



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

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE
CONTRATO EN EL EXPEDIENTE N° 00020-2019-0-0210-JM-
LA-01, DEL DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH-
POMABAMBA, 2020**

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

AUTOR

SANCHEZ OLIVA CESAR AUGUSTO

ORCID: 0000-0002-7108-1106

ASESOR

VILLANUEVA CAVERO DOMINGO JESUS

ORCID: 0000-0002-5592-488X

HUARAZ – PERÚ

2020

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE
CONTRATO EN EL EXPEDIENTE N° 00020-2019-0-0210-
JM-LA-01, DEL DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH-
POMABAMBA, 2020**

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Sánchez Oliva, César Augusto
ORCID: 0000-0002-7108-1106

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

ASESOR

Mgr. Villanueva Cavero, Domingo Jesús

ORCID: 0000-0002-5592-488X

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

JURADO

Mgr. Trejo Zuloaga, Ciro Rodolfo

ORCID: 0000-0001-9824-4131

Mgr. Gonzales Pisfil, Manuel Benjamín

ORCID: 0000-0002-1816-9539

Mgr. Giraldo Norabuena, Franklin Gregorio

ORCID: 0000-0003-0201-2657

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR

Mgtr. TREJO ZULOAGA, CIRO RODOLFO
ORCID: 0000-0001-9824-4131

PRESIDENTE

Mgtr. GONZALES PISFIL, MANUEL BENJAMÍN
ORCID: 0000-0002-1816-9539

MIEMBRO

Mgtr. GIRALDO NORABUENA, FRANKLIN GREGORIO
ORCID: 0000-0003-0201-2657

MIEMBRO

Mgtr. VILLANUEVA CAVERO, DOMINGO JESÚS
ORCID: 0000-0002-5592-488X

ASESOR

AGRADECIMIENTO

A Dios, por guiar mis pasos y ser mi fortaleza en los momentos más difíciles.

A mis docentes de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, por la enseñanza que me brindaron, el apoyo, las orientaciones dadas para la culminación del presente trabajo y a todos aquellos que contribuyeron para la culminación del presente trabajo.

A mi sobrino Elard, por las orientaciones y el apoyo incondicional en el logro de mi meta profesional.

César Augusto, Sánchez Oliva

DEDICATORIA

A mis padres Julián y Faustina, por apoyarme siempre, confiar en mí y por inculcarme los buenos valores.

A mi esposa Bertha y a mis hijos: Carol, Kevin y Angelina, por ser parte de mi vida, comprenderme y estar conmigo siempre en todo momento.

César Augusto, Sánchez Oliva

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general, determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato de acuerdo a los parámetros normativos doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el Expediente N° 00020-2019-0-0210-JM-LA-01, del Distrito Judicial de Ancash-Pomabamba, 2020. Es de tipo cuantitativo, cualitativo, de nivel exploratorio y descriptivo, y de diseño no experimental, retrospectivo y transversal.

El acopio de los datos se hizo a través de muestreo de muestreo por conveniencia y se utilizó la técnica de la observación, análisis de contenido lista de cotejo y la validación mediante juicio de expertos.

Los resultados evidenciaron que en la sentencia de primera instancia la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive fueron de rango: alta, muy alta y muy alta; en el caso de la sentencia de segunda instancia: fueron muy alta, muy alta y muy alta, correspondientemente.

Palabras clave: Análisis, calidad, sentencia, motivación, desnaturalización de contrato.

ABSTRACT

The general objective of this investigation work was to determine the quality of the first and second instance judgments on contract denaturalization according to the pertinent doctrinal and jurisprudential normative parameters, in File N ° 00020-2019-0-0210-JM-LA-01, of the Judicial District Ancash-Pomabamba, 2020. It is quantitative, qualitative, exploratory and descriptive, and non-experimental, retrospective and cross-sectional design.

Data collection was done through convenience sampling and the observation technique, checklist content analysis, and validation through expert judgment were used.

The results showed that in the first instance sentence, the quality of the expository, considering and decisive part was of rank: high, very high and very high; in the case of the second instance sentence: they were very high, very high and very high, correspondingly.

Keywords: Analysis, quality, sentence, motivation, denaturing of the contract.

INDICE GENERAL

EQUIPO DE TRABAJO	iii
JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR.....	iv
AGRADECIMIENTO	v
DEDICATORIA	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL.....	9
2.1. ANTECEDENTES	9
2.2. Bases teóricas	12
2.2.1. Procesal	12
2.2.1.1. La conciliación	12
2.2.1.1.1. Concepto.....	12
2.2.1.2. Procesos extrajudiciales	12
2.2.1.2.1. La conciliación	13
2.2.1.2.1.1. Concepto	13
2.2.1.2.1.2. La conciliación como forma de conclusión del proceso.....	14
2.2.1.2.1.2.1. La conciliación judicial	14
2.2.1.2.1.2.2. La conciliación extrajudicial o privada	14
2.2.1.2.2. La audiencia de juzgamiento	14
2.2.1.2.2.1. Etapa de confrontación de posiciones	14
2.2.1.2.2.2. Etapa de actuación probatoria.....	14
2.2.1.2.2.3. Alegatos y sentencia	15
2.2.1.3. La prueba.....	16
2.2.1.3.1. Definición.....	16
2.2.1.3.1.1. Objeto de la prueba.....	16
2.2.1.3.2. Los medios probatorios	16
2.2.1.3.2.1. Medios probatorios típicos	17
2.2.1.3.2.2. Medios probatorios atípicos	17
2.2.1.3.2.2.1. Prueba directa o inmediata o principales.....	18
2.2.1.3.2.2.2. Las prueba indirecta o mediata o accesorias.....	18
2.2.1.3.2.3. Principios de los medios probatorios.....	18
2.2.1.3.2.3.1. Principio de adquisición	19
2.2.1.3.2.3.2. Principio de contradicción.....	19
2.2.1.3.2.3.3. Principio de pertinencia.....	19
2.2.1.4. La sentencia judicial.....	19
2.2.1.4.1. Concepto de sentencia.	19

2.2.1.4.	Los medios impugnatorios	20
2.2.1.5.1.	Clases de medios impugnatorios	20
2.2.1.5.1.1.	La apelación.....	21
2.2.1.5.1.1.1.	Nociones generales.....	21
2.2.2.	Bases teóricas sustantivas.....	21
2.2.2.1.	El contrato de trabajo	21
2.2.2.1.1.	Elementos conformantes del contrato de trabajo.....	22
2.2.2.1.1.1.	La prestación personal.....	22
2.2.2.1.1.2.	La subordinación	22
2.2.2.1.1.3.	La remuneración.....	23
2.2.2.1.2.	Derecho al trabajo.....	23
2.2.2.1.2.1.	Elementos del contrato de trabajo	24
2.2.2.1.2.1.1.	Argumentos introductorios.....	24
2.2.2.1.2.2.	Elementos comunes a los demás contratos.....	25
2.2.2.1.2.2.1.	La capacidad	25
2.2.2.1.2.2.2.	El consentimiento	25
2.2.2.1.2.2.3.	El objeto	26
2.2.2.1.2.3.	Elementos propios del contrato de trabajo	26
2.2.2.1.2.4.	El contrato de locación de servicios	27
2.2.2.1.3.	El principio de la primacía de la realidad.....	29
2.2.2.1.4.	Desnaturalización de contratos civiles	29
2.2.2.1.4.1.	La subordinación como criterio distintivo y característico de los contratos de trabajo frente a la contratación civil	30
2.2.2.2.	El despido	30
2.2.2.2.1.	Concepto.....	30
2.3.	Marco conceptual.....	31
III.	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	33
3.1.	TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	33
3.1.1.	Tipo de investigación	33
3.1.2.	Nivel de investigación.....	33
3.2.	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	33
3.3.	OBJETO DE ANALISIS Y VARIABLE DE ESTUDIO.....	33
3.4.	FUENTES Y TECNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	34
3.5.	PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN Y ANALISIS DE DATOS.....	34
3.5.1.	Primera Etapa (abierta y exploratoria).....	34
3.5.2.	Segunda Etapa (sistematización en términos de recolección de datos).....	34
3.5.3.	Tercera Etapa (análisis sistemático).....	34
3.6.	RIGOR CIENTÍFICO.....	35

3.7.	MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	35
3.7.1.1.	ANÁLISIS DE INTERVENCIONES.....	59
3.7.1.2.	CONCLUSIONES.....	67
	BIBLIOGRAFÍA.....	71
	ANEXOS	
	ANEXO 1. Sentencia de primera instancia.....	75
	ANEXO 2. Sentencia de segunda instancia.	94
	ANEXO 3. Cronograma de actividades.	100
	ANEXO 4. Esquema de presupuesto.	101
	ANEXO 5. Declaración de compromiso ético.	102

INDICE DE TABLAS DE RESULTADOS

<i>Tabla 1.</i> Calidad de la parte expositiva de sentencia de primera instancia.	38
Tabla 2. Calidad de la parte considerativa de sentencia de primera instancia.	41
Tabla 3. Calidad de la parte resolutive de sentencia de primera instancia.	44
Tabla 4. Calidad de la parte expositiva de sentencia de segunda instancia.	47
Tabla 5. Calidad de la parte considerativa de sentencia de primera instancia.	50
Tabla 6. Calidad de la parte resolutive de sentencia de primera instancia.	53
Tabla 7. Consolidado Calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive de sentencia de primera instancia.	53
Tabla 8. Consolidado de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive de sentencia de segunda instancia.	56

I. INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo de investigación se pretende conocer el sustento legal, normativo y jurisprudencial con la cual los jueces del poder judicial de Ancash, emiten sus resoluciones judiciales, ya que el conocimiento y análisis de estos procesos nos darán luces a cerca de la forma de la aplicación de la justicia en nuestra jurisdicción, debido a que nuestro Poder Judicial, viene atravesando por un proceso importante de reforma institucional, por el descréditos de sus autoridades del más alto nivel, “caso cuellos blancos” y otros que manchan la imagen de esta institución, del mismo modo esta investigación tiene la finalidad del estudio de un expediente judicial para que a través del análisis crítico, nos permita la comprensión del fenómeno judicial para la prevención y represión del flagelo de la corrupción. Ya que los jueces están dotados de facultades en la administración de justicia y son precisamente ellos los que se encargan de imponer penas y sanciones ante la realización de un hecho que contraviene la ley. A esta facultad otorgada por el estado se le denomina como Ius Puniendi. Siendo la administración de justicia un fenómeno, presente en todos los Estados del planeta, que necesita ser contextualizada y analizada para su comprensión, conocimiento y de esta forma entenderlo cabalmente.

En el ámbito internacional

Según (Santacruz, Sántillan, & Santacruz, 2015) en su libro, “La ejecución de sentencias en el sistema acusatorio”, en Puebla, México, indica que las debilidades en la regionalización de la reforma, con el nombramiento de 2 o 3 jueces de ejecución, los pocos recursos estructurales en la etapa del procedimiento penal tuvo como resultado la excesiva carga de trabajo, así como el atraso en la tramitación y solución de los procesos de ejecución, además que como sabemos, no solo los internos sino también la sociedad necesitan de legalidad y transparencia para resolver las libertades anticipadas de la pena, debido a que éstas no se pueden dar o negar sin consejos técnicos acreditados y

profesionales que respalden el tratamiento técnico progresivo para que los internos se reincorporen a la sociedad.

Así mismo se encontró una clara contradicción entre el Acuerdo que Reglamenta la Competencia y Estructura de los Juzgados de Ejecución del Distrito de Puebla, y el Código de Procedimientos Penales, debido a que el primero permite al secretario del juzgado a acompañado de otro secretario, para poder reemplazar al juez en su ausencia, ocasionándose una grave contradicción, ya que el Código exige que en las audiencias de ejecución se cumpla con el principio de inmediación, garantizando presencia de la autoridad jurisdiccional bajo sanción de nulidad, en este caso el reglamento cambia el sentido de la ley. Otro error además de la Falta de Estructura Judicial en la aplicación de este sistema, es atentar contra el principio de publicidad debido a que la forma de resolver los casos se hizo en forma escrita sin considerar la oralidad y el principio de publicidad que son características principales del sistema acusatorio.

Como si fuera poco en este estado no se tienen requisitos para ser juez de ejecución ni se consideran mecanismos diáfanos para la designación de los mismos, además de aquello se evidencia el desconocimiento de los abogados de mecanismos para el respeto de los derechos de sus asesorados y de los beneficios establecidos en la legislación.

Para concluir, existe la necesidad de jueces especializados en el sistema acusatorio y el sistema inquisitorio ya que actualmente los jueces se encargan de ver casos en ambos sistemas. A pesar del tiempo transcurrido se manifiesta que en Puebla México, no se ha podido realizar la anhelada reforma constitucional.

En base a los argumentos esbozados, creemos que, en América Latina, aún persiste el problema de la buena administración de justicia, ya que esta realidad forma parte de la situación actual en la que se encuentran muchos países. De la superación de estas grandes dificultades depende enormemente la tan preciada justicia para todos.

Como lo indican (Salcedo, Huertas, & Medina, 2017) en su publicación, “Debido Proceso e Independencia Judicial en América Latina”, la independencia judicial es elemental para la consolidación de la democracia, la vigencia de los derechos humanos, como también la credibilidad de los pobladores en la administración de justicia, debido a ello los países de América Latina han trabajado en los años recientes en la mejora de la justicia en sus diferentes campos. Estas mejoras abarcan: la creación de escuelas judiciales, sistemas de selección de los jueces, la administración autónoma judicial

conocidas como “consejos de la judicatura” o “de la magistratura”, la defensoría pública, dirigido a las personas de escasos recursos, la consolidación de la carrera judicial, el incremento presupuestal con la promoción de un sistema autárquico, sin dejar de lado el incremento de salarios y la estabilidad de los magistrados para mejorar el sistema judicial.

De la misma manera se manifiesta el inconveniente referido a la idiosincrasia a la formación cultural jurídica de los pueblos ya que estos no diferencian claramente la independencia de la función judicial y la independencia de los jueces. En este sentido el primero refiere la garantía del debido proceso y el segundo en relación a la primera tiene que ver con la imparcialidad judicial. Del mismo modo es imprescindible el control ciudadano, ya que una justicia muy autónoma puede malinterpretar la visión de los magistrados que puede resistirse a rendir cuentas de sus acciones, que en algunos casos pueden llegar a ser injustas. Estas posibles circunstancias motivan a las máximas instancias judiciales a evaluar el ejercicio del desempeño judicial público, el cual reclama la mejora de su práctica para satisfacer las necesidades de la sociedad y los ciudadanos a través de sistemas de rendición de cuentas, la gestión eficiente y la evaluación a los jueces en su trabajo. En nuestro sistema judicial los jueces, abogados y fiscales deben tener la libertad y protección para ejercer sus deberes profesionales al mismo tiempo, estos deben ser personas íntegras, deben cumplir principios éticos, estar avocados a la defensa de los derechos humanos, todo esto debe garantizarse en la ley y la constitución y tener vigencia en los espacios del derecho nacional e internacional.

En este aspecto creemos que a pesar de los esfuerzos desplegados por los países de América Latina, aún persiste el problema de la transparencia en la impartición de justicia, ya que los sistemas judiciales en nuestra región, aún presenta deficiencias en su desempeño y los indicios de corrupción que lo aquejan a todos los países están presentes en el día a día, si bien es cierto la implementación de todos estos mecanismos de apoyo, mejora e inversión en el sistema de justicia es un aliciente para avanzar en la buena práctica de la administración de justicia, es necesario la implementación de mecanismos de control para la erradicación de acciones de corrupción en todos los niveles.

En el contexto nacional

Según (Gomez, 2019) en su trabajo de investigación, *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, en el expediente N°00088-*

2017-0-0501-JR-LA-01, *Del Distrito Judicial de Ayacucho-Lima, 2019 (Tesis para la obtención de título de pregrado)*. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote Lima, Perú. En este caso buscó la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia referidas a la desnaturalización de contrato, en la cual la Sala Especializada en lo Civil de la Corte Superior de Ayacucho falló confirmando la sentencia. Este estudio fue realizado según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales del expediente. Esta investigación es de tipo cuantitativo cualitativo, el nivel es exploratorio descriptivo y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. Así también el acopio de datos se hizo de la selección de un expediente elegido a través de muestreo por conveniencia, en el cual se utilizó la técnica de la observación junto al análisis de su contenido, con una lista de cotejo, el que fue validado por juicio de expertos. Consecuentemente los resultados evidenciaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, de la sentencia en primera instancia estuvieron en el rango: mediana, alta y muy alta; así también la sentencia en segunda instancia es de rango: alta, muy alta y alta. Del mismo modo se establece que la calidad de las sentencias en este trabajo de investigación en primera y segunda instancia, fueron de rango alta y muy alta concluyentemente.

Del mismo modo (Valverde, 2017) en su trabajo titulado Nivel de satisfacción del usuario en el Poder Judicial de Sihuas-Ancash-2017, investigación realizada para obtener el grado académico de Maestra en Gestión Pública, trabajo realizado a los trabajadores del Poder Judicial Sihuas, en base a una encuesta referida a la satisfacción como usuarios un 69.5% de trabajadores de dicha institución manifestó de manera crítica su insatisfacción como usuarios, mientras que un 30.5% manifestaron su satisfacción. Del mismo modo el 84.75% de trabajadores del poder judicial de la misma institución manifestó de manera crítica su insatisfacción en la dimensión de fiabilidad, siendo apenas el 15.25% faltante, los que manifestaron su satisfacción como usuarios. Los resultados obtenidos en la referida investigación nos confirman la gran desconfianza que tiene la población en el sistema de justicia en nuestro país más aún si consideramos que el estudio fue realizado a trabajadores de la misma institución judicial, dado que ellos son los que ven diariamente los diferentes casos judiciales que se presentan en la localidad de Sihuas.

En el contexto universitario

En el presente trabajo de investigación, se ha considerado un caso específico, el expediente N° 00020-2019-0-0210-JM-LA-01, del Distrito Judicial de Ancash-Pomabamba, 2020, sobre desnaturalización de contrato de trabajo, el mismo que al ser analizado según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales adecuados nos dio a conocer la forma de la aplicación de la justicia en el proceso en estudio, pudiéndose determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, sustentadas por los jueces que vieron el indicado proceso.

En la investigación, se tuvo en cuenta aspectos importantes como el planteamiento del problema, su caracterización dentro de la esfera internacional, nacional, local e institucional, lo que nos sirvió para entender mejor el tema.

Del mismo modo se han establecido el objetivo general y los objetivos específicos, los cuales nos establecieron las metas a alcanzar en el presente trabajo de investigación, los que fueron debidamente desarrollados, indicando de manera clara los temas en investigación, la importancia de la investigación sobre la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, que aportó valoraciones críticas sobre la administración de justicia en el distrito Judicial de Ancash, específicamente en la ciudad de Pomabamba, la aplicación de normas referidas al proceso, determinación de las sanciones y demás aspectos importantes en el trabajo en estudio realizado.

En consecuencia, esta investigación incluye un marco teórico y conceptual referido al proceso laboral que es motivo de estudio, del cual se realizó una selección de temas importantes que servirán como un material instructivo sobre definiciones de instituciones jurídicas como: la prueba, la sentencia, medios impugnatorios, los tipos de sanción, las peticiones de reposición y pago de beneficios sociales, establecidos en nuestro código civil, además de instituciones jurídicas que serán enmarcadas dentro del

expediente materia de investigación. En el presente trabajo sobre desnaturalización de contrato se evidenció que la sentencia de primera instancia resolvió declarando fundada la demanda presentada por el trabajador, debido a que siempre hubo una relación de trabajo a plazo indeterminado, la misma que consideró también el pago de beneficios y otros derechos solicitados por el demandante. El presente proceso es considerado como un proceso ordinario laboral, el mismo que fue confirmado en la segunda instancia teniendo en cuenta los aspectos tomados en cuenta en la resolución de la primera instancia. De otra parte la demanda fue presentada el 4 de enero de 2019 y la sentencia de segunda instancia fue emitida en la localidad de Huari, el 24 de septiembre del año 2019, en el presente caso el proceso se desarrolló en el tiempo de 7 meses con 20 días. Finalmente teniendo en cuenta estos aspectos, se hizo la formulación del siguiente problema de investigación:

¿Cuál es la calidad de sentencia de primera y segunda instancia, sobre desnaturalización de contrato, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el Expediente N° 00020-2019-0-0210-JM-LA-01, del Distrito Judicial de Ancash-Pomabamba, 2020?

Para lograr la solución a esta pregunta se ha trazado un objetivo general:

a) Objetivo General

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, sobre desnaturalización de contrato, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el Expediente N° 00020-2019-0-0210-JM-LA-01, del Juzgado Mixto de la Provincia de Pomabamba-Ancash, 2020.

Para el lograr dar solución al objetivo general se plantearon los siguientes objetivos específicos:

b) Objetivos específicos

Respecto a la sentencia de primera instancia:

1. Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.
2. Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho.
3. Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión

Respecto de la sentencia de segunda instancia:

4. Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia con énfasis en la introducción y la postura de las partes.
5. Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho.
6. Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción, de la decisión

Esta investigación está justificada debido a la carencia de una fiable administración de la Justicia en nuestro país, ya que este es un problema cuyo antecedente se origina en los inicios de la Época Republicana en nuestra Nación, y más aún en la nefasta década de los noventa, en la que la sociedad peruana experimentó los más altos niveles de corrupción y el control total de los diferentes poderes del estado, siendo afectado también nuestro endeble sistema de justicia, además de ello tenemos los escandalosos negociados de la empresa ODERBRECH, que involucra a nuestra más selecta clase política y más recientemente hechos de corrupción en las altas esferas del poder judicial caso cuellos blancos, en los cuales altos magistrados del poder judicial se encuentran inmersos en actos contrarios a la ley.

Viendo esta innegable realidad, durante mucho tiempo numerosos gobiernos han pretendido instaurar numerosas reformas basadas en estudios y diagnósticos muy costosos, que a pesar de ser implementados no han dado frutos relevantes y esperados, lo que se traduce en el decepcionante papel que cumple nuestro sistema judicial que muchas veces se encuentra de espaldas a la buena y proba práctica de la administración de la justicia, llegando a decepcionar a los operadores del derecho y más aún al pueblo en su conjunto que sufre los estragos de una fallida administración de justicia.

Se hace necesario entonces que la aplicación de una justicia equilibrada e imparcial en los diferentes estamentos procesales y más aún en el ámbito del derecho laboral, el cual involucra a la clase trabajadora de nuestra nación, que muchas veces se encuentra en un estado de

indefensión por su condición de trabajador. Por ello se hace necesario entonces auscultar los niveles de la calidad de la impartición de justicia en una sentencia judicial, en el presente caso el expediente N° 00020-2019-0-0210-JM-LA-01, del Distrito Judicial de Ancash-Pomabamba, 2020, para de esta forma dar a conocer sus resultados para conocimiento público, de esta manera se podrá ofrecer una visión más certera de la impartición de la justicia en nuestro medio, por lo cual los jueces meditarán más sus decisiones para tener como resultado una justicia más equilibrada y contribuir con una forma de producción académica para la mejora de nuestro sistema de justicia.

Por todo aquello se hace necesario defender la buena práctica de la administración de justicia en busca de la garantía e imparcialidad de los procesos judiciales, con jueces honestos que cumplen lo establecido en la normatividad y que diriman sus resoluciones con sano criterio, teniendo en cuenta el aspecto doctrinario, el derecho constitucional y la defensa de los derechos fundamentales. Consideramos un aspecto de trascendencia la actual coyuntura ya que la misma exige de los operadores de justicia hoy, una exigencia mayor en cuanto a sus facultades ya que de ellos depende la gran transformación que nuestro sistema de justicia necesita para lograr la revaloración y confianza del pueblo y la ciudadanía en su conjunto, en nuestro sistema de aplicación de justicia, debido a que si no se cambia dicha visión de justicia en nuestro Perú, se habrá defraudado una vez más a toda nuestra sociedad, creemos que es el momento oportuno para que nuestro sistema legal funcione correctamente en búsqueda de la verdad y legalidad.

Nuestro objetivo es iniciar esta labor investigativa al amparo del inciso número 20, del artículo 139, de nuestra Constitución Política del Perú, en la que se encuentra establecido el derecho constitucional que tiene toda persona de analizar y criticar los fallos judiciales, teniendo en cuenta las correspondientes limitaciones que la ley manda.

II. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

2.1. ANTECEDENTES

De acuerdo a Fix Zamudio, como se citaron en (Concha & Caballero, 2001) puntualiza que en la administración de justicia hay dos significados, el primero está referido a la actividad jurisdiccional del estado la cual envuelve al gobierno y la gestión de los tribunales y el segundo está basado en el estudio de los poderes judiciales en su aspecto natural, su composición institucional y la delicada labor que cumple.

Del mismo modo (Torres A. , 2008) realizó un artículo titulado, *La jurisprudencia como fuente de derecho*, en la que manifiesta: en caso de eliminarse la interpretación caprichosa, injusta, de la ley por los jueces, se producirá la confianza en el Poder Judicial, legitimándose el auténtico poder del Estado, fortaleciendo el Estado Constitucional de Derecho. La manera de ganarse la credibilidad y confianza de la ciudadanía se dará cuando el poder Judicial imparte justicia con transparencia, imparcialidad e independencia. Si hay justicia perceptible, el sistema de justicia tendrá mayor credibilidad.

Así también (Herrera, 2014) en su publicación, *La calidad en el sistema de justicia*, en un informe publicado por la Universidad ESAN, concluye: que a pesar de los esfuerzos de la administración de justicia para mejorar sus actividades a través de la ayuda internacional y con iniciativa propia, todavía la percepción de la ciudadanía es aún negativa, la calidad de la administración de justicia puede llegar a ser solo una utopía, si la soñamos, la explicamos, si pocos la implementan y nadie la respalda.

En este sentido creo que es necesario la participación de todos los operadores del derecho, magistrados y ciudadanía en la fiscalización y respaldo de las iniciativas para la superación de sus actividades y así obtener como resultado la mejora efectiva de las

indicadas iniciativas, para lograr la eficiente transformación de nuestro actual sistema de justicia.

De acuerdo al (Poder Judicial Del Perú, 2020) en su publicación Boletín Estadístico Institucional N° 01-2020, el cual fue hecho por la Gerencia General del Poder Judicial con el fin de monitorear y dimensionar la carga procesal de cada distrito judicial en nuestro país, el cual corresponde al primer trimestre del año 2020, la misma que contiene una síntesis estadística de la gestión de los tres primeros meses del presente año y cuyo objetivo es desplegar esfuerzos a la racionalización de recursos y la identificación de aspectos que deben ser reforzados en los diferentes aspectos administrativos, especialidades teniendo en cuenta la ubicación geográfica y demográfica para una acertada toma de decisiones, el cual tuvo los siguientes resultados: en el periodo enero marzo del presente año ingresaron 255,541 procesos judiciales que solicitaban la administración de justicia en la que se nota una disminución de 95,125 expedientes a comparación de los ingresos del año pasado, esto a causa de los 15 días de cuarentena establecido por el gobierno, iniciándose el 16 de marzo suspendiéndose las labores, así mismo se obtuvo una resolución de procesos en número de 252,488, obteniéndose 100,980, expedientes menos que el año pasado en similar fecha. En el espacio de enero a marzo del 2020, se indica que los procesos judiciales importantes disminuyeron por las vacaciones judiciales establecidos para el mes de febrero, complicándose en el mes de marzo notándose la disminución de ingresos y los resueltos por el confinamiento ocasionado por el COVID 19, desde el 16 de marzo con el cierre de las actividades judiciales, restableciéndose poco a poco de forma remota, hasta que dure la medida.

Comparando enero marzo del 2020, con el periodo del año 2019, disminuyeron los procesos ingresados en 95,125 (27.1%), así también los resueltos disminuyeron en 100,980 (28.6%) procesos principales, asimismo se evidencia en el trimestre I, que en todas las especialidades disminuyeron tanto en ingresados y resueltos en 23.5% (32,080) y también en los procesos resueltos en 23.7% (32,988); en la especialidad penal ingresos 26.2% (22,495), los resueltos en 27.2% (22,930); en laboral bajaron los ingresados en 33.1% (23,090), los resueltos en 30.6% (21,076); civil en 30.0% (17,493) expedientes resueltos y disminuyendo un 39.3% (23,997).

En esta cuenta estadística notamos una clara disminución en el ingreso y los procesos resueltos en nuestro sistema judicial, lo que nos indica que nuestro país está en un claro

retroceso en la fluidez de los procesos a causa del problema de salud pública ocasionada por la pandemia que afecta al mundo entero, reflejándose las deficiencias del sistema judicial para enfrentar casos tan suigéneris como el que estamos viviendo, problema que no solo ha afectado nuestro deficiente sistema de salud, sino también al educativo, económico, productivo y nuestro sistema de justicia que tiene una gran recarga de trabajo, acumulado por recibir y resolver, así también indicamos que este problema se mantendrá en tanto dure la pandemia del COVID 19, del mismo modo creemos que es necesario que a partir de esta experiencia nuestro sistema judicial debe entrar a un proceso de modernización y actualización de recursos de última generación en el campo de la telecomunicaciones, del mismo modo los operadores del derecho tienen el gran desafío de actualizarse en este tipo de recursos tecnológicos para adentrarse a este sistema novedoso de trabajo a nivel del servicio público y privado, sin olvidarse del gran flagelo de la corrupción que aqueja a las instituciones de nuestro país y muy especialmente a nuestro sistema de justicia.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Procesal

2.2.1.1. La acción

2.2.1.1.1. Concepto

De acuerdo al (Diccionario procesal constitucional y convencional, 2014), la acción procesal es entendida como la potestad de jurídica de un sujeto de derecho ya sea moral o física, pública, privada o de derecho social, por la cual se origina la función jurisdiccional, como parte atacante o atacada, en los procesos incluyendo las vías impugnativas o de ejecución. En este sentido el concepto abarca diferentes posibilidades procesales del solicitar o accionar que son diversas. De este concepto destacamos lo siguiente:

- a) Viene a ser una potestad jurídica en beneficio de un sujeto de derecho.
- b) Corresponde a personas físicas o morales, del llamado derecho público.
- c) Cuando se solicita se promueve la función jurisdiccional en todo el proceso.
- d) La acción es inherentes a las dos partes del proceso el atacante y atacada promoviéndose el mismo derecho, originando la función jurisdiccional en uno o varios casos determinados.

Entonces podemos decir que la acción es la parte medular para el inicio de todo proceso judicial y que se a tribuye a las dos partes que están en contienda y buscan el amparo jurisdiccional y que solo uno de ellos obtendrá el resultado favorable y así beneficio, gracias a los dictámenes emitidos por un juez. Si bien es cierto que toda persona puede tener la facultad de accionar, es solo el fundamento de convicción del magistrado quien determinará la validez o no de su pedido, enmarcado claro está en los principios constitucionales y legales que respaldarán la decisión o veredicto judicial.

2.2.1.2. Proceso ordinario laboral

Según lo manifestado por (Vinatea & Toyama, 2012) este tipo de proceso es el más recurrente y típico, en cuanto a competencias de juzgados especializados laborales y en la Nueva Ley Procesal el Trabajo, NLPT, entendiendo su definición de derecho discutido y su naturaleza plural, colectiva o individual, vuelve al centro de la nueva competencia material de los juzgados laborales, así mismo afirma en este caso, (Vinatea & Toyama, 2012). “Todo conflicto surgido de una prestación personal de servicios” (p.72). Después la descompone en laboral formativa y administrativa. basada en

aspectos importantes vinculados de manera previa o posteriores a la ejecución efectiva de los servicios.

En este sentido la competencia material de los juzgados especializados laborales es referencial, ya que los temas no son excluyentes, debido a que las pretensiones serán consideradas según el criterio del juez, según su naturaleza, para ser vistas en el proceso ordinario laboral, según corresponda.

En la Nueva Ley Procesal del Trabajo, se ha establecido en el Proceso Ordinario Laboral, en dos audiencias: la de conciliación y de juzgamiento artículo 43 y 44 respectivamente. Previamente a la etapa de conciliación en el artículo 42, de la mencionada norma está establecido el traslado y citación a audiencia de conciliación en la que una vez verificados los requisitos de la demanda, el juez dispone: a) La admisión de la demanda, b) la citación a las partes a audiencia de conciliación, la que debe ser establecida en día y hora entre los 20 y 30 días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda y c) El emplazamiento al demandado para su concurrencia a dicha audiencia de conciliación, con el escrito de contestación y anexos, Nueva Ley Procesal del Trabajo (Vinatea & Toyama, 2012).

2.2.1.2.1. La conciliación

2.2.1.2.1.1. Concepto

De acuerdo a lo indicado por el Tribunal Constitucional, como fue citado por, (Vinatea & Toyama, 2012) define la conciliación como “Una forma interventiva de solución pacífica del conflicto laboral – acentuado por el fracaso de la negociación directa entre los representantes de los empleadores y de los trabajadores, que consiste en que un tercero neutral (...) interpone sus buenos oficios induciendo a las partes a zanjar sus diferencias y ayudándolos a encontrar una solución satisfactoria para ambos; vale decir se propende a que alcancen por sí mismos un acuerdo que ponga fin al conflicto” (p.177). En este caso su labor conciliadora es la de apaciguar y frenar el litigio. Mitigar las diferencias propiciando un diálogo constructivo, recomendando formas de entendimiento. En este punto el conciliador propicia con el diálogo y acuerdo con ambas partes para la solución del conflicto, proponiendo soluciones al problema en cuestión, entendiendo que no es de obligatorio cumplimiento, canaliza la propuesta de soluciones al problema, que al ser tomadas en cuenta a través de un consenso puedan llegar a un justo acuerdo para ambas partes. (Vinatea & Toyama, 2012).

2.2.1.2.1.2. La conciliación como forma de conclusión del proceso

En este caso se mencionan 2 formas de conclusión del proceso, de acuerdo al NLPT, estas son:

2.2.1.2.1.2.1. La conciliación judicial

Está indicado expresamente en la Nueva Ley Procesal del Trabajo en su artículo 43, es el acuerdo al que llegan las partes intraproceso, de acuerdo a lo indicado en la ley, siendo la conciliación una de las etapas en el proceso ordinario laboral, en esta el juez hace la invitación a las partes intervinientes con el fin de dar solución al conflicto de forma total o parcialmente. En este caso el juez puede invitar a las partes en cualquier momento para poder llegar a un acuerdo conciliatorio. (Vinatea & Toyama, 2012). (P.178).

2.2.1.2.1.2.2. La conciliación extrajudicial o privada

Según lo indican (Vinatea & Toyama, 2012) es el mecanismo alternativo para la solución de conflictos, en este caso ambas partes se dirigen a un centro de conciliación extrajudicial o privado, con el fin de que se les asista para encontrar la solución al conflicto. Desde la visión de (Vinatea & Toyama, 2012). Este tipo de conciliación está regida por la ley de conciliación, Ley N° 26872 y su Reglamento N° 014-2008-JUS; en la cual están establecidas las reglas para los acuerdos conciliatorios que son válidos.

2.2.1.2.2. La audiencia de juzgamiento

Está contemplado en el artículo 44 de la NLPT, esta comprende las etapas de confrontación de posiciones, la etapa de actuación probatoria, la de alegatos y la de sentencia, esta audiencia es realizada en acto único.

En su inicio se acreditan a las partes o apoderados y sus abogados. El juez declara la conclusión del proceso cuando ambas partes insisten, siempre y cuando en el plazo de 30 días naturales consecutivos, ninguna de las partes haya pedido fecha para la realización de una nueva audiencia. (Vinatea & Toyama, 2012). (p.363).

2.2.1.2.2.1. Etapa de confrontación de posiciones

Esta etapa se inicia con una sucinta exposición de las pretensiones para continuar con la sustentación de los fundamentos de hecho.

Posteriormente la parte demandada expone oralmente los hechos, contradiciendo a la otra parte. (Vinatea & Toyama, 2012).

2.2.1.2.2.2. Etapa de actuación probatoria

Según (Vinatea & Toyama, 2012) esta etapa de actuación probatoria se desarrolla como se indica a continuación:

1. En este caso el magistrado indica aquellos hechos que no necesitan su actuación, debido a que estos fueron admitidos, y presumidos por ley, estos fueron recabados en una resolución judicial, la misma que se encuentra en calidad de cosa juzgada o son notorios: así mismo los medios de prueba que no fueron tomados en cuenta por estar direccionados a la acreditación de los hechos que no son relevantes para la causa tratada, conocidos como hechos impertinentes.
2. Del mismo modo el juez declara las pruebas que tienen calidad de aceptadas referidas a los hechos que necesitan su actuación probatoria, en el proceso.
3. Posteriormente las partes tienen la posibilidad de proponer cuestiones probatorias únicamente referidas a las pruebas admitidas.
4. En esta parte le corresponde al juez tomar juramento a todos los participantes del proceso.
5. En esta etapa una vez admitidos los medios probatorios, incluyendo aquellas relacionadas a los asuntos probatorios como: la declaración de los testigos, de parte, la pericia, la exhibición y reconocimiento de la documentación. Una vez concluida la actuación de los medios de prueba, en caso sea necesario una inspección judicial, el magistrado interrumpe la audiencia indicando día, hora y lugar para su ejecución, con la correspondiente citación inmediata a las partes, testigos o peritos correspondientes. Esta inspección, puede ser registrada en audio y video o escrita en un acta en la que se indica las observaciones comprobadas, al terminar se indica el día y la hora para los alegatos, luego en el lapso de 5 días hábiles emite la sentencia que corresponde.
6. El día indicado se debe realizar y concluir la actuación probatoria, sin embargo encaso no se agote dicha actuación, la audiencia continuará dentro de los 5 días hábiles siguientes. (Vinatea & Toyama, 2012). (p.251).

2.2.1.2.2.3. Alegatos y sentencia

De acuerdo a lo establecido en la NLPT, ya concluida la actuación probatoria, los abogados hacen la presentación de sus alegatos de forma oralizada. Terminada la exposición de los alegatos el magistrado ese momento o en el espacio de una hora (60

minutos), emite la sentencia. Al mismo tiempo fija día y hora, dentro de los 5 días hábiles siguientes, para la notificación de la sentencia. De manera excepcional debido a la complejidad del caso, puede diferir el fallo de su sentencia en el espacio de 5 días hábiles, posteriores, para ello informa en el acto con la citación a las partes para comparecer al juzgado para la comunicación de la indicada sentencia. (Vinatea & Toyama, 2012). (p.364).

2.2.1.3. La prueba

2.2.1.3.1. Definición

Según (Alvarado, 2019) considera que la prueba es un instrumento de Ley, que sirve para evidenciar la verdad o la falsedad de los hechos debatidos por las partes en un determinado proceso, para a través de este, el juez aprecie los hechos acontecidos y así poder determinar los sucesos controvertidos, para luego pronunciarse y dar solución a los litigios en base a una decisión razonada y justificada, considerando los llamados medios de prueba que fueron aceptados con a través de la aplicación de la norma jurídica que corresponde. (Alvarado, 2019) (p. 18)

2.2.1.3.1.1. Objeto de la prueba

En este caso la doctrina indica que para saber cuál es el objeto de la prueba se deben dar respuesta a las siguientes preguntas: ¿Qué se debe probar? o ¿Qué se prueba? y en este caso la doctrina no tiene acuerdos ya que algunos afirman que son los hechos; otros piensan que son las cosas, los hechos y los seres; mientras que otros dicen que es todo aquello que puede confirmarse. Alvarado (2019).

En tal sentido se define a la prueba como aquel instrumento que les sirve a las partes dentro del proceso para acreditar los hechos y de esta forma llegar a la veracidad o falsedad de determinadas situaciones, Así mismo se concluye que el fin de la prueba no son los hechos por que estos ya existen con antelación al proceso, siendo parte del inicio del mismo, sino que se deben de probar las afirmaciones realizadas a través de las mismas, las que podrán referirse a acontecimientos controvertidos al interior del proceso en cuestión. Alvarado (2019).

2.2.1.3.2. Los medios probatorios

Según indica, Alvarado (2019), los medios probatorios los instrumentos a través de los cuales se pretende obtener la certeza del juez, sobre los hechos que se busca probar. Del

mismo modo indica que los medios probatorios son instrumentos procesales entregados por las partes de un proceso judicial y en algunas excepciones por el juez, (los llamados medios probatorios de oficio), con el fin de comprobar la veracidad o falsedad de los hechos fundamentados por las partes y autorizadas por la ley en un proceso. Es así que la ley ha establecido su clasificación en típicos y atípicos. Alvarado (2019).

2.2.1.3.2.1. Medios probatorios típicos

De acuerdo a lo manifestado por Alvarado (2019) los medios probatorios típicos, están contemplados en la NLPT, en sus artículos del 22 al 28, en las cuales están considerados los siguientes: a) la declaración de partes; b) la declaración de testigos;

c) la exhibición de planillas; y e) la inspección judicial. De igual forma en el artículo 192 del TUO del CPC, la misma que tiene aplicación supletoria en el proceso laboral, incluye como pruebas típicas: la declaración de parte, de testigos, los documentos, la pericia y la inspección judicial. Alvarado (2019).

2.2.1.3.2.2. Medios probatorios atípicos

Según manifiesta (Alvarado 2019) en esta nueva normativa procesal, no están tipificados, los medios probatorios atípicos, los mismos que están referidos a otros medios de prueba, diferentes a los mencionados deben dar certeza sobre aquellos hechos importantes. En el Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil, se indica del mismo modo en su artículo 193, los auxilios técnicos y científicos que sirvan para probar los hechos.

En ese sentido Rodríguez citado por Alvarado (2019) en referencia a Couture, analógicamente referido a la clasificación de medios probatorios atípicos, aduciendo que el progreso técnico y científico no puede ser excluido del proceso considerando de la lista incluida en los códigos es enunciativo y no taxativo significando esto que la anotación de los medios probatorios no implican la restricción de los mismos ya que contrariamente existe un *numerus apertus* y cuyo ejemplo claro de este tipo de medios probatorios, viene a ser la prueba científica la misma que usa los medios científicos, la tecnología o la electrónica que sirva para probar un hecho además de cualquier otro adelanto en el campo de la tecnología correspondiente, con criterio judicial conseguido legalmente. (Alvarado 2019).

La agrupación de medios probatorios atípicos no limita otras posibilidades técnicas y científicas para lograr nuevos medios de prueba, entre ellos los registros de sonido y de video, registros computacionales o informáticos, entre otros. Alvarado (2019).

De otra parte la doctrina también ha seleccionado los medios de prueba considerando la finalidad que cumple la prueba en: *prueba directa o inmediata* y en *prueba indirecta o mediata*. Alvarado (2019).

De esta forma lo indican Ledesma y Paredes, citado por Alvarado (2019), que Carnelutti los define como: prueba directa siendo aquella que consiste en el mismo suceso a probar y la indirecta que viene a ser otra que está basada en diferentes hechos a ser probados. Alvarado (2019).

2.2.1.3.2.2.1. Prueba directa o inmediata o principales

El fin de esta especie de prueba es originar afirmaciones capaces de ser comprobadas en escritos y afirmaciones, también se habla de prueba directa ya que el magistrado puede apreciar de forma directa el suceso, un ejemplo claro de esto viene a ser la inspección judicial. Alvarado (2019).

En ese sentido se afirma que la prueba directa no es el hecho acontecido, si no el hecho verificado por el juez, más no el hecho ocurrido, siendo el fin de la prueba, la convicción de lo que el magistrado ha podido corroborar a través de ella. Alvarado (2019).

2.2.1.3.2.2.2. Las prueba indirecta o mediata o accesorias

De acuerdo a Ledesma citado por Alvarado (2019) se extraen nuevas afirmaciones a través de las pruebas indirectas para deducir hechos controvertidos, es por ello que se les conoce como pruebas indiciarias.

Es necesario manifestar que este tipo de pruebas muestra sucesos diferentes a los que se quiere probar, pero proporciona datos por los a través de los cuales el magistrado puede exponer explicaciones o reflexiones críticas que le sirvan para deducir si un hecho ha ocurrido o puede ser probado.

En la prueba indirecta se establecen dos percepciones del hecho y estas son: el de la persona que observó el hecho, que se refiere a la parte, el perito, el testigo, etc. y el caso del juez que recibe los detalles del hecho a través de una confesión, de un veredicto testimonio o documento. Alvarado (2019) (p 26).

2.2.1.3.2.3. Principios de los medios probatorios

2.2.1.3.2.3.1. Principio de adquisición

Este principio consiste en que cuando son incorporados los medios de prueba en el juicio, dejan de pertenecer a la persona que las ofreció, debido a ello la parte contraria los puede utilizar para que contribuyan a sus argumentos para arribar a conclusiones que los beneficié para lograr un veredicto a su favor. Alvarado (2019).

2.2.1.3.2.3.2. Principio de contradicción

Está basado en que las partes del proceso deben ofrecer todos los medios probatorios que sustenten sus alegaciones, con el fin que la parte contraria pueda contradecir a través de tachas u oposiciones si fuera en caso, de acuerdo a la Nueva Ley del Trabajo. Alvarado (2019).

2.2.1.3.2.3.3. Principio de pertinencia

Consiste en que los medios probatorios para no ser desestimados por el juez laboral, deben estar directamente vinculados con los hechos controvertidos, caso contrario los desestimaré. Alvarado (2019).

2.2.1.4. La sentencia judicial

2.2.1.4.1. Concepto de sentencia.

De acuerdo a (Morales, 2007) la sentencia es una resolución judicial dictada por un juez o tribunal que da fin al litigio o causa penal, en sus diferentes quehaceres, ramas o especialidades. La sentencia expresa o dar la razón a una de las partes y exige a la otra a someterse al dictamen y cumplirla. Del mismo modo en el derecho penal absuelve o condena al acusado, y le aplica la pena que le corresponde.

La clasificación de las sentencias son las siguientes:

a) Sentencia condenatoria o estimatoria

Se da cuando el juez o tribunal ampara o acepta la pretensión del demandante, en este caso el juez emite un dictamen favorable al demandante o acusador.

b) Sentencia absolutoria o desestimatoria

Es cuando el órgano jurisdiccional da la razón al demandado o acusado.

c) Sentencia firme

Es aquella sentencia que no tiene forma de interposición de ningún recurso, ordinario o extraordinario. (Morales 2007).

Esta sentencia está respaldada por el principio de cosa juzgada.

2.2.1.5. Los medios impugnatorios

Como lo sostiene (Cadillo, 2014) en su artículo titulado, “*Los medios impugnatorios en el nuevo proceso laboral*”, debido a que la sentencia emitida por el juez puede ser desacertada, ya que por ser humanos los magistrados pueden equivocarse, para requerir en dichas situaciones las correcciones del error las leyes en el proceso reconocen el derecho a la impugnación, para que las partes o los terceros que se consideren afectados por el veredicto del juez tengan la alternativa de motivar la revisión ya sea por el mismo juez u otro de mayor jerarquía con el fin de corregir el error en una anterior resolución.

De acuerdo a Monroy Gálvez, citado por Cadillo (2014) define los medios impugnatorios como instrumentos que la ley otorga a las partes o terceros legitimados, para pedir al juez u otro de jerarquía mayor, haga un examen de un acto del proceso o del conjunto del mismo, con el objetivo de anular o revocar la resolución total o parcialmente.

Claramente el objetivo del medio impugnatorio es alternativo, debido a que esta busca que la sentencia sea nula o sea revocada del indicado acto o del proceso impugnado, quiere decir la eficacia de los mismos no tengan efectos para la parte del impugnante. Cadillo (2014) (p 212).

En este caso creemos que los medios impugnatorios, son recursos o medios legales que ostentan las partes cuyo objetivo es corregir los posibles errores en las que pueda incurrir el juez ya que el magistrado también es un ser humano falible en el caso de una equivocación por un lado y por el otro de ser el caso que sea intencional la afectación a una de las partes constituiría el delito de prevaricato de acuerdo a la doctrina y la normatividad.

2.2.1.5.1. Clases de medios impugnatorios

Así también Cadillo (2012) manifiesta que debido a que los medios para impugnar son instrumentos procesales que cuestionan los actos del proceso, indicados tanto en resoluciones de instancias judiciales, estos se pueden encontrar dentro o fuera de ellas.

Del mismo modo son considerados los remedios y los recursos, los primeros cuestionan los actos procesales no encontrados en las resoluciones: los decretos, los autos y las sentencias. Cadillo (2012).

Dichos recursos son conocidos como ordinarios y son conocidos como los recursos de reposición, el de apelación y queja y el extraordinario que es el recurso de casación. Cadillo (2014).

La NLPT, considera solo figuran los recursos de apelación y de casación, no estando prohibidos los demás medios impugnatorios reglamentados en el CPC, la que es de aplicación supletoria. Cadillo (2014) (p 213).

2.2.1.5.1.1. La apelación

2.2.1.5.1.1.1. Nociones generales

De acuerdo a (Villasante, 2009), el fin del recurso de apelación está basado en que un órgano de mayor jerarquía al ser solicitado por una de las partes o de un tercero legitimado ausculte aquel dictamen que les ocasione perjuicio para ser anulada o revocada íntegramente o en forma parcial como está indicado el artículo 374 del CPC, en el presente caso el afectado fundamentará el recurso en base al error de hecho o de derecho cometido de manera precisa evidenciando el error en la aplicación del derecho que solicitó, del mismo modo en la estimación y valoración de las pruebas presentadas y consideradas para ser revocadas o anuladas. Una vez cumplidos los requisitos el órgano superior correspondiente debe revisar la resolución que evidencie injusticia, al determinarse el llamado error de hecho o derecho, la observada resolución será anulada o revocada, no significando que dicha resolución sea necesariamente injusta o debiendo ser defendida positivamente esta apelación, ya que toda resolución es apelable por estar comprendida por el principio constitucional de la doble instancia. (p 89).

2.2.2. Bases teóricas sustantivas

2.2.2.1. El contrato de trabajo

De acuerdo a Ferrari, como se citó en (Zavala, 2011), indica que el contrato de trabajo está definido comúnmente como la obligación de una persona a trabajar bajo la obediencia o dictámenes de otra, por la cual recibe una compensación o retribución dineraria.

El contrato de trabajo en nuestra normatividad se define como el indicio de laboralidad siendo una manera de garantizar la aplicación de las normas laborales para impedir

evasiones o casos de fraude e impedir la argumentación de que un hecho de este tipo no sea considerado de carácter laboral y en la que prevalezca la subsistencia de la relación del vínculo laboral.

2.2.2.1.1. Elementos conformantes del contrato de trabajo

La importancia de determinar los elementos del contrato de trabajo es que ello permite distinguirlos de otras formas de contrato como los civiles y mercantiles, esto sirve para la aplicación de las normas, el respeto de los derechos de los trabajadores y evitar confusiones.

Estos son:

2.2.2.1.1.1. La prestación personal

Consiste en que el trabajo es realizado por una persona natural que ha puesto a disposición del empleador su propia fuerza de trabajo. Dicho de otra manera es una obligación personalísima. El mismo debe hacer la labor sin el apoyo de otros, pudiendo depender de otro solo en situación de excepción. Se produce la desnaturalización de la institución al contratar a otros para el desempeño de su cargo y será considerado como un contrato de locación conducción que está comprendida en la legislación civil. Esta relación laboral puede extinguirse o suspenderse por la muerte o incapacidad del trabajador. (Zavala, 2011).

Según Neves, como se citó en Zavala (2011), indica que en los contratos mercantiles al no ser esencial la prestación personal, ya que el agente comisionista pueden ser personas naturales o jurídicas son la excepción, pudiendo tener auxiliares o sustitutos a su disposición.

En caso el empleador fuera una persona natural y este muriera la relación laboral se extingue; de otro modo si fuera una empresa, la relación continúa hasta que haya una disolución y liquidación. Así también debido al principio de continuidad si en el negocio hay traspase y es asumido por una persona natural por sucesión, la relación laboral continúa.

2.2.2.1.1.2. La subordinación

Esta consiste en que el empleador recibe la actividad del deudor en la relación laboral que es el trabajador que está en la capacidad de desarrollar el trabajo. Pudiendo el empleador dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador. Este poder de dirección está

limitado sólo para la capacidad laboral del trabajador más no a su persona. Si el empleador invade la esfera personal se tiene el ejercicio irregular del derecho. Son elementos importantes el tiempo y el lugar ya que determinan el contenido o la categoría de la función que se va realizar, ya que si es más precisa la definición se tienen mínimas posibilidades de conflicto de interpretación. La actitud que puede asumir el trabajador cuando se da el incumplimiento de esta capacidad es una importante dificultad ya que este, podría cumplir y reclamar después de lo hecho o también negarse a dicho cumplimiento, lo que trae como consecuencia disputas a causa de la falta de normas precisas en estas circunstancias. Este viene a ser un poder en manos del empleador y no es una obligación del mismo legislar al en ese tema a través de directivas o protocolos laborales. Zavala (2011).

2.2.2.1.1.3. La remuneración

En este caso como lo manifiestan, Toyama y Feliciano (como se citó en Zavala, 2011) el trabajador debe recibir un pago por trabajo realizado, esta retribución puede ser en dinero o especie, siendo de libre disposición, pero debe priorizarse en el pago la forma dineraria, de la misma manera el trabajador puede disponer las retribuciones entregadas en especies en su uso personal o su comercialización que equivaldrán en dinero el empleador. No puede afectar el pago de este derecho el empleador o un tercero, pero si hay motivos específicos que permiten el descuento o la retención del pago. Primero está permitido la ejecución de descuentos y retenciones por mandato de la ley; en segundo término aquellas que provengan de mandato judicial; en tercer lugar, en las que se tenga voluntad del trabajador. Si quedara un monto restante se emplea la compensación de crédito bancario al ser depositadas en cuentas bancarias los depósitos de dinero.

Como ya ha sido determinado en la jurisprudencia, si estos elementos no se reflejan en la realidad no estaríamos ante un contrato de trabajo, como lo ha establecido la jurisprudencia.

2.2.2.1.2. Derecho al trabajo

El derecho al trabajo es un derecho constitucional establecido en el artículo 22 de la Constitución. En tal sentido este derecho constitucional implica dos aspectos. El primero indica el derecho de acceder a un trabajo y el otro el derecho a no ser despedido sino por casusa justa, en el caso primero indica que el estado debe plantear una política que promueva el acceso a la actividad laboral, manifestando que para el cumplimiento de

este detalle constitucional tiene que ver el desarrollo progresivo teniendo en cuenta las posibilidades de nuestro estado. En el segundo caso del derecho lo importantes es resolver la causa. Se debe entender el derecho al trabajo en caso de proscripción solo debe ser destituido un trabajador por una causa justificada. (Valderrama & Tovalino, 2014)

El indicado artículo 27, de nuestra Constitución establece un mandato de protección para los legisladores, ya que se necesita establecer protección frente al despido arbitrario. Existen tres aspectos a tenerse en cuenta:

- Es un mandato al legislador.
 1. Destina un principio de reserva de ley en garantía de la regulación de dicha protección.
 2. No establece la forma de protección frente al despido arbitrario, si no que la remite a la ley.
 3. Al indicarse que esa evolución tiene que ser “conveniente”, se indica innecesariamente que esta no debe cambiar el tema principal del derecho del trabajador.

Así también la protección frente al despido arbitrario está establecida en el artículo 27, de nuestra constitución, es este caso todo legislador no debe entender que puede legislar de manera abierta en este tema, de hacerlo, le quitaría su esencia a este derecho de rango constitucional, al tener el legislador la potestad proponer disposiciones constitucionales, este debe hacerlo respetando siempre el derecho constitucional. De no respetar esta premisa solo se conseguiría que la ley planteada en este sentido sea anticonstitucional. Valderrama y Tovalino (2014).

2.2.2.1.2.1. Elementos del contrato de trabajo

2.2.2.1.2.1.1. Argumentos introductorios

De acuerdo a Córdova, como se citó en (Puntriano, Valderrama, & Gonzales, 2019) opinó que de acuerdo a las consideraciones de cada sistema jurídico en el tema del contrato de trabajo a través del tiempo sus concepciones han ido cambiando, así tenemos que:

En una primera etapa cuando el análisis de la materia laboral iniciaba, estaba influenciado por la teoría civil de los contratos y se destacó su discernimiento en la

denominación de los elementos comunes del contrato de trabajo. Luego aparecieron ideas distintas que negaban la existencia del contrato de trabajo postulando la noción de la relación de trabajo. A esta relación anticontractualista después apareció una contrarreacción antirrelacionalista que terminó con una síntesis de ambas posiciones. De acuerdo al avance de las concepciones doctrinarias, se determinó los elementos propios del contrato de trabajo y se trató de plasmar esos elementos en el derecho positivo. Finalmente, algunos de esos elementos y otros denominados complementarios han sido cuestionados, al mismo tiempo de la propagación de los denominados contratos atípicos.

2.2.2.1.2.2. Elementos comunes a los demás contratos

Aunque la doctrina difiere sobre los elementos básicos y los presupuestos inherentes al contrato civil. A pesar de ello la mayoría considera tres tipos de elementos esenciales, los cuales son: la capacidad, el consentimiento y el objeto. (Puntriano et al., 2019).

2.2.2.1.2.2.1. La capacidad

Esta capacidad consiste en que para el desempeño de un trabajo es necesario la capacidad de goce y la capacidad de ejercicio. Son conocidas estas clases de capacidad, en la capacidad de goce se indican los derechos y obligaciones, y la capacidad de ejercicio se determina a través de la facultad del cumplimiento por sí mismo de deberes y de ejercer derechos. Del mismo modo la capacidad absoluta y relativa manifiesta en nuestra legislación, es considerado contrario a la capacidad. La capacidad está definida como la facultad de desempeñar por sí mismo deberes y el ejercicio de beneficios establecidos por ley. (Puntriano et al., 2019).

2.2.2.1.2.2.2. El consentimiento

Está determinado como la libertad del trabajador de contratar por el mismo un trabajo teniendo en cuenta las normas laborales. Se concreta cuando las partes acuerdan iniciar la relación laboral celebrando un contrato de trabajo o de forma tácita sin la necesidad de un documento escrito, bastando que se dé, dicha relación laboral para que se produzca.

Se puede determinar que el consentimiento da inicio al contrato de trabajo, ya que, sin él, no puede producirse la relación laboral y en consecuencia no nacería jurídicamente el indicado contrato. (Puntriano et al., 2019).

Esto quiere decir que el consentimiento es uno de los requisitos fundamentales del contrato de trabajo, este consentimiento puede estar refrendado en base a un acuerdo escrito, a través de la celebración de un contrato de trabajo o de manera tácita, estableciéndose los acuerdos entre las dos partes contratante y contratado y la labor desempeñada del trabajador al servicio del contratante, es el indicativo del nacimiento jurídicamente válido del contrato, la cual establece las obligaciones y los derechos con carácter de irrenunciabilidad del trabajador. (Puntriano et al., 2019).

2.2.2.1.2.2.3. El objeto

La esencia del contrato de trabajo tiene que ver con el servicio que brinda el trabajador para beneficiar al patrono, en este sentido es una relación de beneficio mutuo, mientras el segundo tiene derecho a los frutos del trabajo el trabajador recibe un salario. Se dice que toda relación laboral tiene un objeto y consiste como ya se dijo en la relación en la que el trabajador cumplirá una función definida en el momento de los acuerdos de la actividad laboral, estableciéndose un vínculo jurídico entre los dos en la cual se obliga a uno a prestar un servicio y por esto, el trabajador recibirá una remuneración. En esta relación el trabajador está protegido por el Derecho Laboral que se da a la parte más débil de esta relación, que es el trabajador.

Directamente el objeto está representado por la actividad o servicio desplegado por el trabajador, con lo que se beneficia al patrono, consiguientemente por dicha prestación el trabajador recibe un salario como compensación. También se indica que el objeto es el elemento culminante del contrato de trabajo ya que una vez dada la capacidad de ambas personas y el consentimiento, a este solo hay que establecer que el contrato de trabajo no contravenga la ley, y que sea lícito. (Puntriano et al., 2019).

2.2.2.1.2.3. Elementos propios del contrato de trabajo

Según (Puntriano et al., 2019), integran elementos adicionales del contrato de trabajo que diferencian de otra forma de contrato, siendo estos los siguientes:

a) La prestación personal de los servicios o de la ejecución de la obra

La esencia del contrato de trabajo es la actividad prestada por un indicado trabajador, esta prestación tiene una característica *intuitu personae*, como característica legal del trabajador que se complementa con la definición de trabajador la cual es el fin supremo de la relación laboral. En este sentido la parte que presta el servicio es un elemento muy importante, pudiendo ser este una persona individual (natural), en el presente caso el

que recibe el servicio puede ser una persona jurídica, estando establecido en el artículo 5 del TUO, del decreto Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, D.S N° 003-97-TR.

En este caso podemos afirmar que el trabajador asume compromisos laborales de manera personal e individual, así también el que se beneficia de este trabajo puede ser una persona individual o jurídica. Caso contrario si se contrata a una empresa para realizar un trabajo, no será considerado como contrato laboral, este será de tipo mercantil. Debido a que determinado trabajador fue elegido para cumplir dichas responsabilidades, este no puede delegar a otros su trabajo, pues fue elegido por el contratante por los atributos y aptitudes que el servicio necesita.

Según Neves, citado por Puntriano, Valderrama y Gonzales (2019), se pueden desglosar dos aspectos importantes:

➤ **El trabajador es una persona natural**

El trabajador será una persona natural, y el empleador puede ser una persona natural (negocios pequeños y familiares) o jurídica (las formas asociadas, con o sin fines de lucro).

➤ **Prestación personal y directas del servicio**

El trabajador concretamente debe cumplir con la prestación de forma personal y no debe contar con el favor de otros. El trabajador no puede transferir su labor de manera total o parcialmente a una tercera persona.

A pesar de ello, excepcionalmente está admitido que el trabajador sea ayudado por familiares dependientes. De lo manifestado anteriormente si el trabajador que da incapacitado para el cumplimiento de su labor (de forma total o parcial), la relación laboral se puede suspender o extinguir según lo establecido en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, artículos 12 y 16.

2.2.2.1.2.4. El contrato de locación de servicios

De acuerdo a (Gonzales & De Lama, 2010), el contrato de locación de servicios está definida como el contrato a través del cual un individuo llamado *locador*, se obliga frente a otra (denominada *comitente*), a brindar sus servicios por un tiempo o trabajo determinado, recibiendo a cambio una retribución o pago, sin subordinación al contratante, artículos 1764 y 1770 del Código Civil.

En este caso la falta de subordinación es el elemento clave, ya que el locador presta sus servicios de manera autónoma e independiente, caso opuesto a un trabajador dependiente.

La subordinación viene a ser la relación jurídica entre el deudor y el acreedor, en la cual el primero ofrece su labor, mientras que al segundo se le concede la potestad de conducirla. En este caso el empleador dirige la labor de sus trabajadores de acuerdo a los resultados que espera fiscalizando la forma de cómo se llevan a cabo los servicios y sancionar los incumplimientos de sus trabajadores si es necesario. Gonzales et al., (2010).

La jurisprudencia muchas veces ha observado este elemento característico, es así que el Tribunal Constitucional ha establecido que la subordinación del trabajador es un elemento característico del contrato de trabajo en comparación con el contrato de locación de servicios ya que por este el empleador posee la facultad de dar órdenes a los trabajadores (poder de dirección), a este se suma la de imponer sanciones por el incumplimiento de sus obligaciones laborales (poder sancionador o disciplinario). En tal sentido al acreditarse la existencia de un trabajo subordinado o en caso de la fijación de un horario de trabajo para el desempeño de la labor, será indudablemente considerado como un contrato de trabajo, aún que se le haya denominado como contrato de locación de servicios. Si se advierte en la relación civil los tres elementos antes mencionados, se estará ante la presencia de una relación laboral, que ha sido disfrazada como otra de naturaleza civil, aplicándose consiguientemente el principio de primacía de la realidad por estar encuadrada en la norma. Gonzales et al., (2010)

Cuando un servicio es realizado de manera subordinada, involucra que esta actividad tiene el carácter de permanente o habitual en la empresa donde se realizan los trabajos. Como ejemplos tenemos: los conductores de vehículos de limpieza pública, requeridos por los gobiernos locales, más aún si se consigna el cargo en el cuadro de asignación de personal.

Del mismo modo otro cargo que es considerado laboral, es la de ser vigilante de un municipio según el TC, por la aplicación de la primacía de la realidad, debido a que esta entidad requiere permanentemente la presencia de este tipo de trabajadores por la relevancia de los asuntos que abordan. Del mismo modo el indicado tribunal establece que el cargo de vigilante del servicio de seguridad ciudadana de una entidad municipal

establece un trabajo de naturaleza permanente debido a que es una de las funciones principales de las municipalidades. Gonzales et al., (2010) (pp 23-25).

2.2.2.1.3. El principio de la primacía de la realidad

A pesar de ser uno de los principios más reconocidos en el derecho laboral este principio conocido también como de veracidad no posee un gran desarrollo normativo, por lo contrario, ha sido expuesto a través de manifestaciones doctrinarias y pronunciamientos jurisprudenciales del poder judicial y del Tribunal Constitucional. Gonzales et al., (2010).

La aplicación de este principio no debe estar circunscrito a la consideración normativa de acuerdo a lo que indica el Tribunal Constitucional. Sin embargo, este principio de primacía de la realidad simboliza un mandato que rige el funcionamiento y actuación del Sistema de Inspección del Trabajo de acuerdo a la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo que se utiliza cuando hay discordancia entre los hechos verificados y los hechos manifestados en los documentos formales, debe tenerse en cuenta los hechos constatados. Gonzales et al., (2010)

De acuerdo a Plá Rodríguez, citado por, Gonzales y de Lama (2010), en situaciones de discrepancia entre lo ocurrido en la práctica y aquello que surge de documentos o pactos, debe considerarse lo primero, por ser parte de los hechos acontecidos. De la misma forma, Neves Mujica, citado por Gonzales y De Lama (2010), expresa que ante situaciones de discordia lo que las personas argumenta que ocurre y lo que sucede en realidad, en el derecho se prefiere lo último. En ese sentido también dictamina, que el Derecho Civil comunica que las cosas son según su naturaleza y no según su denominación.

El principio de la primacía de la realidad, acuerdo a este último autor se aplicaría, en caso las partes finjan la celebración de un contrato de trabajo y la conformación de una relación laboral, con el fin de engañar a un tercero, caso de las entidades aseguradoras, para así lograr ventajas indebidas, en temas de seguridad social. De la misma forma cuando las personas llaman como contrato de locación de servicios, a pesar que el comitente ejerce poder de dirigir sobre quién sería el supuesto locador. Gonzales et al., (2010).

2.2.2.1.4. Desnaturalización de contratos civiles

2.2.2.1.4.1. La subordinación como criterio distintivo y característico de los contratos de trabajo frente a la contratación civil

De acuerdo a lo que indica, (Puntriano et al., 2019), el elemento esencial de todo contrato de trabajo es el vínculo de subordinación, derivándose el mismo de un derecho y una obligación, en el cual el empleador puede dar ordenes o instrucciones al trabajador para el logro de sus fines o el beneficio que pretende alcanzar con el desempeño o actividad del trabajador, así mismo la obligación del trabajador a obedecer las indicaciones en el servicio de su actividad.

En relación del vínculo de subordinación se determinan las potestades o poderes del empleador, de acuerdo a Wilfredo Sanguinetti, como fue citado por (Puntriano et al., 2019), son diferentes formas que establece el derecho para dirigir el servicio del trabajador, con el objeto de lograr el aprovechamiento de trabajo, siendo estos de tres tipos:

- El poder de dirección: Facultad ostenta el empleador para dirigir, reglamentar y planificar los trabajos de la empresa o negocio. A través de este poder el empleador orienta, dirige a los objetivos de su empresa el desempeño del trabajador, indicando que hacer, como y cuando realizarlo.
- El poder fiscalizador: en este caso el empleador puede controlar y vigilar las labores que realiza el trabajador referidas al asunto del servicio indicado en el contrato de trabajo, estando el trabajador a disposición del empleador, pudiendo fiscalizar su labor, con el objetivo de lograr los fines de su empresa.
- El poder disciplinario: Se refiere a la facultad de sancionar disciplinariamente al trabajador, teniendo en cuenta los límites de la razonabilidad, aquella infracción e incumplimiento de obligaciones a su cargo. (Puntriano et al., 2019). (pp 59-60)

2.2.2.2. El despido

2.2.2.2.1. Concepto

Así como lo manifiesta Arce, como se citó en (Valderrama & Tovalino, 2014), afirma que el despido manifiesta un acto personal y recepticio en la que está implícita la intención de extintiva del empleador.

Debemos indicar que algunos conceptos coinciden con la voluntad unilateral del empleador en este tema, con existencia de causa justificada o injustificada, con lo que

se califica toda finalización de trabajo que identifique el deseo del empleador como su creador. Valderrama y Tovalino (2014).

2.3. Marco conceptual

Proceso.

Es un medio institucional cuyo fin es el de resolver litigios de una sociedad, es considerado también como una figura heterocompositiva, en la que participan los sujetos procesales como: el juez, los auxiliares, las partes del proceso y los terceros, todos ellos con el objetivo de resolver un conflicto, jurídicamente trascendental (Diccionario de Derecho Procesal Constitucional) (p. 1065).

Sentencia.

Viene a ser la resolución que se emite sobre un conflicto procesal y pone fin a la instancia. Así mismo la parte final de un juicio en la que el juez resuelve con criterio legal un conflicto de intereses, para poner fin a la controversia. (Diccionario Jurídico del Poder Judicial, 2020).

Acción (en derecho procesal)

Parte del derecho público subjetivo y autónomo a través del cual el individuo acude a la autoridad judicial para que esta exprese o ayude en su ejercicio coercitivo. (Diccionario Jurídico del Poder Judicial, 2020).

Incoar

Iniciar la acción judicial a través de otra acción de manera oficial. (Diccionario Jurídico del Poder Judicial, 2020).

Demanda

Acudir al juez o tribunal con el fin de hacer reconocer un derecho existente. Es la petición expresada en las esferas Judiciales. (Diccionario Jurídico del Poder Judicial, 2020).

Derechos fundamentales

Facultades y libertades elementales que se garantizan en el terreno judicial y reconocida por la constitución a los habitantes de una determinada nación. (Diccionario Jurídico del Poder Judicial, 2020).

2.4. HIPÓTESIS

En el caso del presente expediente en estudio con N° 00020-2019-0-0210-JM-LA-01, no emplea el manejo de hipótesis ya que tiene una sola variable. El nivel de estudio del presente trabajo de investigación es descriptivo, exploratorio y no experimental consecuentemente.

CAPITULO III

III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. Tipo de investigación

El presente trabajo de investigación corresponde a una investigación cuantitativa y cualitativa. Cuantitativo, porque la investigación parte del planteamiento de un problema analizado y concreto, este tipo de investigación busca hacer una descripción de las cualidades del objeto de estudio; Cualitativo, por la forma de recolección y análisis de los datos, ambas etapas se realizan conjuntamente (Hernández, Fernandez, & Baptista, 2003).

3.1.2. Nivel de investigación

Exploratorio descriptivo. Exploratorio, toda vez que, con el presente esquema, se busca establecer y estudiar las causas que generan situaciones problemáticas dentro de un determinado contexto y poder explicar el comportamiento de las variables de estudio en la realidad. Behar Rivero, D. (2008).

Descriptivo, porque el procedimiento aplicado ha permitido la recolección de información de manera independiente y conjunta, su propósito ha sido identificar las propiedades o características de la variable en estudio (Hernández et al., 2003).

3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

En esta investigación se empleará el diseño no experimental, transversal, retrospectivo:

No experimental: Tipo de diseño que se usa en los casos de una investigación sistemática en la que el investigador no tiene control sobre las variables independientes porque ya ocurrieron los hechos o porque no son intrínsecamente manipulables. (Hernández et al., 2003)

Transversal - Retrospectivo: Diseño donde la unidad de análisis es observada en un solo punto en el tiempo. Es decir se utilizan en investigaciones con objetivos de tipo exploratorio o descriptivo para el análisis de la interacción de las variables en un tiempo específico. (Hernández et al., 2003).

3.3. OBJETO DE ANALISIS Y VARIABLE DE ESTUDIO

Universo Físico: El objeto de estudio, lo conformaron las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, en expediente N° 00020-2019-0-0210-JM-LA-01, del Juzgado Mixto de la Provincia de Pomabamba-Ancash, 2020.

3.4. FUENTES Y TECNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

TÉCNICAS	FUENTES
Documentales	EL EXPEDIENTE N° 00020-2019-0-0210-JM-LA-01, DEL DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH-POMABAMBA, 2020.
Análisis de contenido	Lista de cotejo Ficha de análisis de contenidos

3.5. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN Y ANALISIS DE DATOS

El procedimiento de recolección y análisis de datos se ejecutó en 3 etapas que consiste en:

3.5.1. Primera Etapa (abierta y exploratoria)

Es esta etapa el investigador realizará actividades dirigidas a aproximarse paulatinamente y de manera reflexiva al fenómeno objeto de estudio, el investigador estará orientado por los objetivos planteados, donde cada logro alcanzado será mediante el análisis y observación de los hechos, en esta primera etapa el investigador se enmarcará en la recolección de datos.

3.5.2. Segunda Etapa (sistematización en términos de recolección de datos)

El investigador realizara actividades orientadas por los objetivos y el marco teórico, lo cual facilitara la identificación e interpretación existente en el objeto de estudio, se emplearan técnicas tales como la observación y análisis de los contenidos y el hallazgo en forma fehaciente a un registro (hojas digitales) para asegurar su coincidencia.

3.5.3. Tercera Etapa (análisis sistemático)

Esta etapa será una actividad observacional analítica a nivel profundo orientado por los objetivos, la recolección de datos y el marco teórico.

En la presente investigación el objeto de estudio han sido las sentencias de primera y segunda instancia que tienen un conjunto de datos que han sido estudiados utilizando técnicas de observación para el análisis de los contenidos los cuales están debidamente organizados en cuadros que contienen los resultados obtenidos. CONSIDERACIONES ÉTICAS

El investigador está sujeto a lineamientos éticos básicos de objetividad, honestidad, respeto de los derechos de terceros, relaciones de igualdad, así como a evidenciar un análisis crítico (Universidad de Celaya, 2011). Es decir, que ha asumido compromisos éticos durante todo el proceso de investigación; para cumplir el principio de reserva, el respeto a la dignidad humana y el derecho a la intimidad (Gaceta Jurídica, 2005) Anexo N° 3.

3.6. RIGOR CIENTÍFICO

El rigor científico considerado la credibilidad que implica la valoración de argumentos fiables que pueden ser demostrados en los resultados del objeto de estudio.

Según (Hernández et al., 2003), se tiene en cuenta la confirmabilidad y la credibilidad; con el propósito de minimizar sesgos y tendencias del investigador, y poder rastrear los datos en su fuente empírica.

3.7. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Calidad de sentencia de primera y segunda instancia sobre Desnaturalización de Contrato en el Expediente N° 00020-2019-0-0210-JM-LA-01, del Juzgado Mixto de la Provincia de Pomabamba-Ancash, 2020.

	ENUNCIADO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	HIPOTESIS	VARIABLES
PROBLEMA GENERAL	¿Cuál es la calidad de sentencia de primera y segunda instancia, sobre desnaturalización de contrato, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el Expediente N° 00020-2019-0-0210-JM-LA-01, del Juzgado Mixto de la Provincia de Pomabamba-Ancash, 2020?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, sobre desnaturalización de contrato, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el Expediente N° 00020-2019-0-0210-JM-LA-01, del Juzgado Mixto de la Provincia de Pomabamba-Ancash, 2020.	En el caso del presente expediente en estudio con N° 00020-2019-0-0210-JM-LA-01, no emplea el manejo de hipótesis ya que tiene una sola variable. El nivel de estudio del presente trabajo de investigación es descriptivo, exploratorio y no experimental consecuentemente.	Calidad de sentencias.
	PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS		
	Respecto a la sentencia de primera instancia.	Respecto a la sentencia de primera instancia.		
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	¿Cuál es la calidad de la parte expositiva de la sentencia de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes?	Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.		
	¿Cuál es la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho?	Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho.		
	¿Cuál es la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión?	Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.		
	Respecto a la sentencia de segunda instancia	Respecto a la sentencia de segunda instancia		
	¿Cuál es la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura 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.		

	<p>¿Cuál es la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y descripción de la decisión?</p>	<p>Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción, de la decisión.</p>		
--	---	---	--	--

Tabla 1. Calidad de la parte expositiva de sentencia de primera instancia.

IV. RESULTADOS

4.8. Resultados de la investigación.

Cuadro 1: Calidad de la parte expositiva de sentencia de primera instancia sobre Desnaturalización de Contrato; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N° 00020-2019-0-0210-JM-LA-01, del Distrito Judicial de Ancash-Pomabamba, 2020.

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la introducción y la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9 - 10]
Introducción JUZGADO MIXTO DE LA PROVINCIA DE POMABAMBA Expediente N° : 00020-2019-0-0210-JM-LA-01. Demandante : HACH. Demandado : MPP. Materia : Desnaturalización de Contratos y otros Proceso : Ordinario Laboral Juez : JPE. Secretaria: ÁARD SENTENCIA RESOLUCIÓN NÚMERO TRES Pomabamba, quince de mayo del año dos mil diecinueve. Demanda y Petitorio. Mediante escrito de demanda de fojas 60/70 recepcionado el 14 de enero de 2019 de estos actuados, aclarado por escrito de fojas 71 recepcionado con fecha 31 de enero 2019, por ante	1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> Si cumple . 2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?</i> Si cumple . 3. Esta evidenciada la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al tercero</i>	X										

Cuadro diseñado por la abog. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – Uladech Católica, citado por (Claudio, 2018)

Fuente: sentencia de primera instancia, del expediente N° 00020-2019-0-0210-JM-LA-01, del Distrito Judicial de Ancash-Pomabamba, 2020. Elaboración propia.

	<p>este juzgado se presenta el ciudadano HACH con la finalidad de interponer demanda laboral sobre desnaturalización de los contratos de locación de servicios del periodo comprendido entre el 01 de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2018, por una naturaleza laboral a plazo indeterminado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728; como pretensión accesoría solicita la Reposición a su puesto laboral u otro similar por despido incausado; se reconozca los beneficios sociales dejados de percibir... demanda que la dirige contra la <u>MPP</u>, concitación del procurador público de la referida comuna provincial; sustenta su pretensión señalando que ingresó a laborar a favor de la MPP, a partir del 01 de enero del 2015 hasta el 31 de diciembre de 2018, habiendo suscrito contratos de locación de ser vicios, habiendo laborado en su condición de obrero municipal en forma ininterrumpida en el cargo de Jefe de Serenazgo de la Oficina de Participación Ciudadana de la MPP.</p> <p>En ese sentido la sentencia evidencia claridad.</p>	<p><i>legitimado; este último en los casos que hubiera en el proceso. Si cumple.</i></p> <p>4. Evidencia 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 atapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. No cumple.</i></p> <p>5. Evidenciada 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="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Postura de las partes</p>	<p>Estando a que sus contratos de locación de servicios se ha desnaturalizado al haber encubierto un verdadero contrato de trabajo a plazo indeterminado, debe ordenarse su REPOSICIÓN en su centro de trabajo en el último cargo que venía desempeñando antes de su cese, es decir como Jefe de Serenazgo de la Oficina de Participación Ciudadana de la MPP, su registro en la Planilla de Pago de Trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada y el pago de la liquidación de Beneficios Sociales...</p> <p>Admisión de la demanda Que mediante resolución número dos, de fecha 04 de marzo de 2019, de fojas 95 se admite a trámite la demanda en la vía del proceso Ordinario Laboral, se corre traslado a la demandada MPP, con citación de su respectivo Procurador Público, fijándose fecha para audiencia de conciliación; habiéndose notificado válidamente a los emplazados conforme se advierte de fojas 99/100.</p> <p>Audiencia de conciliación Citadas las partes a audiencia de conciliación con forme obra de la grabación de audio y de Acta de Registro de Audiencia de Conciliación de fojas 101 a 102, no se pudo propiciar la conciliación debido a la incomparecencia del representante legal de la entidad demandada y el Procurador Público de la MPP, no contaba con las facultades expresar para dicho propósito (conciliación), por ende se precisaron las pretensiones materia de juicio; teniendo las demandadas la condición de rebeldes, señaló fecha para la audiencia de juzgamiento.</p> <p>De la contestación de la demanda:</p>	<p>1. Es explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple.</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. No cumple.</p> <p>3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple.</p> <p>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>				<p>X</p>				<p>8</p>	

El procurador Público de la MPP, mediante escrito presentado con fecha 02 de abril de 2019 de folios 105/106, absuelve la demanda, sosteniendo que respecto a la pretensión de fondo del proceso no se va a pronunciar, porque ha obviado impulsar legalmente el debido procedimiento como paso previo a la judicialización de su pretensión laboral. El demandante no ha cumplido con agotar la vía administrativa. Respecto al despido incausado sostiene que el despido no ha sido incausado por que su contrato del demandante feneció el 31 de diciembre de 2018.

La sentencia estudiada evidencia claridad

LECTURA: Cuadro 1, de acuerdo a la lectura del resultado del presente cuadro, se indica que la **calidad de la sentencia de primera instancia en la parte expositiva** corresponde al rango: **alta**. Resulto de la calidad de la introducción, y la postura de las partes, las que alcanzaron el rango: **alta y alta**, correspondientemente. El presente resultado fue derivado de la calidad de la introducción. En el criterio de introducción se hallaron 4 parámetros previstos: el encabezamiento, el asunto; la individualización de las partes y finalmente la claridad, a la vez que 1: aspectos del proceso, no se encontró. De otra parte, en el criterio de la postura de las partes fueron hallados del mismo modo 4 parámetros que se indican a continuación: la explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; la explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes; explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver y la claridad, a la vez que 1: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado, no se encontró.

Cuadro diseñado por la abog. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – Uladech Católica, citado por (Claudio, 2018)

Fuente: sentencia de primera instancia, del expediente N° 00020-2019-0-0210-JM-LA-01, del Distrito Judicial de Ancash-Pomabamba, 2020. Elaboración propia.

Tabla 2. Calidad de la parte considerativa de sentencia de primera instancia.

Cuadro 2: Calidad de la parte considerativa de sentencia de primera instancia sobre Desnaturalización de Contrato; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y de la motivación del derecho, en el expediente N° 00020-2019-0-0210-JM-LA-01, del Distrito Judicial de Ancash-Pomabamba, 2020.

Parte considerativa de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la introducción y la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13 - 16]	[17 - 20]
Motivación de los hechos	<p>c) Al respecto, se procede a valorar las pruebas admitidas y actuadas en audiencia de juzgamiento, a efectos de determinar si concurren los elementos de una relación laboral, así tenemos: 1) la prestación personal de servicios; es la obligación que tiene el trabajador... con respecto a este extremo se advierte que el actor ha prestado servicios para la demandada, conforme se advierte que los contratos de locación de servicios de folios 75/92... así como los comprobantes de pago del mes de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2018 que obran de folios 03/50 de autos donde se verifica el pago mensual efectuado a favor del demandante como personal de Serenazgo, así como el Certificado de trabajo que obra a folios dos otorgado a favor del demandante expedido por el Alcalde JAM, y el Gerente Municipal MÁEM, con fecha 31 de diciembre de 2018, donde hacen constar que HACH, Trabajó en la MPP, desde el 05 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2018.</p> <p>e) En el presente caso, el demandante refiere que fue despedido sin causa alguna el 05 de enero de 2019, cuando fue a sus labores diarias, el nuevo Jefe de Personal WS, Municipalidad de la MPP, le comunicó la no renovación de sus contratos y que por disposición superior</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 alegatos de las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)). Si cumple.</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez). Si cumple</i></p>				X						

LECTURA. Cuadro 2, indica que la **calidad de la parte considerativa de la sentencia en la primera instancia** alcanzó el rango: muy alta y resultado de la calidad de la motivación de los hechos y la motivación del derecho que fueron de rango **alta y muy alta**; correspondientemente. en la motivación de los hechos donde fueron hallados 4 de los 5 parámetros y son los siguientes: las razones evidencian la selección de los hechos

	<p>dejaba de laborar; ante dicha circunstancia acudió a la comisaría PNP de Pomabamba fin de hacer constatar dicha situación conforme así se verifica de la copia certificada de la Denuncia Policial que obra de folios 56/57 sus fecha 03 de enero de 2019, en ese mismo sentido, se tiene que lo sostenido por el accionante y su abogado defensor en la audiencia de juzgamiento quien indica que el demandante ha sido despedido sin mediar causa alguna con la sola comunicación verbal del Jefe de Personal de la Municipalidad demandada. Delo expuesto se puede concluir que el despido realizado ha sido de manera incausado so pretexto de que el caso de contratación administrativa de servicios había caducado.</p> <p>f) De la demanda presentada se observa, de los documentos que anexa el accionante que fluyen de autos, que aquel venía prestando sus servicios para MPP, en su condición de obrero (Agente de Serenazgo). Conforme a lo dispuesto en el artículo 37° de la Ley N° 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades, el personal obrero de las municipalidades se encuentra sujeto al régimen laboral de la actividad privada. Este Juzgado, considerando que desde la fecha de inicio de labores se encontraba en vigencia la Ley N° 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades, que en su artículo 37 segundo párrafo establece que: “<i>Los obreros... estima que resulta competente para emitir pronunciamiento sobre el vínculo contractual de aquellos trabajadores que se encuentren bajo el régimen laboral de la actividad privada.</i>”</p> <p>La sentencia en estudio evidencia claridad.</p>	<p>3. Las razones evidencian la aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado).</i> No cumple</p> <p>4. Las razones evidencian la aplicación 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 un hecho concreto)</i> Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa 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 style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Motivación del derecho</p>	<p>a) El artículo II del Título preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo 29497, prescribe 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 servicio de carácter civil, salvo que la demanda se sustente en el encubrimiento de relaciones de trabajo.</p> <p>b) El VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional de octubre 2017 ha adoptado como acuerdo lo siguiente: “Los policías municipalistas y el personal de serenazgo al servicio de las municipalidades deben ser considerados como obreros. Ello debido a la naturaleza de las labores que realizan y en aplicación de los principios pro homine y progresividad. Es decir, deben estar sujetos al régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo N° 728)”.</p> <p>c) El artículo 22 de la Constitución Política del estado prescribe que el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona. Aunque los derechos laborales no se encuentran expresamente incluidos en los Derechos Fundamentales (Título I Capítulo I de la Constitución Política del Perú), la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, de la Corte Suprema de la República y la doctrina, tiene establecido que sí se</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad)</i> <i>(Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> Si cumple</p> <p>2.- Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez).</i> Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación</i></p>				<p style="text-align: center;">X</p>						

<p>encuentran asistidos de ese rango, en cuanto están vinculados con la dignidad y la libertad de la persona humana, la estabilidad en el trabajo constituye un derecho fundamental.</p> <p>h) No obstante que la Ley Orgánica de Municipalidades ha definido el marco legal de la contratación de los obreros que prestan servicios para las municipalidades, la demandada optó por contratar al trabajador bajo contratos de Locación de Servicios de naturaleza civil, cuando en realidad éste cumplía labores de naturaleza permanente, subordinada y remunerada que son elementos esenciales y comunes a un Contrato de Trabajo, más no de Locación de Servicios.</p> <p>La sentencia en estudio evidencia claridad.</p>	<p><i>evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i> Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i> Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>	
---	--	--

probados o improbados; las razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones que evidencian la aplicación de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad, a la vez que 1: Las razones evidencian la aplicación de la valoración conjunta, no fue encontrado. De igual forma en la parte de la motivación del derecho, fueron hallados los 5 parámetros establecidos, siendo estos: las razones que se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada han sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones que se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones que se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión y la claridad.

Cuadro diseñado por la abog. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – Uladech Católica, citado por (Claudio, 2018)

Fuente: sentencia de primera instancia, del expediente N° 00020-2019-0-0210-JM-LA-01, del Distrito Judicial de Ancash-Pomabamba, 2020. Elaboración propia.

LECTURA. Cuadro 3, se indica que la **calidad de la sentencia de primera instancia en su parte resolutive** fue de rango: muy alta. La misma que resultado de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, las cuales fueron de rango: muy alta y muy alta, correspondientemente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron los 5 parámetros establecidos, siendo estos los siguientes:

Tabla 3. Calidad de la parte resolutive de sentencia de primera instancia.

Cuadro 3: Calidad de la parte resolutive de 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° 00020-2019-0-0210-JM-LA-01, del Distrito Judicial de Ancash-Pomabamba, 2020.

Parte resolutive de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la introducción y la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9 - 10]
<p>Aplicación de principio de congruencia</p> <p>III. PARTE RESOLUTIVA: Por estas consideraciones y de conformidad con lo previsto en los artículos 138° 143° de la Constitución Política del del Estado, el artículo 31° de la Ley 29497 y en artículo 51° del T.U.O. de la ley orgánica del Poder Judicial, impartiendo Justicia a nombre de la Nación, el señor Juez del Juzgado Mixto de la Provincia de Pomabamba, FALLA: Declarando:</p> <p>3.1 FUNDADA la demanda interpuesta por HACH contra la MPP sobre desnaturalización de contratos de Locación de Servicios, reposición por despido incausado y pago de Beneficios Sociales; sin costas ni costos del proceso, en consecuencia:</p> <p>3.2 Se DECLARA DESNATURALIZADOS LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS del 05 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2018, por una naturaleza laboral a plazo indeterminado bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728;</p> <p>3.3 CUMPLA la demandada MPP, en el PLAZO DE CINCO DÍAS con REINCORPORAR al demandante en el puesto que ostentaba hasta antes del despido incausado o en otro de similar nivel o jerarquía, y de igual remuneración, con los beneficios económicos legales que surgen de dicho régimen laboral.</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. <i>(Es completa)</i>. Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/salvo que la ley autorice pronunciarse allá de lo solicitado). Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia la aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia <i>(relación reciproca)</i> de la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple</p>	X										

el pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; el pronunciamiento evidencia resolución de nada más que de las pretensiones ejercitadas; el pronunciamiento evidencia la aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia; el pronunciamiento evidencia correspondencia (relación reciproca) de la parte expositiva y considerativa respectivamente y la claridad. Finalmente, en la parte de la descripción de la decisión fueron hallados los 5 parámetros establecidos, siendo los siguientes: el pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se

	<p>3.4 CUMPLA la demandada MPP, en el plazo de CINCO DÍAS con pagar por concepto de gratificaciones, vacaciones, compensación por tiempo de servicios a Asignación Familiar del periodo 05 de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2018, la suma de S/. 33,529.83 soles (TREINTA Y TRES MIL QUINIENTOS VEINTINUEVE CON 83/100 SOLES), más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia.</p> <p>3.5 CUMPLA LA DEMANDADA CON INCLUIR al demandante en su libro de planillas de trabajadores bajo el régimen de la actividad privada del decreto legislativo 728, a partir del 05 de enero de 2015; y,</p> <p>3.6 CONSENTIDA O EJECUTORIADA que fuese la presente: ARCHIVESE oportunamente este expediente en la forma y modo de ley donde corresponda en el formato con las formalidades respectivas.</p> <p>3.7 NOTIFIQUESE a las partes con la presente sentencia conforme al ordenamiento jurídico vigente. La sentencia evidencia claridad.</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 style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Descripción de la decisión</p>		<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El procedimiento evidencia a quien le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>				<p style="text-align: center;">X</p>						<p style="text-align: center;">10</p>

decide u ordena; el procedimiento evidencia a quien le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación; el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso y la claridad.

Cuadro diseñado por la abog. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – Uladech Católica, citado por (Claudio, 2018)

Fuente: sentencia de segunda instancia, del expediente N° 00020-2019-0-0210-JM-LA-01, del Distrito Judicial de Ancash-Pomabamba, 2020. Elaboración propia.

LECTURA. Cuadro 4, indica que la **calidad de la sentencia de segunda instancia en su parte expositiva** alcanzó el rango, **muy alta**. La misma que resultó de la calidad de la introducción y la postura de las partes las que fueron de rango: **muy alta y muy alta**, correspondientemente. En la parte de la introducción fueron hallados los 5 parámetros establecidos y son los siguientes: El encabezamiento evidencia, el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso y la claridad; a la vez que 1: El encabezamiento, no fue encontrado. Así mismo en el criterio de la postura de las partes fueron hallados los 5 parámetros establecidos, los cuales se indican a continuación: el objeto de la impugnación; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos /jurídicos que sustentan la impugnación; la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/ y la claridad.

Cuadro diseñado por la abog. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – Uladech Católica, citado por (Claudio, 2018)

Fuente: sentencia de segunda instancia, del expediente N° 00020-2019-0-0210-JM-LA-01, del Distrito Judicial de Ancash-Pomabamba, 2020. Elaboración propia.

LECTURA. Cuadro 5, indica que la **calidad de la sentencia de segunda instancia en su parte considerativa** alcanzó el rango: muy alta. Resulto de la calidad de motivación de los hechos y la motivación del derecho las cuales fueron de rango **alta y muy alta**; correspondientemente. En el caso de la motivación de los hechos, se encontraron 4 de los 5 parámetros establecidos, siendo los siguientes: las razones que evidencian la selección de los hechos probados o improbados; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian la aplicación sana crítica y las

Tabla 4. Calidad de la parte expositiva de sentencia de segunda instancia.

Cuadro 4: Calidad de la parte expositiva de sentencia de segunda instancia sobre Desnaturalización de Contrato; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N° 00020-2019-0-0210-JM-LA-01, del Distrito Judicial de Ancash-Pomabamba, 2020.

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la introducción y la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9 - 10]
<p>Introducción</p> <p>SALA MIXTA DESCENTRALIZADA DE HUARI EXP. N° 00011-2019-0-0206-SP-LA-01 Procedencia: Pomabamba RELATORA : JYPL DEMANDANTE : CHHA DEMANDADO : MPP MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO. PROCEDENCIA : JUZGADO MIXTO DE POMABAMBA SENTENCIA DE VISTA RESOLUCIÓN NÚMERO DIEZ Huari, veinticuatro de septiembre del año dos mil diecinueve. Es objeto de apelación la sentencia contenida en la Resolución número tres, de fecha quince de mayo del año dos mil diecinueve, inserta a fojas doscientos veintisiete a doscientos cuarenta y cuatro, que resuelve declarar 1) Fundada la demanda interpuesta por HACH, contra la MPP, sobre desnaturalización de contrato de locación de servicios, reposición por despido incausado y pago de beneficios sociales. 2) Se declara desnaturalizado los contratos de locación de servicios del 05 de enero del 2015 hasta el 31 de diciembre del 2018, por uno</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde, a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> No cumple.</p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? El objeto de la impugnación o la consulta; los extremos a resolver.</i> Si cumple.</p> <p>3. Evidenciada la individualización de las partes: <i>se individualiza la demandante, al demandado, y al tercero legitimado; este último en los casos que hubiera en el proceso.</i> Si cumple.</p>					X						

máximas de la experiencia y la claridad, a la vez que 1: Las razones evidencian la aplicación de la valoración conjunta, no fue encontrado. Así mismo, en la parte de la motivación del derecho, se hallaron los 5 parámetros previstos, siendo estos los siguientes: las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionadas de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientan a interpretar las normas

	<p>de naturaleza laboral a plazo indeterminado bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728. 3) Cumpla la demandada MPP, en el plazo de cinco días con reincorporar al demandante en el puesto que ostentaba hasta antes del despido incausado o en otro de similar nivel o jerarquía, y de igual remuneración, con los beneficios económicos legales que surgen de dicho régimen laboral. 4) Cumpla la demandada MPP, en el plazo de cinco días con pagar por concepto de gratificaciones, vacaciones, compensación por tiempo de servicios y asignación familiar del periodo de 05 de enero del 2015 al 31 de diciembre de 2018, la suma de S/. 33,529.83 soles, los intereses legales que se liquidaran en ejecución de sentencia. 5) Cumpla la demanda con incluir al demandado en su libro de planillas de trabajadores bajo el régimen de la actividad privada del Decreto Legislativo N° 728, a partir de 05 de enero del 2015, con lo demás que contiene.</p> <p>Fundamentos del recurso de apelación.- Mediante escrito de folios doscientos cuarenta y nueve a doscientos cincuenta y dos, el Procurador Público de la MPP, interpone recurso de apelación contra la citada resolución solicitando su revocatoria, bajo los siguientes fundamentos:</p> <p>a) en la recurrida no se ha valorado ni analizado que el jefe de recursos humanos de la MPP, al momento de la constatación policial no se encontraba designado con resolución de alcaldía, asimismo, no se ha valorado que el accionante al 31 de diciembre del año 2018 culminó su vínculo laboral con la MP, al año 2019 ya no tenía vinculo contractual con la entidad.</p> <p>b) Que la relación laboral es válida desde enero 2015 al mes de diciembre del 2018, también es cierto que no había vínculo laboral existente desde enero del año 2019, siendo así, y habiendo una gestión edil nueva y no habiendo contrato vigente, señor juez no podríamos hablar de un despido incausado o arbitrario.</p> <p>c) Que el accionante no se presentó a laborar el primer día del mes de enero del año 2019, a pesar de que en el régimen que se encontraba también laboran los días feriados, por lo tanto, la demandada no ha incurrido en despido incausado, correspondiéndole solamente sus beneficios laborales.</p>	<p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple.</i></p> <p>5. Evidencia claridad: (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>									
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Postura de las partes</p>	<p>Fundamentos de la demanda.- Mediante escrito de folios sesenta a setenta, don HACH, interpone demanda de Desnaturalización de los contratos de Locación de Servicios del periodo comprendido entre el uno de enero del dos mil quince hasta el treinta y uno de diciembre del año dos mil dieciocho por una de naturaleza laboral a plazo indeterminado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728. Como pretensión principal; y, se ordene su reposición a su puesto laboral, registro en planillas de pago de trabajadores y se le reconozca los beneficios sociales dejados de percibir, tales como gratificaciones por navidad y veintiocho de julio, bonificación extraordinaria, vacaciones sin gozar compensación por tiempo de servicios, asignación familiar por la suma de 35,464,00 soles, como pretensión accesoria. Como fundamentos indica haber ingresado a laborar a la MPP, en condición de obrero, desde el 01 de enero del 2015 a 31 de diciembre del 2015 en el cargo de jefe del serenazgo de la oficina de participación ciudadana, realizando labores ordinarias y de naturaleza permanentes desde el inicio de su vínculo laboral</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. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos /jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple.</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o <i>de quien ejecuta la consulta. Si cumple.</i></p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en</p>				<p style="text-align: center;">X</p>					<p style="text-align: center;">10</p>

<p>Fundamentos del recurso de apelación.- Mediante escrito de folios doscientos cuarenta y nueve a doscientos cincuenta y dos, el Procurador Público de la MPP, interpone recurso de apelación contra la citada resolución solicitando su revocatoria, bajo los siguientes fundamentos:</p> <p>a) en la recurrida no se ha valorado ni analizado que el jefe de recursos humanos de la MPP, al momento de la constatación policial no se encontraba designado con resolución de alcaldía, asimismo, no se ha valorado que el accionante al 31 de diciembre del año 2018 culminó su vínculo laboral con la MP, al año 2019 ya no tenía vinculo contractual con la entidad.</p> <p>b) Que la relación laboral es válida desde enero 2015 al mes de diciembre del 2018, también es cierto que no había vínculo laboral existente desde enero del año 2019, siendo así, y habiendo una gestión edil nueva y no habiendo contrato vigente, señor juez no podríamos hablar de un despido incausado o arbitrario.</p> <p>c) Que el accionante no se presentó a laborar el primer día del mes de enero del año 2019, a pesar de que en el régimen que se encontraba también laboran los días feriados, por lo tanto, la demandada no ha incurrido en despido incausado, correspondiéndole solamente sus beneficios laborales.</p>	<p>consulta/o explícita el silencio o inactividad procesal. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>	
--	---	--

aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión y la claridad.

Cuadro diseñado por la abog. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – Uladech Católica, citado por (Claudio, 2018)

Fuente: sentencia de segunda instancia, del expediente N° 00020-2019-0-0210-JM-LA-01, del Distrito Judicial de Ancash-Pomabamba, 2020. Elaboración propia.

LECTURA. Cuadro 6, indica que la calidad de la sentencia de segunda instancia en su parte resolutive alcanzó el rango: **muy alta**. La misma que resultado de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, las misma que fueron de rango: **muy alta y alta**, correspondientemente. En lo que se refiere al principio de congruencia fueron hallados 5 de los parámetros establecidos, siendo estos los siguientes: el pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/o los fines de la consulta; el pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta; el procedimiento evidencia la aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate en segunda instancia; el pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente y la claridad. Finalmente, en la parte de la

Tabla 5. Calidad de la parte considerativa de sentencia de primera instancia.

Cuadro 5: Calidad de la parte considerativa de sentencia de segunda instancia sobre Desnaturalización de Contrato; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y de la motivación del derecho, en el expediente N° 00020-2019-0-0210-JM-LA-01, del Distrito Judicial de Ancash-Pomabamba, 2020.

Parte considerativa de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la introducción y la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13 - 16]	[17 - 20]
Motivación de los hechos	<p>Primero: El recurso de apelación procura que el Superior examine los agravios o errores que contenga la materia objeto de estudio. Este análisis se encontrará ligado a lo peticionado en el recurso de apelación, en virtud al aforismo latino tantum devollutum quantum appellatum, el mismo que emerge de dos principios fundamentales a saber, esto es el principio dispositivo y el principio de congruencia.</p> <p>Cuarto: En el presente caso, se debe determinar si la prestación de servicios del accionante, es en aplicación del principio de primacía de la realidad, eran de naturaleza laboral o civil. Así en la sentencia emitida en el Expediente 1944-2002-AA/TC, se estableció que mediante el referido principio “[...] en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero; es decir, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos” (fundamento 3).</p> <p>Octavo: Finalmente, el apelante centra como principal argumento que no se tomo en cuenta que no había vínculo laboral existente al enero de del año 2019, porque el mismo ya había culminado el 31 de diciembre del año dos mil 2018, al respecto, habiéndose acreditado que existió una relación de naturaleza laboral, para el cese del actor debió imputarse una causa</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 alegatos de las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)). Si cumple</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez). Si cumple</i></p>				X						

descripción de la decisión fueron hallados también los 4 parámetros establecidos y son los siguientes: la mención clara de lo que se decide u ordena; la evidencia de a quien le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado; la mención expresa y clara a quién le corresponde

	<p>relativa a su conducta o capacidad laboral que lo justifique, otorgándole los plazos y derechos a fin de que haga valer su defensa, lo que no ha ocurrido en el presente caso.</p> <p>La sentencia evidencia claridad</p>	<p>3. Las razones evidencian la aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba para saber su significado).</i> No cumple</p> <p>4. Las razones evidencian la aplicación sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción del valor del medio probatorio para dar a conocer un hecho concreto)</i> 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>Motivación del derecho</p>	<p>Segundo: El artículo 22 de la Constitución establece lo siguiente: “El trabajo es un deber y un derecho, Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”; mientras su artículo 27 señala: La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”.</p> <p>Tercero: Conforme a lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, el personal obrero de las municipalidades se encuentra sujeto al régimen laboral de la actividad privada.</p> <p>Séptimo: Habiéndose determinado que la labor ejercida por el demandante tiene naturaleza laboral debido a la existencia de prestación de personal de servicios remunerados y subordinados, se concluye que, en aplicación del principio de primacía de la realidad, debe prevalecer una cabal realidad de los hechos sobre las formas y apariencias que se pretenden dar con las relaciones civiles.</p> <p>Quinto: Pues bien, para determinar si existió una relación de trabajo entre las partes, encubierta mediante un contacto civil, este colegiado debe evaluar si en los hechos se presentó, en forma alternativa y no concurrente, alguno de los siguientes rasgos de laboralidad: a) control sobre la prestación o la forma en que esta se ejecuta; b) integración del 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.</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionadas 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 de justicia, 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</i></p>				<p>X</p>						

	<p>La sentencia evidencia claridad</p>	<p><i>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 se evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que dan el correspondiente respaldo normativo).</i> 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>									
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

el pago de los costos y costas del proceso/o la exoneración si fuera el caso y la claridad, a la vez que 1: El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena, no fue encontrado.

Tabla 6. **Calidad de la parte resolutive de sentencia de primera instancia.**

Cuadro 6: Calidad de la parte resolutive de sentencia **de segunda** 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° 00020-2019-0-0210-JM-LA-01, del Distrito Judicial de Ancash-Pomabamba, 2020.

Parte resolutive de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la introducción y la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia					
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9 - 10]	
Aplicación de principio de congruencia	<p>PARTE RESOLUTIVA</p> <p>Por estas consideraciones fácticas y jurídicas, los magistrados integrantes de la Sala Mixta Descentralizada de la Provincia de Huari, RESUELVEN:</p> <p>1) Declarar infundado, el recurso de apelación interpuesto por el Procurador Público de la MPP, mediante escrito de folios doscientos cuarenta y nueve a doscientos cincuenta y dos; en consecuencia,</p> <p>2) CONFIRMARON la sentencia contenida en la Resolución número tres, de fecha quince de mayo del año dos mil diecinueve, inserta a fojas doscientos veintisiete a doscientos cuarenta y cuatro, que resuelve Declarar Fundada la demanda interpuesta por HACH, contra la MPP, sobre desnaturalización de contrato de locación de servicios, reposición por despido incausado y pago de beneficios sociales, con lo demás que contiene ORDENARON la devolución de los actuados al juzgado de origen, previa notificación de las partes procesales. Juez Superior Ponente Doctor ASC.</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/o los fines de la consulta. <i>(Es completa)</i>. Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta, (No se extralimita)/ <i>salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de los solicitado</i>). Si cumple</p> <p>3. El procedimiento evidencia la aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate en segunda instancia. Si cumple</p>					X						

Tabla 7. **Consolidado Calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive de sentencia de primera instancia.**

Cuadro 7: Calidad de la parte resolutive de sentencia **de primera** instancia sobre Desnaturalización de Contrato; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00020-2019-0-0210-JM-LA-01, del Distrito Judicial de Ancash-Pomabamba, 2020.

		<p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. 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 style="text-align: center;">Descripción de la decisión</p>	<p>PARTE RESOLUTIVA Por estas consideraciones fácticas y jurídicas, los magistrados integrantes de la Sala Mixta Descentralizada de la Provincia de Huari, RESUELVEN:</p> <p>1) Declarar infundado, el recurso de apelación interpuesto por el Procurador Público de la MPP, mediante escrito de folios doscientos cuarenta y nueve a doscientos cincuenta y dos; en consecuencia,</p> <p>2) CONFIRMARON la sentencia contenida en la Resolución número tres, de fecha quince de mayo del año dos mil diecinueve, inserta a fojas doscientos veintisiete a doscientos cuarenta y cuatro, que resuelve Declarar Fundada la demanda interpuesta por HACH, contra la MPP, sobre desnaturalización de contrato de locación de servicios, reposición por despido incausado y pago de beneficios sociales, con lo demás que contiene ORDENARON la devolución de los actuados al juzgado de origen, previa notificación de las partes procesales. Juez Superior Ponente Doctor ASC.</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. No cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quien le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/o la exoneración si fuera el caso. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple</p>				X					9

Variable en estudio	Dimensiones de variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad se 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 - 8]	[9 - 16]	[17 - 24]	[25 - 32]	[33 - 40]			
Calidad de la sentencia de primera instancia	Parte expositiva	Introducción				X		8	[9 - 10]	Muy alta						
		Postura de las partes				X			[7 - 8]	Alta						
							X			[5 - 6]	Mediana					
								X		[3 - 4]	Baja					
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10			[17 - 20]	Muy alta					
							X			[13 - 16]	Alta					
		Motivación del derecho						X		18	[9 - 12]	Mediana				
									X		[5 - 8]	Baja				
										X	[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						X				[5 - 6]	Mediana			
									X			[3 - 4]	Baja			
															36	

Cuadro 8: Calidad de la parte resolutive de sentencia de segunda 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° 00020-2019-0-0210-JM-LA-01, del Distrito Judicial de Ancash-Pomabamba, 2020.

Variable en estudio	Dimensiones de variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad se 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 - 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					
		Postura de las partes					X		[7 - 8]	Alta					
							X		[5 - 6]	Mediana					
							X		[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					X		[9 - 12]	Mediana					
							X		[5 - 8]	Baja					
							X		[1 - 4]	Muy baja					
			1	2	3	4	5	9	[9 - 10]	Muy alta					

Parte resolutiva	Aplicación del principio de congruencia					X	[7 - 8]	Alta	
	Descripción de la decisión				X		[5 - 6]	Mediana	
								[3 - 4]	Baja
								[1 - 2]	Muy baja

Cuadro diseñado por la abog. Dionece L. Muñoz Rosas – Docente universitario – Uladech Católica, citado por (Claudio, 2018)

Fuente: sentencia de segunda instancia, del expediente N° 00020-2019-0-0210-JM-LA-01, del Distrito Judicial de Ancash-Pomabamba, 2020. Elaboración propia.

LECTURA. Cuadro 8, indica como resultado que la calidad de la sentencia de segunda instancia del expediente en estudio sobre Desnaturalización de Contrato, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el **expediente N° 00020-2019-0-0210-JM-LA-01, del Distrito Judicial de Ancash-Pomabamba**, obtuvo el rango de: **muy Alta**, la misma que resultó del nivel de la calidad de la parte **expositiva, considerativa y resolutiva**, las que obtuvieron los siguientes rangos de calidad, siendo las siguientes: **muy alta, muy alta y muy alta**, correspondientemente. En la cual el nivel de rango de **la introducción y la postura de las partes fueron: muy alta y muy alta**; así también en **la motivación de los hechos y la motivación del derecho** fueron de rango: **alta y muy alta**; finalmente en **la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión**, se obtuvieron los rangos: **muy alta y alta**.

3.7.1.1. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Los resultados del presente trabajo de investigación indica que el nivel de calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato en el expediente N° 00020-2019-0-0210-JM-LA-01, del Distrito Judicial de Ancash-Pomabamba, alcanzaron los rangos: de muy alta y muy alta correspondientemente, esto de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes que fueron aplicados en el presente trabajo de estudio (cuadros 7 y 8).

En referencia a la sentencia de primera instancia.

Se determinó que la calidad de la sentencia fue de rango, muy alta, de acuerdo a los parámetros normativos doctrinarios y jurisprudenciales, que fueron aplicados en el presente trabajo de estudio; la misma que fue emitida por el Juzgado Mixto de la Provincia de Pomabamba. (cuadro 7).

Este nivel de calidad resultó del nivel de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, las que obtuvieron los siguientes rangos de calidad, que son las siguientes: muy alta, muy alta y muy alta, correspondientemente, observase para ello, (cuadros 1, 2, 3).

1. El nivel de calidad en la parte expositiva corresponde al rango, alta. Fue determinado poniendo énfasis introducción, y la postura de las partes, las que alcanzaron el rango: alta y alta. Obsérvese el (cuadro 1).

El nivel de calidad de la introducción es de rango alta, en la que se hallaron 4 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes y finalmente la claridad. A la vez que 1: los aspectos del proceso, no se encontró. (cuadro 1).

En lo concerniente al nivel de calidad de la postura de las partes fue de rango alta, en la que fueron hallados del mismo modo 4 parámetros que se indican a continuación: la explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; la explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes; explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver y la claridad, a la vez que 1: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado, no se encontró.

En lo concerniente a lo encontrado en la parte de la introducción se muestra un cumplimiento mayoritario de los parámetros establecidos, la misma que comprende el encabezamiento, que indica la numeración del expediente; el requisito de la numeración de la sentencia; la identificación de fecha y lugar en la que fue emitida, el asunto, en la que se explicita el problema que se resolverá, se ha individualizado del mismo modo a las partes del proceso. Estos aspectos evidencian que la sentencia consta de los parámetros que la norma exige en el CPC, artículo 119 y 122 (incisos 1 y 2), cumpliendo lo establecido en dicha norma (Jurista Editores, 2016). Contrariamente a esto otra parte de la sentencia en los aspectos del proceso, indica que no se ha cumplido con agotar la vía administrativa artículo 446, numeral 5. (Jurista Editores 2016).

Del mismo modo, el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para las partes está explícito en el artículo I Título Preliminar del CPC, para las partes intervinientes, en el criterio de la postura de las partes se destaca las pretensiones del demandante y mínimamente las del demandado lo que no queda muy claro, de otra parte está indicado la explicación de los puntos controvertidos por la exposición de las partes en conflicto, lo que evidencia los fundamentos fácticos dados por cada una de las partes. Es necesario puntualizar que por definición en la parte expositiva de la sentencia ambas partes necesitan dar a conocer sus pretensiones (Vinatea y Toyama, 2012), dándose cumplimiento a la correspondiente Tutela Jurisdiccional Efectiva, indicado en el Código Procesal Civil (Vinatea y Toyama, 2012), este aspecto está evidenciado.

2. En cuanto al nivel de la calidad de la parte considerativa, de la sentencia en la primera instancia alcanzó el rango: muy alta y resultado de la calidad de la motivación de los hechos y la motivación del derecho que fueron de rango alta y muy alta; correspondientemente. Obsérvese (cuadro 2).

En referencia a la motivación de los hechos donde fueron hallados 4 de los 5 parámetros y son los siguientes: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados; las razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones que evidencian la aplicación de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad. A la vez que Las razones evidencian la aplicación de la valoración conjunta. No se encontró.

Así mismo en la motivación del derecho, fueron hallados los 5 parámetros establecidos, siendo estos: las razones que se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada han

sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones que se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones que se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión y la claridad.

En este aspecto por exigencia de la Constitución Política y teniendo en cuenta la legalidad, en el artículo 139 inciso 5 de nuestra carta magna se encuentra establecido que toda sentencia debe evidenciar los fundamentos de hecho y de derecho (Jurista Editores, 2016). En este caso el requisito es que deben ser respetados estos fundamentos.

En el punto de las **motivaciones de hecho**, está evidenciado en la parte considerativa que se han expuesto los llamados “*hechos probados e improbados*” debido a que el juez ha motivado el juicio según los medios de prueba ofrecidos para respaldar su decisión. Sin embargo, su pronunciamiento no consideró el aspecto de “*la valoración conjunta*”, ya que esto no fue explicado en los fundamentos de hecho, el que es un principio importante del debido proceso, establecido en el Código Procesal Civil, Salvo este detalle la “*aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia*” han sido cumplidas. En este punto la sentencia evidencia claridad en su mensaje.

Respecto a la **motivación del derecho** está fundamentado en la base normativa, de la jurisprudencia como también de la doctrina; esto ha quedado evidenciado en las *razones que evidencian la consideración de las normas aplicadas según los hechos y pretensiones*”, Decreto Legislativo N° 728, de naturaleza laboral a plazo indeterminado, los artículos 8°, 9° de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, artículo 14 del Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, artículos 139.3, 139.5 y 139 de la Constitución Política del Estado, artículo I del Título Preliminar del Código Procesal Civil, artículo 12 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, estableciéndose una conexión de los hechos y las normas que justifican su fallo, cumpliendo de esta forma este importante criterio de valoración.

3. En referencia al nivel de la calidad de la **parte resolutive** fue de rango: muy alta. La misma que resulto de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, las cuales fueron de rango: muy alta y muy alta, correspondientemente. Obsérvese (cuadro 3).

En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron los 5 parámetros establecidos, siendo estos los siguientes: el pronunciamiento evidencia resolución de

todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; el pronunciamiento evidencia resolución de nada más que de las pretensiones ejercitadas; el pronunciamiento evidencia la aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia; el pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) de la parte expositiva y considerativa respectivamente y la claridad.

En lo referente al nivel de calidad en la parte de la descripción de la decisión fueron hallados los 5 parámetros establecidos, siendo los siguientes: el pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; el procedimiento evidencia a quien le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación; el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso y la claridad.

En lo establecido al **principio de congruencia**, al pronunciarse el magistrado exclusivamente y “*únicamente de las pretensiones ejercitadas*”, evidencia su cercanía a los alcances normativos establecidos en los artículos pertinentes del Código Procesal Civil para resolver la causa con la aplicación del llamado principio de congruencia, en la que el juez se pronuncia solo respecto a lo solicitado por el demandante. (Vinatea y Toyama, 2012).

En lo concerniente a la descripción de la decisión, podemos afirmar que se ha logrado garantizar la llamada tutela jurisdiccional efectiva, en este aspecto, finalmente la lectura de la sentencia reviste claridad, es entendible, ya que no exagera el uso de términos jurídicos concordando con el inciso 4 del artículo 122, del Código Procesal Civil, en la que se indica claramente la “*mención clara y expresa de lo que se decide y ordena respecto de todos los puntos controvertidos*”, de otra parte los juristas especializados en temas legales sostienen que la claridad es elemental en la redacción de una sentencia, en la presente sentencia están manifiestas la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación, ya que está indicado en la misma, también el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso o la exoneración ya que está puesto de manifiesto y también cumple con la claridad, debido a que es entendible en todos sus aspectos.

En referencia a la sentencia de segunda instancia.

En lo indicado al nivel de la calidad de la sentencia de segunda instancia de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, establecidos en el presente estudio, la misma que fue emitida por la Sala Mixta Descentralizada de Huari, obtuvo el rango de: muy Alta. Obsérvese (cuadro 8).

De la misma manera el nivel de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, las que obtuvieron los siguientes rangos de calidad, siendo las siguientes: muy alta, muy alta y muy alta, correspondientemente. Obsérvese (cuadros 4, 5, 6).

4. En la calidad de la sentencia de segunda instancia en su parte expositiva. Alcanzó el rango, muy alta. La misma que resultó de la calidad de la introducción y la postura de las partes las que fueron de rango: muy alta y muy alta, correspondientemente. Obsérvese (cuadro 4).

Así mismo en la parte de la introducción fueron hallados los 5 parámetros establecidos y son los siguientes: el asunto; el encabezamiento, la individualización de las partes; los aspectos del proceso y la claridad.

Así mismo en el criterio de la postura de las partes fueron hallados los 5 parámetros establecidos, los cuales se indican a continuación: el objeto de la impugnación; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos /jurídicos que sustentan la impugnación; la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/ y la claridad.

En la presente sentencia se encuentran de forma manifiesta en la parte de la **introducción** los elementos esenciales como el “*encabezamiento*”, con sus correspondientes datos; de la misma forma “*el asunto*” en la que se detallan las pretensiones y las cuestiones planteadas por el que hace la impugnación, los datos específicos en “*la individualización de las partes*”, con los datos completos; y la correspondiente claridad en la redacción de todos los aspecto de la resolución, cumpliendo con los aspectos indicados en este punto.

De otra parte está considerado en la sentencia el objeto de la impugnación que resulta de la sentencia de primera instancia, en la que se declara fundado el pedido del demandante y los extremos que comprende la misma. Sobre lo desarrollado, se entiende que hay “*congruencia en los fundamentos fácticos y jurídicos*”, de la impugnación, de la misma forma “*la pretensión de quien hace la impugnación*”.

5. En referencia al nivel de calidad de la sentencia de segunda instancia en su parte considerativa alcanzó el rango: muy alta. Resulto de la calidad de motivación de los hechos y la motivación del derecho las cuales fueron de rango **alta y muy alta**; correspondientemente. Obsérvese (cuadro 5).

En el caso de la motivación de los hechos, se encontraron 4 de los 5 parámetros establecidos, siendo los siguientes: las razones que evidencian la selección de los hechos probados o improbados; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian la aplicación sana crítica y las máximas de la experiencia y la claridad, a la vez que 1: Las razones evidencian la aplicación de la valoración conjunta, no fue encontrado.

Del mismo modo, en la parte de la motivación del derecho, se hallaron los 5 parámetros previstos, siendo estos los siguientes: las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionadas de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión y la claridad. Obsérvese (cuadro 5)

En este aspecto se observa la intención de poner explícita las razones para la fundamentación de los hechos y del derecho, ya que se puede afirmar que tiene presente el dictamen constitucional que manifiesta que la resolución contendrá los fundamentos de hecho y de derecho así también es concordante con lo establecido en el artículo 12, Ley Orgánica del Poder Judicial, en la cual consta que al órgano revisor le corresponde elaborar sus fundamentos propios a cerca de la sentencia.

De otra parte tiene correspondencia con el artículo 139°, de la Constitución Política, la que manifiesta; Son principios y derechos de la función jurisdiccional; (...) N° 5, que es necesaria “la motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, con excepción de los decretos de mero trámite y mención expresa de la ley, en base a los fundamentos de hecho, que las sustenten”.

En el caso de la motivación fáctica y jurídica de la presente sentencia cumple estas indicaciones ya que se ha dejado evidencia la “*selección de hechos probados e improbados*”, así también “*la fiabilidad de las pruebas*” , “*las máximas de la sana crítica y las máximas de la experiencia*”, “*las reglas de la sana crítica y las máximas de*

la experiencia”, y otros. Pero no se encontraron la aplicación de la valoración conjunta, pero de nuestra parte creemos que se está cumpliendo con lo establecido en es te aspecto.

Además de todo lo manifestado deja claro al impugnante que las pretensiones exigidas resultan improcedentes por la aplicación del “*principio de primacía de la realidad*”, dando importancia debida a lo que ocurre en la realidad.

6. En referencia al nivel de calidad de la sentencia de segunda instancia en su parte resolutive alcanzó el rango: muy alta. La misma que resulto de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, las misma que fueron de rango: **muy alta y alta**, correspondientemente. Obsérvese (cuadro 6).

En lo que se refiere al principio de congruencia fueron hallados 5 de los parámetros establecidos, siendo estos los siguientes: el pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/o los fines de la consulta; el pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta; el procedimiento evidencia la aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate en segunda instancia; el pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente y la claridad.

Finalmente, en la parte de la **descripción de la decisión** fueron hallados también los 4 parámetros establecidos y son los siguientes: la mención clara de lo que se decide u ordena; la evidencia de a quien le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado; la mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/o la exoneración si fuera el caso y la claridad, a la vez que 1: El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena, no fue encontrado. Obsérvese (cuadro 6).

En esta parte de halla lo establecido en el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Civil, el pronunciamiento expreso de las pretensiones planteadas en la segunda instancia debido a que otro extremo existente en la sentencia de primera instancia que no halla sido impugnada oportunamente, simplemente está consentida.

En el caso del principio de congruencia como lo indican Vinatea y Toyama (2012) “*el principio de congruencia judicial exige al juez que no omita, altere o exceda las peticiones contenidas en el proceso que resuelve*”. En ese sentido el juez tiene que

responder según lo peticionado por el demandante, a no ser que se de el caso que la Ley lo autorice.

En tal sentido en la parte resolutive el pronunciamiento se realizó de forma clara respecto a la pretensión planteada, por la parte que hizo la apelación, la que indicaba la nulidad o revocatoria de la sentencia de primera instancia, lo que fue denegado por el juez en la segunda instancia; consecuentemente la sentencia fue confirmada, ordenándose la reposición y el pago de beneficios sociales. En este punto no se mencionó de forma escrita las demás pretensiones esbozadas en la sentencia de primera instancia, de modo que no se tuvo la: *mención expresa de lo que se decide u ordena*, ya que las demás peticiones del demandante no fueron escritas complementariamente.

3.7.1.1. CONCLUSIONES

En el presente trabajo se concluye que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia en el expediente N° **00020-2019-0-0210-JM-LA-01**, del Distrito Judicial de Ancash-Pomabamba, alcanzaron los rangos: de muy alta y muy alta correspondientemente, esto conforme a los parámetros normativos doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente trabajo de estudio. Obsérvese (cuadros 7 y 8).

I. En relación a la sentencia de primera instancia

Se concluyó que su de calidad fue de rango muy alta, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, esto resultó de la parte expositiva, considerativa y resolutive, aplicados en el presente trabajo de estudio. Obsérvese (cuadro 7, el que resulta de los cuadros 1, 2, 3). La sentencia en este primer caso fue emitida por el Juzgado Mixto de la Provincia de Pomabamba, en la que se resolvió como: Fundada la demanda presentada por X contra Y, en la que se declara la desnaturalización de contratos de Locación de Servicios, reposición por despido incausado y pago de Beneficios Sociales; sin costas ni costos del proceso, además ordena el cumplimiento de que en el plazo de cinco días con reincorporar al demandante en el puesto que ostentaba hasta antes del despido incausado o en otro de similar nivel o jerarquía.

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

En este caso se concluyó que la calidad de la **introducción** fue de rango alta; debido a que se hallaron 4 de los 5 parámetros establecidos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes y finalmente la claridad. A la vez que 1: los aspectos del proceso, no se encontró. Del mismo modo en lo concerniente al nivel de calidad de la postura de las partes fue de rango alta, en la que fueron hallados del mismo modo 4 de los 5 parámetros establecidos que se indican a continuación: la explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; la explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes; explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver y la claridad, a la vez que 1: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado, no se encontró. En resumen, la calidad de la parte expositiva presentó 8 parámetros de calidad.

2. Se estableció que la calidad de la parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho alcanzó el rango: muy alta. Obsérvese (cuadro 2)

En este caso se concluyó la calidad de la **motivación de los hechos** alcanzó el rango de muy alta, ya que se encontraron los 5 parámetros previstos y son los siguientes: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados; las razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones que evidencian la aplicación de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad. A la vez que Las razones evidencian la aplicación de la valoración conjunta. No se encontró. De la misma manera en la **motivación del derecho**, fueron hallados los 5 parámetros establecidos, siendo estos: las razones que se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada han sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones que se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones que se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión y la claridad. En resumen, la calidad de la parte expositiva presentó 10 parámetros de calidad.

3. Se estableció que la calidad de la parte resolutive fue de rango: muy alta. En este caso se concluyó que la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, las cuales fueron de rango: muy alta y muy alta, correspondientemente. Obsérvese (cuadro 3).

En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron los 5 parámetros establecidos, siendo estos los siguientes: el pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; el pronunciamiento evidencia resolución de nada más que de las pretensiones ejercitadas; el pronunciamiento evidencia la aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia; el pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) de la parte expositiva y considerativa respectivamente y la claridad. En lo referente al nivel de calidad en la parte de la descripción de la decisión fueron hallados los 5 parámetros establecidos, siendo los siguientes: el pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; el procedimiento evidencia a quien le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el

derecho reclamado, o la exoneración de una obligación; el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso y la claridad. En resumen, la calidad de la parte expositiva presentó 10 parámetros de calidad.

II. En relación a la sentencia de segunda instancia

Se concluyó que la calidad de la sentencia de segunda instancia de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, establecidos en el presente estudio, la misma que fue emitida por la Sala Mixta Descentralizada de Huari, obtuvo el rango de: muy Alta. Obsérvese (cuadro 8).

De la misma manera el nivel de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, las que obtuvieron los siguientes rangos de calidad, siendo las siguientes: muy alta, muy alta y muy alta, correspondientemente. Obsérvese (cuadros 4, 5, 6). En la presente resolución se confirmó la sentencia que fuera apelada (Expediente N° 00020-2019-0-0210-JM-LA-01).

4. En la calidad de la sentencia de segunda instancia en su parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes, alcanzó el rango, muy alta. Obsérvese (cuadro 4). Asimismo en la parte de la introducción fueron hallados los 5 parámetros establecidos y son los siguientes: el asunto; el encabezamiento, la individualización de las partes; los aspectos del proceso y la claridad. Así mismo en el criterio de la postura de las partes fueron hallados los 5 parámetros establecidos, los cuales se indican a continuación: el objeto de la impugnación; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos /jurídicos que sustentan la impugnación; la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/ y la claridad. En resumen, la calidad de la parte expositiva presentó 10 parámetros de calidad.

5. En la calidad de la sentencia de segunda instancia en su parte considerativa con énfasis en la motivación de lo hechos y la motivación del derecho, alcanzó el rango: muy alta. Obsérvese (cuadro 5). En el caso de la motivación de los hechos, se encontraron 4 de los 5 parámetros establecidos, siendo los siguientes: las razones que evidencian la selección de los hechos probados o improbados; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian la aplicación sana crítica y las máximas de la experiencia y la claridad, a la vez que 1: Las razones evidencian la aplicación de la valoración conjunta, no fue encontrado. Del mismo modo, en la parte de la motivación

del derecho, se hallaron los 5 parámetros previstos, siendo estos los siguientes: las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionadas de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión y la claridad. En resumen, la calidad de la parte expositiva presentó 10 parámetros de calidad.

6. En la calidad de la sentencia de segunda instancia en su parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión alcanzó el rango: muy alta. Obsérvese (cuadro 6). En lo que se refiere al principio de congruencia fueron hallados 5 de los parámetros establecidos, siendo estos los siguientes: el pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/o los fines de la consulta; el pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta; el procedimiento evidencia la aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate en segunda instancia; el pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente y la claridad. Finalmente, en la parte de la **descripción de la decisión** fueron hallados 4 de los 5 parámetros establecidos y son los siguientes: la mención clara de lo que se decide u ordena; la evidencia de a quien le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado; la mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/o la exoneración si fuera el caso y la claridad, a la vez que 1: El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena, no fue encontrado. En resumen, la calidad de la parte expositiva presentó 09 parámetros de calidad.

BIBLIOGRAFÍA

- Alvarado, C. (2019). *La prueba en el proceso laboral* (Primera ed.). Lima, Perú: Gaceta Jurídica. Recuperado el 05 de Noviembre de 2019
- Cadillo, J. (2014). *Nuevas instituciones del proceso laboral* (Primera ed.). Lima, Perú: Gaceta Jurídica. Recuperado el 30 de octubre de 2020
- Castiglioni, S. (2018). *Poder Judicial: Indicadores de Gestión y Calidad como motor de mejora*. Tesis, Buenos Aires. Recuperado el 11 de setiembre de 2019
- Claudio, C. Y. (2018). *Calidad de sentencia de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, en el expediente N° 01913-2014-01501-JR-LA-02, del distrito judicial de Junín, Lima, 2018*. Tesis, Lima. Recuperado el 11 de Noviembre de 2020
- Concha, H., & Caballero, J. (2001). *Diagnóstico sobre la administración de justicia en las entidades federativas*. Estudio institucional sobre la justicia local en Mexico, Universidad Nacional Autónoma de Mexico, Mexico. Recuperado el 4 de Noviembre de 2019
- Diccionario Jurídico del Poder Judicial. (2020). *Diccionario Jurídico*. lima. Recuperado el 24 de diciembre de 2020, de https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/CorteSuprema/s_cortes_suprema_home/as_servicios/as_enlaces_de_interes/as_orientacion_juridica_usuario/as_diccionario_juridico/
- Diccionario procesal constitucional y convencional. (2014). Mexico: Instituto de Investigaciones Jurídicas. Recuperado el 07 de agosto de 2020
- Ferrer , E., Martinez , F., & Figueroa , G. (2014). *Diccionario de derecho procesal constitucional y convencional* (Segunda ed.). México: Instituto de investigaciones jurídicas UNAM. Recuperado el 11 de noviembre de 2019
- Gomez, M. (2019). *Calidad de Sentencias de Primera y Segunda Instancia Sobre Desnaturalización de Contrato, en el Expediente N° 00088-2017-0-0501-JR-LA.01, Del Distrito Judicial de Ayacucho - Lima, 2019*. Tesis, Universidad Católica Los Angeles de Chimbote, Lima. Recuperado el 03 de agosto de 2020
- Gonzales , L., & De Lama, L. (2010). *Desnaturalización en las relaciones laborales*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica. Recuperado el 01 de julio de 2020
- Gonzales, L. (s.f.). *Primacia de la realidad y medio probatorios*.
- Gonzales, L., & De Lama, M. (2010). *Desnaturalización en las relaciones laborales situaciones de simulación y fraude en los contratos de trabajo, tercerización, intermediación, modalidades formativas y otros* (Primera ed.). Lima: Gaceta Jurídica. Recuperado el 17 de agosto de 2020
- Hernández, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación* (tercera ed.). México, México: McGraw Hill/Interamericana editores S.A.de CV. Recuperado el 17 de enero de 2019

- Herrera, E. (octubre de 2014). La calidad en el sistema de administración de justicia. (U. ESAN, Ed.) *Tiempo de opinión*(7), 89. Recuperado el 7 de diciembre de 2019
- Jurista Editores. (2016). *Código civil, código procesal civil, de los niños y adolescentes* (2016 ed.). Jurista editores. Recuperado el 15 de diciembre de 2020
- Jurista Editores. (2016). *Código penal*. Jurista Editores. Recuperado el 24 de diciembre de 2020
- Morales, M. (enero de 2007). La sentencia judicial. (DECISO, Ed.) *Derecho civil y social, Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo*(7), 5. Recuperado el 5 de noviembre de 2019
- Poder Judicial Del Perú. (2020). *Boletín estadístico institucional N° 01-2020* (Vol. 01 2020). Lima: Gerencia General del Poder Judicial Perú. Recuperado el lunes de setiembre de 2020
- Puntriano, C., Valderrama, L., & Gonzales, L. (2019). *Los contratos de trabajo regimen jurídico en el Perú*. Lima, Perú: Gaceta jurídica S.A. Recuperado el 7 de enero de 2020
- Salcedo, E., Huertas, O., & Medina, A. (2017). Debido proceso e independencia judicial en América Latina. *DIXI*, 19, 56. doi:<http://dx.doi.org/10.16925/di.v19i26.1950>
- Santacruz, R., Sántillan, E., & Santacruz, D. (2015). *La Ejecución de Sentencias en el Sistema Acusatorio* (Primera ed.). Puebla, Mexico: El Herrante Editor. Recuperado el lunes de 21 de setiembre de 2020
- Torres, A. (Marzo de 2008). La jurisprudencia como fuente de derecho. (A. d. magistratura, Ed.) *Artículos y ensayos en torno a la reforma del sistema procesal penal y apuntes sobre la justicia constitucional*(8), 298. Recuperado el 07 de junio de 2019
- Torres, A. (Marzo de 2008). La jurisprudencia como fuente del derecho. (G. t. S.R.L, Ed.) *Articulos y ensayos en torno a la reforma del sistema procesal penal y apuntes sobre la justicia institucional*(8), 298. Recuperado el 5 de noviembre de 2019
- Valderrama, L., & Tovalino, F. (2014). *Despido arbitrario nuevos criterios jurisprudenciales sobre su calificación*. Lima, Lima, Perú: Gaceta Jurídica S.A. Recuperado el 17 de Diciembre de 2019
- Valderrama, L., & Tovalino, F. (2014). *Despido arbitrario nuevos criterios jurisprudenciales sobre su calificación* (Primera ed.). (G. J. S.A, Ed.) Lima: Gaceta Jurídica S.A. Recuperado el 7 de Diciembre de 2019
- Valverde, Y. (2017). *Nivel de satisfacción del usuario en el Poder Judicial de Sihuas-Ancash-2017*. Universidad César Vallejo, Ancash, Sihuas. Recuperado el 2 de noviembre de 2020
- Villasante, J. (2009). *Los recursos procesales laborales* (Primera ed.). Lima, Perú: Gaceta jurídica. Recuperado el 30 de octubre de 2020
- Vinatea, L., & Toyama, J. (2012). *Análisis y comentarios de la nueva ley procesal del trabajo* (Primera ed.). Lima, Perú: Gaceta Jurídica. Recuperado el 15 de octubre de 2020
- Zavala, A. (2011). *El ABC del derecho procesal y procesal laboral* (Primera ed.). Lima, Perú: Editorial San Marcos. Recuperado el martes de octubre de 2019

A

N

E

X

O

S

ANEXO 1
EVIDENCIA EMPIRICA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

RESOLUCIONES DE TESIS REDACTADAS 2020 DESNATURALIZACIÓN DE
CONTRATO

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANCASH
JUZGADO MIXTO DE LA PROVINCIA DE POMABAMBA

Jr. Arica N° 345 – Pomabamba – Telefax – 043-451109

Expediente N° : 020-2019-Laboral
Demandante : HACH.
Demandado : MPP.
Materia : Desnaturalización de Contratos y otros
Proceso : Ordinario Laboral
Juez : JPE.
Secretaria : ÁARD

SENTENCIA

RESOLUCIÓN NÚMERO TRES

Pomabamba, quince de mayo
del año dos mil diecinueve.-

VISTOS.- El expediente N° 020-2019-PL seguido por HACH, contra la MPP, sobre la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y otros; habiéndose concluido con la audiencia de juzgamiento oral conforme al acta que antecede, se emite la presente sentencia dentro del plazo establecido por ley para poner fin a la presente incertidumbre jurídica.

I. ANTECEDENTES:

Demanda y Petitorio.

Mediante escrito de demanda de fojas 60/70 recepcionado el 14 de enero de 2019 de estos actuados, aclarado por escrito de fojas 71 recepcionado con fecha 31 de enero 2019, por ante este juzgado se presenta el ciudadano HACH con la finalidad de interponer demanda laboral sobre desnaturalización de los contratos de locación de servicios del periodo comprendido entre el 01 de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2018, por una naturaleza laboral a plazo indeterminado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728; como pretensión accesorias solicita la Reposición a su puesto laboral u otro similar por despido incausado; se reconozca los beneficios sociales dejados de percibir como Gratificaciones por navidad y fiestas patrias, vacaciones sin gozar, compensación por tiempo de servicios y asignación familiar; cuyos montos en total ascienden a S/. 35,464.00 más los intereses legales hasta el pago del mismo; demanda que la dirige contra la MPP, concitación del procurador público de la referida comuna provincial; sustenta su pretensión señalando que ingresó a laborar a favor de la MPP, a partir del 01 de enero del 2015 hasta el 31 de diciembre de 2018, habiendo suscrito contratos de locación de ser vicios, habiendo laborado en su condición de obrero municipal en forma ininterrumpida en el cargo de Jefe de Serenazgo de la Oficina de Participación Ciudadana de la MPP, tal como acredita con las respectivas comprobantes de pago, habiéndose tramitado su pago mediante ordenes de prestación de servicios; sostiene que los referidos contratos de Locación de Servicios se ha desnaturalizado al haber encubierto un contrato de trabajo a plazo indeterminado; pues en el cumplimiento de sus labores cumplía las ocho horas de trabajo diarios en turno diurno y nocturno de manera rotativa, controlado mediante simples hojas de tareo de ingreso y salida del personal, pagándose su remuneración mensual mediante cheques, que en ese sentido se ha cumplido con los elementos esenciales del contrato de trabajo como es la Prestación personal de servicio, subordinación y remuneración. Con fecha 01 de enero de 2019, el señor WS, en su condición de nuevo Jefe de Personal de la MPP, le comunica la no renovación de su contrato y que por orden superior en este caso del Alcalde dejaba de trabajar desde el 01 de enero de

2019; en tal sentido se le ha despedido sin mediar causa justa; agrega que con fecha 03 de enero de 2019 acudió a la comisaría PNP de Pomabamba para solicitar la constatación del despido arbitrario conforme al acta de verificación que se acompaña como medio de prueba.

Estando a que sus contratos de Locación de servicios se ha desnaturalizado al haber encubierto un verdadero contrato de trabajo a plazo indeterminado, debe ordenarse su REPOSICIÓN en su centro de trabajo en el último cargo que venía desempeñando antes de su cese, es decir como Jefe de Serenazgo de la Oficina de Participación Ciudadana de la MPP, su registro en la Planilla de Pago de Trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada y el pago de la liquidación de Beneficios Sociales como son: Pago de su Compensación por Tiempo de Servicios – CTS, Pago de Gratificaciones legales por Fiestas Patrias y Navidad (Julio y Diciembre), Pago de Vacaciones no Gozadas y Vacaciones Truncas, y Pago de asignación familiar, desde el inicio de su vínculo laboral ocurrido el primero de Enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2018, cuyo monto del petitorio asciende a Treinta y Cinco Mil Cuatrocientos Sesenta y Cuatro con 00/100 soles (34,464.00), la misma que la MPP, le adeuda al haber infringido las normas sociolaborales al no haber cumplido con registrarle en planilla de pagos de trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada, no otorgarle la boleta de pago de remuneraciones, no realizar el depósito y hoja de liquidación de su CTS y otros anteriormente detallados; entre otros argumentos que cita así como fundamentos jurídicos que señala.

Admisión de la demanda

Que mediante resolución número dos, de fecha 04 de marzo de 2019, de fojas 95 se admite a trámite la demanda en la vía del proceso Ordinario Laboral, se corre traslado a la demandada MPP, con citación de su respectivo Procurador Público, fijándose fecha para audiencia de conciliación; habiéndose notificado válidamente a los emplazados conforme se advierte de fojas 99/100.

Audiencia de conciliación

Citadas las partes a audiencia de conciliación con forme obra de la grabación de audio y de Acta de Registro de Audiencia de Conciliación de fojas 101 a 102, no se pudo propiciar la conciliación debido a la incomparecencia del representante legal de la entidad demandada y el Procurador Público de la MPP, no contaba con las facultades expresar para dicho propósito (conciliación), por ende se precisaron las pretensiones materia de juicio; teniendo las demandadas la condición de rebeldes, señaló fecha para la audiencia de juzgamiento.

De la contestación de la demanda:

El procurador Público de la MPP, mediante escrito presentado con fecha 02 de abril de 2019 de folios 105/106, absuelve la demanda, sosteniendo que respecto a la pretensión de fondo del proceso no se va a pronunciar, porque ha obviado impulsar legalmente el debido procedimiento como paso previo a la judicialización de su pretensión laboral. El demandante no ha cumplido con agotar la vía administrativa. Respecto al despido incausado sostiene que el despido no ha sido incausado por que su contrato del demandante feneció el 31 de diciembre de 2018.

De la audiencia de juzgamiento:

La audiencia de juzgamiento se llevó a cabo con forme al audio que obra en autos así como al acta de fojas 213/225, desarrollándose conforme a los parámetros señalados en el Artículo 44° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, habiéndose agotado en dicha audiencia las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria y alegatos, por lo que se encuentra expedito para emitirse la sentencia para dar fin a la presente incertidumbre jurídica.

II. PARTE CONSIDERATIVA:

2.1 Finalidad del proceso laboral

- a) Conforme los artículos 8º, 9º de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, artículo 25 del Pacto de San José, artículo 6º del Convenio Europeo para la protección de los derechos humanos y libertades fundamentales, artículo 14 del Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, artículos 139.3, 139.5 y 139 de la Constitución Política del Estado, artículo I del Título Preliminar del Código Procesal Civil, artículo 12 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, ***es principio de la función jurisdiccional la observancia del debido proceso, principio constitucional por el cual toda persona tiene derecho a acudir al órgano jurisdiccional en busca de tutela de sus derechos sustanciales***, a través de un proceso en el que se le otorgue a los justiciables la oportunidad de ser oídos, ejercer el derecho de defensa, de ofrecer los medios probatorios que acrediten sus peticiones y de obtener una sentencia motivada que decida la causa en el plazo de ley.
- b) El artículo 139º, 3, de la Constitución Política del Perú reconoce como principio y derecho de la función jurisdiccional la observancia del **Debido Proceso** como instrumento de tutela de los derechos subjetivos, que involucra dos expresiones: una sustantiva y otra formal. La primera se relaciona con los estándares de justicia como son la razonabilidad y proporcionalidad que toda decisión judicial debe suponer. La segunda se relaciona con los *principios y reglas* que lo integran, es decir que tiene que ver con las formalidades estatuidas, tales como el juez natural, el derecho de defensa, el procedimiento pre establecido por ley y el derecho de motivación de las resoluciones judiciales, que dada su preponderancia dentro del Estado Constitucional de Derecho, ha sido reconocido en forma independiente también como principio y derecho de la función jurisdiccional en el artículo 139º.5 de la Constitución Política; así también lo ha establecido el Tribunal Constitucional en la STC N° 0023-2005-AI/TC en su fundamento 43, en el expediente N° 728-2008-HC de fecha 13 de octubre de 2008 en el fundamento 6, la Cuarta Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima en el Expediente N° 11656-2010 de fecha 12 de julio de 2014, publicada en el Diario Oficial El Peruano con fecha 05 de noviembre de 2014 en la página 5383.
- c) El artículo 22 de la Constitución Política del estado prescribe que ***el trabajo es un deber y un derecho***. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona. Aunque los derechos laborales no se encuentran expresamente incluidos en los Derechos Fundamentales (Título I Capítulo I de la Constitución Política del Perú), la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, de la Corte Suprema de la República y la doctrina, tiene establecido que sí se encuentran asistidos de ese rango, en cuanto están vinculados con la dignidad y la libertad de la persona humana, la estabilidad en el trabajo constituye un derecho fundamental. Así mismo el artículo 26.2 establece como principios que regulan la relación laboral el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. El Tribunal Constitucional en el Expediente N° 0206-2005-PA/TC de fecha 28 de noviembre del 2005 Caso: César Baldeón Flores ha indicado que el primer nivel de protección de los derechos fundamentales le corresponde a los jueces del Poder Judicial a través de los procesos judiciales ordinarios, de igual modo debe tenerse presente que todos los jueces se encuentran vinculados por la Constitución y los tratados internacionales de Derechos Humanos. Se debe considerar también que el artículo 62º de la constitución establece la libertad de contratar garantizando a las partes para que puedan pactar según normas vigentes al momento del contrato, pero con fines lícitos como señala el artículo 2.14., es decir siempre que no contravengan leyes de orden público.

- d) **El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades** destinado a producir efectos jurídicos entre dos partes: el trabajador y el empleador, caracterizado por el suministro de fuerza de trabajo de una parte, mientras que el pago de una remuneración y las facultades de dirigir, fiscalizar y sancionar corresponden a la otra. La existencia de una relación de carácter laboral presupone asimismo, la existencia de una prestación personal de servicios subordinados. La Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación N° 7647-2014-Tacna, considera que la suscripción de un contrato escrito constituye una formalidad ad solemnitatem para el establecimiento de un vínculo laboral.
- e) **El proceso ordinario laboral** es un mecanismo de protección de naturaleza procesal, orientado a solucionar conflictos jurídicos de estirpe laboral, y en especial, los asuntos contenciosos que la ley señala como competencia de los juzgados especializados de trabajo, o de los jueces mixtos, en los lugares en los que no hubieran los órganos jurisdiccionales antes mencionados, con el propósito de llegar a realizar la justicia, y consecuentemente la paz social. Es de mencionar que, se le ha otorgado la oportunidad a la demandada, a fin que comparezca al proceso y formule los medios de defensa que la ley le franquea.
- f) El artículo IV del título preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, respecto a la interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral, señala que: *“Los jueces laborales bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de los derechos humanos y la ley. Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República”*; Corresponde en dicho contexto normativo resolver la presente litis considerando a la Constitución - conforme lo señala el autor Wilfredo Sanguinetti Raymond¹- como: *“(…) algo más que un catálogo más o menos amplio o restringido de derechos. En realidad dichos derechos no son otra cosa que la expresión jurídica de aquellos principios y valores éticos y políticos que el constituyente ha considerado que deben conformar las bases del sistema jurídico y, por lo tanto, de la convivencia social”*.

2.2 Carga de la prueba.

El artículo 23° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley N° 29497, señala que la carga probatoria corresponde a quién afirma hechos que configure su pretensión, quien contradice alegando hechos nuevos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la misma, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales: A su vez el numeral 23.4, señala *“De modo paralelo cuando corresponda concierne al demandado que sea señalado como empleador las carga de la prueba de: Literal a) “El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, sus extinción o inexigibilidad”*; asimismo, los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones, conforme el artículo 188 del Código Procesal Civil, aplicable en forma supletoria al caso de autos, asimismo es pertinente resaltar, en primer lugar, el valor de la oralidad dentro de la dinámica que encierra el nuevo proceso laboral, puesto que la sola presencia física de determinados documentos en el expediente judicial no, necesariamente, importa su enjuiciamiento y valoración si es que no fueron oralizados y/o explicados por la parte que los ofrece o postula (interesado) durante el momento estelar del proceso, esto es, la audiencia de juzgamiento, ello a merced de la real y efectiva influencia de la oralidad

¹ SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. “Derecho Constitucional del Trabajo”, Editorial Gaceta Jurídica S.A.; julio 2007; Lima – Perú; Pág. 16.

en el proceso laboral (sentido fuerte de la oralidad), la misma que se pone de especial manifiesto en relación a la prueba.

2.3 Principio de veracidad.

- a) Debe remarcar en el hecho que si bien el proceso laboral se rige por el Principio de veracidad; vale decir, que existe el imperativo de resolver en base a la verdad material; sin embargo la falta de colaboración de las partes en actuación de los medios probatorios aportados al proceso, permite traer a colación: por un lado, que el nuevo esquema y diseño del proceso laboral, viene premunido de presunciones legales y judiciales que no son sino el marcado y acentuado reflejo del principio de facilitación probatoria² que, a su vez, constituyen una de las manifestaciones del principio tuitivo en los predios del Derecho Procesal del Trabajo y que orienta a flexibilizar – y en ocasiones está destinada a invertir – las cargas probatorias impuestas, atendiendo a su condición de hipo suficiencia en el ámbito probatorio; y por el otro, que en el marco del nuevo proceso laboral, la valoración de la conducta procesal de las partes, constituye otra de las herramientas operacionales de las que ha sido dotado el Juzgador, la misma que se encuentra expresamente reglada en el artículo 29° de la NLPT, dispositivo que permite extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a la conducta que éstas asumen en el proceso, en especial cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes; ahora, se entiende por proceder oclusivo al incumplimiento de las exhibiciones admitidas y ordenadas por el Juez, el negar la existencia de documentos propios de la actividad jurídica o económica de la parte a la que se le requirió, el impedir el acceso al Juzgador al material probatorio, el negarse a declarar y/o responder evasivamente, pero también la omisión a la oralización y explicación de los medios de prueba que son aportados por una de las partes.
- b) Lo anterior constituye una inequívoca expresión del nivel de preponderancia de la Ley N° 29497 (N.L.P.T.) le otorga al deber de colaboración procesal de los sujetos intervinientes en el proceso, sobre todo en lo que respecta al ámbito probatorio, tanto en lo relativo a su aportación al proceso como en lo concerniente a su actuación, en la cual se valora, por citar un ejemplo, sus sistematización, la presentación de cuadros de pagos debidamente sustentados, así como la oralización de cada medio de prueba y de la finalidad para la cual ha sido ofertado. Y es que, efectivamente, la adopción de un proceso laboral por audiencias, opción legislativa plasmada en la NLPT, necesariamente, supone un nuevo modo de pensar el enjuiciamiento laboral, no sólo por que se sustenta en un esquema en el cual las alegaciones oralizadas tiene mayor gravitación que aquellas efectuadas de modo escrito, sino también activa plenamente el efecto de principios y reglas determinadas como inmediación, la oralidad (el que también implica el de la publicidad), la concentración, la celeridad, la economía procesal y la veracidad, lo que reclama del Juez un rol activo en la conducción del proceso y, en igual o mayor grado, una participación dinámica y diligente de las partes procesales, en lo que ha ellas les compete (principalmente en el aspecto probatorio); en ese escenario, estas se rigen como indispensables colaboradoras del Juzgador, con miras a alcanzar la justa composición del conflicto. Son estas las razones y argumentos que justifican que, frente a la infracción al principio de cooperación traducido

² Este es definido como: “el principio compensador de las dificultades probatorias que afronta la parte débil. La compensación de desigualdades encuentra aquí una de sus mejores posibilidades para conseguir auténticamente la igualdad de las partes en el debate procesal”. En: PAREDES PALACIOS, Paúl. “PRUEBA Y PRESUNCIONES EN EL PROCESO LABORAL”. ARA Editores; Lima – Perú, 1997; página 152. Por su parte, en relación también a este punto, el profesor nacional, Vinatea Recoba, nos refiere que el órgano jurisdiccional debe de “suavizar o flexibilizar las cargas probatorias de trabajador en todo litigio laboral (...) esa protección (en el derecho sustantivo conocida como Principio protector) debe manifestarse en el proceso laboral a través de una intensificación “intensificación” de los principios informadores de la Constitución (principio Protector, Irrenunciabilidad, Tutela Judicial, Debido Proceso) y de los principios que expresan la opción ideológica de nuestro ordenamiento procesal, desde el punto de vista constitucional (Principio de Socialización del Proceso, facultades inquisitivas del juez y el establecimiento de normas de equiparación y compensación igualitarias)” (VINATEA RECOBA, Luis. EXPOSICIÓN SOBRE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO” en SANDOVAL AGUIRRE, Oswaldo. “LA LEY PROCESAL DE TRABAJO, ANTECEDENTES Y COMENTARIOS”, Gaceta Jurídica, Lima – Perú, 1996; página 145.

en un mandato jurisdiccional en torno a la manera en la cual debe ser presentada y oralizada la prueba en el proceso, el Juzgador pueda recurrir a la presunción contenida en el artículo 29° de la NLPT y aplicarla con contundencia, extrayendo, efectivamente, conclusiones en contra de los intereses de la parte que no observó su deber de colaboración en función a las exigencias del nuevo proceso laboral.

- c) De la prevalencia de la oralidad sobre lo escrito.- En el nuevo modelo procesal laboral, las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas, siendo las audiencias sustancialmente un debate oral de posiciones, donde las partes procesales tienen la oportunidad de sustentar sus argumentos con el valor de las pruebas aportadas; así, “(...) la prevalencia de la oralidad sobre el acto procesal escrito no es una recomendación para el Juez laboral, es una regla que debe seguir obligatoriamente (...)”, en la medida en la que se encuentra previsto por la propia Ley Procesal del Trabajo.

2.4 Pretensiones Postuladas en la Presente Demanda.

- a) Conforme se advierte del contenido de la demanda, así como lo señalado en la audiencia de juzgamiento (alegatos de apertura) de fecha 02 de mayo del 2019, se establecieron como hechos no necesitados de actuación probatoria, la prestación de servicios que ha tenido el demandante para la demanda; estableciéndose como hechos necesitados de actuación probatoria si corresponde disponerse: 1) La desnaturalización de contratos de locación de servicios suscritos por el actor con la entidad demandada; 2) La inclusión en los libros de planilla bajo el régimen de la actividad privada a plazo indeterminado; 3) El pago de beneficios sociales, consistentes en gratificaciones, vacaciones trunca, CTS y asignación familiar ; y, 4) La reposición del demandante por despido encausado; por lo que es dentro de este contexto que se deberá emitir pronunciamiento, para tal finalidad la valoración de las pruebas aportadas se deberá enmarcar dentro de los límites de la controversia establecida.

2.5 Respecto al Régimen Laboral del Demandante y la Competencia del Juzgado.

- a) El artículo II del Título preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo 29497, prescribe 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 servicio 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”*. En este entendido se precisa cuales son los alcances de la justicia laboral, estableciéndose claramente que aborda en estricto sólo asuntos referidos a conflictos surgidos con ocasión de la prestación personal de servicios subordinados en determinados supuestos. Asimismo la nueva Ley Procesal del Trabajo de Trabajo, por un lado, les niega la competencia a los Jueces laborales para conocer pretensiones referidas a obligaciones que emanan de una relación puramente civil o comercial, por otro lado se les concede cuando la demanda busca reconocimiento del vínculo laboral al margen de la existencia de un título distinto al contrato de trabajo.³
- b) El VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional de octubre 2017 ha adoptado como acuerdo lo siguiente: *“Los policías municipalistas y el personal de serenazgo al servicio de las municipalidades deben ser considerados como obreros. Ello debido a la naturaleza de las labores que realizan y en aplicación de los principios pro homine y progresividad. Es decir, deben estar sujetos al régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo N° 728)”*.

³ AVALOS JARA, Oxal Victor, *Comentarios de la Nueva Ley Procesal del Trabajo*, Jurista Editores, Lima, 2014, p. 232.

- c) Debemos señalar que el régimen laboral de los obreros municipales al servicio del Estado, ha transitado tanto por la actividad pública como por la privada; tal es así, que la Ley N° 23853, Ley Orgánica de Municipalidades, publicada el nueve de junio de mil novecientos ochenta y cuatro, estableció de forma expresa en el texto original de su artículo 52° que los obreros de las municipalidades eran servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad pública; sin embargo, dicha disposición fue modificada por el Artículo Único de la Ley N° 27469, publicada el uno de junio de dos mil uno, estableciendo que el régimen laboral sería el de la actividad privada. Finalmente, la Vigésimo Quinta Disposición Complementaria de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, publicada el 27 de mayo de dos mil tres, derogó la Ley N° 23853; sin embargo, mantuvo el régimen laboral de los obreros de las municipalidades, los cuales según su artículo 37° de la nueva Ley Orgánica de Municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, esto es dentro de los alcances del Decreto Legislativo N° 728, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen.
- d) Asimismo, resulta necesario señalar que la Autoridad Nacional del Servicio Civil, se ha pronunciado respecto a los trabajadores municipales que tienen la condición de obrero, así se tiene el Informe Legal N° 378-2011-SERVIR/GGOAJ de fecha cuatro de mayo de dos mil quince, en el que concluye: *“(…) que los obreros al servicio de los gobiernos locales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada, no resultando conveniente su contratación bajo el régimen laboral especial de contratación administrativa de servicios, por cuanto ello implicaría desconocer la evolución que ha tenido la regulación normativa municipal sobre el régimen laboral de dichos servidores”*. Conclusión que fue precisada mediante Informe Legal N° 330-2012-SERVIR//GG-OAJ de fecha once de abril de dos mil doce, concluyendo que: *“El criterio señalado en el Informe Legal N° 378-2011-SERVIR/GG-OAJ responde a un análisis de la evolución normativa del régimen laboral de los obreros municipales en nuestro ordenamiento nacional, atendiendo a las particularidades de dichos de dichos trabajadores, por lo que no es posible realizar una interpretación extensiva del criterio utilizado en el referido informe para todos los trabajadores que cuentan con un régimen especial.”* Asimismo, en el numeral 3.1 del Informe técnico N° 518-215-SERVIR/GPGSC, se concluye: *“(…) que el régimen de los obreros al servicio del Estado (Gobierno Nacional, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales) es el de la actividad privada, el cual contempla distintas modalidades de contratación para dicho personal, entre ellas los contratos modales.”* Como se puede apreciar la propia Autoridad Nacional del Servicio Civil, ha concluido que los trabajadores que tienen la condición de **obreros municipales**, solo pueden ser contratados bajo el régimen laboral de la actividad privada y que en ningún caso podrán ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios, ya que incorporarlos bajo dicho régimen se estaría desconociendo la evolución de las normas que regulan la protección de trabajo de los obreros.
- e) Además debemos tener en cuenta el II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral realizado los días ocho y nueve de mayo de dos mil catorce, en el que los jueces de la Corte Suprema han acordado por unanimidad el numeral uno punto seis del tema uno, respecto al régimen laboral de los obreros municipales, lo siguiente: *“El órgano jurisdiccional competente es el juez en la vía del proceso ordinario o abreviado laboral según corresponda, atendiendo a las pretensiones que se planteen; pues de conformidad con el artículo 37° de la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, los obreros municipales se encuentran bajo el régimen laboral de la actividad privada y como tales, no están obligados a agotar la vía administrativa para acudir al Poder Judicial.”*
- f) De la demanda presentada se observa, de los documentos que anexa el accionante que fluyen de autos, que aquel venía prestando sus servicios para MPP, en su condición de obrero (Agente de Serenazgo). Conforme a lo dispuesto en el artículo 37° de la Ley N°

27972 – Ley Orgánica de Municipalidades, el personal **obrero** de las municipalidades se encuentra sujeto al régimen laboral de la actividad privada. Este Juzgado, considerando que desde la fecha de inicio de labores se encontraba en vigencia la Ley N° 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades, que en su artículo 37 segundo párrafo establece que: “*Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen*”, estima que resulta competente para emitir pronunciamiento sobre el vínculo contractual de aquellos trabajadores que se encuentren bajo el régimen laboral de la actividad privada; en atención a las disposiciones antes referidas, el régimen laboral al que el demandante se encontraba adscrito desde su fecha de inicio de labores desde el primero de enero de dos mil quince hasta el 31 de diciembre de 2018.

- g) Cabe la distinción en consecuencia de un obrero y un servidor público, siendo que el primero realiza labores preponderantemente físicas o manuales y el segundo propiamente intelectuales y que en el ámbito de las entidades ediles, los obreros pertenecen al régimen privado y los empleados al régimen público, no estando permitido la contratación de un obrero municipal bajo régimen distinto al que por ley se ha designado.
- h) No obstante que la Ley Orgánica de Municipalidades ha definido el marco legal de la contratación de los obreros que prestan servicios para las municipalidades, la demandada optó por contratar al trabajador bajo contratos de Locación de Servicios de naturaleza civil, cuando en realidad éste cumplía labores de naturaleza permanente, subordinada y remunerada que son elementos esenciales y comunes a un Contrato de Trabajo, más no de Locación de Servicios. Al respecto es menester mencionar que si bien la emplazada tiene derecho a la contratación de sus servidores, **éstas deben realizarse en concordancia con el artículo 2° numeral 14 de la Carta Magna el cual reconoce el derecho a la contratación con fines lícitos, siempre que no se contravengan leyes de orden público.** De este modo, si el contrato de trabajo se transforma en un mecanismo que distorsiona derechos laborales o no permite garantizarlos de modo pleno, o los vacía en su contenido, no cabe la menor duda de que el objetivo de licitud prevista en la norma fundamental se ve vulnerado.
- i) Cabe indicar que esta posición ha sido asumida por el tribunal constitucional, en el Expediente N° 02168-2013-PA/TC, en el cual se discutía si un Sereno debía ser considerado como un trabajador obrero, así el máximo intérprete de la Constitución señaló: “*Respecto a la naturaleza de las labores que desarrolló el recurrente, este Colegiado estima que no pueden considerarse eventuales, toda vez que, como lo ha establecido en reiterada y uniforme jurisprudencia, la labor del personal de seguridad ciudadana constituye una prestación de naturaleza permanente en el tiempo, por ser una de las funciones principales de las municipalidades, por lo que no se justifica que se prescinda de la prestación de sus servicios, dado que, como es evidente, no se puede prescindir del servicio de seguridad ciudadana porque, como ya se dijo, este obedece a una necesidad permanente que debe ser satisfecha por todo gobierno local.*”.

Así mismo el Tribunal Constitucional en las Sentencias recaídas en los Expedientes N° 1683-2008-PA/TC, N° 2191-2008-PA/TC, N° 6321-2008-PA/TC, en casos similares a presente materia de controversia; un vigilante, guardián nocturno o sereno de la guardia ciudadana – situación en la que se encuentra el actor-; tienen la condición de obreros y pertenecen al régimen de la actividad privada, dado que desarrollan actividades de naturaleza permanente.

2.6. Principio de primacía de la realidad, de Continuidad, Facilitación Probatoria.

En ese panorama, corresponde determinar la existencia o no de la relación laboral entre la demandante y la demandada, así tenemos que, existiendo controversia respecto a la presencia de la relación laboral durante el periodo en que las partes suscribieron contratos

civiles, es necesaria la aplicación del principio doctrinario de la primacía de la realidad el mismo que se entiende que en caso de discordia entre lo que ocurre en los hechos con las formalidades o apariencias, debe darse preeminencia a los primeros, en razón de que en materia laboral lo que ocurre en la práctica es más importante que lo que las partes hayan pactado en los documentos.

El Tribunal Constitucional en las sentencias emitidas en los expedientes N° 1022-2003-AC/TC, 1512-2003-AA/TC Y 2607-2003-AA/TC, expresa que el principio de Primacía de la realidad, resulta determinante para llegar establecer la existencia de condiciones de subordinación, ya que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos entre las partes, debe otorgarse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. Además para poder determinar la existencia del vínculo laboral se debe realizar un análisis a cerca de la existencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo, esto es, aquellos presupuestos indispensables para la existencia de dicho contrato, sin ellos, este no puede nacer a la vida jurídica, ni por tanto producir efectos jurídicos. Así Javier Neves Mujica⁴ señala que el contrato de trabajo se configura cuando se presentan, conjuntamente, tres elementos esenciales: Prestación Personal, Remuneración y Subordinación. Aquello es recogido por nuestra legislación, así en el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, prescribe que “en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo determinado. Bajo ese contexto tenemos además como uno de los pilares básicos del Derecho del Trabajo el Principio de Continuidad que, a la luz de la doctrina es el establecido en términos de Américo Plá Rodríguez⁵ que sostiene: “*Para comprender este principio debemos partir de la base de que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo o sea, que la relación laboral no es efímera, si no que presupone una vinculación que se prolonga*”.

El accionante menciona haber sostenido una relación de naturaleza laboral, lo cual implica la aplicación del principio de facilitación probatoria contemplada en la Ley N° 29497, este principio contempla una serie de reglas a ser observadas dentro del proceso laboral, destinadas a invertir la carga de la prueba, siendo una de ellas la *presunción de laboralidad*, en virtud de esta presunción, basta que el demandante acredite la prestación personal del servicio, para presumir que existía una relación de trabajo con el beneficiario del servicio, asumiéndose entonces la existencia de subordinación y remuneración, sin embargo esta regla no debe ser aplicada a rajatabla tal como lo indicó la Corte Suprema en la Casación Laboral N° 14440-2013-Lima⁶.

2.7 Elementos de la Relación Laboral.-

En cuanto a la relación laboral, el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-tr – Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, establece; “*En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. (...)*”; así, la prestación personal, presupone la obligación del trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad laboral, es decir será brindada en forma personalísima; la remuneración constituye el elemento objetivo del contrato de trabajo y es la retribución efectiva en dinero o especie que realiza el empleador por el trabajo realizado y la subordinación implica necesariamente la presencia de las facultades

⁴ NEVES MUJICA, Javier. “Introducción al Derecho Laboral”. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú., Lima, 2004, páginas 29 a 35.

⁵ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. Los Principios del Derecho del Trabajo. Depalma Buenos Aires, 1998. Pp.2015 230.

⁶ La presunción de la NLPT “(...) no implica una ausencia de probanza de parte del trabajador demandante, toda vez que por lo menos debe aportar indicios racionales del carácter laboral de la relación (...)” por lo que “(...) es necesario que los jueces actúen sesudamente en la aplicación de la presunción de laboralidad, exigiendo verdaderos indicios a los trabajadores que la invoquen, pues no se trata de eximir de toda prueba al demandante si no solamente de facilitarle dicha actividad”.

de dirección, fiscalización y sanción atribuibles al empleador; es el elemento más importante en el contrato de trabajo, ya que logra diferenciar la configuración de una relación de trabajo con otro tipo de relaciones en las que se encuentren los elementos de prestación personal y remuneración, pero de manera autónoma al prestador de servicios, es decir sin sujeción a las facultades de dirección; y si bien con esta presunción es una facilitación probatoria, no implica una ausencia de probanza por el demandante, dado que debe aportar indicios racionales en laboralidad según destaca la Corte Suprema (Casación N° 1440-2013-LIMA).

2.8 De la Desnaturalización de los contratos de locación de los servicios.-

- a) Los contratos de locación se encuentran regulados en el artículo 1764° y siguientes del Código Civil, el acreedor de los servicios es denominado “comitente” y quien los presta es llamado “locador”; en el contrato de locación de servicios, “(...) la prestación de servicios se realiza en forma independiente, sin presencia de subordinación o dependencia del contratado (...) entre otras características de la prestación de servicios no subordinada, el locador no está sujeto a horario alguno y realiza sus labores a su real saber y entender, es decir, sin seguir normas o directrices emanadas de su comitente, mucho menos dicho locador puede ser pasible de sanciones disciplinarias por parte del comitente.”⁷; al respecto el Tribunal Constitucional señala: “(...) *Se aprecia que el elemento determinante característico y diferenciador del contrato de trabajo en relación con el contrato de locación de servicios es el de la subordinación del trabajador con respecto al empleador, lo cual le otorga a este último la facultad de dar órdenes, instrucciones o directrices a los trabajadores con relación al trabajo por el que se le contrató (poder de dirección), así como la de imponerle sanciones ante el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo (poder sancionador o disciplinario). Así en caso se acredite la existencia de un trabajo subordinado o dependiente consistente en la actitud por parte del comitente de impartir órdenes a quien presta el servicio, en la fijación de un horario de trabajo para la prestación de servicios, entre otros supuestos, indudablemente se estará ante una relación laboral que ha sido encubierta como un contrato de naturaleza civil, por lo que en este caso de aplicación el principio de primacía de la realidad.*”⁸
- b) La parte accionante en su demanda así como en la audiencia de juzgamiento, manifestó que los Contratos de Locación de los Servicios del periodo comprendido entre el 05 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2018 se encuentran desnaturalizados ya que el régimen laboral que le correspondía es el Decreto Legislativo 728, por lo que no resultan válidos.
- c) Al respecto, se procede a valorar las pruebas admitidas y actuadas en audiencia de juzgamiento, a efectos de determinar si concurren los elementos de una relación laboral, así tenemos: **1) la prestación personal de servicios;** es la obligación que tiene el trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad, la cual tiene carácter personalísima, es decir, se ejecuta como persona natural y no puede ser delegada, sustituida o auxiliada por un tercero, salvo el caso del trabajo familiar que se ejecute por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores; con respecto a este extremo se advierte que el actor ha prestado servicios para la demandada, conforme se advierte que los contratos de locación de servicios de folios 75/92, correspondiente a los meses de enero a abril de 2015, julio a setiembre de 2015, enero de 2016, enero a febrero de 2017, marzo a julio de 2017, agosto a setiembre de 2017, octubre de 2017, noviembre a diciembre de 2017, enero a febrero de 2018 y marzo a abril de 2018; así como los comprobantes de pago del mes de enero de 2015 hasta el 31 de

⁷ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge, *El derecho individual del trabajo*, gaceta Jurídica, Lima, 2015, p.70.

⁸ Expediente N° 01846-2005-PA/TC

diciembre de 2018 que obran de folios 03/50 de autos donde se verifica el pago mensual efectuado a favor del demandante como personal de Serenazgo, así como el **Certificado** de trabajo que obra a folios dos otorgado a favor del demandante expedido por el Alcalde JAM, y el Gerente Municipal MÁEM, con fecha 31 de diciembre de 2018, donde hacen constar que HACH, Trabajó en la MPP, desde el 05 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2018 como jefe de Serenazgo en la Oficina de Seguridad Ciudadana de la MPP, concluyéndose de dichos documentos que el demandante ha desarrollado labores de naturaleza permanente de carácter personal (*documentos que no han sido cuestionados por la demandada, por el contrario el Procurador Público de la MPP, se ha allanado a lo sentido por la parte demandante en indicar que sí efectivamente han prestado sus servicios para la entidad demandada en el periodo que se indica*); **2) La subordinación o dependencia;** es el vinculo de sujeción que tiene el empleador y el trabajador en una relación laboral. De este surge el poder de dirección que es la facultad del empleador de dirigir, fiscalizar y cuando lo crea conveniente, sancionar al trabajador dentro de los criterios de razonabilidad. Este es el elemento distintivo que permite diferenciar al contrato de trabajo del contrato de locación de servicios en el que se ejecutan las labores de forma autónoma o independiente. Al respecto de las labores para la cual fue contratado el demandante, jefe de serenazgo, se entiende que son labores que se encuentran sujetos a supervisión y fiscalización, tal conforme se advierte del contenido de los propios Contratos de Locación de Servicios, donde se establece que el pago se efectuará con posterioridad a la presentación del informe de los trabajos realizados debidamente evaluado y manifestando la plena conformidad del servicio prestado, habiéndose establecido dicha condición en los contratos suscritos que obran de folios 75/92, correspondiente a los meses de enero a abril de 2015, julio a setiembre 2015enero de 2016, febrero a junio de 2016, julio a setiembre de 2016, octubre a diciembre de 2016, enero a febrero de 2017, marzo a julio de 2017, agosto a setiembre de 2017, octubre de 2017, noviembre a diciembre de 2017, enero a febrero de 2018 y marzo abril de 2018; asimismo a folios 118/120,121,172/175, 176 obran las hojas de tareo, los registros de control diario de ingreso y salida de su centro de labores del demandante; con los cuales se acredita que el demandante estuvo sujeto a subordinación, sujeto a un jefe inmediato, así como a un control diario de su ingreso y salida de su centro de labores; además esa labor realizada por el demandante no se puede realizar de manera independiente sino sujeto a un determinado control de la comuna edil; asimismo el propio Tribunal Constitucional en reiterada y uniforme jurisprudencia ha sostenido que no pueden considerarse eventuales, la labor del personal de seguridad ciudadana, porque constituye una prestación de naturaleza permanente en el tiempo, por ser una de las funciones principales de la municipalidades, por lo que no se justifica que se prescindiera de la prestación de servicios dado que, como es evidente, no se puede prescindir del servicio de seguridad ciudadana por que, como ya se dijo, este obedece a una necesidad permanente que debe ser satisfecha por todo el gobierno local quedando acreditado por lo tanto la subordinación a la cual estaba sujeto el demandante; **3) La remuneración;** es el íntegro de lo que el trabajador recibe como contraprestación por sus servicios en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición; con respecto a este elemento que vendría ser la contraprestación percibida por el demandante por los servicios prestados; se acredita con los comprobantes de pago del mes de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2018 que obran de folios 03/50 de autos donde se verifica el pago mensual efectuado a favor del demandante como personal de **Serenazgo**, además de lo establecido en las propias clausulas de los contratos sobre la forma y modo de pago; en tal sentido, se tiene , que si bien la demandada contrató al demandante mediante contrato de locación de servicios, para desempeñar las labores de Agente de Serenazgo Municipal; no obstante, conforme a quedado acreditado, en la prestación de servicios de demandante se configuran los tres elementos de la relación laboral, por ende, no se está ante un contrato de naturaleza civil, si no eminentemente

laboral; siendo así, y en aplicación del principio de la Primacía de la Realidad, se entiende por desnaturalizados los contratos de locación de servicios suscritos por el demandante, teniendo una prestación de servicios de naturaleza laboral desde su fecha de inicio, 05 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2015, por lo que al haber superado el periodo de prueba de tres meses establecido en el artículo 10° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, el demandante solo podía ser despedido por una causa justa relacionado con su conducta o capacidad.

2.9 Del Despido Incausado.-

- a) El artículo 27° de la Constitución Política del Perú señala; *“La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”, a. respecto el Tribunal Constitucional en su jurisprudencia señala que el contenido esencial del derecho ala trabajo; así, en el Expediente N° 1124 -2001-AA/TC señala: “El derecho al trabajo está reconocido en el artículo 22° de la Constitución. Este Tribunal estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. (...) El segundo aspecto del derecho es el que resulta relevante para resolver la causa. Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa (...)”*⁹; Carlos Blancas Bustamante señala. *“(...) este derecho posee una doble vertiente, que incluye, además de su tradicional concepción como una aspiración legítima al empleo – que toca a los poderes públicos efectivizar a través de las adecuadas políticas económicas y sociales, otra no menos importante, como es la de garantizar la conservación del trabajo a quien lo tiene, protegiéndolo contra extinciones carentes de razón , y, por tanto, abusivas o arbitrarias. Porque, en definitiva, tanto se opone al “derecho del trabajo” el desempleo original, de quien accede a la edad de trabajar y carece de empleo, cuanto el desempleo sobreviniente de quien pierde el puesto de trabajo que ocupaba, más aún cuando esta pérdida obedezca a motivos irrazonables y arbitrarios”*¹⁰.
- b) Conforme se ha establecido en el literal g) del artículo 16° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, La relación laboral se extingue por el despido del trabajador, en los casos y en la forma permitida por ley, advirtiéndose que el artículo 22° del mismo cuerpo normativo establece que para el despido del trabajador es indispensable la existencia de una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada, la misma que puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador, siendo que la demostración de dicha causa corresponde al empleador. A su vez, el artículo 31 del mencionado Decreto Supremo señala que el empleador no podrá despedir por causa relacionada por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulan, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad, debiendo en este caso observarse el principio de inmediatez . Además, para que se configure una falta grave deben concurrir cuatro elementos calificativos: objetividad, causalidad, oportunidad y proporcionalidad, por lo que la legitimidad de la imposición de la sanción podrá ser apreciada no sólo en base a la causa alegada y a los hechos invocados si no también al cumplimiento del procedimiento, a la existencia de una prueba y a la objetividad de la misma.
- c) En este mismo sentido, se hace necesario advertir lo señalado por el Tribunal Constitucional en cuanto a la adecuada protección contra el despido, protección que se

⁹ Artículo 22° Constitución; *El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.*

¹⁰ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos: *El despido en el Derecho Laboral Peruano. Primera Edición, Ara Editores. Lima. 2002. Pág.119*

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

- d) Respecto del **despido incausado**, éste se presenta cuando *“Se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique”* y si bien es cierto esta decisión fue adoptada en el marco de los procesos constitucionales de amparo... no es válido afirmar que la eficacia restitutoria -entiéndase la reposición. De la impugnación de un despido, sea esta incausado o fraudulento, se restrinja únicamente a la jurisdicción constitucional, si no que es posible ordenarle en vía ordinaria laboral (...) ordenar la reposición en caso de un despido incausado o fraudulento en sede jurisdiccional ordinaria, no implica una reducción de las garantías procesales de las que gozan los justiciables en un proceso constitucional, como sería el amparo, sino que por el contrario, al ser un proceso lato o más largo, genera la posibilidad de que ambas partes estructuren un andamiaje probatorio y argumentativo que posibilite la mejor comprensión del conflicto en sí...”, por lo tanto, la reposición derivada de un despido incausado (además del nulo y fraudulento) puede ser dispuesta por el juez laboral.
- e) En el presente caso, el demandante refiere que fue despedido sin causa alguna el 05 de enero de 2019, cuando fue a sus labores diarias, el nuevo Jefe de Personal WS, Municipalidad de la MPP, le comunicó la no renovación de sus contratos y que por disposición superior dejaba de laborar; ante dicha circunstancia acudió a la comisaría PNP de Pomabamba fin de hacer constatar dicha situación conforme así se verifica de la copia certificada de la Denuncia Policial que obra de folios 56/57 sus fecha 03 de enero de 2019, en ese mismo sentido, se tiene que lo sostenido por el accionante y su abogado defensor en la audiencia de juzgamiento quien indica que el demandante ha sido despedido sin mediar causa alguna con la sola comunicación verbal del Jefe de Personal de la Municipalidad demandada. Delo expuesto se puede concluir que el despido realizado ha sido de manera incausado so pretexto de que el caso de contratación administrativa de servicios había caducado, además de no indicar al demandante sobre el hecho o hechos que motivaron sus despido, que se haya derivado de la conducta o valor que justifique tal despido; por lo que corresponde ampararse la reposición solicitada, debiendo ser repuesto en el cargo que venía desempeñando antes de su despido o en otro similar categoría y/o nivel, y con misma remuneración. Además debe tenerse en cuenta que el Tribunal Constitucional en cuanto a la adecuada protección contra el despido, que se encuentra contemplado en el artículo 27° de la Constitución, establece que no paso por reconocer como única opción reparadora a la indemnización por despido arbitrario pues vulnera el contenido esencial del derecho al trabajo en su faceta de proscripción del despido injustificado, por lo que frente a un despido que lesiona derechos fundamentales, el trabajador tendrá derecho a optar por una tutela resarcitoria (cobro de una indemnización) o una tutela restitutoria (reposición en el empleo). Y en el presente caso el demandante ha optado por esta segunda opción al peticionar su reposición en el cargo que venía desempeñando hasta antes de su despido u oro similar.
- f) Respecto a lo argumentado por el Procurador Público de la MPP, en el sentido que el demandante no ha agotado la vía administrativa, se debe indicar que conforme se ha señalado, la demandada es un gobierno local, es decir una entidad de la administración pública, por lo que resulta pertinente señalar que respecto al requisito de agotamiento

de la vía administrativa de servicios públicos, en el II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral realizado en la ciudad de Lima con fecha ocho y nueve de mayo de dos mil catorce, se ha adoptado un criterio de cumplimiento obligatorio, así pues, en el Tema N° 01 referida a la tutela procesal de los trabajadores del sector público, se acordó por unanimidad **que no es necesario que los servidores públicos sujetos al régimen laboral privado regulado por el Decreto Legislativo N° 728, agoten la vía administrativa**, consecuentemente lo sostenido por el Procurador Público de la Municipalidad demandada no resulta amparable, además en el caso de autos se tiene en cuenta lo manifestado por esta parte procesal en el sentido que respecto al fondo de la pretensión no formula cuestionamiento alguno allanándose a los argumentos señalados por la parte demandante porque sí ha laborado durante todo el periodo que señala.

2.10 Respecto a la inaplicación de la Ley Marco del Empleo Público y Del Precedente Huatuco.-

Que, es de precisar; que si bien, el artículo 5° de la Ley N° 28175 establece que *“El acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo ocupacional en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades”*; y en la sentencia recaída en el Expediente N° 05057-2013-Junín- Precedente Huatuco, se estableció en el Fundamento 18 de dicha sentencia *“(…), el Tribunal Constitucional estima que en los casos que se acredite la desnaturalización del contrato temporal o del contrato civil no podrá ordenarse la reposición a tiempo indeterminado, toda vez que esta modalidad del Decreto Legislativo 728, en el ámbito de la Administración Pública, exige la realización de un concurso público de méritos respecto de una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada. Esta regla se limita a los contratos que se realicen en el sector público y no resulta de aplicación en el régimen de contratación del Decreto Legislativo 728 para el sector privado”*; Sin embargo el propio Tribunal Constitucional ha emitido sentencia aclarando en que casos no procede el precedente Huatuco, estableciendo en la Casación Laboral N° 12475-2014-Moquegua, seis casos en que no procede se aplique este precedente, siendo uno de ellos, *“Las Pretensiones de Nulidad de despido previstos en el Artículo 29° del DS N° 003-97-TR del Decreto Legislativo 728”*; siendo así y estando que la pretensión del demandante es la reposición por despido incausado; en consecuencia; en consecuencia no le resulta aplicable al demandante el Precedente Rosalía Huatuco.

2.11 De la inclusión en planilla de trabajadores.-

a) Entre los derechos y beneficios que le corresponden al actor, en su condición de trabajador a plazo indeterminado y sujeto al régimen laboral de la actividad privada, es que haya sido registrado en el libro de planillas de Trabajadores de la demandada; conforme lo establece el artículo 3° del D.S. N° 001-98-TR, que textualmente señala lo siguiente: *“Los empleadores deberán registrar a sus trabajadores en las planillas, dentro de las setentidós (72) horas de ingresados a presta sus servicios, independientemente de que se trate de un contrato por tiempo indeterminado, sujeto a modalidad o a tiempo parcial”*, lo cual según el propio accionante, la demandada no ha cumplido con su obligación de regularizar la situación del demandante; llegando a afectar de ese modo la dignidad del demandante garantizada por el artículo 23° de la Constitución Política del Estado, que en su tercer párrafo establece *“Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, no desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”*. Esta conclusión es concordante con lo que dispuso el Tribunal Constitucional, que sobre la dignidad laboral estableció *“En la relación laboral se configura una situación de disparidad donde el empleador asume un status particular de preeminencia ante el cual el derecho y, en particular, el derecho constitucional, se proyecta en sentido tuitivo hacia el trabajador. Desde la perspectiva, las atribuciones y*

facultades que la ley reconoce al empleador no pueden vaciar de contenido los derechos del trabajador; dicho de otro modo, no pueden devenir en una forma de ejercicio irrazonable, Es por esto que la Constitución precisa, que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o disminuir la dignidad del trabajador (artículo 23°, segundo párrafo). Es a partir de esta premisa impuesta por la Constitución que debe abordarse toda controversia surgida en las relaciones jurídicas entre el empleador y trabajador, en todo momento: al inicio, durante y al concluir el vínculo laboral.”(Exp. N° 1124-2001-AA/TC).

- b) Que, siendo como se expone, habiéndose determinado la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y que las labores del demandante son de naturaleza laboral indeterminada; por consiguiente la demandada tiene la obligación de incluirlo en sus libros de planillas, bajo el régimen laboral de la actividad privada del decreto legislativo N° 728, a partir del cinco de enero de 2015, en ese sentido este extremo de la pretensión deviene en amparable.

2.12 Respetto al pago de Gratificaciones.-

En cuanto al pedido de gratificaciones según lo dispuesto en la Ley N° 27735 y su Reglamento, se establece que el monto de cada una de las gratificaciones sería equivalente a la remuneración básica que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponda otorgar el beneficio; estando integrada por la remuneración básica y por todas las cantidades fijas y permanentes percibidas por el trabajador y que sean de su libre disposición; que la definición de fijeza y permanencia debe interpretarse en sentido amplio y no restringido, pues las condiciones para su consideración como remuneración computable, radica fundamentalmente en su rasgo de totalidad sin exclusiones, así la fijeza no debe entenderse como un monto idéntico, similar e invariable sino como una identidad del concepto que puede variar en su monto y la permanencia como la habitualidad del pago, máxime si la misma norma legal en comento contempla la posibilidad de que un trabajador puede recibir una remuneración imprecisa, se calculará con el promedio del semestre Ley, por consiguiente, las gratificaciones se calculan con el monto total integro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición; por lo que al haberse declarado la desnaturalización de los contratos de locación de servicios desde el cinco de enero de 2015, corresponde efectuarse la liquidación desde dicha fecha hasta la fecha de interposición de demanda (14 de enero del 2019, conforme al siguiente cuadro¹¹:

Trabajador : HACH
Empleador : MPP
Fecha de Ingreso : 01/01/2015 **Fecha de Cese: 31/12/2018**
Tiempo de Serv. : 04 Años
GRATIFICACIONES

Gratificación	Periodo	Tiempo Computable	Remun. Básico	Asig. Fam.	Remuneración Computable	Gratificación
Jul-15	01/01/15 – 30/06/15	06M	1,500.00	75.00	1,575.00	1,575.00
Dic-15	01/07/15 – 31/12/15	06M	1,500.00	75.00	1,575.00	1,575.00
Jul-16	01/01/16 – 30/06/16	06M	1,500.00	85.00	1,585.00	1,585.00
Dic-16	01/07/16 – 31/12/16	06M	1,500.00	85.00	1,585.00	1,585.00
Jul-17	01/01/17 – 30/06/17	06M	1,500.00	85.00	1,585.00	1,585.00

¹¹ Liquidación practicada por la Perito Contador del Módulo Laboral de Huaraz de la Corte Superior de Justicia de Ancash, con fecha 15 de mayo de 2019.

Dic-17	01/07/17 – 31/12/17	06M	1,500.00	85.00	1,585.00	1,585.00
Jul-18	01/01/18 – 30/06/18	06M	1,500.00	93.00	1,593.00	1,593.00
Dic-18	01/07/18 – 31/12/18	06M	1,500.00	93.00	1,593.00	1,593.00
					TOTAL	12,676.00

Conforme a la liquidación que antecede al demandante le corresponde por este concepto la suma de S/. 12,676.00 soles.

2.13 De las Vacaciones.-

En cuanto al pedido de indemnización vacacional y vacaciones truncas, estas se liquidan conforme al Decreto Legislativo N° 713, que establecen su artículo 15°, que la remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiere percibido habitualmente en caso de continuar laborando, considerándose como remuneración la computable para la Compensación por Tiempo de Servicios, es decir conforme al artículo 9° del Decreto Legislativo N° 650, que considera como remuneración computable a la remuneración básica y todas las cantidades regularmente percibidas por el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre y cuando sea de su libre disposición. Asimismo el Artículo 23° establece: *“Los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquel en el que adquieren el derecho, percibirán lo siguiente: a) Una remuneración por el trabajo realizado; b) Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y, c) Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso”*; por lo tanto y atendiendo a que el demandante se le ha reconocido su vínculo laboral bajo el régimen laboral 728 de naturaleza indeterminada a partir del 05 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2018, y no habiendo la demandada acreditando que el demandante haya hecho de su disfrute vacacional, por consiguiente le corresponde una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado su descanso vacacional adquirido y no gozado, y una indemnización por no haber disfrutado del descanso; por lo que se procede a efectuar la liquidación correspondiente al periodo 05 de enero de 2015 a la fecha de presentación de demanda 14 de enero de 2018, conforme al siguiente cuadro:

Trabajador : HACH
 Empleador : MPP
 Fecha de Ingreso : 01/01/2015 Fecha de Cese: 31/12/2018
 Tiempo de Serv. : 04 Años

VACACIONES

Vacaciones	Tiempo Efectivo	Remun. Básico	Asignación Familiar	Remuneración Computable	Vacaciones
2015	01A	1,500.00	93.00	1,593.00	3,186.00
2016	01A	1,500.00	93.00	1,593.00	3,186.00
2017	01A	1,500.00	93.00	1,593.00	1,593.00
2018	01A	1,500.00	93.00	1,593.00	1,593.00
				TOTAL	9,558.00

Conforme a la liquidación que antecede se aprecia que al demandante le corresponde por concepto de VACACIONES la suma total de S/. 9558.00 soles.

2.14 De la Compensación por Tiempo de Servicios.-

El artículo 1° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación de Servicios Decreto Supremo N° 001-97-TR prescribe que la compensación por tiempo de servicios tiene la calidad de Beneficio Social de previsión de contingencias que origina el cese en el trabajo y la promoción del trabajador y su familia, agregando su artículo 2° que se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral, cumplido este requisito toda fracción se computa por treintavos, debiendo depositarse semestralmente en la institución elegida por el trabajador, teniéndose por cumplida y pagada la obligación, una vez efectuado el depósito sin perjuicio de los reintegros que deban efectuarse en caso de depósito insuficiente o que resulte diminuto, y para el cálculo según el artículo 9° de Decreto

Supremo ya señalado se considera como remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que “regularmente” percibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera que sea la denominación que se les dé, siempre que sea de su libre disposición¹²; por tanto, se procederá a liquidar a partir 05 de enero de 2015, conforme al siguiente cuadro:

Trabajador : HACH
 Empleador : MPP
 Fecha de Ingreso : 05/01/2015 Fecha de Cese: 31/12/2018
 Tiempo de Serv. : 04 Años¹³

COMPENZACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS

Depósito	Periodo	Tiempo Computable	Remun. Básico	Asig. Fam.	1/6 de la Gratificación	Remuneración Computable	Depósito CTS
abr-15	01/01/15 - 30/04/15	04M	1,500.00	75.00	-	1,575.00	525.00
oct-15	01/05/15 - 31/10/15	06M	1,500.00	75.00	262.50	1,837.50	918.75
abr-16	01/11/15 - 30/04/16	06M	1,500.00	75.00	262.50	1,837.50	918.75
oct-16	01/05/16 - 31/10/16	06M	1,500.00	85.00	264.17	1,849.17	924.58
abr-17	01/11/16 - 30/04/17	06M	1,500.00	85.00	264.17	1,849.17	924.58
oct-17	01/05/17 - 31/10/17	06M	1,500.00	85.00	264.17	1,849.17	924.58
abr-18	01/11/17 - 30/04/18	06M	1,500.00	93.00	264.17	1,849.17	928.58
oct-18	01/05/18 - 31/10/18	06M	1,500.00	93.00	265.50	1,858.50	929.25
abr-19	01/11/18 - 31/12/18	02M	1,500.00	93.00	265.50	1,858.50	309.75
						TOTAL	7,303.83

La demandada deberá abonar a favor del demandante por compensación por tiempo de servicios la suma de S/. 7,303.83 soles.

2.15 De la asignación familiar.-Conforme se aprecia del escrito de demanda y en audiencia de juzgamiento, la defensora técnica del demandante solicita el pago de asignación familiar, por lo que estando a la instrumental obrante a folios 58 consistente en el Acta de Nacimiento de la menor MICL, quien tiene como fecha de nacimiento el 28 de setiembre del 2010, y de conformidad con el artículo 2 de la Ley N° 25129 que establece: “*Tienen derecho a percibir esta asignación los trabajadores que tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años...*”, por consiguiente al haber acreditado que el demandante cuenta con carga familiar desde el inicio de su vínculo laboral, le corresponde el pago de dicho concepto; por lo que se efectúa la liquidación correspondiente conforme al siguiente cuadro:

¹² En la Casación N° 247-98-CUZCO: “...el tiempo de servicios computado para la cancelación de los respectivos periodos de la Compensación por Tiempo de Servicios, no puede volver a liquidarse para ningún efecto, siendo que los reintegros que se pudiesen producir con ocasión del incumplimiento de pago o por el pago diminuto se determina se determina calculando el capital no depositado en su oportunidad en que debió haber efectuado el abono más los intereses moratorios desde el momento en que igualmente debió de haberse producido el depósito, pero no implica que ante el incumplimiento, la compensación por tiempo de servicios, se determine calculando el tiempo total con la última remuneración percibida” en Toyama Miyagusuku Jorge, *Instituciones del Derecho Laboral*, Gaceta Jurídica, 2° Edición, Lima, Perú, 2005, p. 384/385.

ASIGNACIÓN FAMILIAR

PERIODO		R.M.V	NORMA	TIEMPO	Asig. Fam. 10%	SUB TOTAL
De	a					
01 Ene. 1015	30 Abr. 2016	750.00	D.S. N° 007-2012-TR	16M	75.00	1,200.00
01 May. 2016	31Mar.2018	850.00	D.S. N° 005-2016-TR	23M	85.00	1,955.00
01 Abr. 2018	31 Dic. 2018	930.00	D.S. N° 004-2018-TR	09M	93.00	837.00
					TOTAL	3,992.00

Conforme al acuerdo que se adjunta, al demandante le corresponde la suma de S/. 3992.00 soles por concepto de asignación familiar.

- 2.16** Conclusión, habiéndose realizado la operación en cuanto a los beneficios reclamados por el demandante, se tiene como resultado los conceptos amparados en la suma de **S/. 33,529.83 soles**, conforme se expresa en el siguiente cuadro:

RESUMEN	
GRATIFICACIONES	12,676.00
VACACIONES	9,558.00
C.T.S.	7,303.00
ASIGNACIÓN FAMILIAR	9,558.00
TOTAL	33,529.83

2.17 De los intereses legales.-

Al ampararse la pretensión antes señalada los cuales generan intereses legales, de conformidad con el Decreto Ley N° 25920, que en su artículo 3° prescribe “*El interés legal sobre los montos adeudados por el empleador se devengan a partir del siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo...*”; se deberá tener en cuenta en la etapa de la ejecución de sentencia.

1.18 Condena de cotas y costos del proceso.

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

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

si bien la entidad demandada ha resultado vencida, ésta no ha mostrado mala fe o conducta obstruccionista a la administración de justicia.

III. PARTE RESOLUTIVA:

Por estas consideraciones y de conformidad con lo previsto en los artículos 138° 143° de la Constitución Política del del Estado, el artículo 31° de la Ley 29497 y en artículo 51° del T.U.O. de la ley orgánica del Poder Judicial, impartiendo Justicia a nombre de la Nación, el señor Juez del Juzgado Mixto de la Provincia de Pomabamba, **FALLA:** Declarando:

- 3.1 **FUNDADA** la demanda interpuesta por **HACH** contra la **MPP** sobre desnaturalización de contratos de Locación de Servicios, reposición por despido incausado y pago de Beneficios Sociales; **sin costas ni costos del proceso**, en consecuencia:
- 3.2 Se **DECLARA DESNATURALIZADOS LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS** del 05 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2018, por una naturaleza laboral a plazo indeterminado bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728;
- 3.3 **CUMPLA** la demandada **MPP**, en el **PLAZO DE CINCO DÍAS** con **REINCORPORAR** al demandante en el puesto que ostentaba hasta antes del despido incausado o en otro de similar nivel o jerarquía, y de igual remuneración, con los beneficios económicos legales que surgen de dicho régimen laboral.
- 3.4 **CUMPLA** la demandada **MPP**, en el plazo de **CINCO DÍAS** con pagar por concepto de gratificaciones, vacaciones, compensación por tiempo de servicios a Asignación Familiar del periodo 05 de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2018, la suma de **S/. 33,529.83 soles (TREINTA Y TRES MIL QUINIENTOS VEINTINUEVE CON 83/100 SOLES)**, más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia.
- 3.5 **CUMPLA LA DEMANDADA CON INCLUIR** al demandante en su libro de planillas de trabajadores bajo el régimen de la actividad privada del decreto legislativo 728, a partir del 05 de enero de 2015; y,
- 3.6 **CONSENTIDA O EJECUTORIADA** que fuese la presente: **ARCHIVASE** oportunamente este expediente en la forma y modo de ley donde corresponda en el formato con las formalidades respectivas.
- 3.7 **NOTIFIQUESE** a las partes con la presente sentencia conforme al ordenamiento jurídico vigente.

EJP
JUEZ

Abog. RDAA
SECRETARIA JUDICIAL

ANEXO 2

EVIDENCIA EMPÍRICA SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

SALA MIXTA DESCENTRALIZADA DE HUARI

EXP. N° 00011-2019-0-0206-SP-LA-01

PROCEDENCIA : POMABAMBA
RELATORA : JYPL
DEMANDANTE : CHHA
DEMANDADO : MPP
MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO.
PROCEDENCIA : JUZGADO MIXTO DE POMABAMBA

SENTENCIA DE VISTA

RESOLUCIÓN NÚMERO DIEZ

Huari, veinticuatro
de septiembre del
año dos mil
diecinueve.

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

I. PARTE EXPOSITIVA

Es objeto de apelación la sentencia contenida en la Resolución número tres, de fecha quince de mayo del año dos mil diecinueve, inserta a fojas doscientos veintisiete a doscientos cuarenta y cuatro, que resuelve declarar 1) Fundada la demanda interpuesta por HACH, contra la MPP, sobre desnaturalización de contrato de locación de servicios, reposición por despido incausado y pago de beneficios sociales. 2) Se declara desnaturalizado los contratos de locación de servicios del 05 de enero del 2015 hasta el 31 de diciembre del 2018, por uno de naturaleza laboral a plazo indeterminado bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728. 3) Cumpla la demandada MPP, en el plazo de cinco días con reincorporar al demandante en el puesto que ostentaba hasta antes del despido incausado o en otro de similar nivel o jerarquía, y de igual remuneración, con los beneficios económicos legales que surgen de dicho régimen laboral. 4) Cumpla la demandada MPP, en el plazo de cinco días con

pagar por concepto de gratificaciones, vacaciones, compensación por tiempo de servicios y asignación familiar del periodo de 05 de enero del 2015 al 31 de diciembre de 2018, la suma de S/. 33,529.83 soles, los intereses legales que se liquidaran en ejecución de sentencia. 5) Cumpla la demanda con incluir al demandado en su libro de planillas de trabajadores bajo el régimen de la actividad privada del Decreto Legislativo N° 728, a partir de 05 de enero del 2015, con lo demás que contiene.

Fundamentos de la demanda.- Mediante escrito de folios sesenta a setenta, don HACH, interpone demanda de Desnaturalización de los contratos de Locación de Servicios del periodo comprendido entre el uno de enero del dos mil quince hasta el treinta y uno de diciembre del año dos mil dieciocho por una de naturaleza laboral a plazo indeterminado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728. Como pretensión principal; y, se ordene su reposición a su puesto laboral, registro en planillas de pago de trabajadores y se le reconozca los beneficios sociales dejados de percibir, tales como gratificaciones por navidad y veintiocho de julio, bonificación extraordinaria, vacaciones sin gozar compensación por tiempo de servicios, asignación familiar por la suma de 35,464,00 soles, como pretensión accesorio. Como fundamentos indica haber ingresado a laborar a la MPP, en condición de obrero, desde el 01 de enero del 2015 a 31 de diciembre del 2015 en el cargo de jefe del serenazgo de la oficina de participación ciudadana, realizando labores ordinarias y de naturaleza permanentes desde el inicio de su vínculo laboral hasta la fecha de su cese, bajo los tres elementos esenciales de un contrato como son: prestación personal de servicio, subordinación y remuneración. Que desde mi ingreso hemos suscrito los contratos de locación de servicios, tramitando su pago mensual mediante ordenes de prestación de servicios, situación que conlleva que en principio de primacía de la realidad los contratos de locación de servicios se ha desnaturalizado que encubrieron y son convertidos en un verdadero contrato de trabajo a plazo indeterminado.

Fundamentos de la resolución recurrida.- El señor Juez Mixto de Pomabamba mediante la resolución materia de apelación, falla declarando Fundada la demanda interpuesta por HACH, contra la MPP, sobre desnaturalización de contrato de locación de servicios, reposición por despido incausado y pago de

beneficios sociales. Se declara desnaturalizado los contratos de locación de servicios del 05 de enero del 2015 hasta el 31 de diciembre del 2018, por uno de naturaleza laboral a plazo indeterminado bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728. Cumpla la demandada MPP, en el plazo de cinco días con reincorporar al demandante en el puesto que ostentaba hasta antes del despido incausado o en otro de similar nivel o jerarquía, y de igual remuneración, con los beneficios económicos legales que surgen de dicho régimen laboral. Cumpla la demandada MPP, en el plazo de cinco días con pagar por concepto de gratificaciones, vacaciones, compensación por tiempo de servicios y asignación familiar del período del 05 de enero del 2015 al 31 de diciembre de 2018, la suma de S/. 33,529.83 soles, más intereses legales que se liquidaran en ejecución de sentencia. Cumpla la demanda con incluir al demandado en su libro de planillas de trabajadores bajo el régimen de la actividad privada del Decreto Legislativo N° 728. Entre otros fundamentos, respecto a la *desnaturalización de contratos de locación de servicios*, indica que si bien la demandada contrato al demandante mediante contratos de locación de servicios, para desempeñar las labores de agente de serenazgo municipal; no obstante conforme ha quedado acreditado, en la prestación de servicios del demandante se configuran los tres elementos de la relación laboral, por ende, no se esta ante un contrato de naturaleza civil, sino eminentemente laboral.

Fundamentos del recurso de apelación.- Mediante escrito de folios doscientos cuarenta y nueve a doscientos cincuenta y dos, el Procurador Público de la MPP, interpone recurso de apelación contra la citada resolución solicitando su revocatoria, bajo los siguientes fundamentos:

a) en la recurrida no se ha valorado ni analizado que el jefe de recursos humanos de la MPP, al momento de la constatación policial no se encontraba designado con resolución de alcaldía, asimismo, no se ha valorado que el accionante al 31 de diciembre del año 2018 culminó su vínculo laboral con la MP, al año 2019 ya no tenía vínculo contractual con la entidad.

b) Que la relación laboral es válida desde enero 2015 al mes de diciembre del 2018, también es cierto que no había vínculo laboral existente desde enero del

año 2019, siendo así, y habiendo una gestión edil nueva y no habiendo contrato vigente, señor juez no podríamos hablar de un despido incausado o arbitrario.

c) Que el accionante no se presentó a laborar el primer día del mes de enero del año 2019, a pesar de que en el régimen que se encontraba también laboran los días feriados, por lo tanto, la demandada no ha incurrido en despido incausado, correspondiéndole solamente sus beneficios laborales.

II. PARTE CONSIDERATIVA

Primero: El recurso de apelación procura que el Superior examine los agravios o errores que contenga la materia objeto de estudio. Este análisis se encontrará ligado a lo peticionado en el recurso de apelación, en virtud al aforismo latino *tantum devolutum quantum appellatum*, el mismo que emerge de dos principios fundamentales a saber, esto es el principio dispositivo y el principio de congruencia.

Segundo: El artículo 22 de la Constitución establece lo siguiente: “El trabajo es un deber y un derecho, Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”; mientras su artículo 27 señala: La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”.

Tercero: Conforme a lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, el personal obrero de las municipalidades se encuentra sujeto al régimen laboral de la actividad privada.

Cuarto: En el presente caso, se debe determinar si la prestación de servicios del accionante, es en aplicación del principio de primacía de la realidad, eran de naturaleza laboral o civil. Así en la sentencia emitida en el Expediente 1944-2002-AA/TC, se estableció que mediante el referido principio “[...] en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero; es decir, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos” (fundamento 3).

Quinto: Pues bien, para determinar si existió una relación de trabajo entre las partes, encubierta mediante un contacto civil, este colegiado debe evaluar si en los hechos se presentó, en forma alternativa y no concurrente, alguno de los siguientes rasgos de laboralidad: a) control sobre la prestación o la forma en

que esta se ejecuta; b) integración del 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.

Sexto: En el presente caso, el demandante alega haber colaborado de manera ininterrumpida desde el cinco de enero de 2015 hasta el treinta y uno de diciembre de 2018, siendo que los medios probatorios ofrecidos es posible determinar la existencia de subordinación, toda vez que el demandante se encontraba sujeto a directivas del jefe de serenazgo, como se evidencia de los contratos a fojas setenta y cinco a noventa y dos, así como en el certificado de trabajo expedido por la entidad demandada de fecha treinta y uno de diciembre del año dos mil dieciocho, suscrita por el ex alcalde JAM, en el cual deja constancia que el señor HACH, trabajó en la MPP, desde el 05 de enero del 2015 hasta el 31 de diciembre del 2018, como Jefe de Serenazgo de la Oficina de Seguridad ciudadana de la MPP, (folio 2); a la vez que se aprecia que se encontraba sujeto a un horario de trabajo conforme se aprecia de las hojas de tarea inserto a fojas 172 a 121 172 a 176; y finalmente, se corrobora que percibía un pago mensual por sus servicios de los recibos por honorarios (folios 3 a 50).

Séptimo: Habiéndose determinado que la labor ejercida por el demandante tiene naturaleza laboral debido a la existencia de prestación de personal de servicios remunerados y subordinados, se concluye que, en aplicación del principio de primacía de la realidad, debe prevalecer una cabal realidad de los hechos sobre las formas y apariencias que se pretenden dar con las relaciones civiles. Por ende, la labor ejercida por el demandante tiene naturaleza laboral debido a la existencia de los elementos de un contrato de trabajo. En mérito a lo expuesto, queda establecido que entre las partes ha existido una relación de naturaleza laboral y no civil, toda vez que la relación contractual que mantuvieron la parte demandante y la emplazada se ha desnaturalizado.

Octavo: Finalmente, el apelante centra como principal argumento que no se tomo en cuenta que no había vínculo laboral existente al enero de del año 2019, porque el mismo ya había culminado el 31 de diciembre del año dos mil 2018, al respecto, habiéndose acreditado que existió una relación de naturaleza laboral, para el cese del actor debió imputarse una causa relativa a su conducta o capacidad laboral que lo justifique, otorgándole los plazos y derechos a fin de que haga valer su defensa, lo que no ha ocurrido en el presente caso, por lo que, no es recibido el cuestionamiento efectuado por el apelante en este extremo.

Noveno: Por las razones expuestas en los párrafos precedentes, estimamos que la sentencia venida en grado se encuentra arreglada a ley, por lo que no amerita estimar favorablemente el recurso de apelación interpuesta por el Procurador Público de la MPP.

III. PARTE RESOLUTIVA

Por estas consideraciones fácticas y jurídicas, los magistrados integrantes de la Sala Mixta Descentralizada de la Provincia de Huari, RESUELVEN:

- 1) Declarar infundado, el recurso de apelación interpuesto por el Procurador Público de la MPP, mediante escrito de folios doscientos cuarenta y nueve a doscientos cincuenta y dos; en consecuencia,
- 2) **CONFIRMARON** la sentencia contenida en la Resolución número tres, de fecha quince de mayo del año dos mil diecinueve, inserta a fojas doscientos veintisiete a doscientos cuarenta y cuatro, que resuelve Declarar Fundada la demanda interpuesta por HACH, contra la MPP, sobre desnaturalización de contrato de locación de servicios, reposición por despido incausado y pago de beneficios sociales, con lo demás que contiene **ORDENARON** la devolución de los actuados al juzgado de origen, previa notificación de las partes procesales. **Juez Superior Ponente Doctor ASC.**

S.S.

PN.

EL.

SC.

ANEXO 3

Esquema del cronograma de actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																	
N°	Actividades	2020				2020				2020				2021			
		Semestre I				Semestre II				Semestre III				Semestre IV			
		Mes octubre				Mes noviembre				Mes diciembre				Mes enero			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del proyecto	X	X	X	X	X	X										
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación					X	X										
3	Aprobación del proyecto por el jurado de investigación							X									
4	Exposición del proyecto al jurado de investigación										X	X					
5	Mejora del marco teórico y metodológico				X	X	X	X	X	X	X	X					
6	Elaboración y validación del instrumento de recolección de datos							X	X								
7	Elaboración del consentimiento informado (*)								X								
8	Recolección de datos								X	X							
9	Presentación de resultados										X						
10	Análisis e interpretación de los resultados											X					
11	Redacción del informe preliminar										X						
12	Revisión del informe final de la tesis por el jurado de investigación											X					
13	Aprobación del informe final por el jurado de investigación												X				
14	Presentación de ponencia en jornadas de investigación														X	X	
15	Redacción del artículo científico												X				

ANEXO 4

ESQUEMA DE PRESUPUESTO PARA PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DE TESIS
ULADECH - 2020

PRESUPUESTO DESEMBOLSABLE (ESTUDIANTE)				
N°	CATEGORÍA	BASE	% O NÚMERO	TOTAL (S/.)
1	Matricula	350.00	1	S/. 350.00
2	Pensión universitaria	850.00	4	S/. 3,400.00
3	Empastado de tesis	9.00	3	S/. 27.00
4	Materiales de trabajo	30.00	1	S/. 30.00
5	Uso de internet	75.00	4	S/. 300.00
6	Uso de Turnitin	50.00	2	S/. 100.00
Sub total				S/. 4,207.00
7	Viajes Pomabamba Huaraz	45.00	4	S/. 180.00
8	Pasaje urbano a la universidad	6.00	5	S/. 30.00
Sub total				S/. 210.00
Total de presupuesto desembolsable				S/. 4,417.00
PRESUPUESTO NO DESEMBOLSABLE SERVICIOS UNIVERSIDAD				
9	Uso de internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD)	30.00	4	S/. 120.00
10	Búsqueda de información en base de datos	35.00	2	S/. 70.00
11	Soporte informático (Módulo de investigación del ERP University - MOIC)	40.00	4	S/. 160.00
12	Publicación de artículo en repositorio institucional	50.00	1	S/. 50.00
Sub total				S/. 400.00
13	Recurso humano (Asesoría personalizada)	63	4	S/. 252.00
Sub total				S/. 252.00
Total de presupuesto no desembolsable				S/. 652.00
Total general				S/. 5,069.00

ANEXO 5

DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO

De acuerdo al contenido y suscripción del presente documento denominado: Declaración de Compromiso ético, manifiesto que: al elaborar el presente trabajo de investigación ha permitido tener conocimiento sobre la identidad de los operadores de justicia, personal jurisdiccional, las partes del proceso y demás personas citadas, los cuales se hallan en el texto del proceso sobre Desnaturalización de Contrato en el expediente N° 00020-2019-0-0210-JM-LA-01, del Distrito Judicial de Ancash-Pomabamba, 2020, en el cual han intervenido en primera instancia: El Juzgado Mixto de la Provincia de Pomabamba y en la segunda instancia la Sala Mixta Descentralizada de Huari, correspondiente al Distrito Judicial de Ancash.

Por estas razones, como autor, tengo conocimiento de los alcances del Principio de Reserva y respeto de la Dignidad Humana, expuesto en la metodología del presente trabajo; así como de las consecuencias legales que se puede generar al vulnerar estos principios. Por esta razón declaro bajo juramento, honor a la verdad y libremente que:

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

Pomabamba, 18 de diciembre del 2020.

SANCHEZ OLIVA CESAR AUGUSTO

DNI N° 31659189