecutará por etapas o fases, conforme sostienen Estas etapas serán:

4.5.1. La primera etapa: abierta y exploratoria

Será una actividad que consistirá en aproximarse gradual y reflexivamente al fenómeno, estará guiado por los objetivos de la investigación; donde cada momento de revisión y comprensión será una conquista; es decir, será un logro basado en la observación y el análisis. En esta fase se concretará, el contacto inicial con la recolección de datos.

4.5.2. La segunda etapa: más sistematizada, en términos de recolección de datos

También, será una actividad orientada por los objetivos, y la revisión permanente de la literatura, porque facilitará la identificación e interpretación de los datos. Se aplicará las técnicas de la observación y el análisis de contenido, y los hallazgos serán trasladados literalmente, a un registro (hojas digitales) para asegurar la coincidencia; con excepción de los datos de identidad de las partes y toda persona particular, citados en el proceso judicial serán reemplazados por sus iniciales.

4.5.3. La tercera etapa: consistente en un análisis sistemático

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

El instrumento para la recolección de datos, será una lista de cotejo validado, mediante juicio de expertos (Valderrama, s.f), estará compuesto de parámetros,

normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, extraídos de la revisión de la literatura, que se constituirán en indicadores de la variable. Los procedimientos de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable, se evidencian como Anexo 2.

4.6. Consideraciones éticas

La realización del análisis crítico del objeto de estudio, estará sujeta a lineamientos éticos básicos de: objetividad, honestidad, respeto de los derechos de terceros, y relaciones de igualdad (Universidad de Celaya, 2011). El investigador asume estos principios, desde el inicio, durante y después del proceso de investigación; a efectos de cumplir el principio de reserva, el respeto a la dignidad humana y el derecho a la intimidad (Abad, S. y Morales, J., 2005) Se suscribirá una Declaración de Compromiso Ético, que se evidenciará como Anexo 3.

4.7. Rigor científico

Para asegurar la confiabilidad y credibilidad; minimizar los sesgos y tendencias, y rastrear los datos en su fuente empírica (Hernández et al. 2014), se insertará el objeto de estudio: sentencias de primera y segunda instancia, que se evidenciará como Anexo 4.

Finalmente se informa que: la elaboración y validación del instrumento; la operacionalización de la variable (Anexo 1); Los procedimientos para la recolección, organización y calificación de los datos (Anexo 2); el contenido de la Declaración de Compromiso Ético (Anexo 3); el diseño de los cuadros para presentar los resultados, y el procedimiento aplicado para la determinación de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio, fue realizado por la Abog. Dione L. Muñoz Rosas (Docente en investigación – ULADECH Católica – Sede central: Chimbote -

Perú).

4.8. Matriz de consistencia

Matriz de consistencia

Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Desnaturalización de Contrato laboral en el expediente N° 00132-2018-0-1903-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Loreto

	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN
GENERAL	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Desnaturalización de Contrato laboral, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N°00132-2018-0-1903-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Loreto, 2020?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Desnaturalización de Contrato de laboral, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00132-2018-0-1903-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Loreto, 2020.
E S P E C I F I C O S	Sub problemas de investigación /problemas específicos (no se escriben en el proyecto de tesis, ni en la tesis) sólo se ha efectuado para facilitar la elaboración de los objetivos específicos	Objetivos específicos (son actividades necesarias para alcanzar el objetivo general)
	<i>Respecto de la sentencia de primera instancia</i>	<i>Respecto de la sentencia de primera instancia</i>
	¿Cuál es la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes?	Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.
	¿Cuál es la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho?	Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho.
	¿Cuál es la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en	Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación

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

	<p>VACACIONES; más intereses legales, costas y costos del proceso.</p> <p>I.2. Funda su demanda en el hecho que: a) Ha trabajado para la demandada desde el 02 de enero de 2013, suscribiendo sucesivos contratos de locación de servicios, cumpliendo un horario de trabajo, siendo que, inicialmente, se desempeñó en el cargo de Secretaria de la Oficina de Planificación y Presupuesto del PEDICP, precisando que los contratos sufrieron varias modificaciones con el objeto de ocultar la verdadera naturaleza de sus servicios, realizando hasta la fecha las mismas actividades de Secretaria en la Oficina de Presupuesto y Planificación del PEDICP, con un récord laboral de más de 05 años; b) Refiere que, desde el inicio de su relación laboral, estuvo como locadora de servicios realizando actividades propias de la entidad demandada, la cual tenía naturaleza laboral a plazo indeterminado y no civil en virtud del principio de primacía de la realidad; c) El reconocimiento de la existencia de una relación indeterminada desde el 02 de enero de 2013, es en aplicación del principio de la primacía de la realidad; d) En razón de todo ello, reclama, además, los beneficios sociales impagos por la demandada; entre otros fundamentos; precisa fundamentos jurídicos y ofrece medios probatorios. ----</p> <p>I.3. Por resolución número dos que obra a fojas 280/283, se resuelve admitir a trámite la demanda, se tienen por ofrecidos los medios probatorios que se indican, se emplaza a la entidad demandada y se cita a las partes a audiencia de conciliación.---</p> <p>I.4. En fecha dieciocho de mayo del año en curso se lleva a cabo la audiencia de conciliación a la que asistieron las partes procesales (fojas 307/308); no siendo posible arribar a una conciliación por cuanto ambas partes mantuvieron sus posiciones, se enuncian las pretensiones materia de juicio, la demandada hace entrega del escrito de contestación de la demanda y los recaudos correspondientes, procediendo el Señor Juez a calificar el mismo, disponiendo su entrega a la parte demandante en copias en igual número de páginas que el original. En dicha audiencia se señala fecha y hora para la Audiencia de Juzgamiento, quedando las partes asistentes notificadas con la fecha de la audiencia.-</p> <p>I.5. Mediante escrito de contestación (véase fojas 289/300), calificado en la audiencia señalada, resumidamente, la demandada refiere lo siguiente: a) Respecto al contrato de locación de servicios, desde el 03 de enero de 2013 hasta la actualidad, fueron celebrados al amparo del artículo 1764° del Código Civil, no existiendo relación de subordinación ni generando vínculo laboral, siendo su contrato de naturaleza civil; b) Sostiene que los servicios que prestó la actora no fueron de forma continua e ininterrumpida, no realizándose dentro de una jornada laboral ni sujetos a una subordinación jurídica; c) Respecto a los presupuestos legales para acceder al empleo público</p>	<p>hubiera en el proceso). Si cumple</p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>											
<p>Postura de las partes</p>	<p>se enuncian las pretensiones materia de juicio, la demandada hace entrega del escrito de contestación de la demanda y los recaudos correspondientes, procediendo el Señor Juez a calificar el mismo, disponiendo su entrega a la parte demandante en copias en igual número de páginas que el original. En dicha audiencia se señala fecha y hora para la Audiencia de Juzgamiento, quedando las partes asistentes notificadas con la fecha de la audiencia.-</p> <p>I.5. Mediante escrito de contestación (véase fojas 289/300), calificado en la audiencia señalada, resumidamente, la demandada refiere lo siguiente: a) Respecto al contrato de locación de servicios, desde el 03 de enero de 2013 hasta la actualidad, fueron celebrados al amparo del artículo 1764° del Código Civil, no existiendo relación de subordinación ni generando vínculo laboral, siendo su contrato de naturaleza civil; b) Sostiene que los servicios que prestó la actora no fueron de forma continua e ininterrumpida, no realizándose dentro de una jornada laboral ni sujetos a una subordinación jurídica; c) Respecto a los presupuestos legales para acceder al empleo público</p>	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si</p>					<p>X</p>						

<p>sostiene que la demandante no acredita que haya cumplido con los presupuestos legales para acceder al reconocimiento de los mismos, entre otros fundamentos. Asimismo, precisa fundamentos jurídicos y ofrece medios probatorios</p> <p>L.6. Con fecha quince del mes y año en curso, corre el acta de audiencia de juzgamiento (fojas 309/310), a la que asistieron ambas partes, se lleva a cabo la etapa de confrontación de posiciones, se fijan los hechos necesitados y no necesitados de actuación probatoria, se admiten y actúan los medios probatorios de las partes, se esbozan los alegatos finales y se emite el fallo declarando fundada la demanda, por último, se convoca a las partes para el acto de notificación de la sentencia, la cual se desarrolla y se justifica en su integridad en la presente resolución, todo lo cual quedó grabado en audio y video</p>	<p>cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro diseñado por la Abog. Dionea L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00132-2018-0-1903-JR-LA-01.

LECTURA. Descripción del cuadro 1, se aprecia que los indicadores de la parte expositiva de la sentencia se aprecia que alcanza un rango de muy alta tanto en instrucción y postura de las partes; porque cumple los cinco cotejos exteriores de la sentencia.

Cuadro N° 2: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato laboral; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho en el expediente N° 00132-2018-0-1903-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Loreto – 2020

Parte considerativa de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17-20]
Motivación de los hechos	<p>II. CONSIDERANDO:</p> <p>Primero.- En principio, se debe señalar que el objeto de la demanda es que SE DECLARE LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS SUSCRITOS ENTRE LAS PARTES DESDE EL 02 DE ENERO DE 2013 HASTA LA ACTUALIDAD Y, ACCESORIAMENTE, EL PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES POR LOS CONCEPTOS DE COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS, GRATIFICACIONES Y VACACIONES</p> <p>Segundo.- En el proceso laboral, según lo dispuesto en el artículo 23° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo - Ley N° 29497, 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: i) acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario; ii) Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de: el motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido, la existencia del daño alegado; iii) De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: el cumplimiento de las normas legales, la existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado, el estado del vínculo laboral y la causa del despido.</p> <p>Tercero.- En ese marco legal, del texto de la demanda fluye que D.R.D. pretende la desnaturalización de sus</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i>Si cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se 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).</i>Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado).</i> Si cumple/</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i>No cumple</p>				x					18	

	<p>contratos de locación de servicios, convirtiéndose en contratos indeterminados, fundamentando que suscribió contratos de trabajo por locación de servicios, lo cual se habría desnaturalizado, toda vez que ha desarrollado una labor permanente y subordinada para la demandada como secretaria de la Oficina de Presupuesto y Planificación; asimismo, precisa que ha ejercido labores ininterrumpidas desde el 02 de enero de 2013 hasta la actualidad, no respetándose su condición de trabajadora a la que correspondería un contrato a plazo indeterminado, por lo que alega que los contratos de locación de servicios celebrados con la entidad emplazada se han desnaturalizado y se han convertido en un contrato de trabajo a plazo indeterminado.</p>	<p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>												
<p>Motivación del derecho</p>	<p><u>DE LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS SUSCRITOS ENTRE LAS PARTES PROCESALES</u></p> <p>Cuarto.- La primera pretensión materia de juicio es que SE DECLARE LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS DESDE EL 02 DE ENERO DE 2013 HASTA LA ACTUALIDAD Y, CONSEQUENTEMENTE, SE DECLARE LA RELACIÓN LABORAL A PLAZO INDETERMINADO; al respecto, cabe precisar, en principio, que, de la valoración conjunta y razonada de los medios probatorios aportados al proceso, como son, entre los más trascendentes: los contratos de locación de servicios (ver fojas 05/33), términos de referencia (ver fojas 34/35, 37,39, 41, 43, 45, 51, 53, 55, 57, 59, 61/62 y 64/65), recibos por honorarios (ver fojas 66/127), Informes varios (ver fojas 128/160 y 190), Cartas diversas (ver fojas 161/188, 191 y 226), Memorandos varios (ver fojas 189, 192/199 y 202/225) y Oficios diversos con sus anexos (ver fojas 200/221); de todos los cuales se desprende que la prestación personal de servicios brindada por la demandante a favor de la demandada se encuentra plenamente acreditada.</p> <p>Quinto.- En este contexto, entonces, se tiene que la accionante fue contratada, en un primer momento, para la ejecución de labores como asistente administrativo (véase objetivo del contrato de locación de servicios, específicamente, a fojas 05); asimismo, se tiene que, posteriormente, fue contratada para realizar similares</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos,</p>					<p>x</p>							

<p>funciones administrativas, conforme fluye de los sucesivos contratos suscritos entre las partes procesales, siendo necesario acotar que la accionante, en puridad, realizaba labores como Secretaria en la Oficina de Presupuesto y Planificación del PEDICP (véase oficio N° 001-2013-AG-PEDICP-OPP a fojas 36 y términos de referencia adjunto a los contratos de locación de servicios, específicamente, de fojas 34/35, 37, 39, 41, 43, 45, 51, 53, 55, 57, 59, 61/62 y 64/65, documentales en las que se indica que se requieren estudios de la carrera secretarial), siendo necesario acotar que las labores desarrolladas por la demandante, eminentemente de naturaleza administrativa, son necesariamente funciones esenciales para el normal funcionamiento de la entidad demandada, por lo que no podía habérsela contratado en la modalidad de locación de servicios, considerando, además, que el desarrollo de las labores antes descritas se ejercen mediante una necesaria relación de dependencia, bajo las órdenes de un jefe inmediato y no por cuenta propia; tanto más si nos atenemos al hecho que, en la cláusula cuarta del contrato de locación de servicios (ver fojas 05, por ejemplo), se consigna: <i>El servicio materia de este contrato que será prestado por EL LOCADOR, es la siguiente: -) Redactar memorandos, oficios cartas y otros documentos derivados de las Direcciones y Oficinas, (...);</i> también, de la cláusula segunda de los contratos de locación de servicios (ver fojas 30 y 31, por ejemplo), se advierte que se expresa: <i>(...) requiere la contratación de una persona natural para brindar Servicio Secretariales para la Redacción y manejo del acervo documentario y apoyo en Actividades Administrativas de la oficina (...);</i> asimismo, del oficio N° 001-2013-AG-PEDICP-OPP y de los términos de referencia adjunto a los contratos de locación de servicios, referidos líneas arriba, se advierte que se ha contratado a la actora para realizar los servicios de secretaria ejecutiva en la Oficina de Presupuesto y Planificación, debiendo cumplir, entre otros, con el requisito de experiencia en labores secretariales, situación que solo acontece dentro de un contexto de naturaleza laboral. Por otro lado, debe destacarse el hecho que, en el caso de autos, a la demandante la han contratado, inicialmente, bajo contratos de locación de servicios, pretendiendo someterla a una relación de naturaleza civil durante todo este proceso; empero, siempre ha desarrollado labores bajo subordinación, conforme así se tiene de los diversos contratos que obran en autos, todo lo cual reafirma la</p>	<p><i>argumentos retóricos. Se asegura de no amular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</i></p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>existencia de una relación laboral desde el inicio de la prestación personal de servicios</p> <p>Sexto.- En este contexto, entonces, se tiene que la accionante fue contratada para efectuar labores de Apoyo Secretarial, resultando importante destacar que las labores desarrolladas por la actora fueron continuas y permanentes, efectuadas dentro de las instalaciones de la entidad demandada, puesto que las funciones para las cuales fue contratada, tales como Procesamiento de documentos administrativos (memos, cartas, oficios y otros) que realice la Oficina de Presupuesto y Planificación, Ordenamiento de Archivo de Documentación y Planificación, y Otras actividades que le encargue el Jefe de la Oficina (funciones que, por lo demás, se repiten en los diversos contratos suscritos por las partes), no se podrían realizar fuera de las oficinas de la demandada, tal como se aprecia de los recibos por honorarios de fojas 66/127, informes de fojas 128/160 y 190, cartas de fojas 161/188, 191 y 226, memorandos de fojas 189, 192/199 y 202/225, documentales que demuestran que la actora se encontraba prestando servicios secretariales para la entidad demandada, por lo que no podía habérsela contratado en la modalidad de locación de servicios, considerando, además, que el desarrollo de las labores de Apoyo Secretarial se ejercen mediante una necesaria relación de dependencia, bajo las órdenes de un jefe inmediato, y no por cuenta propia (tal como se especifica en las funciones que se encomienda en los diversos contratos), incluso en algunos contratos de locación de servicios se especifica, en su cláusula sexta, que la supervisión y seguimiento del servicio del locador estará a cargo de la Oficina de Presupuesto y Planificación (véase fojas 21 y 22, por ejemplo), tal es así que, del estudio de autos, se aprecia que la demandante se encontraba sometida a un horario de trabajo, así como a la compensación de horas no laboradas durante el periodo que se encontraba bajo contrato de locación de servicios (véase memorandos de fojas 192 y 222/225, inclusive, debidamente recepcionada por la demandante); también, se advierte que la accionante presentaba informes escritos que le eran solicitados (véase fojas 128/160); del mismo modo, se verifica que la demandada ha realizado descuentos por CAFAE a la actora, conforme es de verse de la carta de renuncia a dicha Caja (ver fojas 226), además que contaba con correo institucional (ver fojas 190); situaciones todas ellas que solo acontecen dentro de un contexto de naturaleza laboral, lo cual abona para concluir</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>en la existencia de la relación laboral desde un inicio; siendo el caso precisar que, si bien la accionante, laboró bajo la modalidad de locación de servicios; sin embargo, de autos se desprende que, sin importar la modalidad de contratación a la que estuvo sujeto, siempre existió dependencia, permanencia y un trabajo continuo; por lo que debe destacarse el hecho que, en el caso de autos, la demandante fue contratada, bajo contratos de <u>locación de servicios</u>, en el cual cumplía labores similares (véase contratos de fojas 05/35), pretendiendo someterla a una relación de naturaleza civil durante todo este proceso; empero, siempre ha desarrollado sus labores bajo subordinación, lo cual reafirma la existencia de una relación laboral desde el inicio de la prestación de servicios; además que la demandada no ha logrado desbaratar la presunción de laboralidad contenida en el artículo 23°, numeral 2, de la Nueva Ley Procesal del Trabajo ¹. En tal sentido, se hace aplicable al presente caso, como queda anotado, el Principio de Primacía de la Realidad, que llega a establecer la identidad de aspectos esenciales del contrato de trabajo y, en el caso específico, de la subordinación; en consecuencia, se encuentra plenamente probada la existencia del vínculo laboral entre la demandante y la demandada desde el inicio de la relación contractual.</p> <p>Séptimo.- Por lo que, en aplicación al Principio de Primacía de la Realidad ya indicado, que opera para preferir la verdad oculta a las formas aparentes, como ha sucedido en el caso de autos, se ha encubierto un vínculo laboral con la suscripción de los contratos civiles, situación que no debe soslayarse por atentar contra los derechos laborales que protegen al trabajador, debiendo traerse a colación la ejecutoria Suprema emitida en la</p> <p>¹ Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de un vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario. Casación N° 1509-2003-Lima, que expresa: <i>Si se presta servicios en mérito de suscribir un contrato de locación de servicios, regulados por las normas del Código Civil, pero en forma diferente de lo pactado, al realizar la prestación efectiva del servicio se verifica una relación de subordinación sujeta al cumplimiento de un horario o jornada de trabajo, además de percibir una</i></p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><u>remuneración periódica y cumplir con las labores de naturaleza permanente, entonces la relación existente es de naturaleza laboral - pues se ha desnaturalizado el contrato de locación de servicios - en aplicación del principio de primacía de la realidad.</u> (el subrayado, las negritas y las cursivas son agregados). En tal sentido, a consecuencia de haberse determinado la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, la relación laboral tórnase como de plazo indeterminado, según prevé el inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, por lo cual se debe declarar fundada la demanda y, como consecuencia de ello, establecer la relación laboral a plazo indeterminado de la actora en el cargo de secretaria desde el 02 de enero de 2013, cargo desempeñado hasta la actualidad.</p> <p>Octavo.- En ese contexto, se procede ahora a determinar el récord laboral a liquidar, respecto de lo cual, por cierto, la demandada no hace cuestionamiento alguno, limitándose a negar genéricamente la relación laboral, olvidándose que, por lo demás, había celebrado sendos contratos considerados laborales con la actora; en tal sentido, se debe tener como récord laboral a liquidar desde el 02 de enero de 2013, lo cual no fue cuestionado por la demandada, conforme quedó registrado en audio y video, hasta la actualidad, por tener vínculo laboral vigente; pretender lo contrario importaría que se le obligue a la actora a plantear demandas sucesivas e inoficiosas de reintegro de los beneficios sociales que se amparen desde la fecha final que se considere en la sentencia hasta la nueva fecha de la demanda, engrosando innecesariamente, y al infinito, los litigios judiciales laborales entre las mismas partes y por los mismos hechos; de ese modo, estando a que en los considerandos anteriores se ha determinado que, en virtud de los contratos suscritos y al principio de primacía de la realidad, ha existido vínculo laboral desde el inicio de la relación contractual, entonces, debe efectuarse la liquidación respectiva hasta la actualidad</p> <p>Noveno.- Respecto a la COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS DEL PERIODO DESNATURALIZADO DE ENERO DE 2013 A OCTUBRE DE 2018 (esto es, hasta la actualidad, conforme a lo establecido en el considerando octavo de la presente), respecto de lo cual es necesario, en primer lugar, indicar que, para efectos de los depósitos de CTS, se deberá tener en cuenta que la misma se efectúa semestralmente en la institución elegida por el trabajador,</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>tal como lo establece el artículo 2° del Decreto Supremo N° 001-97-TR, específicamente, en los meses de mayo y noviembre de cada año a depositar considerándose la remuneración percibida por el trabajador en los meses de abril y octubre, respectivamente, a tenor de lo dispuesto por el artículo 21° de la precitada ley, siendo los conceptos remunerativos que integran la remuneración computable los establecidos en los artículos 9° y 18° del Decreto Supremo N° 001-97-TR; en ese orden legal, se procede a calcular, adicionando a la remuneración computable el sexto de la gratificación, según la liquidación practicada por la perito adscrita al Módulo Laboral, de la siguiente manera:</p> <p>Décimo.- Con respecto a las GRATIFICACIONES LEGALES Y BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA (LEY N° 29351) DEL PERIODO DESNATURALIZADO DE ENERO DE 2013 A JULIO DE 2018 (esto es, hasta la actualidad, conforme a lo establecido en el considerando octavo de la presente), de conformidad con la Ley N° 27735, le corresponde gratificación completa por julio y diciembre de 2013, 2014, 2015, 2016, 2017 y julio de 2018, teniendo en cuenta la remuneración histórica le corresponde:</p> <p>Décimo Primero.- Con respecto a las VACACIONES NO GOZADAS E INDEMNIZABLES DEL PERIODO DESNATURALIZADO (esto es, hasta la actualidad, conforme a lo establecido en el considerando octavo de la presente), el artículo 23° del Decreto Legislativo N° 713 señala lo siguiente: Los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que se adquiere el derecho, percibirán: 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.; en tal sentido, habiendo la demandada pagado la remuneración mensual por el trabajo realizado, quedando pendiente de pago la remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado y la indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso, siempre y cuando hayan transcurrido doce meses de hacerse exigible el descanso vacacional; en ese contexto, le corresponde al actor percibir doble remuneración por los periodos 2013, 2014, 2015, 2016 y 2017, totalizando diez</p>							
--	--	--	--	--	--	--	--

<p>remuneraciones, ello por tener vínculo laboral vigente; debiendo acotarse que la remuneración a considerar para este cálculo es la remuneración vigente a la fecha de pago y no la histórica la que sirve para calcular este beneficio, en atención a lo dispuesto en el artículo 23° ya referido, conforme se ha establecido también en la Casación Laboral N° 6105-2013-Lima, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 30 de enero de 2015, razón por la cual se debe declarar fundado este extremo reclamado, conforme al siguiente detalle:</p> <p>Décimo Segundo.- DE LAS COSTAS Y COSTOS.- En cuanto a la pretensión de pago de costas y costos del proceso, debemos precisar que si bien el artículo 47° de la Constitución Política del Perú indica expresamente que el Estado está exonerado del pago de gastos judiciales, ello no implica que comprendan a su vez, a las costas y costos del proceso, siendo que cuando dicha disposición se refiere a los gastos judiciales, está haciendo alusión a lo que el artículo 410° del Código Procesal Civil denomina costas, tal artículo establece que las costas (...) están constituidas por las tasas judiciales, los honorarios de los órganos de auxilio judicial y los demás gastos judiciales realizados en el proceso. En efecto, el artículo 47° de la Constitución solo está referido a las costas del proceso. Tal norma garantiza la exoneración del Estado del pago referido, por lo que corresponde declarar improcedente el pago de las costas.---</p> <p>Décimo Tercero.- Por otro lado, si bien el primer párrafo del artículo 413° del Código Procesal Civil establece que el Estado se encuentra exento de la condena en costas y costos; sin embargo, en el ámbito de la jurisdicción laboral, el legislador ha considerado que en los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos procesales (Séptima Disposición Complementaria de la Ley N° 29497). Ahora bien, en la medida que en el presente caso se ha acreditado que PEDICP vulneró los derechos laborales que protegen a la trabajadora demandante y al habersele obligado a la recurrente a interponer la presente demanda para que se le reivindicue su derecho, ocasionándole gastos innecesarios que han incrementado su inicial afectación, así como el tiempo de duración del proceso, por lo que no reconocer los costos procesales conllevaría, además, a generar que la trabajadora, de su propio peculio, tenga que cancelar al Abogado sus honorarios respectivos por el asesoramiento brindado en el marco del presente proceso, lo cual</p>							
--	--	--	--	--	--	--	--

<p>implicaría otra afectación a la trabajadora, pero propiciado por el propio Estado, como sería el Poder Judicial; por lo tanto, de conformidad con la Séptima Disposición Complementaria de la Ley N°29497, y conforme así también se estableció, entre otras muchas, en la Casación Laboral N°17834- 2015-Lima, de fecha 22 de junio de 2017, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 03 de octubre de 2017, corresponde ordenar a dicha institución que asuma el pago de los costos del proceso, que son reconocidos en un porcentaje del 15% del monto establecido en la presente sentencia; ello, además de lo anotado en los considerandos precedentes, por la labor desplegada por el abogado de la demandante que ha satisfecho el estándar total de preparación que exige el nuevo modelo procesal laboral; máxime si se tiene en cuenta la elaboración de la demanda, que se aprecia ha sido elaborada dentro de los estándares que exige esta Nueva Ley Procesal del Trabajo, tal como se verifica de la resolución admisorio que obra en autos.</p> <p>Décimo Cuarto.- Dejamos expresa constancia que esta sentencia se ha expedido en mérito a lo actuado y al Derecho, con total y plena observancia de las garantías que integran el debido proceso formal y material, en concordancia, además, con lo previsto en los artículos 31° y 47° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Asimismo, es necesario mencionar que este Juzgador ha realizado una valoración minuciosa y atenta de la totalidad del bagaje probatorio incorporado al presente expediente, de los elementos de juicio que surgen de él, así como de las alegaciones oralizadas por ambas partes en las audiencias realizadas; empero, merced a lo prescrito en el artículo 197° del Código Procesal Civil, solo se expresan las valoraciones esenciales y determinantes que sirven de sustento a esta decisión judicial.</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00132-2018-0-1903-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Loreto – Cañete 2020

Nota1. La búsqueda e identificación de los parámetros de la motivación de los hechos y la motivación del derecho, se realizó en el texto completo de la parte considerativa.

DESCRIPCIÓN DEL CUADRO N° 2: del cotejo externo se ha hallado un cumplimiento de cuatro punto en los fundamentos de hecho y cinco puntos en los fundamentos de los hechos; sumando ambos puntajes en nueve la misma que se multiplica por dos cuyo resultado es 18 haciendo que la parte considerativa tenga un rango de muy alta.

Cuadro N° 3: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el expediente N° 00132-2018-0-1903-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Loreto, 2020

Parte resolutive de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive 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]	
Aplicación del Principio de Congruencia	Declaro FUNDADA la demanda interpuesta por D.R.D. contra PEDICP sobre DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS DE LOCACIÓN SERVICIOS DEL 02 DE ENERO DE 2013 A LA ACTUALIDAD; RECONOCIMIENTO DE LA RELACIÓN LABORAL Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES DE CTS, GRATIFICACIONES Y VACACIONES ; en consecuencia: SE DECLARA LA RELACIÓN LABORAL A PLAZO INDETERMINADO EN EL CARGO DE SECRETARIA ; asimismo, SE DISPONE EL PAGO DE COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS, GRATIFICACIONES, VACACIONES , por lo que ORDENO que la demandada pague a la demandante las sumas de: 1) DIEZ MIL CUATROCIENTOS SETENTA Y CINCO CON 00/100 SOLES (S/ 10,475.00)	<ol style="list-style-type: none"> 1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple. 2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple. 3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple. 4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple. 5. Evidencia claridad (<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>). No cumple 					X						
Descripción de la decisión	por concepto de COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS ; 2) DIECIOCHO MIL CUATROCIENTOS VEINTIUNO CON 00/100 SOLES (S/ 18,421.00) por concepto de GRATIFICACIONES LEGALES ; 3) DIECISIETE MIL CON 00/100 SOLES (S/ 17,000.00) por concepto de VACACIONES NO GOZADAS E INDEMNIZABLES , más intereses legales, con costos para la actora, los mismos que se fijan en el porcentaje del 15% de la suma	<ol style="list-style-type: none"> 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. 					X						

	<p>ordenada a pagar, más el 5% a favor del Colegio de Abogados de Loreto.----- Consentida o ejecutoriada sea la presente sentencia, luego de ejecutada, archívese el proceso en la forma de ley. oficiándose al Colegio de Abogados de Loreto, respecto de los Costos Procesales, conforme a la Resolución Administrativa N° 222-2007-CE-PJ, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 01 de noviembre de 2007.</p>	<p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>										
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00132-2018-0-1903-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Loreto.

DESCRIPCION DEL CUATRO N° 3; el cotejo externo de la sentencia en su parte resolutive se halló el cumplimiento en el sub dimensión de congruencia de la parte resolutive si cumple con los cinco indicadores evacuado; del mismo modo en los sub dimensiones de descripción de la sentencia se halló los cinco ítemes haciendo, que la dimensión parte resolutive tenga un valor de muy alta.

	<p>gratificaciones, vacaciones por lo que ordenó que la demandada pague a la demandante las sumas de:</p> <p>1. DIEZ MIL CUATROCIENTOS SETENTA Y CINCO CON 00/100 SOLES (S/. 10,475.00) por concepto de compensación por tiempo de servicios;</p> <p>2. DIECIOCHO MIL CUATROCIENTOS VEINTIUNO CON 00/100 SOLES (S/. 18,421.00) por concepto de Gratificaciones Legales;</p> <p>3. DIECISIETE MIL CON 00/100 SOLES (S/. 17,000.00) por concepto de vacaciones no gozadas e indemnizables, más intereses legales, con costos para la actora, los mismos que se fijan en el porcentaje del 15% de la suma ordenada a pagar, más el 5% a favor del Colegio de Abogados de Loreto.</p>	<p><i>ha llegado el momento de sentenciar. No cumple.</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>											
<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>II. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE APELACIÓN:</p> <p>El Procurador Público a cargo de los asuntos judiciales del Ministerio de Agricultura y Riego interpone recurso, en base a los siguientes fundamentos (fs. 327/358):</p> <p>1. En los contratos de locación de servicios reconocidos por el Juzgado, es totalmente errado, toda vez que los contratos de locación de servicios que obran en autos, se verifica en la cláusula tercera a la que mención la apelada, se definió claramente el objeto de la contratación.</p> <p>2. No se configuró la existencia de las condiciones de subordinación propias de una relación laboral o de trabajo y los servicios personales. El A-quo no ha tenido en consideración que la contratación mediante locación de servicios de la demandante.</p> <p>3. El demandante no cumple con acreditar la existencia de una relación laboral, tal como lo exige la normatividad laboral para el caso, la acreditación que no logra realizar por cuanto tales servicios no pertenecen al régimen laboral de la actividad laboral, no se encuentra acreditado ni comprobado en autos, las cuales serían los medios probatorios que demostrarían que el demandante, se habría encontrado sujeto a dirección, control y fiscalización de naturaleza laboral, inexistencia probatoria que explica debido a que los servicios.</p> <p>4. El Juzgado no tenido en consideración, la calidad jurídica de la demandada, ya que conforme al artículo 413° del CPC establece: Están exentos de la condena de costas y costos los poderes ejecutivos legislativo. (...), la demandada, es una entidad del Estado no puede ser condenado al pago de costos del proceso</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple.</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple.</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. Si cumple.</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. No cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si</i></p>				<p style="text-align: center;">x</p>							

		cumple.											
--	--	---------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00132-2018-0-1903-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Loreto

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.

DESCRIPCIÓN DE CUADRO N° 4: cotejada cada una de los indicadores de la dimensión parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, se encontró el cumplimiento en cuatro ítem en introducción de las partes y cuatro ítem en la postura de las partes; siendo que la dimensión obtenga el rengón alta.

Cuadro N° 5: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización del contrato laboral; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho, en el expediente N° 00132-2018-0-1903-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Loreto, 2020

Parte considerativa de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia												
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta								
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17-20]								
Motivación de los hechos	<p>III. CONSIDERACIONES DE LA SALA CIVIL DE LORETO:</p> <p>➤ <u>Cuestión preliminar</u></p> <p>1. De conformidad con el artículo I del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal de Trabajo - Ley N°29497, proceso laboral se inspira, entre otros, en el principio de inmediación, oralidad, concentración y veracidad. Precisamente, el artículo 12° de la citada norma adjetiva se establece que en los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia.</p> <p>2. El objeto del proceso laboral contenido en la Ley 29497, es resolver los conflictos jurídicos que se originan con ocasión de las prestaciones de servicios de naturaleza laboral, individuales, referidos a aspectos sustanciales o conexos, lo que se ha denominado el carácter omnicompreensivo del proceso laboral, el cual está desarrollado en el artículo II del Título Preliminar de la Ley. Lo que es necesario para determinar el ámbito de aplicación de la referida norma, en la cual se reconoce como competencia del Juez Especializado de Trabajo, conocer la pretensión de reposición del trabajador mediante proceso laboral.</p> <p>➤ <u>Iter Procesal</u></p> <p>3. Por escrito de fecha 15 de marzo del 2018, obrante a fojas 161/170, doña D.R.D., interpone demanda laboral, contra el PEDICP, solicitando el reconocimiento de la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, sujeto al régimen del Decreto Legislativo N°728, por la desnaturalización de los sucesivos contratos de locación de servicios, por primacía de la realidad y/o simulación o fraude a las normas establecidas por la ley de la materia, desde el inicio de la relación contractual, el 02 de enero del 2013 hasta la actualidad; mas el pago de los beneficios sociales correspondientes al período de enero del 2013 a marzo del 2018, ascendente a</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (<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).No cumple.</i>)</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (<i>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).</i>Si</p>				x														20

	<p>la suma de S/. 9,362.47, Vacaciones e indemnización por no goce físico vacacional S/. 14,100.00, vacaciones Truncas S/.406.25, Gratificaciones Legales con motivo de fiestas patrias y navidad S/. 15,200.00 y gratificaciones Truncas; S/. 849.99, más el pago de intereses legales, costas y costos del proceso.</p> <p>4. Por su parte el Procurador Público de la emplazada contesta la demanda, señalando que la demandante fue contratada a través de contrato de locación de servicios, de conformidad con los artículos 1794° y siguientes del Código Civil, el cual no genera vínculo laboral, es decir no existió obligación contractual de naturaleza laboral sino civil. Se debe señalar que la relación laboral con el estado, el acceso se realiza mediante concurso público, a una plaza ocupacional previamente habilitada y presupuestada, no siendo procedente que mediante proceso judicial se reconozca relación laboral y por ende el ingreso como empleado público para obtener el pago de beneficios sociales, encontrándose exonerado del pago de costos del proceso conforme al artículo 413° del CPC.</p> <p>5. El Juez de primera instancia declaró fundada la demanda y como consecuencia de la desnaturalización de los contratos de locación de servicio suscritos entre las partes, se dispone el pago de los beneficios sociales y el pago de indemnización por compensación por tiempo de servicios, gratificaciones y vacaciones; más intereses legales, con costas y costos procesales; decisión está que es materia de cuestionamiento por la emplazada, la misma que es analizada por este Colegiado.</p> <p>➤ <u>Análisis del caso en concreto</u></p> <p>6. En virtud al artículo 23° de la Ley del Procesal del Trabajo – Ley N°29497, que determina la carga de la prueba que corresponde a las partes en el proceso laboral, al trabajador le compete acreditar la prestación de servicios, mientras que al empleador el cumplimiento de sus obligaciones legales y convencionales.</p> <p>7. La controversia existente en el caso de autos, radica en determinar si la decisión del A-quo que declaró fundada la demanda ha sido emitido en base al análisis de los medios probatorios aportados al caso de autos, ya que la demandante durante el desarrollo del proceso señaló que laboraba mediante contratos de locación de servicios de naturaleza civil, y que por aplicación del principio de primacía de la realidad, era una relación laboral, por lo tanto debía gozar de todos los beneficios del régimen laboral Decreto. Legislativo N° 728. La emplazada señala que no se configura desnaturalización, por cuanto la demandante se encontraba contratada bajo los contratos de locación de servicios, el cual no genera vínculo laboral, no existió obligación contractual de naturaleza laboral sino civil. Además que la relación laboral se realiza mediante concurso público.</p> <p>8. En atención a los hechos expresado por las partes, así como de la revisión de los medios probatorios aportados al proceso el Colegiado con la finalidad de establecer si los contratos de locación de servicios que suscribieron las partes, se desnaturalizaron o si de lo contrario han suscrito su finalidad por la cual han sido suscrito; por ello se trae a colación lo previsto por el artículo 4° del</p>	<p>cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado).</i> Si cumple.</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i> Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p> <p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s)</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral precisa que <i>En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.</i> (...).</p> <p>9. En ese sentido, es menester hacer la diferencia entre el contrato de trabajo y el contrato de <u>locación de servicios</u>, que en nuestro sistema legal, concretamente en el 4° del Decreto Supremo 003-97-TR-TUO del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, determina la <u>existencia del contrato de trabajo</u> a plazo indeterminado y la existencia del contrato a plazo fijo. El contrato a plazo indeterminado se determina por la existencia de prestación personal del servicio, la subordinación y la remuneración, y el contrato de trabajo sujeto a modalidad se determina por la formalidad establecida en la ley, el cual tiene que ser expresamente escrito y con el conocimiento de la autoridad administrativa de trabajo. Por otro lado, el <u>contrato de locación de servicio</u>, regulada por el artículo 1764° del Código Civil, prevé: Por la locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución. Así fluye que contenidos de los elementos del contrato de trabajo, son la prestación personal del servicio, remuneración y <u>subordinación</u>, mientras que en el contrato de locación de servicios tiene como elemento la prestación de servicio sin <u>subordinación</u> y la retribución por el trabajo desarrollado, para validar esta relación, y no encubrir una relación laboral, es necesario que se presente de manera clara, los elementos de la prestación que puede ser a título personal o por cuenta ajena y para un trabajo <u>determinado</u>, entiéndase esto como una actividad dedicada la producción de un bien o servicio, se exige que estos contratos de locación de servicio tengan que ser expresados de manera clara y descriptiva la actividad de trabajo que desarrollara el locador a favor del comitente (entidad).</p> <p>10. En el presente caso de la revisión de los medios probatorios y lo expresado por las partes durante la secuencia del proceso, se tiene que la accionante fue contratado por la emplazada mediante contratos de locación de servicios conforme que obran a fojas 05/33, 17/20, oficios a fojas 36/65, recibos por honorarios electrónicos manuales y recibos por honorarios electrónicos a fojas 66/127, informes de servicios, cartas y memorándums a fojas 128/226, 98/109, se tiene que la accionante era contratada para brindar <u>servicio como asistente administrativa, labores técnicas, secretaria, efectuando funciones de redactar memorandos, oficios, cartas, y otros documentos, derivados a las direcciones y oficinas, realizar pedidos de compras de bienes y contratación de servicios requeridos a través del SIGA, archivar documentos emitidos y recibidos, hace seguimiento a los documentos emitidos en la entidad demandada - PEDICP</u> (Subrayado es nuestro), de ello se desprende que el servicio que prestaba la accionante a favor de la emplazada han sido actividades de naturaleza permanente, continua, en la que se demuestran de manera clara y específica en los propios contratos de locación de servicios, que analizando las mismas en el considerando QUINTO, se aprecia que el <u>servicio prestado por la accionante tiene carácter</u></p>	<p>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 a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> Si cumple.</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i> Si cumple.</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i> Si cumple.</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido</i></p>					X							
--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--

<p><u>personal, efectuado por la propia actora</u>; supeditado a una subordinación, conforme se aprecia del propio contrato en la cláusula SETIMA, se expresa que a la demandante la entidad le pagará una suma en calidad de contraprestación por los servicios prestados (...) de acuerdo al informe de avance del servicio; siendo que el <u>servicio y/o actividad desarrollado por la accionante percibía honorarios, que en realidad era una remuneración</u>; situaciones fácticas que en el presente proceso acontecieron, las que determinan de manera clara y objetiva que la emplazada mantenía vínculo laboral con la accionante y no una relación laboral como pretende señalar o justificar la demandada.</p> <p>11. En consecuencia, la emplazada ocultaba una relación laboral de la accionante, ya que en el vínculo que mantuvieron las partes han sido de naturaleza laboral y no de naturaleza civil, siendo que en los contratos de locación de servicios de manera específica se evidencia la concurrencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo, como son la prestación personal del servicios, la subordinación y la remuneración, que se evidencia que la accionante al ser contratada de manera directa por la emplazada en contratos de locación de servicio, en actividades que tienen naturaleza permanente y continua debía ser contratado mediante contratos laborales en la que se otorguen los derechos y beneficios inherentes a toda relación laboral entre las partes, por tales motivos tampoco debió ser despedido de su centro de labores, ya que en aplicación del artículo 4° del Decreto. Supremo 003-97-TR, y aplicando la primacía de la realidad, la relación laboral de la accionante considerado a plazo indeterminado por haberse desnaturalizado los contratos de locación de servicio.</p> <p>12. En conclusión la resolución impugnada debe ser confirmada en los extremos amparados sobre beneficios sociales, compensación por tiempo de servicios, vacaciones y gratificaciones conforme lo ha determinado el Juez de primera instancia en la resolución impugnada. Que, en cuanto al pago de costos del proceso, debe recordarse que el honorario profesional constituye costos del proceso, el mismo que está regulado por el artículo 14° y 31° de la Ley N° 29497, asimismo por el artículo 412° del Código Procesal Civil aplicable Supletoriamente al presente caso, el cual señala que los costos están a cargo de la parte vencida, y se establece por cada instancia. En ese sentido, teniendo en cuenta la naturaleza del proceso laboral sujeto a un procedimiento ordinario, eminentemente oral y que se rige por el principio de celeridad, y dado que la demanda fue interpuesta con fecha 15 de marzo del 2018, siendo sentenciado en primera instancia el 22 de noviembre del 2018; y atendiendo a la labor realizada por el abogado de la demandante, que es eminentemente práctica, sin articulaciones procesales, y que no ha desplegado mayor actividad que la elaboración de la demanda y sus asistencias a las audiencias, por ello este Colegiado considera que se debe fijar el monto porcentual de 10% del monto sentenciado (sin intereses), más el 5% a favor del Colegio de Abogados de Loreto.</p>	<p><i>evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i>Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00132-2018-0-1903-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Loreto

Nota. La búsqueda e identificación de los parámetros de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, se realizó en el texto completo de la parte considerativa.

DESCRIPCION DEL CUANDRO N° 5, del cotejo externo de los indicadores con los parámetros propuestos, se encontró en las subdimension motivación de los hechos cuatro puntos y en la sub dimensión motivación del derecho cinco puntos, haciendo que la dimensión de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia tenga nueve puntos la misma se multiplica por dos, en razón a su importancia llegando a 18 puntos haciendo un rango de muy alta.

<p>por concepto de Gratificaciones Legales;</p> <p>3. DIECISIETE MIL CON 00/100 SOLES (S/. 17,000.00) por concepto de vacaciones no gozadas e indemnizables.</p> <p>SE REVOCA el extremo que ordena el pago de costos procesales en el monto porcentual del 15% del total del monto sentenciado, más el 5% a favor del colegio de Abogados de Loreto;</p> <p>REFORMANDOLA, se fija dicho monto porcentual el 10% - Diez por ciento - del total sentenciado (sin intereses), más el 5% de dicho monto para el Colegio de Abogados de Loreto. Siendo ponente la señora C.R</p>	<p>proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>										
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00132-2018-0-1903-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Loreto

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

DESCRIPCIÓN DEL CUADRO N° 6, del cotejo de los indicadores según las sub dimensión principio de congruencia se obtuvo cuatro puntos que equivale a alta y en la sub dimensión de descripción de la decisión se encontró cinco ítems, haciendo de la suma de ambos que la dimensión parte resolutive de la sentencia de segunda instancia tenga el rango de alta

Cuadro N° 7: Calidad de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato laboral; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00132-2018-0-1903-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Loreto, 2020

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia							
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 - 24]	[25-32]	[33 - 40]			
Calidad de la sentencia de primera instancia	Parte expositiva	Introducción					X	10	[9 - 10]	Muy alta	38					
		Postura de las partes								[7 - 8]						Alta
									X	[5 - 6]						Mediana
										[3 - 4]						Baja
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	18	[17 - 20]	Muy alta						
						X			[13 - 16]	Alta						
		Motivación del derecho							[9- 12]	Mediana						
							X		[5 -8]	Baja						
									[1 - 4]	Muy baja						
	Parte resolutive	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	10	[9 - 10]	Muy alta						
							X		[7 - 8]	Alta						
		Descripción de la decisión							[5 - 6]	Mediana						
							X		[3 - 4]	Baja						

									[1 - 2]	Muy baja					
--	--	--	--	--	--	--	--	--	---------	----------	--	--	--	--	--

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

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00132-2018-0-1903-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Loreto

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

DESCRIPCIÓN DEL CUADRO N° 7, del cotejo de los indicadores tanto de las dimensiones de la parte expositiva revela diez puntos, los indicadores de la Dimensión la parte considerativa revela dieciocho puntos y la parte resolutive diez puntos; sumados las tres dimensiones resultaron treinta y ocho puntos, haciendo que la variable calidad de sentencia de primera instancia tenga un rango muy alta.

Cuadro N° 8: Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato laboral, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00132-2018-0-1903-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Loreto, 2020

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 -24]	[25-32]	[33 - 40]		
Calidad de la sentencia de segunda instancia	Parte expositiva	Introducción				X		8	[9 - 10]	Muy alta					35
		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	18	[17 - 20]	Muy alta					
						X			[13 - 16]	Alta					
		Motivación del derecho							[9- 12]	Mediana					
							X		[5 -8]	Baja					
									[1 - 4]	Muy baja					
	Parte resolutive	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	9	[9 - 10]	Muy alta					
						X			[7 - 8]	Alta					
		Descripción de la decisión					X		[5 - 6]	Mediana					

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

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

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00132-2018-0-1903-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Loreto

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

DESCRIPCION DEL CUADRO N° 8, del cotejo de todos los indicadores de la sentencia; es decir, los indicadores de la dimensión parte expositiva se encontró ocho puntos, de los indicadores de la dimensión de la parte considerativa se obtuvo nueve puntos la misma que por su importancia se multiplicó por dos haciendo un puntaje de dieciocho y de los indicadores de la dimensión parte resolutive se obtuvo nueve puntos; sumados se obtuvo un puntaje de treinta y cinco haciendo un rango de muy alta en la sentencia de segunda instancia.

5.2. Análisis de los resultados

El resultado es producto del cotejo de los ítems fijados en la operacionalidad de variables; es decir es una cotejo de la parte externa de las variables calidad de sentencia, dando un resultado de muy alta en ambas sentencias; lo que no nos sorprende porque las sentencias en su parte externa cumplen con los parámetros (Cuadro 7 y 8).

Respecto a la sentencia de primera instancia:

Su calidad, fue de rango muy alta, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio; fue emitida por el Primer Juzgado de Trabajo-Maynas del Distrito Judicial de Loreto (Cuadro 7).

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

Respecto a la sentencia de segunda instancia:

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

Asimismo, su calidad se determinó en base a los resultados de la calidad de sus

dimensiones: parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango: alta, muy alta y alta, respectivamente (Cuadros 4, 5 y 6).

VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

Se concluyó que la calidad de las sentencias de primera instancia y segunda instancia sobre Reconocimiento de Relación Laboral por Desnaturalización de Contrato de Locación de Servicios y Pago de Beneficios Sociales, en el expediente N° 00132-2018-0-1903-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Loreto, fueron de rango muy alta y muy alta respectivamente, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 7 y 8).

Respecto a la sentencia de primera instancia

El cotejo de todos los indicadores, se las sub dimensiones de las dimensiones: parte expositiva, parte considerativa, parte resolutive se halló treinta y ocho que equivale a un rango muy alta, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 7).

Respecto a la sentencia de segunda instancia

El cotejo de todos los indicadores establecidos en el cuadro de operacionalización de variables; todos las sub dimensiones y las dimensiones, se determinó que su calidad fue de rango **muy alta**, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 8).

6.2. Recomendaciones

Se recomienda la inspección inopinada o de oficio de los inspectores de la dirección regional de trabajo a las empresas que no cumplen con los contratos con sus empleados y pongan al descubierto la desnaturalización del contrato de trabajo

por la prestación personal del servicio, subordinación, remuneración, continuidad, etc. y así obtener su contrato indeterminado.

Se invoca la aplicación de principio de primacía de la realidad, a las autoridades para hacer cumplir lo estipulado en el marco normativo vigente y determinar la desnaturalización de los contratos de trabajo sujeto a modalidad.

Los contratos de trabajo sujetos a modalidad automáticamente se consideren como duración indeterminada si no reúne con los requisitos siguientes:

- a) Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido; no pudiendo regularizar posteriormente con la firma del contrato.
- b) Cuando se trata de rotación de contratos para cubrir diferentes puestos laborales, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra o servicio materia de contrato, sin haberse operado renovación;
- c) Si el titular del puesto sustituido, es cambiado a otra área u otra sede y queda libre la vacante también si no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando;
- d) Cuando la autoridad de trabajo demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.

Referencias Bibliográficas

- Abad, S. y Morales, J.** (2005). El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar. En: Gaceta Jurídica. LA CONSTITUCIÓN COMENTADA. Análisis artículo por artículo. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País. (pp.81-116). T-I. (1ra. Ed.). Lima.
- Alzamora, M.** (s.f.), Derecho Procesal Civil. Teoría General del Proceso. (8va. Edic.), Lima: EDDILI
- Bautista, P.** (2006). Teoría General del Proceso Civil. Lima: Ediciones Jurídicas
- Burgos, J.** (2010). La Administración de Justicia en la España del XXI (Ultimas Reformas). Recuperado de:
http://www.civilprocedurereview.com/busca/baixa_arquivo.php?id=16&embedded=t rue
- Bustamante, R.** (2001). Derechos Fundamentales y Proceso Justo. Lima: ARA Editores.
- Cajas, W.** (2008). Código Civil y otras disposiciones legales. (15ª. Edic.) Lima: Editorial RODHAS.
- Castillo, J.** (s/f). Comentarios Precedentes Vinculantes en materia penal de la Corte Suprema. 1ra. Edición. Lima. Editorial GRIJLEY.
- Castillo, J.; Luján T.; y Zavaleta R.** (2006). Razonamiento judicial, interpretación, argumentación y motivación de las resoluciones judiciales.(1ra. Edic.) Lima: ARA Editores
- CONTADORES & EMPRESAS.** (2012). Informe Principal. Recuperado el 2 de noviembre de 2017, de Gratificaciones extraordinarias o bonos de producción:
<http://bbabogadosycontadores.com/web/publicacionesweb/Gratificaciones%20extraordinarias%20o%20bonos%20de%20producci%F3n%20implicancias%20tributarias.pdf>
- Chanamé, R.** (2009). Comentarios a la Constitución (4ta. Edic.) Lima: Editorial Jurista Editores.
- Casal, J. y Mateu, E.** (2003). En Rev. Epidem. Med. Prev. 1: 3-7. Tipos de Muestreo. CReSA. Centre de Recerca en Sanitat Animal / Dep. Sanitat i Anatomia Animals, Universitat Autònoma de Barcelona, 08193-Bellaterra, Barcelona. Recuperado en:
<http://minnie.uab.es/~veteri/21216/TiposMuestreo1.pdf>

- Coaguilla, J. (s/f).** Los Puntos Controvertidos en el Proceso Civil. Recuperado en: <http://drjaimecoaguila.galeon.com/articulo12.pdf>.
- Couture, E. (2002).** Fundamentos del Derecho Procesal Civil. Buenos Aires: Editorial IB de F. Montevideo.
- Diario de Chimbote (19 de enero, 2014).** Papel de Jueces y Fiscales es realmente vergonzoso dice el Presidente del REMA. Recuperado de: <http://www.diariodechimbote.com/portada/noticias-locales/70286-papel-de-jueces-y-fiscales-es-realmente-vergonzoso-dice-presidente-de-rema> (19.01.14)
- Flores, P. (s/f).** Diccionario de términos jurídicos; s/edit. Lima: Editores Importadores SA. T: I - T: II.
- Gonzales, J. (2006).** La fundamentación de las sentencias y la sana crítica. Rev. chil. Derecho [online]. 2006, vol.33, n.1, pp. 93-107. ISSN 0718-3437. Recuperado de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_pdf&pid=S0718-34372006000100006&lng=es&nrm=iso&tlng=es. (23.11.2013)
- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010).** Metodología de la Investigación. 5ta. Edición. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Igartúa, J. (2009).** Razonamiento en las resoluciones judiciales; (s/edic). Lima. Bogotá.: Editorial TEMIS. PALESTRA Editores.
- Lenise Do Prado, M., Quelopana Del Valle, A., Compean Ortiz, L. y Reséndiz Gonzáles, E. (2008).** El diseño en la investigación cualitativa. En: Lenise Do Prado, M., De Souza, M. y Carraro, T. Investigación cualitativa en enfermería: contexto y bases conceptuales. Serie PALTEX Salud y Sociedad 2000 N° 9. (pp.87-100). Washington: Organización Panamericana de la Salud.
- León, R. (2008).** Manual de Redacción de Resoluciones Judiciales. Lima.: Academia de la Magistratura (AMAG). Recuperado de http://sistemas.amag.edu.pe/publicaciones/libros1/contenidos/manual_de_resoluciones_judiciales.pdf (23.11.13)
- Mejía J. (2004).** Sobre la Investigación Cualitativa. Nuevos Conceptos y campos de desarrollo. Recuperado de: http://www.sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/publicaciones/inv_sociales/N13_2004/a15.pdf . (23.11.2013)
- Osorio, M. (s/f).** Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Guatemala. Edición Electrónica. DATASCAN SA.
- Oficina de Control de la Magistratura. Ley Orgánica del Poder Judicial.** Recuperado en: <http://ocma.pj.gob.pe/contenido/normatividad/lopl.pdf>.

- Pásara, L.** (2003). Tres Claves de Justicia en el Perú.
<http://www.justiciaviva.org.pe/blog/?p=194> (23.11.2013)
- Poder Judicial** (2013). Diccionario Jurídico, recuperado de
<http://historico.pj.gob.pe/servicios/diccionario/diccionario.asp>
- PERÚ PROYECTO DE MEJORAMIENTO DE LOS SISTEMAS DE JUSTICIA BANCO MUNDIAL MEMORIA.** 2008. Recuperado de:
<http://pmsj-peru.org/wp-content/uploads/2011/12/memoria-pmsj-2008.pdf>
 (01.12.13)
- Real Academia de la Lengua Española.** (2001); Diccionario de la Lengua Española. Vigésima segunda edición. Recuperado de <http://lema.rae.es/drae/>
- Rico, J. & Salas, L.** (s/f). La Administración de Justicia en América Latina. s/l. CAJ Centro para la Administración de Justicia. Universidad Internacional de la Florida. Recuperado en:
https://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:2-5Yf7lmb_IJ:www.alfonsozambrano.com/doctrina_penal/justicia_alatina.doc+LA+AADMINISTRACION+DE+JUSTICIA+EN+AMERICA+LATINA&hl=es-419&gl=pe&pid=bl&srcid=ADGEESiB3SF5WG8SNaoesh_9s65cP9gmhcxrzLy-rtRDA4BhjJDc5dkk45E72siG-0_qPMoCv5RXPYjNjnPZAZKOZI7KWk-jSaZp_amE1AvsRcaELx8wokSRdduMu80Su25qJcw7_gz&sig=AHIEtbQVCEI8rK6yy3obm_DGVb4zTdmTEQ. (23.11.2013)
- Rodríguez, L.** (1995). La Prueba en el Proceso Civil. Lima: Editorial Printed in Perú.
- Sarango, H.** (2008).—El debido proceso y el principio de la motivación de las resoluciones/sentencias judiciales. (Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar). Recuperado de
<http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/422>. (23.11.2013)
- Supo, J.** (2012). Seminarios de investigación científica. Tipos de investigación. Recuperado de <http://seminariosdeinvestigacion.com/tipos-de-investigacion/>. (23.11.2013)
- Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil Peruano.** Recuperado en:
<http://www.iberred.org/sites/default/files/codigo-procesal-civil-per.pdf>.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo** (2018). (COMPENDIO DE NORMAS LABORALES DEL REGIMEN PRIVADO. (VII Ed.)
- Ticona, V.** (1994). Análisis y comentarios al Código Procesal Civil. Arequipa. Editorial: Industria Gráfica Librería Integral.

Ticona, V. (1999). El Debido Proceso y la Demanda Civil. Tomo I. Lima. Editorial: RODHAS.

Valderrama, S. (s.f.). Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica. (1ra Ed.). Lima: Editorial San Marcos.

ANEXOS

ANEXO 1: Cuadro de Operacionalización de la Variable Calidad de Sentencia

– Primera Instancia

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

	PARTE CONSIDERATI VA		<p>de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple/No cumple</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple/No cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple</p>
		Motivación del derecho	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple/No cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple/No cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple/No cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple</p>
	PARTE RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple/No cumple</p> <p>2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado) (Si cumple/No cumple</p> <p>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple/No cumple</p> <p>4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple.</p>
			<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple</p>

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

Cuadro de Operacionalización de la Variable Calidad de Sentencia – Segunda Instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	CALIDAD DE LA SENTENCIA	EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, etc. Si cumple/No cumple</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple/No cumple</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple/No cumple</i></p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple/No cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple</i></p>
			Postura de las partes	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple/No cumple</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple/No cumple</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple/No cumple</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple</i></p>
		CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes</p>

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

				<i>viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple.</i>
--	--	--	--	--

ANEXO 2: Cuadros descriptivos del procedimiento de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable

1. Cuestiones previas

- De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), se denomina objeto de estudio a las sentencias de primera y segunda instancia.
- 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.
- La variable tiene dimensiones, los cuales son tres por cada sentencia, estos son: la parte expositiva, considerativa y resolutive, respectivamente.
- Cada dimensión de la variable tiene sus respectivas sub dimensiones.

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

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

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

- Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.
- 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.

- 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.
- Calificación:
 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.
 2. De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.
 3. De las dimensiones: se determina en función a la calidad de las sub dimensiones, que presenta.
 4. De la variable: se determina en función a la calidad de las dimensiones
- Recomendaciones:
 1. Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 1.
 2. Examinar con exhaustividad: el proceso judicial existente en el expediente.
 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.

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

2. procedimientos para recoger los datos de los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales previsto en el estudio.

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1

Calificación aplicable a los parámetros

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

Fundamentos:

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

3. Procedimiento básico para determinar la calidad de una sub dimensión

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

Cuadro 2

Calificación aplicable a cada sub dimensión

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

Fundamentos:

⤴ Se procede luego de haber aplicado las pautas establecidas en el Cuadro 1, del presente documento.

⤴ Consiste en agrupar los parámetros cumplidos.

⤴ La calidad de la sub dimensión se determina en función al número de parámetros cumplidos.

⤴ *Para todos los casos el hallazgo de uno, o ninguno de los 5 parámetros previstos, se califica con el nivel de: muy baja.*

4. Procedimiento para determinar la calidad de las dimensiones parte expositiva y resolutive

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

Cuadro 3

Calificación Aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutiva

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

Ejemplo: 10, está indicando que la calidad de la dimensión, ... es muy alta, se deriva de la calidad de las dos sub dimensiones, y, que son muy alta y muy alta, respectivamente.

Fundamentos:

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

⤴ Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5 (Cuadro 2). Por esta razón, el valor máximo que le corresponde a una dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10.

⤴ Por esta razón el valor máximo que le corresponde a la parte expositiva y parte resolutiva, es 10.

⤴ Asimismo, para los efectos de establecer los 5 niveles de calidad, se divide 10 (valor

máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 2.

⤴ El número 2, indica que cada nivel de calidad presenta 2 niveles de calidad

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

	dimensión							[5 - 8]	Baja
								[1 - 4]	Muy baja

Ejemplo: 20, está indicando que la calidad de la dimensión parte considerativa es de calidad muy alta, se deriva de los resultados de la calidad de las dos sub dimensiones que son de calidad muy alta y muy alta, respectivamente.

Fundamentos:

⤴ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), la parte considerativa presenta 2 sub dimensiones que son motivación de los hechos y motivación del derecho.

⤴ De acuerdo al Cuadro 4, el valor máximo que le corresponde a cada sub dimensión es 10; asimismo, de acuerdo a la lista de especificaciones (punto 8.3), la calidad de una dimensión se determina en función a la calidad de las sub dimensiones que lo componen.

⤴ Por esta razón si una dimensión tiene 2 sub dimensiones, cuyo valor máximo de cada uno, es 10; el valor máximo que le corresponde a la dimensión es 20.

⤴ El número 20, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 20 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 4.

⤴ El número 4 indica, que en cada nivel de calidad hay 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
Calificación aplicable a la sentencia de primera y segunda instancia

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

Ejemplo: 40, está indicando que la calidad de la sentencia en estudio es de rango muy

alta, se deriva de los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron de rango: muy alta, muy 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 1

ANEXO 3: Declaración de compromiso ético

Mediante el presente documento denominado: Declaración de Compromiso ético, manifiesto que: al elaborar el presente trabajo de investigación se me ha permitido tener conocimiento sobre la identidad de los operadores de justicia, personal jurisdiccional, las partes del proceso y demás personas citadas, los cuales se hallan en el texto del proceso judicial sobre Reconocimiento de Relación Laboral por Desnaturalización de Contrato de Locación de Servicios y Pago de Beneficios Sociales, contenido en el expediente N° 00132-2018-0-1903-JR-LA-01 en el cual han intervenido en primera instancia: Primer Juzgado Especializado de Trabajo - Maynas y en segunda instancia: Sala Civil – Sede Central de la Corte Superior de Justicia de Loreto, del Distrito Judicial de Loreto.

Por esta razón como autor, tengo conocimiento de los alcances del Principio de Reserva y respeto de la dignidad humana, expuesto en la metodología del presente trabajo; así como de las consecuencias legales que se pueden generar al vulnerar estos principios.

Por esta razón declaro bajo juramento, honor a la verdad y libremente que:

Me abstendré de utilizar términos agraviantes para referirme a la identidad y los hechos conocidos, difundir información orientada a vulnerar los derechos de las personas protagonistas de los hechos y de las decisiones adoptadas, más por el contrario guardaré la reserva del caso y al referirme por alguna razón sobre los mismos, mi compromiso ético es expresarme con respeto y con fines netamente académicos y de estudio, caso contrario asumiré exclusivamente mi responsabilidad.

Cañete, 31 de octubre del 2020

Harry Rodríguez Torrejón
DNI° 05352738
Huella digital

ANEXO 4: Sentencia de primera y segunda instancia

1° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO-MAYNAS

EXPEDIENTE : 00132-2018-0-1903-JR-LA-01
MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES
JUEZ : M.S.L.E.
ESPECIALISTA : T.G.L.
DEMANDADO : PEDICP
DEMANDANTE : D.R.D.

RESOLUCIÓN NÚMERO DOS

Iquitos, veintidós de noviembre de dos mil dieciocho.

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES.

I.1. Mediante el presente proceso, **D.R.D.**, interpone demanda contra **PEDICP** sobre **RECONOCIMIENTO DE LA RELACIÓN LABORAL** (fojas 266/276), con el fin que se le reconozca la **RELACIÓN LABORAL A PLAZO INDETERMINADO POR HABERSE DESNATURALIZADO SUS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS**, por ende, **SE LE RECONOZCA COMO FECHA DE INICIO DE LA RELACIÓN LABORAL EL 02 DE ENERO DE 2013 Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES CONSISTENTES EN COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS, GRATIFICACIONES Y VACACIONES**; más intereses legales, costas y costos del proceso.

I.2. Funda su demanda en el hecho que: **a)** Ha trabajado para la demandada desde el 02 de enero de 2013, suscribiendo sucesivos contratos de locación de servicios, cumpliendo un horario de trabajo, siendo que, inicialmente, se desempeñó en el cargo de Secretaria de la Oficina de Planificación y Presupuesto del PEDICP, precisando que los contratos sufrieron varias modificaciones con el objeto de ocultar la verdadera naturaleza de sus servicios, realizando hasta la fecha las mismas actividades de Secretaria en la Oficina de Presupuesto y Planificación del PEDICP, con un récord laboral de más de 05 años; **b)** Refiere que, desde el inicio de su relación laboral, estuvo como locadora de servicios realizando actividades

propias de la entidad demandada, la cual tenía naturaleza laboral a plazo indeterminado y no civil en virtud del principio de primacía de la realidad; **c)** El reconocimiento de la existencia de una relación indeterminada desde el 02 de enero de 2013, es en aplicación del principio de la primacía de la realidad; **d)** En razón de todo ello, reclama, además, los beneficios sociales impagos por la demandada; entre otros fundamentos; precisa fundamentos jurídicos y ofrece medios probatorios.

I.3. Por resolución número dos que obra a fojas 280/283, se resuelve admitir a trámite la demanda, se tienen por ofrecidos los medios probatorios que se indican, se emplaza a la entidad demandada y se cita a las partes a audiencia de conciliación.-

I.4. En fecha dieciocho de mayo del año en curso se lleva a cabo la audiencia de conciliación a la que asistieron las partes procesales (fojas 307/308); no siendo posible arribar a una conciliación por cuanto ambas partes mantuvieron sus posiciones, se enuncian las pretensiones materia de juicio, la demandada hace entrega del escrito de contestación de la demanda y los recaudos correspondientes, procediendo el Señor Juez a calificar el mismo, disponiendo su entrega a la parte demandante en copias en igual número de páginas que el original. En dicha audiencia se señala fecha y hora para la Audiencia de Juzgamiento, quedando las partes asistentes notificadas con la fecha de la audiencia.-

I.5. Mediante escrito de contestación (véase fojas 289/300), calificado en la audiencia señalada, resumidamente, la demandada refiere lo siguiente: **a)** Respecto al contrato de locación de servicios, desde el 03 de enero de 2013 hasta la actualidad, fueron celebrados al amparo del artículo 1764° del Código Civil, no existiendo relación de subordinación ni generando vínculo laboral, siendo su contrato de naturaleza civil; **b)** Sostiene que los servicios que prestó la actora no fueron de forma continua e ininterrumpida, no realizándose dentro de una jornada laboral ni sujetos a una subordinación jurídica; **c)** Respecto a los presupuestos legales para acceder al empleo público sostiene que la demandante no acredita que haya cumplido con los presupuestos legales para acceder al reconocimiento de los mismos, entre otros fundamentos. Asimismo, precisa fundamentos jurídicos y ofrece medios probatorios.-

I.6. Con fecha quince del mes y año en curso, corre el acta de audiencia de juzgamiento (fojas 309/310), a la que asistieron ambas partes, se lleva a cabo la etapa de confrontación de posiciones, se fijan los hechos necesitados y no necesitados de actuación probatoria, se admiten y actúan los medios probatorios de las partes, se esbozan los alegatos finales y se emite el fallo declarando fundada la demanda, por último, se convoca a las partes para el acto de notificación de la sentencia, la cual se desarrolla y se justifica en su integridad en la presente resolución, todo lo cual quedó grabado en audio y video.

II. CONSIDERANDO:

Primero.- En principio, se debe señalar que el objeto de la demanda es que **SE DECLARE LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS SUSCRITOS ENTRE LAS PARTES DESDE EL 02 DE ENERO DE 2013 HASTA LA ACTUALIDAD Y, ACCESORIAMENTE, EL PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES POR LOS CONCEPTOS DE COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS, GRATIFICACIONES Y VACACIONES.**

Segundo.- En el proceso laboral, según lo dispuesto en el artículo 23° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo - Ley N° 29497, 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: i) acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario; ii) Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de: el motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido, la existencia del daño alegado; iii) De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: el cumplimiento de las normas legales, la existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado, el estado del vínculo laboral y la causa del despido. -----

Tercero.- En ese marco legal, del texto de la demanda fluye que **D.R.D.** pretende la desnaturalización de sus contratos de locación de servicios, convirtiéndose

en contratos indeterminados, fundamentando que suscribió contratos de trabajo por locación de servicios, lo cual se habría desnaturalizado, toda vez que ha desarrollado una labor permanente y subordinada para la demandada como secretaria de la Oficina de Presupuesto y Planificación; asimismo, precisa que ha ejercido labores ininterrumpidas desde el 02 de enero de 2013 hasta la actualidad, no respetándose su condición de trabajadora a la que correspondería un contrato a plazo indeterminado, por lo que alega que los contratos de locación de servicios celebrados con la entidad emplazada se han desnaturalizado y se han convertido en un contrato de trabajo a plazo indeterminado.-----

DE LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS SUSCRITOS ENTRE LAS PARTES PROCESALES

Cuarto.- La primera pretensión materia de juicio es que **SE DECLARE LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS DESDE EL 02 DE ENERO DE 2013 HASTA LA ACTUALIDAD Y, CONSECUENTEMENTE, SE DECLARE LA RELACIÓN LABORAL A PLAZO INDETERMINADO**; al respecto, cabe precisar, en principio, que, de la valoración conjunta y razonada de los medios probatorios aportados al proceso, como son, entre los más trascendentes: los contratos de locación de servicios (ver fojas 05/33), términos de referencia (ver fojas 34/35, 37,39, 41, 43, 45, 51, 53, 55, 57, 59, 61/62 y 64/65), recibos por honorarios (ver fojas 66/127), Informes varios (ver fojas 128/160 y 190), Cartas diversas (ver fojas 161/188, 191 y 226), Memorandos varios (ver fojas 189, 192/199 y 202/225) y Oficios diversos con sus anexos (ver fojas 200/221); de todos los cuales se desprende que la prestación personal de servicios brindada por la demandante a favor de la demandada se encuentra plenamente acreditada.-----

Quinto.- En este contexto, entonces, se tiene que la accionante fue contratada, en un primer momento, para la ejecución de labores como asistente administrativo (véase objetivo del contrato de locación de servicios, específicamente, a fojas 05); asimismo, se tiene que, posteriormente, fue contratada para realizar similares funciones administrativas, conforme fluye de los sucesivos contratos suscritos entre las partes procesales, siendo necesario acotar que la accionante, en puridad,

realizaba labores como Secretaria en la Oficina de Presupuesto y Planificación del PEDICP (véase oficio N° 001-2013-AG-PEDICP-OPP a fojas 36 y términos de referencia adjunto a los contratos de locación de servicios, específicamente, de fojas 34/35, 37, 39, 41, 43, 45, 51, 53, 55, 57, 59, 61/62 y 64/65, documentales en las que se indica que se requieren estudios de la carrera secretarial), siendo necesario acotar que las labores desarrolladas por la demandante, eminentemente de naturaleza administrativa, son necesariamente funciones esenciales para el normal funcionamiento de la entidad demandada, por lo que no podía habérsela contratado en la modalidad de locación de servicios, considerando, además, que el desarrollo de las labores antes descritas se ejercen mediante una necesaria relación de dependencia, bajo las órdenes de un jefe inmediato y no por cuenta propia; tanto más si nos atenemos al hecho que, en la cláusula cuarta del contrato de locación de servicios (ver fojas 05, por ejemplo), se consigna: *El servicio materia de este contrato que será prestado por EL LOCADOR, es la siguiente: -) Redactar memorandos, oficios cartas y otros documentos derivados de las Direcciones y Oficinas, (...);* también, de la cláusula segunda de los contratos de locación de servicios (ver fojas 30 y 31, por ejemplo), se advierte que se expresa: *(...) requiere la contratación de una persona natural para brindar Servicio Secretariales para la Redacción y manejo del acervo documentario y apoyo en Actividades Administrativas de la oficina (...);* asimismo, del oficio N° 001-2013-AG-PEDICP-OPP y de los términos de referencia adjunto a los contratos de locación de servicios, referidos líneas arriba, se advierte que se ha contratado a la actora para realizar los servicios de secretaria ejecutiva en la Oficina de Presupuesto y Planificación, debiendo cumplir, entre otros, con el requisito de experiencia en labores secretariales, situación que solo acontece dentro de un contexto de naturaleza laboral. Por otro lado, debe destacarse el hecho que, en el caso de autos, a la demandante la han contratado, inicialmente, bajo contratos de locación de servicios, pretendiendo someterla a una relación de naturaleza civil durante todo este proceso; empero, siempre ha desarrollado labores bajo subordinación, conforme así se tiene de los diversos contratos que obran en autos, todo lo cual reafirma la existencia de una relación laboral desde el inicio de la prestación personal de servicios.-----

Sexto.- En este contexto, entonces, se tiene que la accionante fue contratada para efectuar labores de Apoyo Secretarial, resultando importante destacar que las labores desarrolladas por la actora fueron continuas y permanentes, efectuadas dentro de las instalaciones de la entidad demandada, puesto que las funciones para las cuales fue contratada, tales como Procesamiento de documentos administrativos (memos, cartas, oficios y otros) que realice la Oficina de Presupuesto y Planificación, Ordenamiento de Archivo de Documentación y Planificación, y Otras actividades que le encargue el Jefe de la Oficina (funciones que, por lo demás, se repiten en los diversos contratos suscritos por las partes), no se podrían realizar fuera de las oficinas de la demandada, tal como se aprecia de los recibos por honorarios de fojas 66/127, informes de fojas 128/160 y 190, cartas de fojas 161/188, 191 y 226, memorandos de fojas 189, 192/199 y 202/225, documentales que demuestran que la actora se encontraba prestando servicios secretariales para la entidad demandada, por lo que no podía habérsela contratado en la modalidad de locación de servicios, considerando, además, que el desarrollo de las labores de Apoyo Secretarial se ejercen mediante una necesaria relación de dependencia, bajo las órdenes de un jefe inmediato, y no por cuenta propia (tal como se especifica en las funciones que se encomienda en los diversos contratos), incluso en algunos contratos de locación de servicios se especifica, en su cláusula sexta, que la supervisión y seguimiento del servicio del locador estará a cargo de la Oficina de Presupuesto y Planificación (véase fojas 21 y 22, por ejemplo), tal es así que, del estudio de autos, se aprecia que la demandante se encontraba sometida a un horario de trabajo, así como a la compensación de horas no laboradas durante el periodo que se encontraba bajo contrato de locación de servicios (véase memorandos de fojas 192 y 222/225, inclusive, debidamente recepcionada por la demandante); también, se advierte que la accionante presentaba informes escritos que le eran solicitados (véase fojas 128/160); del mismo modo, se verifica que la demandada ha realizado descuentos por CAFAE a la actora, conforme es de verse de la carta de renuncia a dicha Caja (ver fojas 226), además que contaba con correo institucional (ver fojas 190); situaciones todas ellas que solo acontecen dentro de un contexto de naturaleza laboral, lo cual abona para concluir en la existencia de la relación laboral desde un inicio; siendo el caso precisar que, **si bien la accionante, laboró bajo la modalidad**

de locación de servicios; sin embargo, de autos se desprende que, sin importar la modalidad de contratación a la que estuvo sujeto, siempre existió dependencia, permanencia y un trabajo continuo; por lo que debe destacarse el hecho que, en el caso de autos, la demandante fue contratada, bajo contratos de locación de servicios, en el cual cumplía labores similares (véase contratos de fojas 05/35), pretendiendo someterla a una relación de naturaleza civil durante todo este proceso; empero, siempre ha desarrollado sus labores bajo subordinación, lo cual reafirma la existencia de una relación laboral desde el inicio de la prestación de servicios; además que la demandada no ha logrado desbaratar la presunción de laboralidad contenida en el artículo 23°, numeral 2, de la Nueva Ley Procesal del Trabajo¹. En tal sentido, se hace aplicable al presente caso, como queda anotado, el **Principio de Primacía de la Realidad**, que llega a establecer la identidad de aspectos esenciales del contrato de trabajo y, en el caso específico, de la subordinación; en consecuencia, se encuentra plenamente probada la existencia del vínculo laboral entre la demandante y la demandada desde el inicio de la relación contractual. -----

Séptimo.- Por lo que, en aplicación al Principio de Primacía de la Realidad ya indicado, que opera para preferir la verdad oculta a las formas aparentes, como ha sucedido en el caso de autos, se ha encubierto un vínculo laboral con la suscripción de los contratos civiles, situación que no debe soslayarse por atentar contra los derechos laborales que protegen al trabajador, debiendo traerse a colación la ejecutoria Suprema emitida en la Casación N° 1509-2003-Lima, que expresa: ***Si se presta servicios en mérito de suscribir un contrato de locación de servicios, regulados por las normas del Código Civil, pero en forma diferente de lo pactado, al realizar la prestación efectiva del servicio se verifica una relación de subordinación sujeta al cumplimiento de un horario o jornada de trabajo, además de percibir una remuneración periódica y cumplir con las labores de naturaleza permanente, entonces la relación existente es de naturaleza laboral - pues se ha desnaturalizado el contrato de locación de servicios - en aplicación del principio de primacía de la realidad.*** (el subrayado, las negritas y las cursivas son

agregados). En tal sentido, a consecuencia de haberse determinado la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, la relación laboral tórnase como de plazo indeterminado, según prevé el inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, por lo cual se debe declarar fundada la demanda y, como consecuencia de ello, establecer la relación laboral a plazo indeterminado de la actora en el cargo de secretaria desde el 02 de enero de 2013, cargo desempeñado hasta la actualidad.-----

Octavo.- En ese contexto, se procede ahora a determinar el récord laboral a liquidar, respecto de lo cual, por cierto, la demandada no hace cuestionamiento alguno, limitándose a negar genéricamente la relación laboral, olvidándose que, por lo demás, había celebrado sendos contratos considerados laborales con la actora; en tal sentido, se debe tener como récord laboral a liquidar desde el **02 de enero de 2013**, lo cual no fue cuestionado por la demandada, conforme quedó registrado en audio y video, **hasta la actualidad**, por tener vínculo laboral vigente; pretender lo contrario importaría que se le obligue a la actora a plantear demandas sucesivas e inoficiosas de reintegro de los beneficios sociales que se amparen desde la fecha final que se considere en la sentencia hasta la nueva fecha de la demanda, engrosando innecesariamente, y al infinito, los litigios judiciales laborales entre las mismas partes y por los mismos hechos; de ese modo, estando a que en los considerandos anteriores se ha determinado que, en virtud de los contratos suscritos y al principio de primacía de la realidad, ha existido vínculo laboral desde el inicio de la relación contractual, entonces, debe efectuarse la liquidación respectiva hasta la actualidad.-----

Noveno.- Respecto a la **COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS DEL PERIODO DESNATURALIZADO DE ENERO DE 2013 A OCTUBRE DE 2018** (esto es, hasta la actualidad, conforme a lo establecido en el considerando octavo de la presente), respecto de lo cual es necesario, en primer lugar, indicar que, para efectos de los depósitos de CTS, se deberá tener en cuenta que la misma se efectúa semestralmente en la institución elegida por el trabajador, tal como lo establece el **artículo 2° del Decreto Supremo N° 001-97-TR**, específicamente, **en los meses de mayo y noviembre de cada año a depositar** considerándose la remuneración percibida por el trabajador **en los meses de abril y**

octubre, respectivamente, a tenor de lo dispuesto por el **artículo 21°** de la precitada ley, siendo los conceptos remunerativos que integran la remuneración computable los establecidos en los artículos **9° y 18° del Decreto Supremo N° 001-97-TR**; en ese orden legal, se procede a calcular, adicionando a la remuneración computable el sexto de la gratificación, según la liquidación practicada por la perito adscrita al Módulo Laboral, de la siguiente manera: -----

Periodo	Tiempo Efectivo	Básico	Sexto Gratificación	Remuneración Computable	CTS
02/01/13 30/04/13	04M	1,400.00	0	1,400.00	466.67
01/05/13 31/10/13	06M	1,400.00	233.33	1,633.33	816.67
01/11/13 30/04/14	06M	1,400.00	233.33	1,633.33	816.67
01/05/14 31/10/14	06M	1,400.00	233.33	1,633.33	816.67
01/11/14 30/04/15	06M	1,600.00	233.33	1,833.33	916.67
01/05/15 31/10/15	06M	1,600.00	266.67	1,866.67	933.33
01/11/15 30/04/16	06M	1,600.00	266.67	1,866.67	933.33
01/05/16 31/10/16	06M	1,600.00	266.67	1,866.67	933.33
01/11/16 30/04/17	06M	1,600.00	266.67	1,866.67	933.33
01/05/17 31/10/17	06M	1,600.00	266.67	1,866.67	933.33
01/11/17 30/04/18	06M	1,700.00	266.67	1,966.67	983.33
01/05/18 31/10/18	06M	1,700.00	283.33	1,983.33	991.67
Total Compensación por Tiempo de Servicios					S/.10,475.00

Décimo.- Con respecto a las **GRATIFICACIONES LEGALES Y BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA (LEY N° 29351) DEL PERIODO DESNATURALIZADO DE ENERO DE 2013 A JULIO DE 2018** (esto es, hasta la actualidad, conforme a lo establecido en el considerando octavo de la presente), de conformidad con la Ley N° 27735, le corresponde gratificación completa por julio y diciembre de 2013, 2014, 2015, 2016, 2017 y julio de 2018, teniendo en cuenta la remuneración histórica le corresponde:

Periodo	Tiempo	Básico	Remuneración	Gratificación	Bonif. Extraord.	Total
jul-13	06M	1,400.00	1,400.00	1,400.00	126.00	1,526.00
dic-13	06M	1,400.00	1,400.00	1,400.00	126.00	1,526.00
jul-14	06M	1,400.00	1,400.00	1,400.00	126.00	1,526.00
dic-14	06M	1,400.00	1,400.00	1,400.00	126.00	1,526.00
jul-15	06M	1,600.00	1,600.00	1,600.00	144.00	1,744.00
dic-15	06M	1,600.00	1,600.00	1,600.00	144.00	1,744.00
jul-16	06M	1,600.00	1,600.00	1,600.00	144.00	1,744.00
dic-16	06M	1,600.00	1,600.00	1,600.00	144.00	1,744.00
jul-17	06M	1,600.00	1,600.00	1,600.00	144.00	1,744.00
dic-17	06M	1,600.00	1,600.00	1,600.00	144.00	1,744.00
jul-18	06M	1,700.00	1,700.00	1,700.00	153.00	1,853.00

Total Gratificaciones Legales	S/18,421.0
-------------------------------	------------

Décimo Primero.- Con respecto a las **VACACIONES NO GOZADAS E INDEMNIZABLES DEL PERIODO DESNATURALIZADO** (esto es, hasta la actualidad, conforme a lo establecido en el considerando octavo de la presente), el artículo 23° del Decreto Legislativo N° 713 señala lo siguiente: **Los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que se adquiere el derecho, percibirán: 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.**; en tal sentido, habiendo la demandada pagado la remuneración mensual por el trabajo realizado, quedando pendiente de pago la remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado y la indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso, siempre y cuando hayan transcurrido doce meses de hacerse exigible el descanso vacacional; en ese contexto, le corresponde al actor percibir doble remuneración por los periodos 2013, 2014, 2015, 2016 y 2017, totalizando diez remuneraciones, ello por tener vínculo laboral vigente; debiendo acotarse que la remuneración a considerar para este cálculo es la remuneración vigente a la fecha de pago y no la histórica la que sirve para calcular este beneficio, en atención a lo dispuesto en el artículo 23° ya referido, conforme se ha establecido también en la Casación Laboral N° 6105-2013-Lima, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 30 de enero de 2015, razón por la cual se debe declarar fundado este extremo reclamado, conforme al siguiente detalle: -----

	Tiempo		Remuneración	
2013	01A	1,700.00	1,700.00	3,400.00
2014	01A	1,700.00	1,700.00	3,400.00
2015	01A	1,700.00	1,700.00	3,400.00
2016	01A	1,700.00	1,700.00	3,400.00
2017	01A	1,700.00	1,700.00	3,400.00
Total Vacaciones Legales				S/17,000.00

Décimo Segundo.- **DE LAS COSTAS Y COSTOS.**- En cuanto a la pretensión de pago de costas y costos del proceso, debemos precisar que si bien el artículo 47°

de la Constitución Política del Perú indica expresamente que el Estado está exonerado del pago de gastos judiciales, ello no implica que comprendan a su vez, a las costas y costos del proceso, siendo que cuando dicha disposición se refiere a los gastos judiciales, está haciendo alusión a lo que el artículo 410° del Código Procesal Civil denomina costas, tal artículo establece que las costas (...) están constituidas por las tasas judiciales, los honorarios de los órganos de auxilio judicial y los demás gastos judiciales realizados en el proceso. En efecto, el artículo 47° de la Constitución solo está referido a las costas del proceso. Tal norma garantiza la exoneración del Estado del pago referido, por lo que corresponde declarar improcedente el pago de las costas. ---

Décimo Tercero.- Por otro lado, si bien el primer párrafo del artículo 413° del Código Procesal Civil establece que el Estado se encuentra exento de la condena en costas y costos; sin embargo, en el ámbito de la jurisdicción laboral, el legislador ha considerado que en los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos procesales (Séptima Disposición Complementaria de la Ley N° 29497). Ahora bien, en la medida que en el presente caso se ha acreditado que **PEDICP** vulneró los derechos laborales que protegen a la trabajadora demandante y al habersele obligado a la recurrente a interponer la presente demanda para que se le reivindique su derecho, ocasionándole gastos innecesarios que han incrementado su inicial afectación, así como el tiempo de duración del proceso, por lo que no reconocer los costos procesales conllevaría, además, a generar que la trabajadora, de su propio peculio, tenga que cancelar al Abogado sus honorarios respectivos por el asesoramiento brindado en el marco del presente proceso, lo cual implicaría otra afectación a la trabajadora, pero propiciado por el propio Estado, como sería el Poder Judicial; por lo tanto, de conformidad con la Séptima Disposición Complementaria de la Ley N°29497, y **conforme así también se estableció, entre otras muchas, en la Casación Laboral N°17834-2015-Lima**, de fecha 22 de junio de 2017, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 03 de octubre de 2017, corresponde ordenar a dicha institución que asuma el pago de los costos del proceso, que son reconocidos en un porcentaje del **15%** del monto establecido en la presente sentencia; ello, además de lo anotado en los considerandos precedentes, por la labor desplegada por el

abogado de la demandante que ha satisfecho el estándar total de preparación que exige el nuevo modelo procesal laboral; máxime si se tiene en cuenta la elaboración de la demanda, que se aprecia ha sido elaborada dentro de los estándares que exige esta Nueva Ley Procesal del Trabajo, tal como se verifica de la resolución admisorio que obra en autos. -----

Décimo Cuarto.- Dejamos expresa constancia que esta sentencia se ha expedido en mérito a lo actuado y al Derecho, con total y plena observancia de las garantías que integran el debido proceso formal y material, en concordancia, además, con lo previsto en los artículos 31° y 47° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Asimismo, es necesario mencionar que este Juzgador ha realizado una valoración minuciosa y atenta de la totalidad del bagaje probatorio incorporado al presente expediente, de los elementos de juicio que surgen de él, así como de las alegaciones oralizadas por ambas partes en las audiencias realizadas; empero, merced a lo prescrito en el artículo 197° del Código Procesal Civil, solo se expresan las valoraciones esenciales y determinantes que sirven de sustento a esta decisión judicial. -----

Por estas consideraciones y al amparo de lo dispuesto en el artículo 31° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley número 29497, y demás normas legales acotadas, Impartiendo justicia a nombre de la Nación, **SE RESUELVE:** -

IV. DECISIÓN FINAL:

Declaro FUNDADA la demanda interpuesta por D.R.D. contra PEDICP sobre DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS DE LOCACIÓN SERVICIOS DEL 02 DE ENERO DE 2013 A LA ACTUALIDAD; RECONOCIMIENTO DE LA RELACIÓN LABORAL Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES DE CTS, GRATIFICACIONES Y VACACIONES; en consecuencia: SE DECLARA LA RELACIÓN LABORAL A PLAZO INDETERMINADO EN EL CARGO DE SECRETARIA; asimismo, SE DISPONE EL PAGO DE COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS, GRATIFICACIONES, VACACIONES, por lo que ORDENO que la demandada pague a la demandante las sumas de: 1) DIEZ MIL CUATROCIENTOS SETENTA Y CINCO CON 00/100 SOLES (S/ 10,475.00) por concepto de COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS; 2)

DIECIOCHO MIL CUATROCIENTOS VEINTIUNO CON 00/100 SOLES (S/ 18,421.00) por concepto de GRATIFICACIONES LEGALES; 3) DIECISIETE MIL CON 00/100 SOLES (S/ 17,000.00) por concepto de VACACIONES NO GOZADAS E INDEMNIZABLES, más intereses legales, con costos para la actora, los mismos que se fijan en el porcentaje del 15% de la suma ordenada a pagar, más el 5% a favor del Colegio de Abogados de Loreto.

Consentida o ejecutoriada sea la presente sentencia, luego de ejecutada, archívese el proceso en la forma de ley. oficiándose al Colegio de Abogados de Loreto, respecto de los Costos Procesales, conforme a la Resolución Administrativa N° 222-2007-CE-PJ, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 01 de noviembre de 2007.--

-

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

SALA CIVIL - SEDE CENTRAL

EXPEDIENTE : 00132-2018-0-1903-JR-LA-01

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

RELATOR : DEL AGUILA CAMPOS LUIS MIGUEL

DEMANDADO : PEDICP

DEMANDANTE : D.R.D.

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

RESOLUCIÓN NÚMERO SIETE

Iquitos, 01 de agosto del
2019.

VISTOS: En Audiencia Pública, los señores Jueces Superiores integrantes de la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Loreto, han emitido la siguiente sentencia.

I. MATERIA APELADA:

RESOLUCIÓN NÚMERO DOS – SENTENCIA de fecha 22 de noviembre del 2018, obrante a fojas 312/322, que declara **FUNDADA** la demanda interpuesta por **D.R.D.** contra **PEDICP** sobre desnaturalización de contratos de locación servicios del 02 de enero de 2013 a la actualidad; reconocimiento de la relación laboral y pago de beneficios sociales de CTS, gratificaciones y vacaciones; en consecuencia: se declara la relación laboral a plazo indeterminado en el cargo de secretaria; asimismo, se dispone el pago de compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, vacaciones por lo que ordenó que la demandada pague a la demandante las sumas de:

1. **DIEZ MIL CUATROCIENTOS SETENTA Y CINCO CON 00/100 SOLES (S/. 10,475.00)** por concepto de compensación por tiempo de servicios;
2. **DIECIOCHO MIL CUATROCIENTOS VEINTIUNO CON 00/100 SOLES (S/. 18,421.00)** por concepto de Gratificaciones Legales;
3. **DIECISIETE MIL CON 00/100 SOLES (S/. 17,000.00)** por concepto de vacaciones no gozadas e indemnizables, más intereses legales, con costos para la actora, los mismos que se fijan en el porcentaje del 15% de la suma ordenada a pagar, más el 5% a favor del Colegio de Abogados de Loreto.

II. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE APELACIÓN:

El Procurador Público a cargo de los asuntos judiciales del Ministerio de Agricultura y Riego interpone recurso, en base a los siguientes fundamentos (fs. 327/358):

1. En los contratos de locación de servicios reconocidos por el Juzgado, es totalmente errado, toda vez que los contratos de locación de servicios que obran en autos, se verifica en la cláusula tercera a la que mencionó la apelada, se definió claramente el objeto de la contratación.
2. No se configuró la existencia de las condiciones de subordinación propias de una relación laboral o de trabajo y los servicios personales. El A-quo no ha tenido en consideración que la contratación mediante locación de servicios de la demandante.
3. El demandante no cumple con acreditar la existencia de una relación laboral, tal como lo exige la normatividad laboral para el caso, la acreditación que no logra realizar por cuanto tales servicios no pertenecen al régimen laboral de la actividad laboral, no se encuentra acreditado ni comprobado en autos, las cuales serían los medios probatorios que demostrarían que el demandante, se habría encontrado sujeto a dirección, control y fiscalización de naturaleza laboral, inexistencia probatoria que explica debido a que los servicios.
4. El Juzgado no tuvo en consideración, la calidad jurídica de la demandada, ya que conforme al artículo 413° del CPC establece: Están exentos de la condena de costas y costos los poderes ejecutivos legislativo. (...), la demandada, es una entidad del Estado no puede ser condenado al pago de costos del proceso.

III. CONSIDERACIONES DE LA SALA CIVIL DE LORETO:

➤ Cuestión preliminar

1. De conformidad con el artículo I del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal de Trabajo - Ley N° 29497, proceso laboral se inspira, entre otros, en el principio de inmediación, oralidad, concentración y veracidad. Precisamente, el artículo 12° de la citada norma adjetiva se establece que en los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia.
2. El objeto del proceso laboral contenido en la Ley 29497, es resolver los conflictos jurídicos que se originan con ocasión de las prestaciones de servicios de naturaleza laboral, individuales, referidos a aspectos sustanciales o conexos, lo que se ha denominado el carácter omnicompreensivo del proceso laboral, el cual está desarrollado en el artículo II del Título Preliminar de la Ley. Lo que es necesario para determinar el ámbito de aplicación de la referida norma, en la cual se reconoce como competencia del Juez Especializado de Trabajo, conocer la pretensión de reposición del trabajador mediante proceso laboral.

➤ Íter Procesal

3. Por escrito de fecha 15 de marzo del 2018, obrante a fojas 161/170, doña D.R.D., interpone demanda laboral, contra el PEDICP, solicitando el reconocimiento de la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, sujeto al régimen del Decreto Legislativo N°728, por la desnaturalización de los sucesivos contratos de locación de servicios, por primacía de la realidad y/o simulación o fraude a las normas establecidas por la ley de la materia, desde el inicio de la relación contractual, el 02 de enero del 2013 hasta la actualidad; mas el pago de los beneficios sociales correspondientes al período de enero del 2013 a marzo del 2018, ascendente a la suma de S/. 9,362.47, Vacaciones e indemnización por no goce físico vacacional S/. 14,100.00, vacaciones Truncas S/.406.25, Gratificaciones Legales con motivo de fiestas patrias y navidad S/.

15,200.00 y gratificaciones Truncas; S/. 849.99, más el pago de intereses legales, costas y costos del proceso.

4. Por su parte el Procurador Público de la emplazada contesta la demanda, señalando que la demandante fue contratada a través de contrato de locación de servicios, de conformidad con los artículos 1794° y siguientes del Código Civil, el cual no genera vínculo laboral, es decir no existió obligación contractual de naturaleza laboral sino civil. Se debe señalar que la relación laboral con el estado, el acceso se realiza mediante concurso público, a una plaza ocupacional previamente habilitada y presupuestada, no siendo procedente que mediante proceso judicial se reconozca relación laboral y por ende el ingreso como empleado público para obtener el pago de beneficios sociales, encontrándose exonerado del pago de costos del proceso conforme al artículo 413° del CPC.
5. El Juez de primera instancia declaró fundada la demanda y como consecuencia de la desnaturalización de los contratos de locación de servicio suscritos entre las partes, se dispone el pago de los beneficios sociales y el pago de indemnización por compensación por tiempo de servicios, gratificaciones y vacaciones; más intereses legales, con costas y costos procesales; decisión está que es materia de cuestionamiento por la emplazada, la misma que es analizada por este Colegiado.

➤ **Análisis del caso en concreto**

6. En virtud al artículo 23° de la Ley del Procesal del Trabajo – Ley N° 29497, que determina la carga de la prueba que corresponde a las partes en el proceso laboral, al trabajador le compete acreditar la prestación de servicios, mientras que al empleador el cumplimiento de sus obligaciones legales y convencionales.
7. La controversia existente en el caso de autos, radica en determinar si la decisión del A-quo que declaró fundada la demanda ha sido emitido en base al análisis de los medios probatorios aportados al caso de autos, ya que la demandante durante el desarrollo del proceso señaló que laboraba mediante contratos de locación de servicios de naturaleza civil, y que por aplicación del principio de primacía de la realidad, era una relación laboral, por lo tanto debía gozar de todos los beneficios del régimen laboral Decreto. Legislativo N° 728.

La emplazada señala que no se configura desnaturalización, por cuanto la demandante se encontraba contratada bajo los contratos de locación de servicios, el cual no genera vínculo laboral, no existió obligación contractual de naturaleza laboral sino civil. Además que la relación laboral se realiza mediante concurso público.

8. En atención a los hechos expresado por las partes, así como de la revisión de los medios probatorios aportados al proceso el Colegiado con la finalidad de establecer si los contratos de locación de servicios que suscribieron las partes, se desnaturalizaron o si de lo contrario han suscrito su finalidad por la cual han sido suscrito; por ello se trae a colación lo previsto por el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral precisa que *En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. (...).*
9. En ese sentido, es menester hacer la diferencia entre el contrato de trabajo y el contrato de locación de servicios, que en nuestro sistema legal, concretamente en el 4° del Decreto Supremo 003-97-TR-TUO del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, determina la existencia del contrato de trabajo a plazo indeterminado y la existencia del contrato a plazo fijo. El contrato a plazo indeterminado se determina por la existencia de prestación personal del servicio, la subordinación y la remuneración, y el contrato de trabajo sujeto a modalidad se determina por la formalidad establecida en la ley, el cual tiene que ser expresamente escrito y con el conocimiento de la autoridad administrativa de trabajo. Por otro lado, el contrato de locación de servicio, regulada por el artículo 1764° del Código Civil, prevé: ***Por la locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución.*** Así fluye que contenidos de los elementos del contrato de trabajo, son la prestación personal del servicio, remuneración y subordinación, mientras que en el contrato de locación de servicios tiene como elemento la prestación de servicio sin subordinación y la retribución por el trabajo desarrollado, para validar esta relación, y no encubrir una relación

laboral, es necesario que se presente de manera clara, los elementos de la prestación que puede ser a título personal o por cuenta ajena y para un trabajo determinado, entendiéndose esto como una actividad dedicada la producción de un bien o servicio, se exige que estos contratos de locación de servicio tengan que ser expresados de manera clara y descriptiva la actividad de trabajo que desarrollara el locador a favor del comitente (entidad).

10. En el presente caso de la revisión de los medios probatorios y lo expresado por las partes durante la secuencia del proceso, se tiene que la accionante fue contratado por la emplazada mediante contratos de locación de servicios conforme que obran a fojas 05/33, 17/20, oficios a fojas 36/65, recibos por honorarios electrónicos manuales y recibos por honorarios electrónicos a fojas 66/127, informes de servicios, cartas y memorándums a fojas 128/226, 98/109, se tiene que la accionante era contratada para brindar servicio como asistente administrativa, labores técnicas, secretaria, efectuando funciones de redactar memorandos, oficios, cartas, y otros documentos, derivados a las direcciones y oficinas, realizar pedidos de compras de bienes y contratación de servicios requeridos a través del SIGA, archivar documentos emitidos y recibidos, hace seguimiento a los documentos emitidos en la entidad demandada - PEDICP (Subrayado es nuestro), de ello se desprende que el servicio que prestaba la accionante a favor de la emplazada han sido actividades de naturaleza permanente, continua, en la que se demuestran de manera clara y específica en los propios contratos de locación de servicios, que analizando las mismas en el considerando QUINTO, se aprecia que el servicio prestado por la accionante tiene carácter personal, efectuado por la propia actora; supeditado a una subordinación, conforme se aprecia del propio contrato en la cláusula SETIMA, se expresa que a la demandante la entidad le pagará una suma en

calidad de contraprestación por los servicios prestados (...) de acuerdo al informe de avance del servicio; siendo que el servicio y/o actividad desarrollado por la accionante percibía honorarios, que en realidad era una remuneración; situaciones fácticas que en el presente proceso acontecieron, las que determinan de manera clara y objetiva que la emplazada mantenía vínculo laboral con la accionante y no una relación laboral como pretende señalar o justificar la demandada.

11. En consecuencia, la emplazada ocultaba una relación laboral de la accionante, ya que en el vínculo que mantuvieron las partes han sido de naturaleza laboral y no de naturaleza civil, siendo que en los contratos de locación de servicios de manera específica se evidencia la concurrencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo, como son la prestación personal del servicios, la subordinación y la remuneración, que se evidencia que la accionante al ser contratada de manera directa por la emplazada en contratos de locación de servicio, en actividades que tienen naturaleza permanente y continua debía ser contratado mediante contratos laborales en la que se otorguen los derechos y beneficios inherentes a toda relación laboral entre las partes, por tales motivos tampoco debió ser despedido de su centro de labores, ya que en aplicación del artículo 4° del Decreto. Supremo 003-97-TR, y aplicando la primacía de la realidad, la relación laboral de la accionante considerado a plazo indeterminado por haberse desnaturalizado los contratos de locación de servicio.

12. En conclusión la resolución impugnada debe ser confirmada en los extremos amparados sobre beneficios sociales, compensación por tiempo de servicios, vacaciones y gratificaciones conforme lo ha determinado el Juez de primera instancia en la resolución impugnada. Que, en cuanto al pago de costos del proceso, debe recordarse que el honorario profesional constituye costos del proceso, el mismo que está regulado por el artículo 14° y 31° de la Ley N° 29497, asimismo por el artículo 412° del Código Procesal Civil aplicable Supletoriamente al presente caso, el cual señala que los costos están a cargo de la parte vencida, y se establece por cada instancia. En ese sentido, teniendo en cuenta la naturaleza del proceso laboral sujeto a un procedimiento

ordinario, eminentemente oral y que se rige por el principio de celeridad, y dado que la demanda fue interpuesta con fecha 15 de marzo del 2018, siendo sentenciado en primera instancia el 22 de noviembre del 2018; y atendiendo a la labor realizada por el abogado de la demandante, que es eminentemente práctica, sin articulaciones procesales, y que no ha desplegado mayor actividad que la elaboración de la demanda y sus asistencias a las audiencias, por ello este Colegiado considera que se debe fijar el monto porcentual de 10% del monto sentenciado (sin intereses), más el 5% a favor del Colegio de Abogados de Loreto.

IV. FALLO:

Por las consideraciones citadas, la Sala Civil de Loreto, **RESUELVE:**

CONFIRMAR en parte la **RESOLUCIÓN NÚMERO DOS – SENTENCIA** de fecha 22 de noviembre del 2018, obrante a fojas 312/322, que declara **FUNDADA** la demanda interpuesta por **D.R.D.** contra **PEDICP** sobre desnaturalización de contratos de locación servicios del 02 de enero de 2013 a la actualidad; reconocimiento de la relación laboral y pago de beneficios sociales de CTS, gratificaciones y vacaciones; en consecuencia: se declara la relación laboral a plazo indeterminado en el cargo de secretaria; asimismo, se dispone el pago de compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, vacaciones por lo que ordenó que la demandada pague a la demandante las sumas de:

1. **DIEZ MIL CUATROCIENTOS SETENTA Y CINCO CON 00/100 SOLES (S/. 10,475.00)** por concepto de compensación por tiempo de servicios;
2. **DIECIOCHO MIL CUATROCIENTOS VEINTIUNO CON 00/100 SOLES (S/. 18,421.00)** por concepto de Gratificaciones Legales;
3. **DIECISIETE MIL CON 00/100 SOLES (S/. 17,000.00)** por concepto de vacaciones no gozadas e indemnizables.

SE REVOCA el extremo que ordena el pago de costos procesales en el monto porcentual del 15% del total del monto sentenciado, más el 5% a favor del colegio de Abogados de Loreto; **REFORMANDOLA**, se fija dicho monto porcentual el 10% - Diez por ciento - del total sentenciado (sin intereses), más el 5% de dicho monto para el Colegio de Abogados de Loreto. Siendo ponente la señora **C.R.**

S.S.

G.F., C.P., C.R.

RCR/ctc

EL SECRETARIO DE LA SALA CIVIL DE LORETO, DA CUENTA DEL VOTO EN DISCORDIA DE LOS MAGISTRADOS A.L. Y S.M., ES COMO SIGUE:

Exp. N° 132-2018

VISTOS: En Audiencia Pública, los señores Jueces Superiores integrantes de la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Loreto, han emitido la siguiente sentencia.

I. MATERIA

APELADA:

RESOLUCIÓN NÚMERO DOS – SENTENCIA de fecha 22 de noviembre del 2018, obrante a fojas 312/322, que declara **FUNDADA** la demanda interpuesta por **D.R.D.** contra **PEDICP** sobre desnaturalización de contratos de locación servicios del 02 de enero de 2013 a la actualidad; reconocimiento de la relación laboral y pago de beneficios sociales de CTS, gratificaciones y vacaciones; en consecuencia: se declara la relación laboral a plazo indeterminado en el cargo de secretaria; asimismo, se dispone el pago de compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, vacaciones por lo que ordenó que la demandada pague a la demandante las sumas de:

- 1. DIEZ MIL CUATROCIENTOS SETENTA Y CINCO CON 00/100 SOLES (S. 10,475.00)** por concepto de compensación por tiempo de servicios;
- 2. DIECIOCHO MIL CUATROCIENTOS VEINTIUNO CON 00/100 SOLES (S/. 18,421.00)** por concepto de Gratificaciones Legales;
- 3. DIECISIETE MIL CON 00/100 SOLES (S/. 17,000.00)** por concepto de vacaciones no gozadas e indemnizables, más intereses legales, con costos para

la actora, los mismos que se fijan en el porcentaje del 15% de la suma ordenada a pagar, más el 5% a favor del Colegio de Abogados de Loreto.

II. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE APELACIÓN:

El Procurador Público a cargo de los asuntos judiciales del Ministerio de Agricultura y Riego interpone recurso, en base a los siguientes fundamentos (fs. 327/358):

1. En los contratos de locación de servicios reconocidos por el Juzgado, es totalmente errado, toda vez que los contratos de locación de servicios que obran en autos, se verifica en la cláusula tercera a la que mención la apelada, se definió claramente el objeto de la contratación.
2. No se configuró la existencia de las condiciones de subordinación propias de una relación laboral o de trabajo y los servicios personales. El A-quo no ha tenido en consideración que la contratación mediante locación de servicios de la demandante.
3. El demandante no cumple con acreditar la existencia de una relación laboral, tal como lo exige la normatividad laboral para el caso, la acreditación que no logra realizar por cuanto tales servicios no pertenecen al régimen laboral de la actividad laboral, no se encuentra acreditado ni comprobado en autos, las cuales serían los medios probatorios que demostrarían que el demandante, se habría encontrado sujeto a dirección, control y fiscalización de naturaleza laboral, inexistencia probatoria que explica debido a que los servicios.
4. El Juzgado no tenido en consideración, la calidad jurídica de la demandada, ya que conforme al artículo 413° del CPC establece: Están exentos de la condena de costas y costos los poderes ejecutivos legislativo. (...), la demandada, es una entidad del Estado no puede ser condenado al pago de costos del proceso.

III. CONSIDERACIONES DE LA SALA CIVIL DE LORETO:

➤ Cuestión Preliminar

1. De conformidad con el artículo I del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal de Trabajo - Ley N° 29497, proceso laboral se inspira, entre otros, en el principio de inmediación, oralidad, concentración y

veracidad. Precisamente, el artículo 12° de la citada norma adjetiva se establece que en los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia

2. El objeto del proceso laboral contenido en la Ley 29497, es resolver los conflictos jurídicos que se originan con ocasión de las prestaciones de servicios de naturaleza laboral, individuales, referidos a aspectos sustanciales o conexos, lo que se ha denominado el carácter omnicompreensivo del proceso laboral, el cual está desarrollado en el artículo II del Título Preliminar de la Ley. Lo que es necesario para determinar el ámbito de aplicación de la referida norma, en la cual se reconoce como competencia del Juez Especializado de Trabajo, conocer la pretensión de reposición del trabajador mediante proceso laboral.

➤ **Íter Procesal**

3. Por escrito de fecha 15 de marzo del 2018, obrante a fojas 161/170, doña D.R.D., interpone demanda laboral, contra el PEDICP, solicitando el reconocimiento de la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, sujeto al régimen del Decreto Legislativo N°728, por la desnaturalización de los sucesivos contratos de locación de servicios, por primacía de la realidad y/o simulación o fraude a las normas establecidas por la ley de la materia, desde el inicio de la relación contractual, el 02 de enero del 2013 hasta la actualidad; mas el pago de los beneficios sociales correspondientes al período de enero del 2013 a marzo del 2018, ascendente a la suma de S/. 9,362.47, Vacaciones e indemnización por no goce físico vacacional S/. 14,100.00, vacaciones Truncas S/.406.25, Gratificaciones Legales con motivo de fiestas patrias y navidad S/. 15,200.00 y gratificaciones Truncas; S/. 849.99, más el pago de intereses legales, costas y costos del proceso.
4. Por su parte el Procurador Público de la emplazada contesta la demanda, señalando que el demandante fue contratado a través de contrato de locación de servicios, de conformidad con los artículos 1794° y siguientes del Código Civil, el cual no genera vínculo laboral, es decir no existió

obligación contractual de naturaleza laboral sino civil. Se debe señalar que la relación laboral con el estado, el acceso se realiza mediante concurso público, a una plaza ocupacional previamente habilitada y presupuestada, no siendo procedente que mediante proceso judicial se reconozca relación laboral y por ende el ingreso como empleado público para obtener el pago de beneficios sociales, encontrándose exonerado del pago de costos del proceso conforme al artículo 413° del CPC.

5. El Juez de primera instancia declaró fundada la demanda y como consecuencia de la desnaturalización de los contratos de locación de servicio suscritos entre las partes, se dispone el pago de los beneficios sociales y el pago de indemnización por compensación por tiempo de servicios, gratificaciones y vacaciones; más intereses legales, con costas y costos procesales; decisión está que es materia de cuestionamiento por la emplazada, la misma que es analizada por este Colegiado.

➤ **Análisis del caso en concreto**

6. En virtud al artículo 23° de la Ley del Procesal del Trabajo – Ley N° 29497, que determina la carga de la prueba que corresponde a las partes en el proceso laboral, al trabajador le compete acreditar la prestación de servicios, mientras que al empleador el cumplimiento de sus obligaciones legales y convencionales.
7. La controversia existente en el caso de autos, radica en determinar si la decisión del A-quo que declaró fundada la demanda ha sido emitido en base al análisis de los medios probatorios aportados al caso de autos, ya que la demandante durante el desarrollo del proceso señaló que laboraba mediante contratos de locación de servicios de naturaleza civil, y que por aplicación del principio de primacía de la realidad, era una relación laboral, por lo tanto debía gozar de todos los beneficios del régimen laboral Decreto. Legislativo N° 728. La emplazada señala que no se configura desnaturalización, por cuanto la demandante se encontraba contratado bajo los contratos de locación de servicios, el cual no genera vínculo laboral, no existió obligación contractual de naturaleza laboral

sino civil. Además que la relación laboral se realiza mediante concurso público.

8. En atención a los hechos expresado por las partes, así como de la revisión de los medios probatorios aportados al proceso el Colegiado con la finalidad de establecer si los contratos de locación de servicios que suscribieron las partes, se desnaturalizaron o si de lo contrario han suscrito su finalidad por la cual han sido suscrito; por ello se trae a colación lo previsto por el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral precisa que *En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.* (.....).
9. En ese sentido, es menester hacer la diferencia entre el contrato de trabajo y el contrato de locación de servicios, que en nuestro sistema legal, concretamente en el 4° del Decreto Supremo 003-97-TR-TUO del Decreto Legislativo N°728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, determina la existencia del contrato de trabajo a plazo indeterminado y la existencia del contrato a plazo fijo. El contrato a plazo indeterminado se determina por la existencia de prestación personal del servicio, la subordinación y la remuneración, y el contrato de trabajo sujeto a modalidad se determina por la formalidad establecida en la ley, el cual tiene que ser expresamente escrito y con el conocimiento de la autoridad administrativa de trabajo. Por otro lado, el contrato de locación de servicio, regulada por el artículo 1764° del Código Civil, prevé: ***Por la locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución.*** Así fluye que contenidos de los elementos del contrato de trabajo, son la prestación personal del servicio, remuneración y subordinación, mientras que en el contrato de locación de servicios tiene como elemento la prestación de servicio sin subordinación y la retribución por el trabajo desarrollado, para validar

esta relación, y no encubrir una relación laboral, es necesario que se presente de manera clara, los elementos de la prestación que puede ser a título personal o por cuenta ajena y para un trabajo determinado, entendiéndose esto como una actividad dedicada a la producción de un bien o servicio, se exige que estos contratos de locación de servicio tengan que expresados de manera clara y descriptiva la actividad de trabajo que desarrollara el locador a favor del comitente (entidad), situación que aconteció en el presente caso, ya que la relación que mantuvieron las partes han sido de naturaleza temporal para que la actora preste servicios en forma determinada.

10. En este último sentido, se tiene en cuenta que no interesa si la actividad a desarrollar es una actividad ordinaria o necesaria del empleador, sino que lo relevante está en determinar lo estable en contraposición a lo transitorio. Siendo ello así, debe indicarse que la demandada es un Proyecto Especial Binacional, que fue creado mediante Decreto Supremo N° 153-91-PCM como un programa adscrito al Instituto Nacional de Desarrollo (en adelante INADE), por lo que cabe tener en cuenta que en el último párrafo de la Séptima Disposición Complementaria del Decreto Legislativo N° 599, Ley de Organización y Funciones del INADE, se señaló que ... el personal a cargo de los proyectos especiales cualquiera que sea la naturaleza de sus actividades, sólo podrá ser contratado a plazo fijo bajo la modalidad del contrato de locación de obra, el mismo que en ningún caso, podrá exceder a la fecha de culminación y entrega de la obra. Por tanto, atendiendo a las normas citadas, queda claro que nuestro ordenamiento jurídico ha reconocido expresamente el carácter temporal de las actividades desarrolladas por los Proyectos a cargo del INADE; por ello, no puede ser estimada la posición de la demandante que por el solo hecho de haber desarrollado una actividad necesaria u ordinaria del Proyecto Especial demandado se haya producido la desnaturalización de sus contratos de locación de servicios a plazo indeterminado, en tanto no se

puede establecer el carácter permanente de una labor en la ejecución de una actividad que por su propia naturaleza resulta de carácter temporal

11. En ese contexto, atendiendo a las normas citadas, queda claro que nuestro ordenamiento jurídico ha reconocido expresamente el carácter temporal de las actividades desarrolladas por los Proyectos a cargo del INADE, por lo que, la contratación modal de sus trabajadores mediante los contratos por servicio específico obedece a un mandato legal cuya constitucionalidad no ha sido cuestionada y que este Colegiado no puede desconocer en tanto que tiene el deber constitucional de respetar, cumplir y defender la Constitución y el ordenamiento jurídico de la Nación, de acuerdo a lo previsto en el artículo 38° de la Constitución. En tal sentido, teniendo en cuenta que la accionante laboró sólo mediante contratos de locación de servicios, no corresponde el amparo de su pretensión.
12. Que, si bien mediante Decreto Supremo N° 030-2008-AG se aprobó el proceso de función por absorción del INADE (y de sus Proyectos Especiales) en el Ministerio de Agricultura, siendo éste último el ente absorbente, debe resaltarse que el artículo 38°, numeral 38.3, de la Ley N°29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo (al que pertenece el Ministerio de Agricultura), también reconoce el carácter temporal de las actividades de los Proyectos Especiales cuando señala que ... son un conjunto articulado y coherente de actividades orientadas a alcanzar uno o varios objetivos en un período limitado de tiempo, siguiendo una metodología definida. Sólo se crean para atender actividades de carácter temporal.
13. Por ello, no puede ser estimada la posición de la demandante que por el solo hecho de haber desarrollado una actividad necesaria u ordinaria (servicio como asistente administrativa, labores técnicas, secretaria, efectuando funciones de redactar memorandos, oficios, cartas, y otros documentos, derivados a las direcciones y oficinas, realizar pedidos de compras de bienes y contratación de servicios requeridos a través del

SIGA, archivar documentos emitidos y recibidos, hace seguimiento a los documentos emitidos en la entidad demandada - PEDICP, del Proyecto Especial demandado y que se haya producido la desnaturalización de su contrato de locación de servicios; máxime que las labores del proyecto tienen naturaleza y características temporal, por lo que no corresponde desnaturalizar los contratos de locación de servicios.

14. En conclusión, al no haberse demostrado el cumplimiento de algún supuesto de desnaturalización del contrato de locación de servicios a plazo indeterminado como pretende la actora, queda claro que se encontró sometido a una contratación de carácter temporal, por lo que, el fenecimiento de la relación laboral por cumplimiento del plazo pactado no lesiona el contenido esencial de su derecho constitucional al trabajo, por tanto, la decisión del Juez de primera instancia debe ser revocada y declararse infundada la demanda en todo sus extremos sobre la desnaturalización de los contratos de locación de servicios.

15. En consecuencia, la demandante laboraba como contratos de locación de servicios, la cuales son contratos legales y bajo el amparo de las normas para tales caso, relación de carácter civil que no genera vínculo laboral alguno como alega la demandante; razón por la cual, la decisión del Juez de primera debe ser revocada y declararse infundada la demanda en todos sus extremos.

Por las consideraciones citadas, **MI VOTO** es que se proceda **REVOCAR** la resolución número dos – sentencia de fecha 22 de noviembre del 2018, obrante a fojas 312/322, que declara **FUNDADA** la demanda interpuesta por **D.R.D.** contra **PEDICP** sobre desnaturalización de contratos de locación servicios del 02 de enero de 2013 a la actualidad; (...). **REFORMÁNDOLA**, se declara infundada la demanda en todos sus extremos.

