



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE
CONTRATO Y RECONOCIMIENTO DE VINCULO
LABORAL A PLAZO INDETERMINADO, EXPEDIENTE
N° 29677-2014-0-1801-JR-LA-12, DEL DISTRITO
JUDICIAL DE LIMA – LIMA, 2021.**

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

AUTORA

CARTAGENA OCUPA, CLAUDIA LIZET

ORCID: 0000-0002-2868-3531

ASESORA

VENTURA RICCE, YOLANDA VENTURA

ORCID: 0000-0001-9176-6033

LIMA – PERÚ

2021

EQUIPO DE TRABAJO

AUTORA

CLAUDIA LIZET CARTAGENA OCUPA

ORCID: 0000-0002-2868-3531

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado.

ASESORA

Mgtr. YOLANDA MERCEDES VENTURA RICCE

ORCID: 0000-0001-9176-6033

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas. Escuela profesional de Derecho. Lima - Perú

JURADO

Dr. PAULETT HAUYON DAVID SAUL

ORCID: 00000003-4670-8410

Mgtr. ASPAJO GUERRA, MARCIAL

ORCID: 0000-0001-6241-221X

Mgtr. PIMENTEL MORENO, EDGAR

ORCID: 0000-0002-7151-0433

JURADO EVALUADOR Y ASESOR DE TESIS

Dr. David Saúl Paulett Hauyón

Presidente

Mgtr. Marcial Aspajo Guerra

Miembro

Mgtr. Edgar Pimentel Moreno

Miembro

Mgtr. Yolanda Mercedes Ventura Ricce

Asesora

AGRADECIMIENTO

A Dios:

Por sobre todas las cosas, quien me ilumina y guía mis pasos, me da la fortaleza necesaria que necesito aquel que nos fortalece espiritualmente, nos ayuda sin nada a cambio y que con su infinito amor me permite terminar mis estudios satisfactoriamente y obtener este gran logro.

A la ULADECH Católica:

Por la seriedad de sus enseñanzas, calidad de docentes y los esfuerzos que vienen realizando para que el sueño del licenciamiento se haga una realidad.

Claudia Lizet Cartagena Ocupa

DEDICATORIA

A mis padres:

Por darme la vida y por sus valiosas enseñanzas, la que sin duda alguna confiaron siempre en mí.

A mi hijo y hermanos:

Por su cariño y apoyo incondicional para poder cumplir mis objetivos trazados.

Finalmente quiero dedicar esta tesis a mi mejor amiga pilar, por apoyarme cuando más la necesito, por extender su mano en momentos difíciles y por el amor brindado cada día, de verdad mil gracias hermana, amiga siempre te llevo en mi corazón

Claudia Lizet Cartagena Ocupa

RESUMEN

La investigación tuvo como problema, ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre, desnaturalización de contrato y reconocimiento de vínculo laboral a plazo indeterminado, en el Expediente N° 29677-2014-0-1801-JR-LA-12, del Distrito Judicial de Lima – Lima, 2021?; el objetivo fue; determinar la calidad de sentencias en estudio. Es de tipo, cuantitativa cualitativa, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial, seleccionado mediante muestreo por conveniencia; para recolectar los datos se utilizaron técnicas de la observación, y el análisis de contenido, y como instrumento una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta, muy alta, muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: alta, muy alta, muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta, respectivamente.

Palabras clave: Calidad, contrato, desnaturalización, trabajo, motivación y sentencia.

ABSTRACT

The problem of the investigation was to determine the quality of the first and second instance judgments on, denaturalization of the contract and recognition of employment relationship for an undetermined term, in File No. 29677-2014-0-1801-JR-LA-12, of the Judicial District of Lima - Lima, 2021?; the objective was; determine the quality of sentences under study. It is of type, quantitative, qualitative, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and cross-sectional design. The unit of analysis was a judicial file, selected through convenience sampling; Observation techniques and content analysis were used to collect the data, and as an instrument a checklist, validated by expert judgment. The results revealed that the quality of the expository, considerative and decisive part, pertaining to: the first instance sentence was of rank: very high, very high, very high; and of the second instance sentence: high, very high, very high. It was concluded that the quality of the first and second instance sentences were of a very high rank, respectively.

Keywords: Quality, Quality, contract, denaturalization, work, motivation and sentence.

CONTENIDO

EQUIPO DE TRABAJO.....	ii
JURADO EVALUADOR Y ASESOR DE TESIS	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
CONTENIDO	viii
ÍNDICE DE CUADROS.....	xiv
I. INTRODUCCION	1
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	10
2.1. Antecedentes de la investigación	10
2.1.1. Investigaciones Libres:.....	10
2.1.2. Investigaciones en Línea:.....	11
2.2. Bases Teóricas Procesales.....	12
2.2.1. Desarrollo De Instituciones Jurídicos procesales relacionadas con las Sentencias en estudio	12
2.2.1.1 La potestad jurisdiccional del estado.	12
2.2.1.1.1. La jurisdicción	12
2.2.1.1.1.2. Características de la jurisdicción.....	13
2.2.1.1.1.3. Elementos de la definición legal	13
2.2.1.2.1. Principio de Unidad y exclusividad	14
2.2.1.2.2. Principio de Independencia Jurisdiccional.....	14
2.2.1.2.3. Principio de la Observancia del debido proceso y la Tutela Jurisdiccional	15
2.2.1.2.4. Principio de Motivación escrita de las Resoluciones Judiciales	16
2.2.1.2.5. Principio de Pluralidad de la Instancia.....	16
2.2.1.2.6. Principio de no ser Privado dl Derecho de Defensa en ningún estado del proceso. 16	
2.2.1.3. La Competencia.	17
2.2.1.3.1. Criterios para determinar la competencia en materia Laboral	17
2.2.1.3.2. La competencia por razón del territorio.	18
2.2.1.3.3. La competencia funcional o por razón de grado.	18
2.2.1.3.4. La competencia por la cuantía.....	19
2.2.1.3.5. Determinación de la competencia en el proceso judicial en estudio	19

2.2.1.4.Acción.....	19
2.2.1.4.1.Concepto.....	19
2.2.1.4.2.Características del derecho de acción.....	19
2.2.1.4.3. Condiciones de la acción.....	20
2.2.1.5.La Pretensión.....	21
2.2.1.5.1. Concepto.....	21
2.2.1.5.2. Elementos de la pretensión.....	21
2.2.1.5.3. La pretensión en el proceso Laboral.....	22
2.2.1.6.El proceso.....	23
2.2.1.6.1.Definiciones.....	23
2.2.1.6.3. El proceso como garantía constitucional.....	24
2.2.1.6.4. El debido proceso formal.....	24
2.2.1.6.5. Etapas del proceso.....	24
2.2.1.7. El Proceso laboral.....	25
2.2.1.7.1. Principios del Derecho Laboral.....	26
2.2.1.7.1.1. Las Funciones de los Principios Laborales.....	26
2.2.1.7.1.2. El Principio protector.....	26
2.2.1.7.1.3. La Regla in dubio pro operario.....	26
2.2.1.7.1.4. La regla de la norma más favorable.....	27
2.2.1.7.1.5. La regla de condición más beneficiosa.....	27
2.2.1.7.1.6. El principio de irrenunciabilidad de derechos.....	28
2.2.1.7.1.7. El principio de continuidad de la relación laboral.....	28
2.2.1.7.1.8. El principio de primacía de realidad.....	29
2.2.1.7.1.9. El principio de razonabilidad.....	29
2.2.1.7.1.10. El principio de la buena fe.....	29
2.2.1.7.1.11. El principio de no discriminación.....	29
2.2.1.7.1.12. Ley Principios procesales contemplados en la 29497.....	30
2.2.1.7.1.13. Fines del Proceso laboral.....	31
2.2.1.8. El Proceso Ordinario laboral.....	32
2.2.1.8.1. Las audiencias en el proceso.....	32
2.2.1.8.1.1. Concepto.....	32
2.2.1.8.1.2. Regulación.....	33
2.2.1.8.1.3. Las audiencias en el proceso judicial en estudio.....	33

2.2.1.9. Los puntos controvertidos en el proceso laboral.....	34
2.2.1.9.1. Los puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio.....	34
2.2.1.9.2. Los sujetos en el proceso.....	34
2.2.1.9.2.1. El juez.	34
2.2.1.9.2.2. La parte procesal.	34
2.2.1.9.2.3. Demandante	34
2.2.1.9.2.4. Demandado.	34
2.2.1.10. La Demanda, la Contestación de la Demanda.....	34
2.2.1.10.1. La Demanda.	34
2.2.1.10.2. La contestación de la demanda.....	35
2.2.1.10.2.1. La Demanda y la Contestación de la demanda en el proceso en estudio	36
2.2.1.10.2.1.1. Demanda.	36
2.2.1.10.2.1.2. Contestación de demanda.....	36
2.3. 2.2.1.11. La Prueba.	36
2.2.1.11.1. Concepto	36
2.2.1.11.2. En sentido común y jurídico	37
2.2.1.11.3. Diferencia entre Prueba y Medio Probatorio.....	37
2.2.1.11.4. El objeto de la prueba.....	38
2.2.1.11.5. La carga de la prueba	38
2.2.1.11.6 .El Principio de la Carga de la Prueba.....	38
2.2.1.11.7. Valoración y Apreciación de la prueba	39
2.2.1.11.8. Los Medios Probatorios actuados en el Proceso Judicial en estudio Por el demandante.....	39
2.2.1.11.8.1. Documentales.....	40
2.2.1.11.8.2. La declaración de parte	40
2.2.1.11.8.3. Testimoniales	41
2.2.1.12. Las resoluciones judiciales.....	41
2.2.1.12.1. Concepto.-	41
2.2.1.12.2. Clases de Resoluciones Judiciales.....	41
2.2.1.13. La sentencia.....	41
2.2.1.13.1. Concepto.	42
2.2.1.13.2. Estructura de la sentencia.....	42
2.2.1.13.2.1. La sentencia en el ámbito Normativo.....	45
2.2.1.13.2.2. La sentencia en el ámbito doctrinario.	46

2.2.13.3. La Sentencia en el Ámbito de la Jurisprudencia.	46
2.2.13.3.1. La motivación de la sentencia	47
2.2.13.3.2. La justificación fundada en derecho.....	47
2.2.13.3.2.1. Requisitos respecto del juicio hecho.	48
2.2.13.3.2.2. Requisitos respecto del juicio de derecho	50
2.2.13.3.3.1. Principio de Continuidad y Casualidad Laboral	51
2.2.13.3.3.2. El principio de congruencia procesal.	51
2.2.13.3.3.3. El Principio de la Motivación de las Resoluciones Judiciales.	52
2.2.13.3.4. Medios impugnatorios.....	52
2.2.13.3.4.1. Concepto.	52
2.2.13.3.4.2. Fundamentos de los Medios Impugnatorios.....	52
2.2.13.3.5. Clases de medios impugnatorios.	53
2.2.13.3.5.1 Recurso de Reposición	54
2.2.13.3.5.2 Recurso de Apelación.....	54
2.2.13.3.5.3. Recurso de Casación	54
2.2.13.3.5.4 Recurso de Queja	55
2.2.13.3.6. Medio Impugnatorio formulado en el Proceso Judicial de estudio.	55
2.2.2.2. Ubicación del Asunto Judicializado en la Legislación Laboral.	56
2.2.2.2.1. Derecho Laboral.....	57
2.2.2.2.1.1. Concepto	57
2.2.2.2.1.2. Naturaleza Jurídica.....	57
2.2.2.2.1.3. Autonomía.....	58
2.2.2.2.1.4. Finalidad.....	58
2.2.2.2.2. El trabajo.	58
2.2.2.2.2.1. Concepto.	58
2.2.2.2.2.2. El trabajador.	59
2.2.2.2.2.3. El empleador.	59
2.2.2.2.2.4. Derecho del trabajo.	59
2.2.2.2.3. El contrato de trabajo.	60
2.2.2.2.3.1. Concepto.	60
2.2.2.2.3.2. Elementos.....	60
2.2.2.2.3.3. Subordinación empleador empleado.	61
2.2.2.2.3.4. Formas de contratación laboral.	61
2.2.2.2.3.4.1. Contrato de trabajo a plazo indeterminado o indefinido.	61

2.2.2.2.3.5. Características de contrato de trabajo.....	62
2.2.2.2.3.6. Contratos de trabajo sujetos a la modalidad.....	63
2.2.2.2.3.6.1. Contrato de trabajo en régimen de tiempo parcial.	63
2.2.2.2.3.7. El contrato de locación de servicios.....	64
2.2.2.2.3.7.1. Concepto	64
2.2.2.2.3.7.2. Regulación	64
2.2.2.2.3.7.2.3. Plazo.....	64
2.2.2.2.3.8. Desnaturalización del contrato.....	64
2.2.2.2.3.9. Ineficacia del contrato.	65
2.2.2.2.3.10. Extinción del contrato de trabajo.	66
2.2.2.2.3.10.1. Concepto.	66
2.2.2.2.3.10.2. Causas de extinción.....	66
2.2.2.2.4. Regímenes laborales.....	67
2.2.2.2.5. Contrato Administrativo de Servicios.	67
2.2.2.2.6. Beneficios Sociales.	68
2.2.2.2.6.1. Compensación por Tiempo de servicios.	69
2.2.2.2.6.2. Vacaciones:	69
2.2.2.2.6.3 Gratificaciones.	70
2.2.2.2.6.4. Asignación familiar	70
2.2.2.2.6.5. Bonificación por tiempo de servicio	70
2.2.2.2.7. Primacía de la realidad	71
2.2.2.2.8. Jurisprudencia	71
2.3. MARCO CONCEPTUAL.....	73
III. HIPÓTESIS	76
3.1.- Hipotesis General.....	76
3.2. Hipótesis específicas	76
IV. METODOLOGÍA	77
4.1. Tipo y nivel de investigación	77
4.1.1. Tipo de Investigación	77
4.1.2. Nivel de investigación.....	78
4.2. Diseño de investigación.	80
4.3. Unidad de Análisis.....	81
4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	82
4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	83

4.6. Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis de datos	84
4.6.1. De la recolección de los datos.....	85
4.6.1.1. Del plan de análisis de datos.....	85
4.6.1.1.1. La primera etapa.....	85
4.7. Matriz de consistencia lógica.....	86
4.8. Principios éticos.....	88
V.-RESULTADOS	90
5.1.-Resultados.....	90
5.2.- Análisis de Resultados.....	94
V. CONCLUSIONES	98
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	102
ANEXO 1. Evidencia empírica del objeto de estudio sentencias de primera y segunda instancia.....	108
anexo 2. Definición y operacionalización de la variable e indicadores	150
ANEXO.3. Instrumento de recolección de datos	155
ANEXO.4. Procedimiento de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable.....	164
ANEXO 5: Cuadros descriptivos de la obtención de resultados de la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia.....	174
ANEXO 6.-Declaración de compromiso ético.....	252
ANEXO 7: Cronograma de actividades.....	253
ANEXO 8: Presupuesto	254

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1 Calidad de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato de trabajo y reconocimiento de vínculo laboral a plazo indeterminado, 12° juzgado especializado de trabajo permanente de Lima90

Cuadro 2 Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato de trabajo y reconocimiento de vínculo laboral a plazo indeterminado, Octava Sala laboral permanente de Lima.92

I. INTRODUCCION

En concordancia con la normativa de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, presento la siguiente investigación, que obedece a las exigencias previstas en el Reglamento de Investigación Versión 15, Manual de Metodología de la Investigación Científica (MIMI), Manual de Normas APA 7ª edición, y la ejecución de la línea de investigación llamada: Derecho público y privado (Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote – ULADECH Católica, 2020), que está referida a la determinación de la calidad de dos sentencias, de primera y de segunda instancia, sobre Desnaturalización de Contrato y Reconocimiento de Vínculo Laboral a Plazo indeterminado; Expediente N° 29677-2014-0-1801-JR-LA-12 Décimo Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima, del Distrito Judicial de Lima.

Teniendo en cuenta que el acto de analizar y criticar las resoluciones judiciales, es un derecho atribuido a toda persona, de acuerdo a la norma del artículo 139 inciso 20 de la Constitución de 1993, los resultados están dirigidos a los jueces, para que agreguen a los hallazgos, su experiencia y conocimiento, que garanticen la validez, legitimidad y eficacia de las sentencias que emiten, de esa forma se mitiga el descontento que a lo largo del tiempo se ha ido acrecentando.

Para tener un panorama amplio sobre la calidad de las sentencias de un proceso judicial definido, revisaremos el contexto temporal y espacial del cual surge, porque en términos reales, las sentencias son resultado de la actividad del hombre que obra a nombre y en representación del Estado.

La búsqueda de conocimientos sobre la calidad de las sentencias de un proceso judicial específico, motivó observar el contexto temporal y espacial del cual emerge, porque en términos reales las sentencias se constituyen en un producto de la actividad del hombre que obra a nombre y en representación del Estado.

En el Contexto internacional:

En Colombia, (Sarmiento, 2016) «Caracterización de la Justicia Formal en Colombia

El reto de diagnosticar la justicia formal en Colombia implica adentrarse en cada una de las acepciones del término, y abordar conjuntamente los elementos de cada uno. El término “Justicia” abarca un servicio público, una función pública y un derecho fundamental, cada uno con diferentes estándares y objetivos. Tras una revisión minuciosa de las normas internacionales, constitucionales y legales pertinentes, se determinaron cuatro atributos que debe cumplir la justicia, a saber, i) acceso, ii) independencia judicial, iii) eficiencia y eficacia y iv) seguridad jurídica. A partir de la metodología de árbol de problemas se realizó un diagnóstico de cada atributo y se recopilieron todos aquellos datos que dieran cuenta su estado actual. Los resultados de este ejercicio muestran avances en aspectos puntuales y problemas o retos en todos los atributos analizados.

En México: El panorama no es distinto que Colombia u otros países, ya que según Soberanes (2016) en su investigación titulada Algunos Problemas de administración de justicia en México nos dice que la impartición de justicias muchas veces corresponde a una organización complicada, anquilosada y muchas veces corrupta. Destacando que los primeros enemigos para formular un nuevo cambio en gran parte son los propios funcionarios judiciales ya que ellos, son los que defienden cabalmente a su organización judicial anticuada y muy poca funcional. De acuerdo Soberanes el Cambio es una necesidad que muchos de los profesionales claman a favor de una reforma judicial. Detallando que la base de la mayoría de los problemas se centra en la estructura interna del Poder Judicial, junto con otros Tribunales que no son incluidos en el mismo.

En el Ámbito de América Latina:

Pásara (2018) realiza estudios referentes a la administración de justicia con el cual amplía la visión que se puede obtener del sistema de justicia ,en su artículo titulado Reformas del sistema de justicia en América Latina: cuenta y balance; en el que menciona que el Poder Judicial ha mantenido un perfil institucional discreto siendo este incapaz de ejercer un control legal efectivo sobre fuerzas

políticas, económicas y sobre todo en el ámbito judicial ya que es el juez que ha ocupado un lugar bastante reducido y menos importante. Es desde ese principio que se deriva que la institución jurídica haya recibido poca atención.

Chumberiza (2017) menciona que son los diversos países de América Latina en los que se ha dado un rompimiento considerable entre el derecho y la justicia además del aparato encargado de administrarla. La autora menciona que nuestra costumbre jurídica o nuestra justicia se ve teñida desde la herencia Hispánica donde se da una prevalencia de lo escrito sobre la oralidad incluida a las formalidades sobre el fondo; y que estos temas conducen a que la justicia sea lenta y que no valla acorde al nudo de los problemas que se presenta y que producen resultados socialmente indeseables.

Además la misma autora increpa que la independencia judicial o la noción de la misma no pertenece a la tradición jurídica latina la cual fue heredada del juez que en su labor recibía del rey de España el encargo de administrar justicia en su nombre y la del juez y a lo cual se le denominaba “Boca de la Ley” que tuvo sus orígenes en la revolución francesa.

Ordoñez (2017) Dice que existen nuevos dilemas en el proceso democrático de la década del noventa estos problemas están relacionados a los procesos de democratización en América Latina desde la década de noventa los cuales tuvieron una etapa de relativa madurez. Sin embargo, este dilema está ligado a los problemas de gobernabilidad del nuevo modelo, bajo la reinstauración de una repetida democracia representativa en diversos países de la región y en los cuales se ha dado una aceptación del mismo modelo con lo cual se dificulta su funcionamiento y eficacia.

Estos problemas de gobernabilidad también se relacionan con la legitimación ciudadana del sistema que no solo representa los intereses colectivos y que lo hace formar parte del corpus político. Otro factor importante se da en cuanto al requerimiento de seguridad. (Ordoñez J. , 2017).

Santillán (2017) Refiere que en América latina uno de los principales problemas con respecto a la administración de justicia son las diversas formas de criminalidad-; aunque los estados desarrollen políticas criminales no mantiene los efectos de optimizar el adecuado funcionamiento de los sistemas de administración de justicia. Ya que el crimen organizado es un caso complejo y el cual no puede ser evaluado solo como un problema de dinámica exclusivamente cultural.

En relación al Perú:

En los últimos años, en nuestro país cuando se desea acceder a la justicia se ha ido oscureciendo o fue perdiendo credibilidad por los últimos acontecimientos basados en corrupción. Entonces la situación actual con relación a la administración de justicia en el Perú demuestra que se está manteniendo una ineficacia en cuanto al sistema de justicia.

Según la Revista (La Justicia en el Perú. Cinco grandes problemas, 2015) Considera, que existen cinco indicadores del poder judicial que permiten presentar la situación de la administración de justicia en nuestro país: El nivel temporal de los jueces; la carga y sobrecarga procesal; las demoras procesales; el presupuesto y las sanciones a los jueces. En cuanto al nivel temporal de los jueces, cabe indicar que, en nuestro país existen muy pocos jueces honestos, a causa de la corrupción existente e innegable. La carga de los procesos del poder judicial aumenta cada año un ritmo cada vez mayor, originando una sobrecarga; puesto que, permanecen muchos casos pendientes, esto debido a que se arrastra procesos correspondientes a años anteriores, quedando muchos expedientes sin resolver cada año, por lo que en los procesos civiles demoran un promedio, cuatro años más de lo previsto por las normas procesales, sin incluir la etapa de ejecución de la sentencia. Las demoras en el proceso, se origina por la entrega tardía de las notificaciones judiciales, el cambio de jueces y suspensión de juzgados y tribunales, la ausencia de la mayoría de jueces durante la tarde, los actos dilatorios de los propios abogados y las huelgas del poder judicial. (p.3).

El instituto de Justicia y Cambio (2018) amplía esta concepción acerca del sistema de administración de justicia detallando que esta ineficacia aborda a todo el

sistema desde el ministerio público, el ministerio de justicia este mediante el instituto nacional penitenciario, el instituto de medicina legal y el ministerio del interior por medio de la policía técnica y por último los mismos abogados quienes hacen que se dé una ineficacia casi incontrolable. En cuanto a las sentencias hace mención a lo tardío que llega y no siempre es acertada, siendo que muchos casos no se dan con la prontitud que se le debe de dar al caso.

Se puede observar también que el acceso de los jueces al sistema es deteriorado existiendo un consenso general a la vez que carecen de preparación técnica suficiente. Existe una desorganización institucional ya que esto no responde a las necesidades nacionales sobre la administración de justicia, existiendo demasiados problemas de organización administrativa interna y de sustanciación de expedientes judiciales, además falta de disciplina laboral.

Por otro lado existe el problema de la infraestructura insuficiente ello por la inatención del Poder Ejecutivo y Legislativo, añadido a ello la incompetencia técnica y política de los propios jueces para la formulación del presupuesto. Entonces la carencia fundamental radica por el lado de infraestructura en la carencia de locales adecuados, útiles de oficina, equipos de escritorio, ordenadores.

Se percibe un sistema laboral caótico en cuanto al marco laboral de sus servidores, teniéndose huelgas que perjudican produciendo carga laboral innecesaria a la vez que perjudica a los ciudadanos más angustiados y de menores recursos.

También la problemática de la falta de confianza ciudadana, la elaboración legislativa también deficiente y faltos de coherencia que agravan más el problema. Sobre todo el eje fundamental es el de la “corrupción” ya que ha equiparado a todo el sistema institucional peruano; y no solo por el lado de los jueces, sino, a la vez con el personal administrativo y el gremio de abogados.

La corrupción puede ser dividida en dos clases en tanto se tiene a la económica y a la política distinguiéndose una de la otra en el sentido que la primera es

fundamental delincencial y la otra es de presión e influencias políticas. Pero esta corrupción deviene no por su causa en sí misma, sino, por una consecuencia de deficiencias ya verificadas. (Cambio, 2018).

En el ámbito universitario.

De los datos analizados se puede entender que la administración de justicia también puede afectar al ámbito universitario, por ello se plantea un perfil de la investigación de acuerdo a la Línea de Investigación (ULADECH, 2020) sobre Derecho público y privado que tiene por objeto Desarrollar investigaciones relacionadas a estudiar las instituciones jurídicas vinculadas al derecho público y privado.

Por ello todo estudiante de la Uladech puede desarrollar investigaciones para lo cual los documentos judiciales que se utilizaran en el desarrollo de un trabajo de investigación en principio serán registrados y solo se utilizaran con fines de investigación. Por tanto las resoluciones emitidas por el Juez en un proceso judicial específico serán para determinar la calidad de las sentencias.

Por lo expuesto, se seleccionó el expediente judicial número 29677-2014-0-1801-JR-LA-12, perteneciente al décimo segundo juzgado especializado de trabajo permanente de Lima del distrito judicial de Lima, el cual comprende un proceso sobre “Desnaturalización de Contrato y Reconocimiento de Vínculo Laboral a Plazo Indeterminado”, en el cual se observa que la sentencia de primera instancia fue declarada Fundada en parte la demanda, misma que fue apelada por la entidad demandada y se elevó a la Octava Sala Laboral como lo dispone la Ley, hecho que acarrió la promulgación de la resolución de segunda instancia, donde Confirmaron la Sentencia de Primera Instancia que declara Fundada en parte la demandada de Desnaturalización de contrato..

En lo que respecta a términos de plazo, que corre a partir de la presentación de la demanda, con fecha 07 de noviembre de 2014 hasta la expedición de la Sentencia de segunda instancia, es decir el 14 de diciembre del 2017, es decir que ha transcurrido 3 años y 07 días.

Por estas razones, se formuló el siguiente problema de investigación:

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Desnaturalización de Contrato y Reconocimiento de Vínculo Laboral a Plazo Indeterminado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 29677-2014-0-1801-JR-LA-12, del Distrito Judicial de Lima – Lima, 2021?

Para resolver el problema se traza un objetivo general:

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Desnaturalización de Contrato y Reconocimiento de Vínculo Laboral a Plazo Indeterminado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 29677-2014-0-1801-JR-LA-12, del Distrito Judicial de Lima – Lima, 2021.

Para alcanzar el objetivo general se traza objetivos específicos.

- Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato y reconocimiento de vínculo laboral a plazo indeterminado en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.
- Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato y reconocimiento de vínculo laboral a plazo indeterminado, en función de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes del expediente seleccionado.

Justificación:

La justificación que trae consigo la presente investigación es porque se evidencia que la administración de justicia contiene diversos y serios problemas que a su vez son

complejos los cuales presentan diversos aspectos, siendo uno de ellos la mala operatividad en los órganos jurisdiccionales, además de ello, un escaso número de personas las cuales laboran bajo estas actividades, también una deficiente labor ya sea administrativa o judicial por parte del personal contratado, un alarmante índice de casos de corrupción y sobre todo relacionado a las resoluciones judiciales la falta de claridad en la motivación de las mismas que son expedidas por los diversos órganos jurisdiccionales, teniendo como objetivo primordial solucionar los conflictos judiciales para así promover la paz social.

Tomando en cuenta el tema específico sobre la desnaturalización de contrato el jurista (Quispe, 2018) Considera que la desnaturalización supone un contrato estructurado sobre la base de sus elementos esenciales, por la forma de su ejecución o algún otro suceso, pierda su naturaleza, y obtenga caracteres propios de otro contrato, de tal forma que adquiera una nueva naturaleza jurídica. (p.22).

(Pacheco L. F., 2016) La desnaturalización constituye una consecuencia de la aplicación de la primacía de la realidad debido a que tanto el contrato de locación de servicios como el contrato de trabajo guardan muchas similitudes en sus elementos esenciales, naturales y accidentales –empezando porque ambos regulan la prestación personal de servicios a cambio de una retribución económica–, lo que provoca que la línea distintiva sea muy delgada y se pase muy fácilmente de una relación civil a una relación laboral. Tal es el caso que, dada la superioridad económica del empleador respecto del trabajador, se emplean contratos de locación de servicios con la intención de encubrir contratos de trabajo mediante la simulación o el fraude. (p.11).

Es por ello, que es muy necesario realizar análisis sobre la calidad de las sentencias, ya que en el Perú existe una crisis de credibilidad de las muchas resoluciones o sentencias emitidas por los entes jurídicos ya que lejos de solucionar un litigio, alimenta o aumenta la confrontación y el resentimiento entre los litigantes, cuando ello no debe ser parte de la realidad del órgano estatal, sino, el de brindar protección jurisdiccional efectiva a la población.

La administración de justicia es un tema relevante que involucra a todos, y los resultados de esta investigación al ser de tipo cuantitativo-cualitativo, ubicado en el nivel exploratorio-descriptivo, con diseño transversal, retrospectivo y no experimental, al evidenciar cuando se utiliza el método científico.

Además, la finalidad de la investigación merece acondicionarse a un contexto exclusivo sobre el cual ejecutar la ley que se debe estudiar y juzgar los dictámenes y fallos judiciales; en caso conserven las restricciones normativas acorde con lo amparado en el inciso 20 del artículo 139 de la Carta Magna.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Investigaciones Libres:

Torres (2015) en Ecuador investigó: “La motivación de las sentencias por parte del juzgador en proceso penal y sus efectos jurídicos”. Concluye lo siguiente: La motivación como la resolución o conclusión fundamental del fallo deben ser considerados no solo como requisitos de forma externa de la sentencia, sino también de contenido. La sentencia como un acto complejo realizado por el juez involucra tanto elementos de carácter volitivo como una operación de carácter crítico. Sin embargo, consideramos que este proceso no está exento de una operación lógica fundamental, aunque ésta por sí sola no es suficiente, ni tampoco se limita a la aplicación de un silogismo. A lo largo de la tesis hemos afirmado que, entre los requisitos de la motivación expresa, clara, completa, legítima y lógica, y la motivación debida, existe una relación lógica de implicación material, en concordancia con lo que manifiesta la Corte Constitucional en los requisitos fundamentales que tienen que tener todas las sentencias.

Mazariegos (2015), señala que, respecto a los motivos absolutorios de anulación formal, así como de los vicios de la sentencia, se manifestó lo siguiente:

- a) El contenido de las resoluciones definitivas...debe cumplirse con las reglas de la lógica de la motivación de la sentencia, la misma debe ser congruente para evitar resolver arbitrariamente, lo que da lugar a las impugnaciones...;
- b) Son motivos de procedencia del Recurso de Apelación Especial: i) El error in iudicando, motivo de fondo o inobservancia de la ley que significa omitir aplicar la norma adecuada al caso concreto por parte del Juez y la interpretación indebida o errónea de la ley que significa que el Juez al resolver el caso concreto utilizó una norma incorrecta ó le asignó un sentido distinto lo que es igual a violación de ley sustantiva cuyo resultado es la anulación de la sentencia; ii) El error in procediendo, motivos de forma o defecto de procedimiento...; y finalmente; iii). El error in cogitando que significa defectos incurridos en la motivación de la sentencia; esto se da cuando se busca el control de logicidad sobre la sentencia absurda o arbitraria, prescindir de

prueba decisiva, invocar prueba inexistente, contradecir otras constancias procesales o invocar pruebas contradictorias entre otras.

2.1.2. Investigaciones en Línea:

Pacheco (2017) en su investigación denominada “Calidad de Sentencias de primera y segunda instancia sobre Reposición por despido Fraudulento”, arribó a la conclusión que las sentencias en estudio obtuvieron un rango de muy alta y muy alta en base a los lineamientos jurídicos, doctrinales y jurisprudenciales. Con respecto a la sentencia de primera instancia el investigador determino que fue de rango muy alta al analizar la parte expositiva, considerativa y resolutive de la sentencia. En referencia a la sentencia de primera instancia, el investigador en base a la parte expositiva con rango muy alta, puesto que en la introducción se halló los 5 lineamientos determinados, así como: la introducción, el contenido, la identificación de los sujetos procesales, los aspectos procesales y la claridad.

Castañeda (2017) en su investigación denominada “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado”, llego a las conclusiones que la sentencia de primera instancia se ubicó en el nivel de muy alta calidad, basados en el análisis realizado por el investigador, lo cual se generó por los componentes que son la parte expositiva, considerativa y resolutive que se ubicaron en el rango de calidad muy alta. Por otro lado, la sentencia de segunda instancia se ubicó en el nivel de calidad de muy alta, hallados del análisis y los parámetros previstos que se encontraron en la parte expositiva, considerativa y resolutive de las sentencia en estudio en los cuales se dio la calidad de muy alta. Asimismo la misma destaca que en la sentencia de primera instancia no se hallaron los puntos controvertidos, aunque en el transcurso del proceso si se pronunció sobre ellos, sugiriendo que es necesario identificar y mencionar los puntos controvertidos a fin que el proceso mantenga coherencia y sea entendida por los usuarios.

Flórez (2017) en su tesis denominada “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento de relación laboral permanente, despido incausado y reposición, arribó las siguientes conclusiones; que los fallos estudiados

han sido de rango muy alta y muy alta respecto a los lineamientos jurídicos, doctrinarios y jurisprudenciales. Con respecto a la sentencia de primera instancia, determino que la parte expositiva de esta se halló en el rango de muy alta, encontrando en el prólogo los 5 lineamientos advertidos en la investigación. Siendo que hallaron: el preámbulo, el argumento, la identificación de los individuos pertenecientes al proceso, los aspectos procesales y la claridad. La sentencia de segunda instancia se ubicó en el rango de muy alta. Conforme a los parámetros establecidos en el estudio. Siendo así que la parte expositiva fue de rango mediana, la parte considerativa fue de rango muy alta y la parte resolutive fue de rango muy alta. Determinado así que la sentencia de segunda instancia fue de rango muy alta.

2.2.Bases Teóricas Procesales

2.2.1. Desarrollo De Instituciones Jurídicos procesales relacionadas con las Sentencias en estudio

2.2.1.1 La potestad jurisdiccional del estado.

2.2.1.1.1. La jurisdicción

Ledesma, (2015) comenta que “la jurisdicción, ante todo es una función. Las definiciones que la conciben como una potestad, solo señalan uno de los aspectos de la jurisdicción. No se trata solamente de un conjunto de poderes o facultades sino también de un conjunto de deberes de los órganos del poder público. Esa función se realiza mediante órganos competentes. El orden jurídico que regía la organización estatal, crea los órganos adecuados para el ejercicio de cada una de las funciones públicas (p.74).

Por su parte, Gonzales, (2014) define que:

la jurisdicción, describiéndola es (i) el acto jurisdiccional, ejercido por el Estado en aras de la justicia, la paz y la seguridad, como el resultado de todo un proceso complejo que (ii) debe amparar o desechar los derechos subjetivos puestos en tela de juicio mediante la correcta interpretación y la debida aplicación de la norma jurídica en un caso concreto, (iii) con efectos materiales y procesales solo para las partes que litigaron , puesto que (iv) la jurisdicción , como función estatal, es generadora de justicia expresada en una sentencia firme con categoría de cosa juzgada y (v)

considerada ley entre las partes (p.175).

2.2.1.1.1.2. Características de la jurisdicción.

Bautista, (2014); define que: “Analizaremos los caracteres de la jurisdicción judicial, cuyo estudio es el que más interesa y que además son aplicables a las otras especies de jurisdicción “. Como la jurisdicción implica el ejercicio de una función pública, o sea, inherente al Estado constituye un servicio público, en virtud del cual todos los habitantes tienen derecho a pedir que se ejerza la jurisdicción, ejercicio que no puede ser arbitrario, ya que está reglado las normas (p. 258-259).

2.2.1.1.1.3. Elementos de la definición legal.

Bautista (2014) señala que:

Generalmente se reconocen cinco elementos integrantes de la función jurisdiccional, representativos de otras tantas aptitudes o potestades del juez para el cumplimiento de su misión de administrar justicia; y se las menciona siguiendo el orden temporal en que, esquemáticamente, éste las utiliza: Notio, vocatio, coertio, iuditium y executio.

Notio. - Es la aptitud judicial de conocer en el asunto de que se trate, de conocer en la causa; aptitud imprescindible, indiscutible, porque el juez, como todo el mundo, debe actuar con conocimiento de causa. Puesto que se ha de ver en la obligación de dictar sentencia, de producir ese acto culminante de su función que se llama sentencia, se debe poner en sus manos las facultades necesarias para adquirir esa noción.

De esta necesidad, derivan las posibilidades instructoras del juez, que las leyes reconocen y regulan, sea para actuar directamente en la adquisición de las probanzas, o para atender los requerimientos probatorios de las demás personas interesadas en el proceso (...).

Vocatio. - Es la aptitud de convocar a las partes, de llamarlas, de ligarlas a la empresa procesal, sometiéndolas jurídicamente a sus consecuencias.

Coertio. - Es la aptitud de disponer de la fuerza para obtener el cumplimiento

de las diligencias decretadas durante la tramitación del proceso.

Iuditium. - Es la aptitud de dictar la sentencia definitiva que decida el conflicto; la aptitud judicial más importante, porque se refiere al *acto de juicio* hacia el cual se encamina toda la actividad procesal, del juez y de las partes, y de sus respectivos auxiliares.

Executio. - Igualmente que la *coertio*, la *executio* consiste en la aptitud judicial de recurrir a la fuerza; pero se diferencia de aquélla en que se refiere a la fuerza necesaria para el cumplimiento de la sentencia definitiva, y no a las diligencias decretadas durante el desarrollo del proceso.

2.2.1.2. Principios Constitucionales aplicables a la función jurisdiccional

2.2.1.2.1. Principio de Unidad y exclusividad

Para Mendoza (2017) Señala que:

De acuerdo con el principio de exclusividad de la función jurisdiccional las medidas judiciales tienen carácter de vinculante en el sentido que toda persona y autoridad está exigida a acatar y dar cumplimiento a las medidas judiciales o de índole administrativa, emanadas de la autoridad judicial competente, en sus propios términos, sin poder considerar su contenido o sus fundamentos, limitar sus efectos o interpretar sus alcances, bajo responsabilidad civil, penal o administrativa que la ley señala.

2.2.1.2.2. Principio de Independencia Jurisdiccional

La autonomía en el accionar de la actividad jurisdiccional. Todo funcionario público está prohibido de pedir fundamentos incompletos frente a cualquier nivel del órgano jurisdiccional, también no puede interponerse en el desarrollo de sus competencias. Además, no podría dejarse sin consecuencia las disposiciones que tuvieron carácter de cosa juzgada, ni fragmentar las diligencias en curso, o cambiar veredictos o retrasar la realización de las mismas. Dichos dictámenes no alteran el derecho de gracia, o la potestad de investigación del Parlamento cuyo actuar no debe interferir en el desarrollo del proceso jurisdiccional, asimismo, no posee secuelas jurídicas (Gutierrez, 2015, pág. 175).

2.2.1.2.3. Principio de la Observancia del debido proceso y la Tutela Jurisdiccional

La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser derivada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento diferente de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación. (Gutierrez, 2015).

Bautista, (2010) manifiesta que: “El debido proceso en la actualidad no solo es considerado como un derecho constitucional, sino como un derecho fundamental, vale decir, uno de los derechos humanos exigible al Estado moderno de derecho” (p.25).

En la constitución el artículo 139 inciso 3 nos refiere que ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación.

Jurisprudencia:

Se respeta el derecho a un debido proceso, cuando se efectivizan los derechos y garantías mínimas con que debe contar todo justiciable en el desarrollo de todo proceso judicial; asimismo, se cumple con el deber de motivación de las resoluciones judiciales, cuando se conocen los fundamentos en los que se basa el magistrado para emitir determinada decisión, a fin de que sea posible someter a la crítica dicho pronunciamiento y pueda ser cuestionado a través de los medios impugnatorios determinados por ley. Asimismo, en el presente caso, no solo la legitimidad para obrar de la demandante está acreditada con la Resolución Gerencial N° 114-11-MDW/C sino también su interés para obrar. **(Casación N° 3989-2016 Cusco- Corte Suprema de Justicia de la República Sala Civil Permanente- 15/08/2017).**

2.2.1.2.4. Principio de Motivación escrita de las Resoluciones Judiciales

Se refiere a que todas las disposiciones, exceptuando los decretos que otorgan simple impulso procesal, deben argumentar y exponer de forma escrita, señalando las motivaciones fácticas y jurídicas que sostienen dicha resolución (Gutierrez, 2015).

Los jueces al resolver las causas, expresan las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión, esas razones por lo demás pueden y deben provenir no solo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite proceso. (Rioja Bermudez, 2013).

2.2.1.2.5. Principio de Pluralidad de la Instancia

Según Gutiérrez, indica: El principio de la “instancia plural”, o sea que un semejante proceso pueda ser autorizado por más de un juez (distinto al primero). (Gutierrez, 2015).

Según González, (2014) manifiesta que : “Iniciando un proceso el órgano jurisdiccional del Estado asume su conocimiento y conduce con legalidad su desarrollo por etapas preestablecidas hasta que emite sentencia conteniendo la decisión final y cierra el grado- estado del proceso abierto a su jurisdicción-de su conocimiento porque precluye su intervención y queda, del proceso, una parte vencedora y otra vencida; esta última tiene el derecho de que esa sentencia sea revisada o controlada por un órgano mayor en conocimiento, criterio (colegiado) y decisión (supedita al inferior). El error judicial no debe ser permitido, puesto que por en medio está la libertad, el honor, la dignidad, el patrimonio del hombre, etc., en todo caso, debe ser reparado y, de ser el caso, sancionado, (p.361).

2.2.1.2.6. Principio de no ser Privado del Derecho de Defensa en ningún estado del proceso

El principio de no ser privado del derecho de defensa en ningún estado del proceso. Toda persona estará comunicada seguidamente y por escrito de la causa o las razones de su detención. Tiene derecho a comunicarse personalmente con un abogado

de su elección y a ser asesorada por este desde que es citado o detenido por cualquier autoridad. (Gutierrez, 2015).

En la versión literal de la constitución, la defensa es un derecho y un principio, como dice la parte inicial del inciso citado que consiste en que las personas pueden solicitar la presencia de su defensor en todas las etapas del proceso, es decir, desde el inicio hasta su conclusión. Al mismo tiempo, da el derecho a tener un defensor desde que es detenido o citado por cualquier autoridad, de tal manera que no hay una referencia exclusiva a los procesos judiciales: cualquier autoridad incluye a la Policía Nacional del Perú, pero también al Ministerio Público y a cualquier otra autoridad administrativa. (Rubio Correa, 2005).

2.2.1.3. La Competencia.

González (2014), sostiene: a) “La competencia es la aptitud o capacidad del juez para ejercer la función jurisdiccional en un determinado caso concreto; b) constituye uno de los presupuestos procesales esenciales que le dan plena validez al proceso, c) la disimilitud de la competencia frente a la jurisdicción está básicamente en el caso concreto, tanto que se dice que la competencia es la medida de la jurisdicción o que la competencia es el contenido de la jurisdicción, (p.374).

Es la facultad que tienen los jueces para ejercer legalmente la función jurisdiccional en determinados tipos de conflictos. De esta forma la competencia es un presupuesto de validez de relación jurídica procesal” (Priori Posada , s/f p.2).

2.2.1.3.1. Criterios para determinar la competencia en materia Laboral.

(Bautista Toma, 2014), sostiene los siguientes criterios:

- a) Materia.** El criterio de la materia también nos permite determinar cuándo un litigio debe ser sometido a los tribunales del trabajo o a los tribunales administrativos;
- b) Grado.** -Normalmente el ejercicio de la función jurisdiccional no se agota con una sola cognición; es decir, con el conocimiento y decisión del litigio por parte de un solo juzgador;
- c) Territorio.** - Es el ámbito espacial dentro del cual el juzgador puede ejercer válidamente su

función jurisdiccional. Este ámbito espacial recibe diferentes denominados: circuitos, distritos, partidos judiciales; **d) Conexidad**. El fenómeno de la conexidad, además de producir la acumulación de los procesos, determina que la competencia para conocer del segundo o de los ulteriores procesos, se desplace al juzgador que se encuentra conociendo del primer proceso; **e) Prevención**. Es un criterio complementario y subsidiario para determinar la competencia, pues se suele recurrir a él cuando varios jueces son competentes para conocer del mismo asunto; entonces se afirma que será competente el que haya prevenido en la causa, es decir, el que haya conocido primero; **f) Turno**. Se denomina al orden o modo de distribución interno de las demandas o las consignaciones que ingresan, cuando en un lugar determinado existen dos o más juzgadores con la misma competencia. El turno se puede llevar a cabo por periodos de tiempo (horas, días, semanas), por número de ingreso, por programas automatizados (p.281).

2.2.1.3.2. La competencia por razón del territorio.

Castillo y Sánchez, (2014) describe que:

El criterio territorial atiende a los problemas emergentes de la extensión geográfica del territorio, y procura solucionarlos a través de reglas en cuya virtud se divide a éste en circunscripciones judiciales y se asigna el conocimiento de los asuntos al órgano u órganos más próximos al lugar en que se encuentra ubicado alguno de los elementos de la pretensión o petición que constituye el objeto del proceso...” (PALACIO, 1979, Tomo II: 367) (p.64).

2.2.1.3.3. La competencia funcional o por razón de grado.

Águila y Valdivia, (2013) describe que: Tiene que ver con la jerarquía de los órganos jurisdiccionales. Según la Ley Orgánica del Poder Judicial, los órganos jurisdiccionales, de acuerdo con su jerarquía, son. (p.40).

Según la Ley Procesal de Trabajo ley 29497 son competentes:

Los Juzgados de Paz Letrados Laborales

Los Juzgados Especializados de Trabajo.

2.2.1.3.4. La competencia por la cuantía.

Águila y Valdivia, (2013) especifica que: La competencia por razón de la cuantía se determina de acuerdo con el valor económico del petitorio expresado en la demanda sin admitir oposición del demandado (salvo disposición legal en contrario).

2.2.1.3.5. Determinación de la competencia en el proceso judicial en estudio

La competencia referente al proceso analizado en el presente trabajo se encuentra señalado en la Ley Procesal del Trabajo siguiendo el siguiente orden: Artículo 1) Competencia por materia de los juzgados de paz letrados laborales; Artículo 2) Competencia por materia de los juzgados especializados de trabajo; Artículo 3) Competencia por materia de las salas laborales superiores; Artículo 4) Competencia por función; Artículo 5) Determinación de la cuantía; Artículo 6) Competencia por territorio; por último asimismo se regula en caso de incompetencia en el artículo 7).

2.2.1.4. Acción

2.2.1.4.1. Concepto

Según Ledesma (2015) define que:

La acción es pues un derecho subjetivo público de activar la jurisdicción mediante el proceso. El derecho de acción no solo se puede ver materializado por la declaración del demandante, a través de la demandada, sino que también es un derecho que puede ser ejercido por el demandado través de la contrademanda. Este ejercicio produce en el proceso una acumulación de pretensiones .Lo importante de resaltar de la redacción de la norma es que el derecho de acción no se agota en la actividad del demandante, sino que también es extensiva a la que realice el demandado a través de la incorporación de sus pretensiones en el proceso, de ahí que la redacción de la norma en comentario señala: “ por el derecho de acción todo sujeto (...) puede recurrir al órgano jurisdiccional pidiendo la solución a un conflicto de intereses (p.76).

2.2.1.4.2. Características del derecho de acción

Universal.- Es imputada a todos, sin excepción, sean personas físicas o jurídicas. La pura posibilidad de su supuesta restricción para algún sector social rechaza a su naturaleza.

General.- La acción puede ejercitarse en todas las disposiciones jurisdiccionales (civil, penal, laboral...), procesos (ordinarios, especiales...), etapas (alegaciones, pruebas, conclusiones) e instancias procesales (contenidos todos los medios de impugnación dentro de las mismas), trátese de la confesión como de medidas cautelares o de la realización. En suma, todos los dispositivos, expectativas y posibilidades que brinda el proceso en su progreso han de estar abiertos al uso por parte de quien acude a dicha vía.

Libre.- Debe ejercitarse desenvueltamente, de forma discrecional. Nadie puede ser obligado a acudir en demanda de justicia a los tribunales, ni debe envolver suplida su voluntad, ni debe tener confundido su ánimo al respecto. En el ámbito penal, en delitos y faltas de carácter público, el proceso puede iniciarse de oficio, sin contar con la previa autorización de la víctima.

Legal.- Tanto en su reconocimiento como en el inicio y en el desarrollo, la acción ha de estar regulada legalmente. En efecto, en primer lugar, el ordenamiento jurídico de un país ha de recoger expresamente, como derecho esencial de todos sus habitantes, el derecho de éstos a acudir en solicitud de justicia a los órganos jurisdiccionales perenemente que lo valoren beneficioso. El legislador dispone una forma y unos requisitos legales para su ejercicio, y el ciudadano ha de respetarlos. No le basta con revelar por cualquier medio el deseo de permitir a los juzgados en solicitud de que se le disponga justicia, sino que dicha petición ha de presentarse conforme al Derecho.

Efectiva.- Constituye su íntima esencia: la eficacia o efectividad, concebida ésta, textualmente, como la capacidad de conseguir el resultado anhelado. Por ello es importante que la declaración se produzca. (Ostos, 2012).

2.2.1.4.3. Condiciones de la acción.

Castillo y Sánchez, (2014) cita a Chiovenda donde define:

Son las condiciones necesarias para que el juez tenga que declarar existente y actuar la voluntad concreta de la ley invocada por el actor, es decir, las condiciones necesarias para obtener una resolución **favorable**. Varían según la naturaleza de la

resolución, (p.54).”

Por lo tanto, si se pide una sentencia de condena de condena, las condiciones para obtenerla son:

- a) La existencia de una voluntad de ley que garantice a alguien un bien, obligando a demandado a una prestación.
- b) La cualidad, es decir, la identidad de la persona del actor con la persona favorecida por la ley y de la persona de demandado con la persona obligada;
- c) El interés en conseguir el bien por medio de los órganos públicos...” (p.54 - 55).

2.2.1.5.La Pretensión

2.2.1.5.1. Concepto

Bautista, (2014) cita a Couture, define la pretensión como:

Es la afirmación de un sujeto de derecho de merecer la tutela jurídica y, por supuesto, la aspiración concreta de que ésta se haga efectiva. En otras palabras, aclara el procesalista que el auto atribución de un derecho por parte de un sujeto que invocándolo pide concretamente que se haga efectiva a su respecto la tutela jurídica. (p. 209-210).

Gonzales, (2014) manifiesta la pretensión como:

La pretensión estudia el objeto del proceso, es decir, las razones por las que una persona se presenta ante la justicia y plantea en demanda un determinado conflicto de interés. Para el autor se entiende por objeto ya no el principio o causa de que el proceso parte, ni el fin, más o menos inmediato que tiende a integrar, y que en el proceso se define como una institución jurídica destinada a la satisfacción de una pretensión, (p.231).

2.2.1.5.2. Elementos de la pretensión.

Gonzales, (2014), manifiesta que los elementos de la pretensión, son el sujeto, objeto y causa, a). En la pretensión se entiende que son sujetos el demandante (sujeto activo) y el demandado (sujeto pasivo). Los sujetos se ubican en la relación jurídica

sustancial (demandante o demandado). No es igual a la relación jurídica procesal en la intervienen el demandante, demandado y el juez. El Estado, personificado en el juez, es decidir sobre ella. b) El objeto de la pretensión se identifica con la tutela jurídica perseguida mediante las conclusiones y declaraciones de la sentencia, y determina sobre que cuestiones debe versar la sentencia. El objeto, del latín obiectus, es todo lo que puede ser materia de conocimiento o sensibilidad de parte del sujeto, incluso este mismo. En otras palabras, es la materia o asunto sobre el cual recae la pretensión. c) La causa del latín causa, es aquello que se considera como fundamento u origen de algo. Motivo o razón para obrar. Está constituida por los hechos sobre los cuales se estructura la relación jurídica sustancial (o causa para pedir) (p.247-248).

Gonzáles afirma que el estudio de los elementos de la pretensión es con el propósito de esclarecer mejor el conocimiento de la pretensión a través de sus elementos. En este entender tenemos los elementos que nos proporciona:

- a) Sujeto de la Pretensión. Es la persona que pretende o pretensor (actor o ejecutante) y la persona contra la cual se pretende acercar (el demandado o ejecutado).
- b) Objeto de la Pretensión. Este elemento se puede entender en sentido inmediato y en sentido mediato, pues el objeto inmediato de la pretensión es la sentencia a la cual el sujeto activo de la pretensión aspira (el actor o el ejecutante); pero como esa sentencia es solo un medio destinado a obrar prácticamente en la esfera del demandado.
- c) Causa de la Pretensión. (Causa petendi). La individualización de los sujetos trata de identificar a los litigantes; la del objeto se dirige a establecer sobre que litigan; la identificación del tercer elemento, que es la causa petendi se dirige a responder por qué litigan (causas) (p.248).

2.2.1.5.3. La pretensión en el proceso Laboral.

La pretensión en el proceso judicial en estudio.

La pretensión en el proceso judicial de estudio fue la Desnaturalización de contrato y Reconocimiento de Vínculo Laboral a Plazo Indeterminado, declarando la ineficacia de los contratos administrativos CAS, por ende el pago de los Beneficios

sociales que por ley le corresponde como el pago de CTS, Vacaciones No Gozadas, Vacaciones Simples y Vacaciones Truncas, Pago de Gratificaciones de Julio y Diciembre, pago de Escolaridad.

2.2.1.6. El proceso

2.2.1.6.1. Definiciones.

Bautista (2014) define al proceso como: “El proceso es el medio adecuado que tiene el Estado para resolver el conflicto reglado por el derecho procesal, que establece el orden de los actos (procedimiento) para una correcta (legal) prestación de la actividad jurisdiccional (...) se pone en marcha, normalmente, cuando una de las partes, ejerce su derecho (poder) de acción, (p.60).

González, (2014) cita a Carnelutti define al proceso como:

Llamamos proceso a un conjunto de actos dirigidos a la formación o a la aplicación de los mandatos jurídicos, cuyo carácter consiste en la colaboración a tal fin de las personas interesadas (partes) con una o más personas desinteresadas (jueces oficio judicial), (p.299).

El proceso actual permite la intervención de terceros, no incluidos en la demandada, debiendo el juez identificar la presencia actual o eventual de todos aquellos sujetos imprescindibles para el logro de una sentencia valida, en cuyo caso el juez integra la relación procesal, sea a petición de parte o de oficio.

2.2.1.6.2. Funciones del proceso.

Alvarado, (2017) define que: Las funciones del proceso como un medio pacífico de debate dialéctico para lograr la solución de los conflictos intersubjetivos de interés y cuya razón de ser se halla en la necesidad de erradicar la fuerza ilegítima en una determinada sociedad. Las funciones del proceso son: **a) Privada:** es el instrumento que tiene todo individuo en conflicto para lograr una solución del Estado, a cuál debe ocurrir necesariamente, como alternativa final, si es que no ha logrado disolverlo mediante una de las posibles formas de autocomposición. **b) Pública:** es la garantía que otorga el Estado a todos sus habitantes en contrapartida de la prohibición impuesta respecto del uso de la fuerza privada. Para efectivizar esta garantía, el Estado

organiza su Poder Judicial y describe a priori en la ley el método de debate, así como las posibles formas de ejecución de los resuelto acerca de un conflicto determinado (p.30).

2.2.1.6.3. El proceso como garantía constitucional.

Arroyo, (2015) el proceso como derecho constitucional, es un derecho humano abierto de naturaleza procesal y alcances generales, que busca resolver de forma justa las controversias que se presentan ante las autoridades judiciales. Este derecho contiene un doble plano, pues además de responder a los elementos formales o procedimentales de un proceso (Juez natural, derecho de defensa, plazo razonable, motivación resolutoria, acceso a los recursos, instancia plural, etc.), asegura elementos sustantivos o materiales, lo que supone la preservación de criterios de justicia que sustenten toda decisión (juicio de razonabilidad, juicio de proporcionalidad, etc.).

2.2.1.6.4. El debido proceso formal

Según Mendoza: El debido proceso formal es un derecho humano o primordial que asiste a toda persona por el solo hecho de serlo y que faculta para poder reclamar ante el Gobierno un proceso igualitario y objetivo frente a un magistrado idóneo, autónomo y comprometido; ya que la Nación no solo abastece la petición jurisdiccional a los sujetos procesales o terceros legitimados, además suministra garantías específicas que certifican la imparcialidad y objetividad procesal, porque el debido proceso sustantivo no exige que la resolución sea razonable, sino básicamente justa, (Mendoza, 2017).

2.2.1.6.5. Etapas del proceso.

“Continuando con Gonzales (2014) nos ilustra lo siguiente:

- a) **Postulatoria:** Es la acción de las partes procesales dominada naturaleza de actos jurídico, cuyo procedimiento es hacer vales sus derechos de acción mediante un escritos o demanda que contenga una o varias pretensiones que sustenten la acción procesal.
- b) **Probatoria:** Es la formalidad de presentar los medios probatorios ofrecidos por las partes en debido proceso, bajo los requisitos de oportunidad, legalidad y pertinencia, para ello tienen un plazo de tres

días de notificado serán presentadas las pruebas ante el juez por escritos los puntos controvertidos, el juez va a determinar los puntos controvertido de la demanda y va a dar su criterio, (admisión o rechazo) de los medios probatorio.

- c) **Decisoria:** Es el estudio de los hechos y el análisis del valor de las pretensiones del actor, y asimismo juzgado el valor de las pruebas presentadas en el proceso, brindo así una buena interpretación a la debida aplicación de la norma jurídica civil o correspondiente, ejecutando así una decisión jurídica correcta.
- d) **Impugnatoria:** Este es considerado como un recurso de observación de la decisión judicial, pasando a una revisión de un órgano jurisdiccional superior a quien emitió la sentencia dando una última decisión jurisdiccional.
- e) **Ejecutiva:** Es una de las etapas en que el Juez toma una decisión teniendo en su poder la autoridad para que se haga cumplir lo que se estipula en la sentencia, siendo así una tutela jurisdiccional del derecho material efectiva o eficiente, (Pág. 326-328).

2.2.1.6.6. Emplazamiento válido.

Según indica (Chanamé, 2009) señala que:

Este concepto manifestado por nuestra Constitución, al referir para ejercer el derecho de defensa de las personas, es de obligatoria necesidad que toda persona que adolezca de una acusación o del llamamiento de un interés particular por parte de un tercero que lo afecte, esta persona que forma parte de los sujetos procesales, deba indefectiblemente tomar conocimiento de la pretensión de la contraparte, de este modo podrá desarrollar el libre ejercicio de su derecho a la defensa y contradicción. De vulnerarse esta garantía de espíritu constitucional la estructura procesal quedaría inválida por quebrar al debido procedimiento como eje legal.

2.2.1.7. El Proceso laboral

Según Ávalos, El proceso laboral se concreta en el conjunto de normas, principios e instituciones que constituyen la legislación procesal, por cuyo medio el

Estado, ejercitando su función jurisdiccional, administra justicia laboral. Es decir, se entiende por procesos laborales los concebidos para solucionar litigios en que se invocan reglas y normas relativas al trabajo dependiente, como un conjunto de actos procesales que se desarrollan en forma progresiva, sistemática y teleológicamente con el objeto de solucionar un conflicto laboral. (Ávalos, 2016).

2.2.1.7.1. Principios del Derecho Laboral

2.2.1.7.1.1. Las Funciones de los Principios Laborales

Se ha reconocido de manera muy amplia que los principios jurídicos son unos sistemas axiológicos de aplicación práctica que cumple funciones bastante específicas como las que puntualizamos a continuación: **1.-Informativa**, por que valen de parámetro para la creación de nuevas normas así como para impedir que las futuras normas resulten incoherentes con el sistema al cual se aplicaran **2.-interpretativa**, ya que se conoce de normas que orientan el pensamiento jurídico en el ámbito laboral y permiten aplicar los criterios y métodos de interpretación en atención al aseguramiento de los derechos del trabajador y de la eficiencia del sistema **3.-Normativa**, debido a que desempeñan labores de fuentes supletorias ante las deficiencias de la legislación y los vacíos que se presentan ante casos determinados por remediar. (Calderon, 2011).

2.2.1.7.1.2. El Principio protector.

En términos generales y como una pretensión de la vida del hombre en la sociedad, todas las personas somos iguales, pero la realidad ha demostrado que las diferencias económicas puedan infringir contra esa consideración, por lo cual dentro del ámbito laboral, el Estado está facultado para la entrega de normas que puedan compensar, moderarse o eliminar esas condiciones de diferencia que lesionan los derechos del trabajador. (Calderon, 2011).

2.2.1.7.1.3. La Regla in dubio pro operario.

En las relaciones laborales debe predominar la interpretación que favorezca al trabajador cuando la duda sea insalvable en el sentido de un anormal. Empero, también es pertinente marcar que tal aplicación no puede producirse para la corrección de los alcances de una norma como tampoco para proceder a su integración ni para

reemplazar la ausencia de una norma. Además, han darse dos condiciones de operatividad: primero, que conste realmente una duda sobre alcances legales de una norma y, segundo, que no se encuentre en contradicción con la voluntad plasmada en la ley pues siempre predomina la interpretación de la ratio legis que inspira una ley. Respecto de la duda insalvable García (2010) explica que: “A nuestro criterio, será duda insalvable aquella que persista de manera obstinada a pesar de haberse consumido previamente todos los mecanismos de interpretación normativa admitidos por el Derecho o la hermenéutica. Es decir, cuando el operador jurídico ha echado mano de todos los mecanismo interpretativos y todavía existe alguna duda sobre el sentido de la misma que imposibilita emitir o arribar a una terminación tajante o categoría, recién será de aplicación el principio indubio pro operario. (Calderon, 2011).

2.2.1.7.1.4. La regla de la norma más favorable.

Cuando se produce la existencia de distintas normas que son adaptables a una misma situación laboral, se deberá poner en uso la que otorgue mayores beneficios o derechos al trabajador. Sin embargo, hay que dejar en claro que puede tratarse de normas del mismo rango y ámbito; normas de rango parecida, pero de ámbitos distintos; y normas de distinto rango tanto como de diferente ámbito. En cualquiera de los casos planteados, lo que deberá hacerse es aplicar la norma que más beneficios represente para el trabajador. (Calderon, 2011).

2.2.1.7.1.5. La regla de condición más beneficiosa.

En el decir de Plá (1998), La regla de la posición más beneficiosa supone la existencia de una situación concreta anteriormente registrada y determina que ella debe ser aclarada en la medida que sea más próspera al trabajador que la nueva norma que se ha de aplicar”. Se produce cuando surgen nuevas normas que alteren condiciones laborales, de tal forma que, al momento de aplicarse se hará sin causar menoscabo de los derechos del trabajador que existan anteriormente pues las normas no se piensan con la intención de recortar derechos de los trabajadores. No basta con citar el supuesto sino que además hay que constatar una serie de requisitos como: que se trate de condiciones laborales completamente; que al comprobarlas, se trate ciertamente de una

condición más beneficiosa para el trabajador; y, que le sean reconocidas al trabajador lo que implica que el trabajador debe haber logrado los requisitos diseñados para ser beneficiario del derecho. Cabe señalar que el trabajador puede pactar con su empleador la eliminación de tal derecho. Igualmente, se puede invocar la condición más beneficiosa si el convenio colectivo más derechos de los estipulados en el contrato de trabajo. Finalmente, no existe una posición unánime en la doctrina en el caso que este supuesto se dé entre normas del mismo rango. (Calderon, 2011).

2.2.1.7.1.6. El principio de irrenunciabilidad de derechos.

Consiste en amparar al trabajador para que no se haga disposición de sus derecho laborales básicos y fundamentales por la circunstancia de ser la parte más débil dentro de una relación laboral, de allí que manda castigar con la máxima pena: la nulidad, a todos los actos del trabajador que signifiquen renuncia de sus derecho laborales. Además, la propia Constitución Política consagra esta disposición en el inciso 2 del artículo 26. Ciertamente es que llegar a la determinación de lo que puede ser materia de renuncia es un problema que requiere de análisis en cada caso concreto, pero el indicio fundamental es la incapacidad para poder hacer disposiciones acerca de derechos que la normativa constitucional y legal estima como básico para el trabajador ya sea en forma directa o indirecta, en forma expresa o tácita. Paralelamente, existe la posibilidad de disponer de ciertos derechos a lo que la normativa sí accede. Es el caso de la masa que comprende la retribución, la cual puede ser entregada en parte en especie, algo que es disposición del trabajador; o la disposición que puede ser la mujer trabajadora del periodo prenatal de 45 días a fecha posterior para acumularlo al periodo post natal. (Calderon, 2011).

2.2.1.7.1.7. El principio de continuidad de la relación laboral.

No se puede utilizar la nomenclatura civilista en el cual se resguardan los intereses de las partes, sino más bien un esquema distinto en el cual el empleador y el trabajador ponen fin a la relación laboral solamente cuando se originen sucesos que hagan imposible o incompatibles las relaciones entre las partes. Desde esta perspectiva, la relación laboral continúa en tanto el trabajador no manifieste en la forma prevista por la ley su voluntad de extinguir el contrato de trabajo; así como el

empleador no podrá dar por terminada la relación laboral a no ser por una causal establecida también (Calderon, 2011).

2.2.1.7.1.8. El principio de primacía de realidad.

Este principio se maneja cuando existe discrepancia entre los hechos y aquello que ha sido declarado en los documentos, en todo tipo de formalidades. En tal caso, se ha de preferir lo que sucedió en la realidad es decir lo que ha sucedido en el terreno de los hechos (Calderon, 2011).

Por este principio se debe tener en cuenta que debe primar la realidad de cómo sucedieron los hechos y no basarse solo en los documentos oh acuerdos.

2.2.1.7.1.9. El principio de razonabilidad.

En la medida que las relaciones del trabajo son de por si conflictivas, debe investigarse la razonabilidad tanto en las exigencias de una parte como en la de las otras si bien es cierto se trata de un freno, es además un límite flexible porque deberá ser estimado en cada oportunidad ya que la ley no está en condiciones de poner parámetros rígidos pues no ayudaría precisamente a la razonabilidad que se pretende. De alguna forma este principio, busca el acercamiento de las partes para no caer en arbitrariedades abusivas. (Calderon, 2011).

2.2.1.7.1.10. El principio de la buena fe.

Como la relación laboral es en el fondo una confluencia de intereses en la búsqueda de elementos determinados, la conducta de ambas partes debe crear las condiciones apropiadas para que los fines del trabajo se efectúen a cabalidad. La honradez, la confianza y el trato cortés permiten que las labores se puedan brindar dentro de un clima de asertividad. En la actualidad las diversas doctrinas organizacionales se orientan hacia la permanencia y perfeccionamiento de los elementos de la buena fe laboral porque a través de ellos se obtiene mayores productividad y competitividad. (Calderon, 2011).

2.2.1.7.1.11. El principio de no discriminación.

Ninguna persona debe ser limitada en razón de sus creencias, costumbres, procedencia étnica, preferencias sexuales con cualquier otro atisbo de diferencia para con los demás dentro de su centro de labores. Lo que se procura en el ámbito laboral es que cada trabajador brinde lo mejor de sí, que es la razón del compromiso laboral, y pueda, al mismo tiempo, obtener la remuneración a la que es acreedor en las condiciones propias y comunes de cualquier otro trabajador de su clase, lo que es amparado en todo nivel. (Calderon, 2011).

2.2.1.7.1.12. Ley Principios procesales contemplados en la 29497.

- **Inmediación.** Por medio del cual resulta indispensable que el juez tenga la mayor proximidad posible con todos los elementos que le admitan llegar a la resolución de la materia debatida. La forma en que se evidencia este principio se produce por medio de la dirección que hace el juez de las audiencias.
- **Oralidad.** Consiste en la prevalencia de las actuaciones directas durante el proceso de tal forma que las exhibiciones, cuestionarios, declaraciones y demás acciones posibles sean llevados ante el juez y las partes. Se ha considerado que es una característica distintiva del Proceso laboral, se concurre con la efectiva vigencia del principio la posibilidad de grabar las audiencias con el propósito de otorgar copias y con la posibilidad de que el juez pueda examinar el contenido de las mismas cuando lo considere pertinente y con fines de dictar su sentencia lo mejor posible.
- **Concentración.** Consiste en considerar que el eje del proceso laboral es la audiencia y en base a ella se constituyen y cobran sentido todas las demás actuaciones del proceso.
- **Celeridad.** Fundamenta en facilitar dinamismo a las etapas del proceso laboral por medio de plazos suficientes, la incapacidad de constituir prorrogas para ellos y, sobre todo, el impulso de oficio. Todo esto se debe a la característica exclusiva del incluido que se discute ya que los derechos del trabajador son de naturaleza alimentaria.
- **Economía procesal.** Implica conocer de plasmar las instancias del proceso laboral en el mínimo de secuencias, las suficientes para dar las garantías ineludibles, pero también para no alargar en exceso la duración del mismo pues

podría darse el caso que el transcurso de varias instancias pudiera lesionar la resolución concluyente de la materia sometida a debate.

- **Veracidad.** Consiste en el despistaje que expresa el juez entre los argumentos planteados por las partes para llegar a la verdad por medio de mecanismos jurídicos que no solamente afirmen la legitimidad sino que permitan desplegar las opciones constitucionales del derecho a la defensa. (Calderon, 2011).

2.2.1.7.1.13. Fines del Proceso laboral.

La finalidad del Derecho Procesal del Trabajo es destacar el desequilibrio de la relación jurídica laboral, para adquirir el equilibrio que conduce a la paz social, indispensable para la consecución del desarrollo socio económico.

Asumiendo en cuenta que el proceso no es un fin en sí mismo, sino un elemento de actuación del derecho material, consideramos que un sistema procesal es eficaz, en la medida que el proceso laboral constituya un instrumento técnico eficaz, que la tutela de los derechos de los trabajadores sea más efectiva, en la medida que se constituya en un instrumento de política social, lo que necesariamente implica observar los principios de: oralidad, concentración, inmediación, apreciación razonada de la prueba, gratuidad, reducción de recursos , bilateralidad de la audiencia , entre otros, es decir consideramos que el carácter tutelar de la norma material exige que la norma instrumental objetívese un proceso ágil, sencillo y flexible.

Las normas que protegen al trabajador dada su situación de demandante en el proceso, sin lugar a dudas, tienen su fundamento primero en la dialéctica de que el demandante por lo general es una constante que se identifica con el trabajador frente al empleador quien posee facultades correccionales, que en caso de haber sido ejercidas en forma errónea o injusta serán posteriormente impugnadas por el trabajador.

Fábrega, nos dice: Apenas se empieza a proponer en el Derecho Procesal de Trabajo, una tendencia a atemperar esos principios, amparándose en el pensamiento de que el único método para compensar una diferencia es mediante otra desigualdad y

permitiendo procesos de categorías en que la cosa juzgada causa efectos ultra- partes. Couture citado por Fábrega, nos dice: El Derecho Procesal del Trabajo es un derecho elaborado con el propósito de evitar que el litigante más poderoso pueda despistar y dificultar los fines de la justicia.

Las normas de la Ley Procesal del Trabajo, actúan en el terreno del Derecho público, por lo tanto sus normas son imperativas, su infracción es penada con diversas sanciones, su meta es consagrar la justicia social. (Díaz, 2003).

2.2.1.8. El Proceso Ordinario laboral.

Según Ávalos, El proceso ordinario es aquel que permite la resolución de conflictos de orden laboral, siempre que no se haya iniciado un tratamiento especial por parte de la norma procesal laboral; éstos pueden ser de dos tipos: de única instancia y de primera instancia, los cuales se identificarán y clasificarán por el valor objetivo que tiene el proceso. Este objetivo se define por dos variables que son, la naturaleza del asunto y la cuantía por la que se ha instaurado el proceso.

El proceso ordinario laboral en donde generalmente deben llevarse a cabo dos audiencias para dar parte a la expedición de sentencia; en el proceso abreviado solo tiene cabida una audiencia la cual congrega las etapas de conciliación, confrontación de posiciones y actuación probatoria, luego de las cuales las partes lograrán ejercer su derecho para exponer sus alegatos y consecutivamente se dictara su sentencia. (Ávalos, 2016).

2.2.1.8.1. Las audiencias en el proceso.

2.2.1.8.1.1. Concepto.

Según la Ley procesal del Trabajo, verificados los requisitos de la demanda, el juez emite resolución disponiendo: a) La admisión de la demanda, b) La citación a las partes a audiencia de conciliación la cual debe ser fijada en día y hora entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda; y c) El emplazamiento al demandado para que concurra a la audiencia de conciliación con el escrito de contestación y sus anexos.

La Audiencia de Juzgamiento se realiza en acto único y concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia.

La audiencia de juzgamiento se inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados. Si ambas partes inasisten, el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los treinta días (30) naturales siguientes ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para la nueva audiencia (Alerta Laboral 2016. p.9).

2.2.1.8.1.2. Regulación.

El Proceso Ordinario Laboral se encuentra regulado en el artículo 42 al 47 de la Ley N° 29497 Ley Procesal del Trabajo.

2.2.1.8.1.3. Las audiencias en el proceso judicial en estudio.

En procura de alcanzar la igualdad real de las partes, privilegiando el fondo sobre la forma, interpretando los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable, observando el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad, conforme ha sido previsto en el artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo.

En parte la demanda interpuesta por el señor “A” contra “B”; en consecuencia, de primera instancia reconoce que las partes se encuentran vinculadas mediante un contrato de trabajo a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada, desde el 01 de enero del 2005 en adelante; asimismo en segunda instancia la declararon FUNDADA la misma, en consecuencia nulo todo lo actuado y por concluido el proceso en esta instancia.

La Audiencia de Conciliación se llevó a cabo el día 10 de mayo del 2016 a horas 3.30 pm, con la acreditación de las parte, donde no se pudo arribar a un acuerdo conciliatorio debido a las posiciones antagónicas de ambas partes.

Habiéndose Programado la Audiencia de Juzgamiento, la misma que se llevó a cabo el día 25 de agosto del 2016, en el cual se fijaron las pretensiones objeto del

proceso, se procedió a la confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia, por lo que quedo expedito el proceso para emitir sentencia.

2.2.1.9. Los puntos controvertidos en el proceso laboral.

2.2.1.9.1. Los puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio.

Habiéndose programado la Audiencia de juzgamiento, la misma que se llevó a cabo el día 25 de agosto del año 2015. El cual se fijaron las pretensiones objeto del proceso, se procedió a la confrontación de posiciones, actuación de medios probatorios, alegatos y sentencia.

2.2.1.9.2. Los sujetos en el proceso.

2.2.1.9.2.1. El juez.

Es aquel Funcionario Público que investido de potestad administra justicia a nombre de la Nación.

2.2.1.9.2.2. La parte procesal.

Son los sujetos procesales que recurren ante el Juez con la finalidad de que se le reconozca su derecho, el mismo que está amparado por Ley.

2.2.1.9.2.3. Demandante

El asume la iniciativa de un juicio con la manifestación de una demanda. (Ossorio, 2010).

2.2.1.9.2.4. Demandado.

Aquel contra el que se dirige una demanda, en lo procesal, y que, de no acceder a ella, obtiene carácter definido con la verificación a la demanda. Por su puesto, es la parte contrapuesta al demandante. (Ossorio, 2010).

2.2.1.10. La Demanda, la Contestación de la Demanda.

2.2.1.10.1. La Demanda.

Castillo y Sánchez, (2014) define que: La demanda es un escrito que por sí mismo incoa un proceso y suministra al órgano jurisdiccional los elementos para la

resolución, desde el punto de vista del actor. Esta es la demanda completa, normalmente exigida por la ley, y se diferencia de la demanda como mero escrito preparatorio o de incoación de un proceso, en que esta clase de demanda es la propia de los procesos ajustados al principio de la oralidad (en su pureza), donde todos los materiales se han de aportar en la comparecencia de las partes o vista, (p.395).

Águila y Valdivia, (2013) manifiesta que:

La demanda es la ciencia procesal moderna entiende a la acción como el derecho de todo sujeto de acudir al órgano jurisdiccional en busca de tutela. Con el derecho de acción se pone en movimiento la maquinaria judicial, y el mecanismo a través del cual se materializa este derecho es la demanda, que es el acto que determina la apertura de la instancia, en ella el juez hallará las razones de hecho y de derecho que se van a ventilar en el proceso y, que una vez probadas, pueden ser el sustento de la sentencia, (p.148).

2.2.1.10.2. La contestación de la demanda.

Águila y Valdivia, (2013) define que:

La contestación de la demanda constituye una carga procesal, de tal manera, que, si bien no constituye una obligación del demandado, al no verificarse, puede dar lugar a que el silencio sea interpretado en contra sus intereses, (p.157).

Calderón indica, a través de este acto jurídico procesal, el demandado hace uso de su derecho a la defensa o inhibirse de hacerlo. En el caso de contestar-que es lo más común se debe pronunciar acerca de cada uno de los hechos expuestos en la demanda y además debe ofrecer los medios probatorios que procura ejecutar a favor de su posición. Del mismo modo es la oportunidad para tachar o formular oposición de los medios probatorios que ofreció el demandante así como negar o reconocer los documentos que le son atribuidos. Si el demandado es un empleador no puede sustraerse de la obligación de pagar la tasa judicial conveniente, salvo que se trate de las entidades administrativas asimismo, el demandante deberá agregar los anexos a los que está obligado. En la nueva normativa hay que precisar que debe contener todas las

defensas procesales como las de fondo que se estimen convenientes. En tanto que el demandado no niegue expresamente los hechos que le fueron presentados en la demanda, se consideran admitidos. Por último, resulta improcedente la reconvencción. (Calderon, 2011).

2.2.1.10.2.1. La Demanda y la Contestación de la demanda en el proceso en estudio

2.2.1.10.2.1.1. Demanda.

Se presentó el escrito de demanda el día 07 de noviembre de 2014 siendo asignado el Expediente N° 29677-2014-0-1801-JR-LA-12, ante el Décimo Segundo Juzgado Especializado de Trabajo de Lima, donde se observa que el demandante solicita La desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios No personales por el periodo del 01 de enero del 2005 al 30 de junio del 2008, Solicita la Ineficacia de los contratos Administrativos de Servicios CAS, desde el 01 de julio hasta la fecha de interposición de la demanda al haber sido suscritos en contravención a las normas que regulan el régimen laboral de la actividad privada, y el reconocimiento del vínculo laboral a plazo indeterminado por todo el tiempo de servicios y que se ordene a la demandada que se le incluya en planilla como fecha de ingreso 01 de enero del 2005, bajo el Régimen laboral de la actividad privada.

2.2.1.10.2.1.2. Contestación de demanda.

La institución demandada contesto la demanda el 10 de mayo del 2016, interponiendo Excepción de Prescripción Extintiva, contesta la demanda y solicita que se declare INFUNDADA en todos sus extremos la demanda de Desnaturalización de contrato y reconocimiento de vinculo labora a plazo indeterminado.

2.3.2.2.1.11. La Prueba.

2.2.1.11.1. Concepto

Lino Palacios, (2015) define a la prueba como "... la actividad procesal, realizada con el auxilio de los medios previstos o autorizados por la ley, y encaminada a crear la convicción judicial acerca de la existencia o inexistencia de los hechos

afirmados por las partes en sus alegaciones” (PALACIO, 1977, Tomo IV: 331) (p.393).

Gonzales, (2014) define que:

Se llama prueba a los medios que sirven para dar el conocimiento de un hecho y, por eso, para proporcionar la demostración y para formar la convicción de la verdad del hecho mismo, que se llama instrucción probatoria a la fase del proceso dirigida a formar y recoger las pruebas necesarias a dicho objeto. Si la justicia es la finalidad última de la jurisdicción, la prueba es un instrumento esencial de ella, porque no puede haber justicia más que fundada sobre la verdad de los hechos a los cuales se refiere, (p.720).

2.2.1.11.2. En sentido común y jurídico

El sentido común considera que aquello que se prueba es el hecho; mientras que el sentido jurídico, respaldado por la lógica, asevera que lo que se prueba son versiones sobre los hechos. La idea de prueba del sentido común está muy transmitida, tanto que muchos secretarios, abogados y algunos magistrados lo usan sin preocuparse incluso por penetrar en sus implicancias jurídicas. En el subtítulo “Nuevos aportes para una Doctrina sobre el valor probatorio de la conducta procesal de las partes”, Jorge Peyrano dice: Como se sabe toda prueba no es más que un modo de confirmar la existencia de los hechos afirmados por las partes. A todas luces, el comportamiento de los litigantes no viene a reafirmar tal o cual hecho. Su preeminencia para la suerte del pleito es otra: ejerce influencia sobre el ánimo del juzgador, ayudando a formar su convicción. Se trata, entonces, de una fuente de convicción. Nada más y nada menos. (Roca, 2011).

2.2.1.11.3. Diferencia entre Prueba y Medio Probatorio.

“Las pruebas podrían ser admitidas así como los argumentos que dirigen al magistrado a tener convencimiento referente a los sucesos formulados; sin embargo, los medios de prueba, son aquellas herramientas que utilizan los sujetos o establece los mecanismos que emanan o crean dichos motivos. Así, en la prueba documental la prueba o fuente es documento y el medio consiste en la actividad por la cual aquél es

incorporado al proceso; o tratándose de la prueba testimonial, el testigo y su conocimiento constituyen la fuente de prueba, y la declaración judicial de aquél viene a ser el medio probatorio. Ahora bien, un sector importante del procesalismo contemporáneo ha distinguido entre fuentes de prueba y medios de prueba, para analizar en forma completa esta cara de la prueba judicial. Grosso modo, se postula la necesidad de seccionar esta dimensión en dos rubros, ubicando uno en un plano extrajudicial (fuentes) y otro en el terreno del proceso (medios). Este planteamiento ha tomado una terminología que en su día utilizó Bentham, y sobre todo las explicaciones que dio. (Bentham, 2011).

2.2.1.11.4. El objeto de la prueba.

Rodríguez, manifiesta que el objeto de la prueba son los hechos debatidos. Los medios probatorios que no se refieren a los hechos serán declarados improcedentes de plano por el juez (art. 190° del C.P.C). (Rodríguez Domínguez, 2000).

2.2.1.11.5. La carga de la prueba

Según Ávalos, presentar las pruebas le pertenece al individuo que asegura un suceso que establece su petición o la persona que refuta los mismos refiriendo nuevos sucesos, mismos que se encuentran ligados a las reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin daño de que por ley se dispongan otras agregadas.

Atestiguada la prestación personal de servicios, se supone la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario (Ávalos, 2016).

2.2.1.11.6 .El Principio de la Carga de la Prueba.

Para Rodríguez, la carga procesal es el compromiso que tienen las partes de elaborar ciertos actos procesales para obtener los beneficios u obviar los perjuicios que de tales actos se derivan. No es una obligación, por consiguiente no genera derechos correlativos. La carga de la prueba significa el deber que poseen las partes de comprobar los hechos afirmados por ellas, con la finalidad de obtener el beneficio de

acreditar tales hechos y que se ampare el derecho que pretende. (Rodríguez Domínguez, 2000).

2.2.1.11.7. Valoración y Apreciación de la prueba

Carrión Lugo, citando a Echandia, anota que, por valoración o apreciación de la prueba judicial se entiende la operación mental que tiene por fin conocer el mérito o valor de persuasión que deriva de su tema. En efecto, la apreciación y evaluación de las pruebas diligenciadas dentro de la Litis de manera conjunta tiene por finalidad verificar, por un lado, si el actor ha manifestado sus alegaciones sobre hechos expresadas en la etapa postulatoria del proceso, y por otro lado, si el demandado a demostrado las alegaciones hechas en la misma etapa en relación a los hechos aducidos por el actor tendientes a desvirtuarlos o las alegaciones formuladas sobre hechos para objetar la petición del demandante.

2.2.1.11.8. Los Medios Probatorios actuados en el Proceso Judicial en estudio Por el demandante.

1-A. El mérito de la resolución Jefatural N° 356-2005-MML-DMA-OP-ABP de fecha 03 de mayo de 2005.

1-B. El original de 93 recibos por honorarios desde el mes de julio del 2005 hasta el mes de setiembre de 2012.

1-C. Copia Simple del Acta de Entrega de Cargo de fecha 04 de enero de 2006

1-D. El original de la solicitud dirigida al Alcalde de la Municipalidad de Lima de fecha 14 de febrero de 2014.

1-E. El original de la constancia de felicitación por la Gerencia de seguridad ciudadana de la Municipalidad Metropolitana de Lima de fecha 06 de junio del 2007.

1-F. El original de la constancia de prestación de servicios del mes de junio del 2009

1-G. El original del diploma otorgado a la Gerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad de Lima de fecha 28 de agosto de 2014.

1-H. El original de Certificado otorgado a la Gerencia de Seguridad Ciudadana de la Brigada Canina al haber culminado satisfactoriamente el curso de especialidad de adiestrador canino de fecha 10 de abril de 2010

1-I El Original del escrito donde solicito una constancia de trabajo de los años laborados de fecha 08 de abril de 2011.

1-J. El original de 3 partidas de Nacimiento de mis hijos O.I.V.R., la Partida de E.J.V. R, la Partida de V.D.V.R., expedidos por la Reniec con fecha 06 de octubre de 2014.

1-K. El mérito del memorándum N° 052-2013-MML-GSGC/ SOS-ASS-UC DE FECHA 19 de junio del 2013.

1-L. El original de 17 boletas de pago por contrato administrativo CAS de los meses de Octubre, Noviembre y Diciembre del 2012, de enero, febrero marzo abril, mayo, junio, julio agosto setiembre octubre y noviembre del 2013; y de junio, julio y agosto del 2014.

Por la empresa Demandada.

Ofreció como medio probatorio el escrito de demanda.

2.2.1.11.8.1. Documentales.

Las documentales fueron, los Contratos Administrativos de Servicios con sus respectivas renovaciones y adendas, además de los comprobantes de pago emitidos por Tesorería de la demandada.

2.2.1.11.8.2. La declaración de parte

La declaración fue en forma verbal en audiencia única, declaración que fue brindada por el demandante, no siendo necesario adjuntar pliego interrogatorio, es decir al momento de presentar la demanda no se adjuntó pliego interrogatorio porque la norma indica que prevalece la oralidad sobre la escritura, y el Juez puede interrogar en forma directa al demandante.

2.2.1.11.8.3. Testimoniales

En el presente caso no se actuó ninguna declaración testimonial porque no ha sido ofrecido por ninguna de las partes en el proceso.

2.2.1.12. Las resoluciones judiciales

2.2.1.12.1. Concepto.-

Según Manuel Ossorio, cualquiera de las decisiones, desde las de mero trámite hasta la sentencia definitiva, que dicta un juez o tribunal en causa contenciosa o en expediente de jurisdicción voluntaria. En principio se adoptan por escrito, salvo algunas de orden secundario que se adecuan verbalmente en las vistas o audiencias, de las cuales cabe tomar nota a petición de parte. (Ossorio, 2010).

2.2.1.12.2. Clases de Resoluciones Judiciales

Las resoluciones judiciales poseen tres tipos y son: decretos, autos y sentencias; siendo ello así tomaremos en cuenta lo indicado por Rodríguez, los decretos, valen para impulsar el progreso de la Litis, situando las diligencias procesales de simple gestión (artículo 121 del CPC) además de actos procesales que no solamente tratan de ese hecho. Pero los decretos tienen que cumplir con los requisitos de los incisos 1, 2 y 7 del artículo 122, es decir, determinar el territorio y el plazo determinado, el número de precepto que es en el expediente. Ésta clase son expedidos por el secretario judicial correspondiente, sin embargo pueden ser emanados por el cuándo se encuentren en audiencia (artículo 122, último párrafo del CPC). Por otro lado, los autos son la clase de resolución que atañe sobre la admisión, el desistimiento, reconvencción, saneamiento, las distintas maneras de concluir el proceso, medios impugnatorios, medidas cautelares, etc., es decir, aquellas que necesiten argumentación en su contenido (artículo 121, segundo párrafo del CPC). Y las sentencias son las que finiquitan el proceso o instancia, su mandato es argumentado, claro y puntual en base a la materia fundamentada citando el derecho de las partes o la eficacia de la relación existente (artículo 121 último párrafo de C.P.C.). (Rodríguez Dominguez, 2000).

2.2.1.13. La sentencia.

2.2.1.13.1. Concepto.

Calderón manifiesta que, la finalidad de esta clase de resolución es poner fin a la Litis de forma contundente, concisa, claro y argumentada referida al tema en debate, señalando el derecho de los sujetos procesales o de forma excepcional mencionando la eficacia del juicio (2001).

2.2.1.13.2. Estructura de la sentencia.

La sentencia requerirá en su composición la separación de sus partes de las cuales son:

a) Parte expositiva

Esta parte primera, como bien dice Cárdenas, contiene la relación abreviada, precisa, continuada y ordenada de los hechos procesales substanciales, desde la exposición o la presentación del escrito de demanda incluso hasta sea expedido el veredicto final. Es considerado indicar que no debe incluirse criterio calificativo o valorativo. El propósito de esta sección, es ejecutar el disposición legal señalado en el artículo 122 del CPC, mediante el cual, el Magistrado o Juez debe descubrir y asimilar racionalmente el problema central del proceso que debe resolver. (Ruiz, 2017).

El contenido de la parte expositiva, contiene:

– Demanda:

1. Identificación de las partes, tanto del demandante y demandada, sólo en cuanto a sus nombres; por medio de las sentencias pueden surtir consecuencias sobre las personas que pertenecen al proceso.
2. Reconocer el petitorio de forma comprensible y específico, es decir, el magistrado tiene que respetar y perpetrar el Principio de Congruencia.
3. Detallar los componentes fácticos y jurídicos que ayudan a fijar el marco referente a los sucesos y a las leyes.

4. Precisión de la resolución que admitió la petición en curso, con la finalidad de conocer que peticiones puedan ser los componentes del veredicto.

– Contestación:

En la cual, se debe detallar los fundamentos de hecho y de derecho, pudiendo determinar los puntos controvertidos.

– Reconvención:

Narrar de manera concreta, de forma parecida a los escritos precedentes, los subsiguientes puntos: a.- Saneamiento Procesal para referir en qué instante se realizó y en qué sentido, b.- Conciliación para verificar el cumplimiento de una institución procesal obligatoria, c.- Fijación de los Puntos Controvertidos con la intención de conocer la audiencia donde se realizó tal acto, d.- Recepción de las pruebas con el fin de fijar la audiencia donde fueron aceptadas, e.- Diligenciamiento del caudal probatorio con el objetivo de señalar si se actuaron todas las pruebas para obtener un control de ellos (Ruiz, 2017).

b) Parte Considerativa

Ésta posee la motivación tanto jurídica como fáctica de la sentencia. En ella el juzgador, el magistrado, presenta la actividad o tarea razonada, valorativa y jurídica que ejecuta y fundamenta, en el propósito de resolver o solucionar la causa o controversia. En esta segunda parte, según Cárdenas, la intención es construir el pronunciamiento que cimiente las disposiciones, según lo reglamenta el inciso 5 del artículo 139 de la Ley de Leyes, el artículo 122 del CPC y el artículo 12 del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Asimismo, se pone en saber de los sujetos procesales y la sociedad, los motivos por los cuales fue rechazada o aprobada las peticiones presentadas (Cárdenas Ticona, 2008). En esta sección, el juzgador, teniendo en análisis lo expuesto por el Ministerio Público y por la Defensa según sea el caso, establece la norma que aplicará para resolver el caso (Ruiz, 2017).

El contenido de la parte considerativa, contendrá:

1. Una exacta fijación de los puntos controvertidos, básicamente conexos con los componentes constitutivos de la figura jurídica reclamada. 2. Señalar los puntos controvertidos según preferencia o la prioridad, así ayuda a establecer si cada una de estas continúa siendo analizada luego del estudio de cada punto, y que según Cárdenas, ésta diligencia involucra 4 etapas y de la siguiente manera:

Fase I: El detalla de las circunstancias fácticas que poseen conexión esencial con cada punto discutido y componente constitutivo determinado.

Fase II: Respecto a cada circunstancia fáctica detallada, comprueba la elección de los medios de prueba y en base a su estudio valorativo se puede formar una persuasión en el magistrado, pudiendo ser contraria o positiva (Cárdenas Ticona, 2008).

Fase III: Después de crear convicción respecto a los sucesos, derivará en el estudio de las bases jurídicas sobre cada punto debatido, pronunciando una conclusión sobre el ello, y según Garrone, va desde un contenido específico y concluyente en conexión lógica con la suposición indeterminada de la norma (lo que es denominado como Subsunción), lo que ayuda a proseguir con el estudio del punto que continúa, o emitir el veredicto final.

Fase IV: La fase previa es de suma importancia para el desarrollo de ésta, por cuanto, el análisis y las conclusiones que arribe éstas, se desarrollará un resumen que facilitará al sentido del veredicto definitivo (Ruiz, 2017).

c) **Parte resolutive**

Es la parte final de decisión y terminación de todo lo anterior que consiente dar por finalizado un litigio o declarar la responsabilidad.

Aquí, el magistrado emite su veredicto sobre las pretensiones de los sujetos procesales. Así como dice Cárdenas, posee el propósito de llevar a cabo lo preceptuado por el artículo 122 del CPC, además de facilitar a los individuos pertenecientes al proceso el veredicto final, otorgándoles a ejercer su derecho de impugnación.

El contenido de la parte resolutive, como se establece en el artículo 122 del CPC peruano, debe contener: 1. El respectivo dictamen, disposición u orden destinada a que la parte obligada respete y acate una prescrita prestación o penalidad y/o notificar el derecho correspondiente, sobre cada solicitud presentada de manera acumulada o no. 2. El esclarecimiento y decisión sobre la fecha que se considerará efectivo el veredicto. 3. Referirse sobre el pago de costos y costas procesales, aun cuando sea para exonerar o condenar al mismo. El encabezamiento contiene los datos de identificación del proceso y de la sentencia, tales como: nombre del Secretario, número de expediente, número de la resolución, lugar y fecha, nombre del procesado, delitos imputados, nombre del Tercero civil responsable, nombre del agraviado, nombre de la parte civil, designación del Juzgado o Sala Penal y nombre del Juez o de los Vocales integrantes de la Sala, mencionando que la sentencia la pronuncian en ejercicio de la potestad de administrar justicia que deriva del pueblo. Ejemplo: “El Juzgado Especializado Penal, de la Corte Superior de Justicia de XYZ, que despacha el Dr. NN, ejerciendo la potestad de administrar justicia, ha pronunciado en nombre del pueblo la siguiente sentencia”. La forma usual o habitual de concluir o culminar un proceso judicial es a través de la expedición de la sentencia, mediante ella, el órgano jurisdiccional se pronuncia declarando o reconociendo el derecho o razón de una de las partes en una situación controvertida, o en otro caso, sancionando o eximiendo al acusado. La sentencia es la resolución jurisdiccional de mayor jerarquía por la cual se determina el fin de un desacuerdo, divergencia o discrepancia, y/o se dispone término a la pretensión punitiva del Estado, puesto que decide la situación jurídica del sujeto procesado, sea absolviéndolo o sancionándolo, en relación a la transgresión por la cual se le sometió a un proceso penal. (Rioja Bermudez, 2009). (Ruiz, 2017).

2.2.1.13.2.1. La sentencia en el ámbito Normativo.

Ramirez (2010) afirma que “son principios y derechos de la función jurisdiccional, la motivación de las resoluciones judiciales en todas las instancias, salvo los decretos de solo trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hechos en que mantiene.

Este tipo de resoluciones tiene que contener lo siguiente:

- a) Individualizar al recurrente;
- b) Individualizar al funcionario público del que procedió la intimidación, infracción o no desee acatar lo expresado por una norma, la especificación del derecho violado o señalamiento de que éste está siendo omitido;
- c) La motivación que ayuda a sustentar el veredicto tomado;
- d) Señalar, dependiendo el caso, la orden dispuesta en el fallo tomado.

2.2.1.13.2.2. La sentencia en el ámbito doctrinario.

Gonzales (2006) declara: El obligación de fundamentación preside para las sentencias en general, sean o no dictadas en cuestiones en que se faculta al juez a apreciar la prueba en conciencia. Así acertadamente lo ha entendido la jurisprudencia. Un fallo de la Corte Suprema ha dicho La valoración de la prueba en conciencia no faculta a hacer simples apreciaciones, por cuanto la conciencia debe constituir de conformidad con las normas que constituyen la lógica y las leyes para proporcionar conocimiento puntual y reflexivo de las cosas, y la sentencia debe exponer las normas a que se sujeta para dar la razón de su final veredicto.

2.2.13.3. La Sentencia en el Ámbito de la Jurisprudencia.

Según la jurisprudencia, una sentencia posee diversos aspectos como:

Definición Jurisprudencial:

La sentencia es una operación intelectual metódica y crítica, mediante la cual el juez prefiere entre la tesis del actor o la antítesis del demandado, la solución que le entienda compuesta a derecho y al mérito del proceso, razón por la cual se indica que la sentencia viene a ser la síntesis, (Expediente N°1343-95-Lima, VSCS, Alberto Hinostroza M. Jurisprudencia Civil. T. II. P. 129).

Citando a González (2008) Se alega que en la doctrina participa del discernimiento jurisprudencial sosteniendo que el juez que no enuncia lo que su conocimiento le enseña en la sentencia, excede al sistema de estimación en conciencia para transferir al sistema de la libre convicción es que obviamente no es el que indica nuestra ley. Representa peligros que el legislador tuvo claros cuando se salió de la prueba tasada para proporcionar mayor flexibilidad al juez "pero esta flexibilidad tiene que tener un término y él radica en el deber que el juez tiene de convencer de alguna manera de la justicia de su decisión de los demás. Es la conclusión de un proceso dialéctico sujeto a la cumplimiento de la norma establecida de mandato legal que manifiesta una decisión jurisdiccional por tanto, es el juez que debe proceder al restablecimiento de los hechos, examinar las declaraciones, inspeccionar los documentos, estimar las pericias, establecer presunciones, utilizar los estándares jurídicos, empleando para ello su evaluación razonada o, como asimismo se llama, las reglas de la sana crítica, a fin de comprobar la existencia de los hechos invocados por la parte actora y la demandada.

2.2.13.3.1. La motivación de la sentencia

La sentencia es el fruto de un acto razonado y metódico, que tiene como base, que el argumento factico y jurídico que se detalla en el fallo, están subyugados a unos cánones razonados y lógicos sujetas por las normas jurídicas, que tratan de fiscalizar su motivación y su coherencia. Respecto a su coherencia, dichas pautas cambian, las pautas referidas a la actividad jurisdiccional, la acción de cada órgano jurisdiccional, lugar donde se señala la fecha y la forma de la diligencia, y, al tiempo, indica los casos donde el actuar del magistrado puede ser juicioso o regulado. Así que, la argumentación es el contrapeso a la autonomía que la norma otorga al magistrado (Colomer, 2003).

2.2.13.3.2. La justificación fundada en derecho.

La argumentación jurídica, es aquel mecanismo presentado en resoluciones judiciales de manera absoluta, ya que de forma intrínseca, es la utilización del ordenamiento jurídico para cada caso específico. La motivación tiene como objetivo

el tratar de certificar que las decisiones judiciales son resultados del uso y análisis de leyes que subyugan el juicio factico y legal hallado en toda Litis. Los magistrados tienen que explicar que los fallos emitidos tienen como pilar al ordenamiento jurídico y sus principios, pues éstos ayudan a demarcar su actuar. Además, la justificación tiene otra función y es demarcar la facultad autónoma del magistrado, por cuanto, sin importar la materia que se versa, el juez tiene que plantearse el argumentar sus fallos en base a los principios generales del derecho, las normas y demás fuentes jurídicas, basado en que no puede sobrepasar el poder que se le ha otorgado.

2.2.13.3.2.1. Requisitos respecto del juicio hecho.

Para Colomer (2003).

A. La Selección de los Hechos Probados y la Valoración de las Pruebas.

El trabajo del magistrado es dinámico, iniciando con el escenario factico expresado por los sujetos procesales y, ligados a los medios probatorios presentados; y que a partir de eso genera una conexión de los sucesos con las pruebas, como fruto del juicio de hecho. Es por ello, lo necesario que a partir de los cuales resulta un relato o relación de hechos probados. Necesariamente se tiene que demostrar una argumentación sobre cada valoración que se otorga a las pruebas.

B. La Selección de los Hechos Probados.

Se encuentra conformado por un conglomerado de diligencias razonables (interpretación de las pruebas, análisis sobre su probabilidad, etc.), que se desglosan y se particularizan dentro de la cabeza del magistrado. En base al Principio de Contradicción, se tiene que seleccionar los sucesos, y podría suceder las subsiguientes circunstancias: 1) Presencia de dos versiones en base a una sola situación. 2) Coexistencia de dos sucesos que se descarten mutuamente, cada litigante señala un suceso opuesto al contrincante. 3) Concurrencia de dos sucesos que se integren, es decir, cuando se señala un acto modificativo del acto constitutivo. El magistrado al emitir su veredicto, debe escoger sucesos que pueda aplicar las leyes que ayuden a concluir el conflicto

jurídico, y se tiene que realizar en base a las pruebas, en resumen, la clasificación de los sucesos genera reconocer los medios probatorios. Esto tiene como objetivo también, el evaluar la fiabilidad de cada prueba, o sea, tiene que poseer ciertas peculiaridades para que pueda suponerse o no como transmisora de un suceso; además se utiliza las máximas de la experiencia a la respectiva prueba, y de esta manera el magistrado logra un fallo.

Después del análisis de fiabilidad, continua la interpretación de las pruebas, los dos se basan en argumentos con la intención de ejecutar la evaluación de los medios probatorios, ya que es inadmisibles apreciarlas sin saber su significado; para dicha diligencia se usa las máximas de la experiencia.

En la argumentación, el magistrado tiene que demostrar la realización de una máxima de la experiencia, así demostrar que el significado atribuido a las pruebas es el que habría de lograrse en un correcto uso. Otro factor de la motivación del magistrado al evaluar los medios de prueba, es el juicio de verosimilitud que se debe consumir en base a los sucesos motivados con las pruebas; ósea el respectivo análisis es controlar si se sabe cuál es dicha máxima de experiencia utilizada por el magistrado manifestada en la argumentación; y con el juicio de verosimilitud, el magistrado se encuentra dos tipos de sucesos: los presentados por los sujetos procesales y los sucesos verosímiles.

C. La Valoración de las Pruebas

Esta situación coherente realizada por los magistrados, se manifiesta dos particularidades: 1) es un procedimiento sucesivo y 2) es una operación complicada. La primera característica, se forma con el análisis de fiabilidad, la exégesis, el juicio de verosimilitud, etc. mismos que suministran los componentes básicos para dicha evaluación. Respecto a la segunda, el magistrado utiliza un conglomerado de componentes diversos que concluyen con una narración general de los sucesos probados, utilizando los elementos: a) el efecto probatorio de las pruebas legales y autónomas. b) los sucesos demostrados acopiados en otras fuentes. c) Los sucesos hechos citados.

D. Libre apreciación de las Pruebas

Esto fue empleado en la valoración de las pruebas: prueba valorada, libre certeza y sana crítica. Además, según Colomer (2003), al día de hoy, más países presentan los sistemas mixtos, donde la libre certeza es utilizada cuando la norma no determina anticipadamente el valor.

2.2.13.3.2.2. Requisitos respecto del juicio de derecho

Para Colomer (2003):

i. La Justificación de la decisión sea consecuencia de una aplicación racional del sistema de fuentes del ordenamiento.

El veredicto que emita el magistrado tiene que estar conectado con el ordenamiento jurídico, así avala su fallo y argumento es legal, al basarse en normas; de lo contrario, quebrantaría lo amparado por la Carta Magna.

ii. Correcta Aplicación de la Norma.

Escogida la ley que debe utilizarse, tiene la intención de demostrar que el uso tiene que ser correcto y en base a la ley; para comprobar la validez material, tratar de no quebrantar normas de aplicación, por ejemplo: La Ley especial predomina sobre la ley general, el principio de la Ley en el tiempo, etc.

iii. Válida Interpretación de la Norma

El comentario es comprendido como un mecanismo usado por el magistrado con la intención de otorgar significado a la ley escogida y compuesta (...). Hay una conexión entre la interpretación y aplicación de las leyes.

iv. La Motivación debe respetar los derechos fundamentales

La justificación jurídica, se basa en argumentar en derecho, que de manera indiscutible su origen es la utilización de las leyes inferidas, más no ilegales o erróneas. La motivación tiene que someterse a una argumentación razonada en derecho, y ésta no solo por emplear una norma sino por no contravenir los derechos fundamentales.

v. Adecuada conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión.

La argumentación constituida jurídicamente, al mismo tiempo de lo exhibido, tiene que mostrar un concreto vínculo entre los sucesos que sean base de las resoluciones y las leyes que lo reafirmen, dicho enlace entre la base de la sentencia con las leyes usadas para tomar una adecuada resolución del proceso de derecho. Dicha justificación es el lazo del fundamento jurídico y factico, consecuente de la organización del proceso, pues los sujetos procesales son quienes formulan y determinan la materia a desarrollar por medio de sus peticiones.

2.2.13.3.3. Principio relevantes en el contenido de la sentencia.

2.2.13.3.3.1. Principio de Continuidad y Casualidad Laboral

Consigue concluirse que en el régimen laboral peruano el principio de continuidad aplica como un término a la contratación laboral por tiempo determinado. Por ello, el Tribunal Constitucional en la STC Exp. N° 1874-2002-AA/TC, precisa que hay un favoritismo por la contratación laboral por tiempo indeterminado respecto de la permanencia establecida, la que posee carácter excepcional y procede solamente cuando las labores que se van a prestar (objeto del contrato) son de naturaleza temporal o accidental. Y es que, como consecuencia de ese carácter excepcional, la ley establece formalidades, requisitos, circunstancias y plazos especiales para este tipo de contratos, e inclusive sanciones cuando a través de estos, utilizando la simulación o el fraude, se procura eludir la contratación laboral por tiempo indeterminado. En este sentido el artículo 4 del Decreto Supremo N° 003-97-TR aplica como un límite a la contratación temporal, ya que solo los empleadores lograrán contratar trabajadores con contratos de trabajo sujetos a modalidad en los asuntos y con los requisitos que la actual Ley establece, pues en caso contrario el contrato de trabajo estará considerado de duración indeterminada. (Miyagusuku, 2018).

2.2.13.3.3.2. El principio de congruencia procesal.

Según Calderón (2001) se considera por principio de congruencia o consonancia el principio normativo que determina el contenido de las resoluciones

judiciales; es decir, que deben expresar de acuerdo al sentido y alcance de las peticiones manifestadas por las partes para el efecto de que conste identidad jurídica entre lo resuelto y las pretensiones, excepciones o defensas pertinentemente concluidas.

2.2.13.3.3. El Principio de la Motivación de las Resoluciones Judiciales.

- El derecho a la motivación de las resoluciones judiciales forma parte del derecho a un proceso debido.
- La necesidad de motivar las resoluciones judiciales es un principio que comunica el ejercicio de la función jurisdiccional y, al mismo tiempo, es un derecho elemental de los justiciables.
- El derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales garantiza al justiciable que las resoluciones no se encuentren justificadas en el mero capricho de los magistrados.
- El derecho a la motivación correspondida es una garantía fundamental cuando la decisión emitida afecta negativamente la situación jurídica de las personas.
- La motivación de resoluciones judiciales implica que cualquier decisión corresponde contar con un razonamiento (elementos y razones de juicio) que no sea aparente, defectuoso o irrazonable, sino que debe mostrar clara, lógica y jurídicamente sus fundamentos de hecho y de derecho. (Gutierrez, 2015).

2.2.13.3.4. Medios impugnatorios

2.2.1.13.4.1. Concepto.

Para Rodríguez, dentro del artículo 355 del CPC señala que los medios impugnatorios son aquellos que sirven para las partes o los tercero legitimados soliciten que se anule o revoque, total o parcialmente, un acto procesal presuntamente afectado por vicio o por error. (2000).

2.2.1.13.4.2. Fundamentos de los Medios Impugnatorios.

Son herramientas o componentes que las normas otorgan a los individuos pertenecientes al proceso o terceros certificados para pedir al juez, que él mismo u otro de grado superior, realice un nuevo examen de un acto procesal o de todo el proceso,

a fin de que se revoque total o parcialmente, por hallar presuntamente afectado por vicio o error. Las causales de impugnación pueden ser: los vicios o errores in procediendo o los vicios o errores in iudicando. El error “in procedendo o error de actividad” está formado por los desperfectos o errores en el procedimiento, esto es, en la aplicación de las reglas formales y afecta el trámite del proceso o a los actos procesales que lo componen. Estos errores no pueden realizar el juez o las partes.- El error “in iudicando o error de juicio”, está constituido por los defectos o errores en la decisión que adopta el magistrado, esto es, se causa un vicio en la aplicación de la ley material o sustantiva al momento de resolver el conflicto materia de procesos. Estas faltas sólo lo comete el juez. (Cusi, 2009).

2.2.13.3.5. Clases de medios impugnatorios.

En referencia al artículo 356 del código procesal civil las clases de medios impugnatorios son: 1) Remedios, son aquellos medios impugnatorios de hechos procesales no contenidos en resoluciones. El artículo 356 nomina como remedio a la oposición y aquellos otros expresamente prevista en este código se interponen dentro del tercer día de conocido el agravio, salvo disposición legal distinta. Sólo puede deducirlo quien se considere agraviado; 2) Recursos, son los medios impugnatorios de resoluciones judiciales cuyo propósito es el reexaminar las disposiciones para que se puedan subsanar el vicio o error invocado. Lo interpone el que se considera agraviado (artículo 356 del CPC) (2000).

Castañeda (2017) en su investigación denominada Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, llego a las conclusiones que la sentencia de primera instancia se ubicó en el nivel de muy alta calidad, basados en el análisis realizado por el investigador, lo cual se generó por los componentes que son la parte expositiva, considerativa y resolutive que se ubicaron en el rango de calidad muy alta.

Por otro lado la sentencia de segunda instancia se ubicó en el nivel de calidad de muy alta, hallados del análisis y los parámetros previstos que se encontraron en la

parte expositiva, considerativa y resolutive de las sentencia en estudio en los cuales se dio la calidad de muy alta.

Asimismo la misma destaca que en la sentencia de primera instancia no se hallaron los puntos controvertidos, aunque en el transcurso del proceso si se pronunció sobre ellos, sugiriendo que es necesario identificar y mencionar los puntos controvertidos a fin que el proceso mantenga coherencia y sea entendida por los usuarios.

Otro aspecto a detallar es que hubo desnaturalización de los contratos ya que al ser un contrato modal no se hallaron justificaciones a la vez que no se registró ante la autoridad administrativa; aledaño a ello se probó el vínculo laboral la cual hizo que se declare fundada la demanda más el pago de las remuneraciones dejadas de percibir.

2.2.13.3.5.1 Recurso de Reposición

Aguila (2013) nos dice que es Denominado también por la doctrina como recurso de retractación, reforma, revocación o súplica. Es el medio impugnatorio que se interpone a fin de solicitar el reexamen únicamente de decretos, es decir, resoluciones de simple trámite o de impulso procesal. Se pretende que el mismo órgano jurisdiccional que lo expidió, efectúe su modificación o lo revoque.(p. 131).

2.2.13.3.5.2 Recurso de Apelación

Según Aguila (2013) Es un recurso ordinario (no exige causales especiales para su formulación), vertical o de alzada (es resuelto por el superior en grado), concebido exclusivamente para solicitar el examen de autos o sentencias, es decir resoluciones que contengan una decisión del juez, importa la existencia de un razonamiento lógico-jurídico del hecho o de la norma aplicable a un hecho determinado. (p.131).

2.2.13.3.5.3. Recurso de Casación

Según Aguila (2013) Es un recurso extraordinario, que se interpone ante supuestos

determinados por ley, teniendo exigencias formales adicionales a las que tradicionalmente se consideran para cualquier otro recurso (cuando se ha aplicado o inaplicado incorrectamente determinada norma jurídica, cuando existe un error en la interpretación de la misma, cuando se han vulnerado las normas del Debido Proceso o cuando se ha cometido la infracción de formas esenciales para la eficacia de los actos procesales), a través de él se pretende la revisión de los autos y sentencias expedidas en revisión por las Salas Civiles de las Cortes Superiores. (p. 135).

2.2.13.3.5.4 Recurso de Queja

Según Aguila (2013) Es denominado también recurso directo o de hecho, procede contra las resoluciones que declaran inadmisibles o improcedentes el recurso de casación o de apelación, o cuando se concede el recurso de apelación en un efecto distinto al solicitado. Es en buena cuenta, un recurso subsidiario. (p.144)

2.2.13.3.6. Medio Impugnatorio formulado en el Proceso Judicial de estudio.

En el presente caso de estudio, el medio impugnatorio presentado fue el recurso de apelación, fue presentado por la entidad demandada con fecha 08 de setiembre del Dos Mil Dieciséis sobre Desnaturalización de Contrato y Reconocimiento de Vínculo Laboral a Plazo Indeterminado, contra la Sentencia N° 286-2016-12°JETPL de fecha 2 de setiembre del 2016, que declara INFUNDADAS las excepciones de incompetencia y de prescripción extintiva deducidas por la parte demandada.

La parte demandada considera que el Señor Magistrado al emitir sentencia ha incurrido en error toda vez que no ha tomado en cuenta que el recurrente presta servicio bajo modalidad de Contratos Administrativo de Servicios es decir mantiene una relación con nuestra representada a través de contrato administrativo de servicios (CAS) es decir se encuentra dentro de un régimen laboral especial con reconocimiento constitucional por pronunciamiento del Tribunal Constitucional, es decir que el accionante presta servicios a un entidad pública, siendo que en el presente proceso al solicitar el demandante el pago de Beneficios Sociales; considera que el demandante

ha equivocado la vía correspondiente donde haga valer su derecho con respecto a este periodo regido por el Decreto Legislativo N° 1057. por lo que considera que le correspondía agotar la vía administrativa antes de acudir a sede judicial conforme a las reglas del proceso Contencioso administrativo; no se ha considerado la naturaleza de sus funciones del actor para establecer la competencia. Respecto a la excepción de prescripción considera que el juzgado no ha tomado en consideración lo vertido por mi patrocinada respecto del pronunciamiento de prescripción de la demanda específicamente por el periodo del 01 de enero del 2005 al 30 de junio del 2008, toda vez que el derecho de acción que tendría el demandante respecto a este periodo habría prescrito por lo que solicitan que se declare FUNDADA la excepción de prescripción; Precisión del agravio: La sentencia que es objeto de la presente Apelación, nos causa agravio ya que conforme a nuestro sustento normativo vulnera el derecho al debido proceso garantizado por la constitución política del Perú, vinculado con el principio de razonabilidad, en consecuencia la sentencia vulnera la seguridad jurídica y solicita que se declare INFUNDADA la demanda.

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

2.2.2.1. Identificación de la pretensión resuelta en la sentencia.

La pretensión identificada y formulada por el demandante fue: Desnaturalización de Contrato de Trabajo y Reconocimiento de Vínculo laboral a Plazo indeterminado, Declara Fundada en parte la demanda interpuesta por el demandante “A” contra la “B” en consecuencia se reconoce que las partes se encuentran vinculadas mediante un contrato de trabajo a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada desde el 01 de enero del 2005 en adelante.

Ordena que la demandada “B” pague al demandante “A” la suma de 34,445.00 más los intereses legales laborales correspondientes, los mismos que se liquidaran en ejecución de sentencia.

2.2.2.2. Ubicación del Asunto Judicializado en la Legislación Laboral.

La ubicación de lo judicializado se encuentra en el Decreto Legislativo N° 728 y su Reglamento Decreto Supremo N° 003-97-TR, en concordancia con el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral.

2.2.2.2.1. Derecho Laboral

2.2.2.2.1.1. Concepto

El derecho laboral o también conocido como el derecho del trabajo se ha conceptualizado de muchas maneras, podemos hacer referencia a:

Anacleto (2015) quien cita a los profesores Pedro Sánchez y Aurora Sánchez, sostienen que “el derecho de trabajo es una rama del derecho privado que comprende el conjunto de principios teóricos y disposiciones legales que rigen las relaciones entre empleadores y empleados emergentes del contrato de trabajo”. (p. 55)

Arévalo (2016) que se refiere al argentino De Diego sostiene que “el derecho de trabajo es aquella rama del derecho privado, encargada de ocuparse de las relaciones individuales y colectivas entre trabajador dependientes y los empleadores, con el fin de reglar sus derechos y obligaciones”. (p. 40)

De igual modo, hace mención al jurista paraguayo Frescura y Candía, quien argumenta que “el derecho de trabajo o derecho laboral es el conjunto de principios teóricos y normas positivas que regulan aquellas relaciones que se dan entre empleadores y trabajadores”. (p. 40)

Finalmente, Arévalo (2016) define al derecho de trabajo como “un conjunto de principios y normas jurídicas con carácter protector que regulan las relaciones individuales o colectivas del trabajo, existentes entre la producción de bienes o servicios que en forma personal, libre y subordinada laboran a cambio de un ingreso económico”. (p. 41)

2.2.2.2.1.2. Naturaleza Jurídica

Para Arévalo (2016) la naturaleza jurídica del derecho de trabajo es mixta, toda vez que existe la participación de un derecho público que se da con la intervención estatal,

que alcanza su máxima expresión publicista en aplicación con el principio de irrenunciabilidad, las autoridades realizan fiscalizaciones en cumplimiento de las normas laborales, finalmente se realiza la regulación de los procesos para alivio de los conflictos laborales; y será de derecho privatista cuando se realice la formación de contratos de manera previa con la participación del estado, dicho de otra manera serán los particulares que libremente deciden vincularse a través de un contrato laboral o un convenio colectivo. (p. 43)

2.2.2.2.1.3. Autonomía

Según Arévalo (2016) la autonomía del derecho de trabajo goza de libertad didáctica, toda vez que se aprecia que esta disciplina puede ser estudiada de forma separada de las otras disciplinas. (p. 44)

2.2.2.2.1.4. Finalidad

Arévalo (2016) hace menciona al jurista Martínez, quien sostiene que “la finalidad del derecho del trabajo es el respeto por la dignidad del hombre que trabaja y, por ello pretende crear un orden, que facilite el ejercicio de su actividad con plena dignidad”. (p. 44)

Del mismo modo, cita a Briceño, quien considera que “la finalidad del derecho del trabajo está comprendida en la idea de respeto a la dignidad del trabajador”. Su objeto primario es el equilibrio entre los factores de la producción, patrón y trabajador. (p. 44)

Por su parte, Arévalo (2016) concluye que la finalidad del derecho de trabajo es buscar un equilibrio entre los intereses de los trabajadores y los empleadores, manteniendo siempre un carácter tuitivo sobre los primeros (p. 45)

2.2.2.2.2. El trabajo.

2.2.2.2.2.1. Concepto.

Según Toyama, El trabajo puede ser una acción tanto física como intelectual, ejecutada de manera dependiente o independiente bajo determinadas circunstancias, pero bajo ningún motivo se puede concebir la idea de trabajo sin asociarlo a las personas que lo realizan. (2017).

2.2.2.2.2. El trabajador.

El concepto de trabajador es aquel que se designa a todas las personas que ejercen algún tipo de trabajo o acción gratificada. En muchos casos también puede ser usado en sentido general para escoger a una persona que está efectuando un trabajo determinado independientemente de si está legalmente empleado o no. La condición de trabajador es una de las más importantes para el ser humano como individuo ya que a partir del trabajo y del desempeño de una actividad definida es que puede no sólo subsistir si no también tener identidad, sentirse útil y desarrollar destrezas personales. (Definición ABC Tu Diario Hecho Fácil, 2007).

2.2.2.2.3. El empleador.

Es aquella persona natural o jurídica que da empleo a otra persona, es el otro sujeto de la relación laboral, es decir en una relación contractual laboral existen dos partes una parte es el trabajador y la otra parte es el empleador el mismo que provee el pago de una remuneración además es aquella persona que debe respetar todos los derechos laborales del trabajador.

2.2.2.2.4. Derecho del trabajo.

El derecho del Trabajo no protege a toda forma de prestación de servicios, sino a una de modo estrechamente particular de ofrecer. El tipo de trabajo al cual aquel le otorga su amparo, es siguiendo lo expuesto por Nieves Mujica, el rescatado por el ser humano, con un propósito productivo, por cuenta extraña, libre y subordinado. La referencia a que este trabajo tiene una finalidad productiva, incide en que quien lo realiza, busca alcanzar una ventaja patrimonial económica, aun cuando la intención no sea el único y en la práctica se alcance o no. Laborar por cuenta extraña significa que el trabajo posee que ser realizado por encargo de otro, el cual para por la labor y se convierte en propietario (titular) de los bienes o servicios causados. Por trabajo libre se entiende, que la prestación del servicio debe iniciarse en un acuerdo de voluntades (es expresar, que haya una libre aprobación de las partes). Esto implica que tanto la disposición de trabajar, así como la actividad a desempeñar a para quien, se causa al menos en términos formales en una decisión voluntaria. Sobre este tema, nuestra constitución dispone en su artículo 2 numeral 15, que toda persona tiene derecho a

trabajar libremente con sujeción a la ley, mientras que el artículo 59 menciona que el Estado avala la libertad de trabajo. La subordinación implica, que la labor del trabajador es administrada por el empleador. Este rasgo no simplemente permite determinar el tipo de trabajo reglamentado por el Derecho Laboral, sino que además, constituye uno de los elementos fundamentales de toda relación de trabajo. (Castillo, 2008).

2.2.2.2.3. El contrato de trabajo.

2.2.2.2.3.1. Concepto.

Es un pacto de voluntades entre dos partes, una llamada empleador y la otra trabajador, por la cual una de ellas se compromete a prestar sus servicios en forma propia y retribuida (el trabajador) y la otra (empleador), que se obliga al pago de la retribución correspondiente y que, en virtud de un vínculo de sometimiento (dependencia), goza de las potestades de administrar, fiscalizar y sancionar los servicios prestados. Entonces, estamos ante un contrato por cuenta ajena remunerado (servicios dependientes prestados para el contratante) y, por ello, los frutos o resultados de los servicios pertenecen al empleador (persona jurídica o natural) y este asume los riesgos propios del negocio. (Miyagusuku, Guía Laboral Guía Legal de Problemas y Soluciones Laborales, 2007).

2.2.2.2.3.2. Elementos.

Los elementos fundamentales del contrato de trabajo son tres: la prestación personal de los servicios, el vínculo de subordinación y la remuneración: 1) La prestación propia de servicios es la obligación que tiene el trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad, la cual tiene carácter personalísimo, es decir, no puede ser delegada a un tercero, ni ser sustituido o auxiliado, salvo el caso del trabajo familiar; 2) La subordinación es el vínculo de sujeción que tienen el empleador en una relación laboral. De dicho vínculo, surge el poder de dirección. Este poder de dirección, involucra la potestad del empleador de dirigir, fiscalizar, y cuando lo crea beneficioso, poder sancionar al trabajador, dentro de los criterios de razonabilidad. Este es el elemento distintivo que consiente diferenciar al contrato de trabajo del contrato de locación de servicios (en estos contratos, los servicios son

autónomos o independientes); 3) La retribución es el integro de lo que el trabajador recibe por sus servicios como contraprestación, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. (2007).

2.2.2.2.3.3. Subordinación empleador empleado.

Subordinación, por subordinación nuestra legislación la deduce como aquella situación jurídica en la cual el trabajador brinda sus servicios bajo la orientación de su empleador. Y esta potestad del empleador de dirigir la actividad del trabajador, se llama poder de dirección. De esta forma, la subordinación y el poder de dirección son dos expresiones de un mismo fenómeno. Ahora bien, este último posee muchas expresiones. Las principales son: dirigir (dictar las ordenes necesarias para la realización de las similares), fiscalizar (comprobar si el trabajador está cumpliendo las ordenes dadas) y sancionar (imponer sanciones disciplinarias, dentro de los límites de la razonabilidad, si el trabajador incide en cualquier infracción o incumplimiento de sus obligaciones). Como excepción, se indica expresamente que no genere relación laboral, la prestación de servicios de los familiares consanguíneos incluso el segundo grado (abuelos, padres, hijos, nietos y hermanos), para el titular o propietario (personal natural) de un negocio, conlleve éste o no el negocio personalmente, salvo pacto en contrario. Tampoco crea relación laboral la prestación de servicios del cónyuge. (Castillo, 2008).

2.2.2.2.3.4. Formas de contratación laboral.

2.2.2.2.3.4.1. Contrato de trabajo a plazo indeterminado o indefinido.

El contrato de trabajo a tiempo indeterminado es aquel que se celebra entre un trabajador y un empleador, ya sea de manera escrita o verbal sin señalar plazo de vencimiento del contrato, entendiéndose, que en toda prestación de servicios que reúne los elementos fundamentales de la relación laboral se presume que estamos frente a un contrato de trabajo a tiempo indeterminado. Su presentación ante la Autoridad Administrativa de Trabajo para su registro es facultativa. (Miyagusuku, Guia Laboral Guía Legal de Problemas y Soluciones Laborales, 2007).

2.2.2.2.3.5. Características de contrato de trabajo

Anacleto (2015) hace referencia que el contrato de trabajo presenta las siguientes cualidades:

a) Es bilateral

Es recíproco ya que necesita el interés de dos sujetos o partes, uno de ellos es el trabajador y el otro el empleador; cada parte puede estar compuesta por más de un individuo, por ejemplo, el caso de los contratos colectivos que son la situación de cada obrero o cuando los gerentes son representados por grupos económicos. (pp. 148-149)

b) Es Consensual

Consensual porque se perfecciona con el consentimiento directo y a partir de ese momento surgen los compromisos y derechos de cada parte que nacen del contrato. (p. 149)

c) Es Oneroso

Oneroso porque permite que el empleador y el trabajador puedan beneficiarse entre sí, una parte con la prestación de los servicios y la otra parte con la remuneración, existiendo una equivalencia de prestaciones. (p. 149)

d) Es Sinalagmático

Sinalagmático porque establece compromisos proporcionales, donde el trabajador tiene la obligación de prestar el servicio y el empleador a retribuirlo. (p. 149)

e) Es Personal

Personal ya que no permite la sustitución del individuo, siendo el objetivo que el trabajador tenga que cumplir de manera individual. De tal manera, el artículo 5° del D.S. 003-97-TR declara: “Los servicios para ser de naturaleza laboral deben ser prestados de manera personal y directa solo por el trabajador como persona natural”. (p. 149)

f) Es conmutativo

Conmutativo el beneficio es resuelto y dictado por las partes, el trabajo a hacer y la retribución a pagar. (p. 150)

g) Es típico y normado

Se encuentra previsto y regulado en la Ley. (p. 150)

2.2.2.1.Sujetos

El contrato de trabajo tendrá como sujetos al trabajador y al empleador.

El trabajador

Según Arévalo (2016) el trabajador es aquella persona natural quien realiza la prestación del servicio bajo subordinación, su fuerza de trabajo estará a disposición del empleador a cambio de una remuneración. (p. 133)

El Empleador

Arévalo (2016) menciona que “es una persona natural o jurídica, con patrimonio autónomo, entidad asociativa, con o sin fines de lucro y de naturaleza privada o pública, a favor de quien el trabajador pone a disposición su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración”. (p. 135)

2.2.2.2.3.6. Contratos de trabajo sujetos a la modalidad.

Son contratos a plazo fijo, sustentados en una modalidad de contrato cuando así lo soliciten las necesidades del mercado o una mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que proporcionará o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que su naturaleza logren ser permanentes. Igualmente, los contratos obligatoriamente deben celebrarse por escrito, debiendo consignarse en forma expresa su permanencia, y las causa objetivas determinantes de la contratación (por ello, se les designa contratos “casuales”, en tanto que la causa de la contratación temporal debiera aparecer expresamente en los respectivos contratos), así como las demás condiciones de la relación laboral, los cuales convendrán ser presentados a efectos de su conocimiento y registro ante la Autoridad Administrativa de Trabajo. (Miyagusuku, Guía Laboral Guía Legal de Problemas y Soluciones Laborales, 2007).

2.2.2.2.3.6.1. Contrato de trabajo en régimen de tiempo parcial.

Es un contrato laboral que pueden suscribir los empleadores para contratar a trabajadores. La característica principal radica en la prestación de una jornada menor al 50% de la jornada máxima legal (menos de 4 horas diarias o en promedio semanal). Este tipo de contratos debe ser celebrado por escrito. Los trabajadores contratados bajo esta modalidad tienen derecho a todos los beneficios previstos por las normas laborales, con particularidad de aquellos donde se pida una prestación mínima de

horas. En concreto, estos trabajadores no tienen derecho a la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) ni la permanencia laboral; en el caso de las vacaciones, según normas internas no tendrían este derecho pero de conformidad con el Convenio OIT N° 52 aprobado por el Perú sí corresponderían gozar de este beneficio (7 días naturales por año de servicios). Todos los demás derechos y beneficios no indicados precedentemente, deben ser gozados por estos trabajadores. (Miyagusuku, Guía Laboral Guía Legal de Problemas y Soluciones Laborales, 2007).

2.2.2.2.3.7. El contrato de locación de servicios

2.2.2.2.3.7.1. Concepto

Para Anacleto (2015) el contrato de locación de servicios tiene por objeto: “La realización de un servicio, sin estar sujeto a órdenes de quien la encarga”, asimismo, “el ejecutante del servicio debe efectuarlo según sus conocimientos, experiencia y habilidades”. (p. 161)

2.2.2.2.3.7.2. Regulación

En el artículo 1764° del Código Civil (1984), prescribe que “por la locación de servicios el locador se obliga sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución”.

Asimismo, el artículo 1766° establece:

El locador debe prestar personalmente el servicio, pero puede valerse bajo su propia dirección y responsabilidad de auxiliares y sustitutos si la colaboración de otros está permitida por el contrato o por los usos y no es incompatible con la naturaleza de la prestación.

2.2.2.2.3.7.2.3. Plazo

Anacleto (2015) señala que si se trata de servicios profesional el plazo de este contrato es de seis años y otra clase de servicios el plazo es de tres años. (p. 161)

2.2.2.2.3.8. Desnaturalización del contrato.

Esta figura se origina en los siguientes supuestos: 1. Cuando el trabajador continua laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado en su

contrato, o después de las prórrogas pactadas y si estas exceden del límite máximo permitido. 2. Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continua prestando servicios efectivos, luego de terminada materia del contrato de trabajo sin haberse operado su renovación. 3. Si el trabajador, mediante un contrato de suplencia continúa con la prestación de sus labores sin que se reincorpore el titular, vencido el término legal o convencional. 4. Cuando el trabajador manifieste la coexistencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Al incidir en alguno de estos supuestos, el contrato modal se considerará como de duración indeterminada, y, en consecuencia, el trabajador adquiriría la estabilidad laboral por tiempo indefinido. (Miyagusuku, Guía Laboral Guía Legal de Problemas y Soluciones Laborales, 2007).

2.2.2.2.3.9. Ineficacia del contrato.

Primero debemos diferenciar entre Ineficacia e Invalidez, para ello recurriremos a lo que indica Manuel Ossorio: “**Ineficacia**” Falta de eficacia y actividad. Falta de efectos normales en un negocio jurídico. En opinión de algunos tratadistas, constituye uno de los conceptos más indeterminados del Derecho Civil, que posee como sinónimos los vocablos “inexistencia”, “invalidez” y algunos otros similares, aun cuando no faltan autores actuales que dan al termino ineficacia un contenido amplio, considerando a los demás como designación de diversidades, por lo que un negocio jurídico será ineficaz cuando no proporcione los efectos característicos, sin que esta falta haya de acatar a causas establecidas”. (Ossorio, 2010).

Siendo sinónimas la Ineficacia e Invalidez expresaremos lo sucesivo: Para elegir las consecuencias de los vicios específicos que se ostentan en un Contrato Administrativo de Servicios, el termino jurídicamente apropiado es el de invalidez, mas no el de desnaturalización que se usa usualmente en el Derecho Laboral privado por el Decreto Legislativo N° 728. La Ley regula el Contrato Administrativo de Servicios no contempla claramente causales de desnaturalización del contrato administrativo de servicios (CAS). Sin embargo sí es aplicable el concepto jurídico de invalidez que deriva de la teoría general del Derecho y del Derecho Civil, como lo es el propio término de contrato. Como es indudable la utilización del término del

Derecho Laboral solicita de las acotaciones necesarias para tutelar la actividad laboral, evidentemente ejecutada, aun en el marco de un contrato que se considere inválido o nulo. Evidentemente, la invalidez de un contrato administrativo de servicios no expresa desconocer que existió una relación laboral, sino implica declarar judicialmente que dicho contrato, como resultado de su invalidez, no proporciona efectos sobre la relación laboral específica, y que, en su desperfecto, debe aplicarse la legislación que reglamenta el Régimen Laboral oportuna para ella. Jurídicamente, la invalidez de un contrato se referirá siempre a causales intrínsecas a su celebración; no obstante, en el plano factico, es cierto que hechos externos están continuamente vinculados a indicadas causales, como sucede por ejemplo con la simulación absoluta o con el fin ilícito, en los que se persigue un objetivo más allá del contrato, o con las influencias que acaban viciando la declaración de voluntad; o, cuando se indica que se vulneran normas autoritarias. Esta última acotación es estrechamente importante cuando nos referimos a los casos de invalidez del Contrato Administrativo de Servicios que se examinan en el Pleno Jurisdiccional, pues se han elegido situaciones que han creado procesos judiciales, en los que la causal de invalidez, como no lograba ser de otra manera, debe ser estudiada en relación con hechos externos al contrato, como son las relaciones laborales entre las partes, anteriores a la celebración del contrato CAS o la continuación de las labores positivas del trabajador una vez vencido el plazo del contrato CAS. (Republica, 2014).

2.2.2.2.3.10. Extinción del contrato de trabajo.

2.2.2.2.3.10.1. Concepto.

Se entiende por extinción del contrato de trabajo a la culminación de la relación laboral, cesando definitivamente las obligaciones a cargo del trabajador y del empleador. (Castillo, 2008).

2.2.2.2.3.10.2. Causas de extinción

Son causas de extinción del contrato de trabajo:

- El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural;
- La renuncia o retiro voluntario del trabajador;

- La terminación de la obra o servicios, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad;
- El mutuo desacuerdo entre trabajador y empleador;
- La invalidez absoluta permanente;
- La jubilación;
- La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los asuntos y forma consentidos por la presente Ley. (Castillo, 2008).

2.2.2.2.4. Regímenes laborales.

Si bien de modo general el régimen laboral se establece en oficio de la existencia de un vínculo laboral debemos tener presente que en nuestro país existen 2 grandes regímenes laborales: el régimen laboral público, aplicable a los funcionarios y servidores del Estado (regulados principalmente por la Ley N° 11377 y el Decreto Legislativo N° 276) y el régimen laboral común de la acción privada (regulado por el TUO del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, normas reglamentadas y conexas). Casa uno de estos regímenes especiales; por ejemplo, en el caso del régimen público hallamos disposiciones especiales para los magistrados, magisterio, diplomáticos, militares y policías, entre otros; mientras que en el ámbito del sector privado (anteriormente denominado régimen de la Ley N° 4916), existen regulaciones especiales para trabajadores domésticos, de construcción civil, de vigilancia particular, de la actividad agraria y acuícola, etc. (Castillo, 2008).

En la actualidad debemos indicar que en el régimen público se halla igualmente los Contratos Administrativos de Servicios regulado por el Decreto Legislativo N° 1057.

2.2.2.2.5. Contrato Administrativo de Servicios.

El contrato administrativo de servicios es una modalidad contractual administrativa y privativa del Estado, que relaciona a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de modo no autónoma. Se rige por las normas de Derecho Público y otorga a las partes únicamente los beneficios y obligaciones que establece el Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento. No está sometido a las

disposiciones del Decreto Legislativo N° 276-Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público-ni al régimen laboral de la actividad privada, ni a ningún otro régimen de carrera especial. Hablar de naturaleza jurídica del contrato administrativo de servicios nos lleva, en primer término, a la definición que el Decreto Legislativo N° 1057 le ha asignado y que está contenida en el artículo tercero de la indicada norma legal y a la cual se hace referencia también en el artículo primero de su norma reglamentaria, decretada por el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM. Pretendiéramos empezar el presente estudio examinando si es que basta está sola declaración de la norma que a partir de su fecha de promulgación, por su sola definición, todos aquellos contratos de servicios no personales que ya se venían suscribiendo a nivel de todas las instituciones del Estado, se registren en el ámbito del Derecho administrativo y se pudieran tornar o convertir-sin inconveniente alguno- en un contrato administrativo de servicios con las características que esta regulación trae consigo. (Trigoso, 2010).

Conforme al principio de primacía de la realidad en la STC N°1944-2002-AA/TC y N°833-2004-AA/TC, se establece “en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”.

2.2.2.2.6. Beneficios Sociales.

Desde una concepción de influencia jurídica y doctrinaria, los beneficios sociales se definen como aquellas prerrogativas identificadas y otorgadas a favor de los trabajadores, muy aparte de la contraprestación económica representada por la remuneración o emolumento que el empleador abona por la ejecución de los servicios requeridos del trabajador. Estos beneficios que son reconocidos por ley, de serán de naturaleza dineraria o también no remunerativos, en orden de satisfacer lo fines preestablecidos en la normativa aunque no estén expresado en el contrato laboral que vincula a las partes.

En ese sentido es Toyama quien señala que los beneficios sociales son: (...) todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores por o con ocasión del trabajo dependiente. No importa su origen (Legal – heterónimo – o convencional – autónomo-

); el monto o la oportunidad de pago; la naturaleza remunerativa del beneficio; la relación de género – especie; la obligatoriedad o voluntariedad, etc. Lo relevante es que lo percibe el trabajador por su condición. (Toyama, 2008, p. 272). A su vez estos beneficios se encuentran reconocidos por ley y son los siguientes:

2.2.2.2.6.1. Compensación por Tiempo de servicios.

Este beneficio denominado Compensación por Tiempo de Servicios el cual se le conoce en el lenguaje común como CTS, es una prerrogativa de orden social que es brindada a todos los trabajadores que pertenecen al régimen de trabajo común de la actividad privada. Este beneficio tiene como finalidad el prevenir la concurrencia de cualquier contingencia que puede devenir de cese o resolución del contrato vinculante laboral; beneficio que por ley no está afecto a ningún descuento o pago de tributo en contra del trabajador.

Este beneficio lo encontramos circunscrito y regulado en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650 Ley de Compensación por Tiempo de Servicios y su Reglamento en, el Decreto Supremo N° 004-97-TR.

Es menester mencionar que este beneficio se caracteriza como un seguro frente a una situación de carencia laboral, ante la existencia de un cese laboral, y en aras de protegerse temporalmente del desempleo. Guardando un porcentaje destinado al resguardo bancario hasta el momento del cese o corte de la relación laboral Hurtado Alendez & Dávila Cardich, 2016, p.6).

2.2.2.2.6.2. Vacaciones:

Este derecho a gozar de un Receso o Descanso Vacacional Anual lo encontramos circunscrito por el Decreto Legislativo N° 713 que consolida la legislación sobre Descansos Remunerados de los Trabajadores sujeto al Régimen de la Actividad Privada y su Reglamento en el Decreto Supremo N° 012-92-TR.

En congruencia, y en correlación con lo previsto en estos reglamentos, todos los trabajadores sin excepción tendrán la prerrogativa de gozar con la programación de un descanso vacacional por el tiempo de servicio correspondiente al año, durante un periodo de 30 días, por el cual percibirán una remuneración que equivaldrá al monto de lo percibido de forma mensual en la continuidad laboral del contrato vigente.

Para su materialización, este beneficio laboral debe seguir ciertos requisitos, como su nombre lo sugiere; como primera condición el trabajador deberá haber cumplido como mínimo un año continuo de servicios prestado a empleador, y; como segunda condición el trabajador deberá haber cumplido el record vacacional correspondiente en concordancia a la jornada laboral que ha venido prestando hasta el momento de su concreción. (Hurtado Alendez & Dávila Cardich, 2016, p.9).

2.2.2.2.6.3 Gratificaciones.

Las “gratificaciones que nacen del vínculo laboral entre empleador y empleado, se encuentran actualmente reguladas por la Ley N° 27735 – Ley que regula el Otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada y su Reglamento, el Decreto Supremo N° 005-2002-TR. Respecto de las normativas reguladoras en mención, se reconoce con carácter de legal y obligatorio, el disponer de la entrega de esta modalidad de dispendio en beneficio del trabajador con ocasión de fiestas patrias y navidad, este reconocimiento de aguinaldo adicionales a los contractuales en prestación justa, son reconocidos como derechos inalienables de los trabajadores. Este derecho se les brinda a todos los trabajadores indistinto de la modalidad de su contrato ni del tiempo que viene prestando servicios al empleador. (Hurtado Alendez & Dávila Cardich, 2016, p.5).

2.2.2.2.6.4. Asignación familiar

Según Toyama y Vinatea (2017) la asignación familiar es aquel beneficio otorgado a los trabajadores del régimen laboral privado, tienen como finalidad la contribución a la manutención de los hijos menores, este beneficio asciende al 10% mensual de la remuneración mínima vital. (p.204)

2.2.2.2.6.5. Bonificación por tiempo de servicio

Toyama y Vinatea (2017) mencionan que la bonificación por tiempo de servicio es aquel complemento remunerativo que recompensa el mayor tiempo de servicio prestado por el trabajador, empleador u obreros, que se encuentran comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada, dicho de otra manera, esta bonificación es

el reconocimiento a la antigüedad laboral de los servicios prestados para una sola empresa. (p.208)

2.2.2.2.7. Primacía de la realidad

Anacleto (2015) refiere que la primacía de la realidad constituye en el derecho laboral una verdadera protección respecto al trabajador, con la finalidad de que éste no sea marginado de posibles hechos mediante la adopción de algunas figuras jurídicas que disimulan la realidad. (p.83)

El Tribunal Constitucional, señala en la Sentencia N° 03146-2012-PA/TC, de fecha 22 de octubre de 2012, dentro del considerando 3.3.2, acoge a STC N° 1944-2002-AA/TC, en su fundamento número 3, establece que el Principio de Primacía de la realidad establece “[...] en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero; es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”.

Asimismo, en la Sentencia Casatoria N° 163-2018 Lambayeque, emitida por la Sala Penal Permanente, de fecha once de junio de dos mil diecinueve, señala en su fundamento jurídico décimo tercero “resulta pertinente señalar que, en el ámbito laboral, existe una serie de principios que informan la interpretación de normas a fin de considerar que existe determinado vínculo con un empleador”.

2.2.2.2.8. Jurisprudencia.

SUMILLA: En el Exp. N° 01767-2012-PA/TC Señala lo siguiente, “Este colegiado considera pertinente recordar que en reiterada jurisprudencia ha precisado que las labores de la Guardia Ciudadana, Serenazgo, corresponde a las labores que realiza un obrero y que estas no pueden ser consideradas como eventuales debido a que son de naturaleza permanente en el tiempo por ser de la “*Seguridad ciudadana*” una de las funciones principales de las municipalidades, y estar sujeto a un horario de trabajo y a un superior jerárquico (SSTC.N|03334-2010-PA/TC, 06298-2007-PA/TC y 00998-2011-PA/TC, 06235-2007-PA/TC, 4058-2008-PA/TC, entre otras).

CASACIÓN LABORAL N° 18623-2015 HUÁNUCO

Desnaturalización de contratos de locación de servicios PROCESO ORDINARIO NLPT Declararon FUNDADO el recurso de casación interpuesto por el demandante, L.E.P.A., mediante escrito presentado con fecha veintiuno de octubre de dos mil quince, que corre de fojas trescientos setenta y dos a trescientos ochenta y cinco; en consecuencia, CASARON la Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha siete de octubre de dos mil quince, que corre de fojas trescientos sesenta y uno a trescientos sesenta y nueve; y actuando en sede instancia; CONFIRMARON la Sentencia apelada contenida en la resolución de fecha veinticuatro de junio de dos mil quince, que corre de fojas trescientos cuatro a trescientos veintiocho, que declaró fundada la demanda y ordenó que la demandada cumpla con reconocer al actor su vínculo laboral a partir de su fecha de ingreso, el uno de agosto de dos mil doce y disponga la permanencia del actor en su puesto de trabajo, más las costas y costos procesales; DISPUSIERON la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano conforme a ley; en el proceso seguido con la demandada, Banco de la Nación, sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios; interviniendo como ponente el señor juez supremo Y.F., y los devolvieron.

CASACIÓN LABORAL N° 608-2017 LIMA

Desnaturalización de contrato y otro PROCESO ORDINARIO – NLPT Declararon FUNDADO el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, Radio La Exitosa S.A.C, mediante escrito presentado con fecha veintitrés de setiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos doce a doscientos veinte; en consecuencia, NULA la Sentencia de Vista de fecha dos de setiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos a doscientos cuatro; e INSUBSISTENTE la Sentencia apelada de fecha seis de noviembre de dos mil quince, que corre en fojas ciento sesenta y siete a ciento ochenta, que declaró fundada la demanda sobre desnaturalización de contrato; ORDENARON que el Juez de primera instancia expida nuevo pronunciamiento, teniendo en cuenta las directivas señaladas en la presente ejecutoria; y DISPUSIERON la publicación de la presente resolución en el

Diario Oficial “El Peruano” conforme al artículo 41° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, Manuel Lorenzo Tarazona Espinoza, sobre desnaturalización de contrato; interviniendo como ponente el señor juez supremo Arévalo Vela y los devolvieron. S.S

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Calidad. Criterio de valor que permite clasificar una cosa por orden de mérito, en un nivel superior, inferior o medio, en relación con cosas del mismo género, y en el derecho se habla de falta de calidad, de calidad para obrar en juicio, y de las calidades o menciones que se hace en las sentencias. Título con el que una persona actúa en un acto jurídico o un juicio. (Asociación Henri Capitant, 2012).

Carga de la prueba. Obligación consistente en poner a cargo de un litigante la demostración de la veracidad de sus proposiciones de hecho en un juicio. El requerimiento es facultad de la parte interesada de probar su proposición. Obligación procesal a quién afirma o señala (Poder Judicial, 2016)

Competencia.- Atribución legítima a un juez u otra autoridad para el conocimiento p resolución de un asunto. Cuoturenla define como medida de jurisdicción asignada a un órgano del poder Judicial a efectos de la determinación genérica de los asuntos en que es llamado a conocer por razón de la materia, de la cantidad y del lugar. (Ossorio, 2010).

Congruencia: Se relaciona con el contenido de las resoluciones judiciales; es la regla por el cual se requiere identidad o correspondencia entre el objeto del debate y la decisión del juez; comprende un límite a las facultades resolutorias del juez, que no puede conceder más de lo que menciona o una opción que es distinta de lo que se menciona, y que no puede dejar de resolver las cuestiones formuladas por las partes. (Cueva, 2013, p. 16)

Distrito Judicial: La demarcación legal es un fragmento de un dominio donde un magistrado o fuero ejerce una acción legal. (Chanamé, 2014, p. 348)

Doctrina.- Conjunto de tesis y opiniones de los tratadistas y estudiosos del Derecho que explican y fijan el sentido de las leyes o sugieren soluciones para cuestiones aún no legisladas. (Ossorio, 2010).

Expediente.- Conjunto de antecedentes y documentos relativos a un asunto. Arbitrio, recurso, medio para resolver o superar ciertas situaciones. Título o razón, pretexto o excusa. (Ossorio, 2010).

Ejecución.- Última parte del procedimiento judicial, que tiene como finalidad dar cumplimiento a la sentencia definitiva del juez o tribunal competente, (Ossorio, 2010).

Jurisdicción.- Del lat. Iurisdictio (administración del Derecho). Acción de administrar el derecho, no de establecerlo. Es, pues, la función específica de los jueces. También, la extensión y límites del poder de juzgar, ya sea por razón de la materia, ya sea por razón de territorio, si se tiene en cuenta que cada tribunal no puede ejercer su función juzgadora sino dentro de un espacio determinado y del fuero que le está atribuido, (Ossorio, 2010).

Jurisprudencia. Estudio de las experiencias del derecho, a través de sus fallos y sentencias dictados por sus tribunales, cuya observancia es obligatoria para nuevos casos de la misma modalidad, asumiéndolo como fuente ante situaciones semejantes. (Poder Judicial, 2020).

Juzgado: Órgano inferior del poder judicial con sede en los municipios donde no existe ningún otro juzgado o tribunal, que se encarga del registro civil y de cuestiones menores en materia civil y penal. (Real Academia de la Lengua Española, 2017)

Legitimidad.- Calidad de legítimo (v.), de lo que es conforme a las leyes. Lo cierto, genuino y verdadero en cualquier línea. La expresión se emplea especialmente en la relación paterno filial, así como en todo aquello que se otorga o realiza de acuerdo con las leyes". (Ossorio, 2010).

Litigantes.- Parte en un juicio contencioso, comparezca y actúe como demandante o demandado en lo civil, y como acusador o acusado en lo penal. (Ossorio, 2010).

Parámetro(s). Es el dato necesario para la evaluación o valoración de una situación (Pérez & Gardey, 2012).

Pretensión.- Petición en general. Derecho real o ilusorio que se aduce para obtener algo o ejercer un título lo jurídico, propósito intención (Ossorio, 2010).

Sala superior: Órgano superior del poder judicial, que se encarga de revisar procesos en materia civil, penal, laboral, etc. (Real Academia de la Lengua Española, 2017) academia de la Lengua Española, 2017)”

Variable.- Magnitud que puede tener un valor cualquiera de los comprendidos en un conjunto (Real Academia de la Lengua Española, 2014).

III. HIPÓTESIS

3.1.- Hipotesis General

De acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, establecidos en el presente estudio, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Desnaturalización de Contrato y Reconocimiento de Vínculo Laboral a Plazo Indeterminado, en el expediente N° 29677-2014-0-1801-JR-LA-12, del Distrito Judicial de Lima – Lima, 2021 fueron de rango muy alta.

3.2. Hipótesis específicas

De la primera sentencia:

De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre Desnaturalización de Contrato y Reconocimiento de Vínculo Laboral a Plazo Indeterminado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, fue de rango muy alta, muy alta y muy alta.

De la segunda sentencia:

Determinar con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre Desnaturalización de Contrato y Reconocimiento de Vínculo Laboral a Plazo Indeterminado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango alta, muy alta y muy alta.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de investigación

4.1.1. Tipo de Investigación

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

Cuantitativa: Se desarrolla una investigación de tipo cuantitativo porque ésta es suscitada con la formulación del problema, el cual es preciso y específico; mismo que tiene como base materias demarcados externamente del objeto de la investigación, además se encuentra orientado por todo un marco teórico que es el resultado del análisis de la literatura (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

La base cuantitativa que se desarrolla en una investigación, es manifestada con el manejo penetrante del estudio de la bibliografía; porque dicho caudal ayudó a proyectar el problema general, a determinar los objetivos del estudio, a crear la operacionalización de las variables, la elaboración de los instrumentos de recolección de datos, a llevar a cabo cada diligencia del procedimiento con el objetivo de recolectar la información necesaria y desarrollar el análisis de esos.

Cualitativa. La investigación es cualitativa cuando se argumenta en base al sentido interpretativo se encuentra centrada en comprender el significado de los hechos, en especial del ser humano (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

La base cualitativa de la investigación demuestra la recopilación de datos, ya que para eso necesita examinar y así establecer los indicadores de la variable, hallados en la esencia de la investigación (sentencia), asimismo, dicha esencia es un fenómeno consecuencia de un acto humano, el cual actúa en una Litis representando al Estado (Juez unipersonal o colegiado) con la intención de disipar el problema con relevancia jurídica que se trata.

Es así que, el concluir datos tiene como consecuencia el dilucidar la esencia del objeto de investigación (sentencia) con la intención de obtener efectos. Misma que

fue evidenciada en la ejecución de acciones sistemáticas, las cuales son: i) inmiscuirse en la base de la sentencia, o sea, en el proceso judicial analizado, se desarrolló un examen metodológico y preciso de cada diligencia procesal documentada (expediente judicial) con el fin de entender y ii) retornar a introducirse, aunque, en el contenido concreto, concerniente al mismo objeto de estudio (sentencia), o sea, acceder a cada uno de sus compartimentos e inspeccionarlos notoriamente con el objetivo de aglomerar información (indicadores de la variable).

Por otro lado, al referirnos a un nivel mixto, expresa la forma como se concretiza las diligencias como la recaudación de información y de observación; por cuanto deriva de forma afín, además de aumentar el empleo penetrante de las bases teóricas (bases procesales y sustantivas), mismas con las que se relaciona la Litis y el fin del mismo (pretensión) como efectos de ratificar la exegesis y el razonamiento del texto de las sentencias y entender en ellas a los indicadores (variables de investigación).

4.1.2. Nivel de investigación

Para la presente investigación se ha desarrollado un nivel exploratorio y descriptivo.

Exploratoria. Es exploratorio cuando se basa en una investigación que se acerca y examina contenidos que son casi nada analizados, ya que la recaudación de bibliografía referente al objeto de la investigación (sentencia) es poca; y esa tenía como finalidad la obtención de nuevas posibilidades (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Este nivel de investigación, demostró en diferentes aspectos: la implementación de antecedentes, el cual no es simple porque se encontraron estudios aislados de tipo interpretativo, en el cual el eje del estudio llegaron a ser los veredictos (sentencias), aunque, las variables analizadas fueron diferentes, por ejemplo: establecer un buen juicio de valores, la apreciación de los medios probatorios, la motivación, etc., aunque sobre la calidad, se usa un proceso análogo no fue encontrado.

Al mismo tiempo, de las consecuencias conseguidas aun controvertidos, ya que los veredictos envuelven manejo (estudio) de componentes complejos (abstractos). Por ejemplo: el principio de equidad y justicia, su ejecución supeditará el contexto delimitado donde se empleó, no se debe globalizar.

Descriptiva. El nivel descriptivo en una investigación se basa en el análisis que detalla atributos y peculiaridades del objeto de estudio; es decir, el objetivo plasmado por el investigador cuenta y especifica el fenómeno precisando las particularidades concretas. De este modo, la recaudación de bibliografía sobre las variables y sus elementos, se realiza de manera autónoma y unida con la intención de ser subyugada a la investigación (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Mejía (2004) sobre el nivel descriptivo arguye: “El hecho está subyugado a un examen fuerte, usando profundamente y constantemente las teorías para favorecer la comprobación de las peculiaridades halladas dentro de él, y así contar con circunstancias para precisar su perfil y poder llegar a definir las variables.

Cuando se desarrolla un nivel descriptivo en la investigación, se puede observar en diferentes lapsos del trabajo: i) cuando se elige la unidad de análisis (expediente judicial), la Litis real, en su contenido posee las circunstancias pre determinadas por la cual llega a ser escogidas, con la intención de favorecer la ejecución de la investigación (Ver 4.3. De la metodología), y, ii) el momento de almacenar y analizar los datos determinados en los instrumentos, ya que se encuentra orientado a encontrar un conjunto de particularidades o atributos, el cual debe unir el tema de la sentencia (peculiaridades y/o discernimientos: puntos de coincidencia y/o proximidad, encontradas en fuentes materiales como las leyes, doctrina y jurisprudencia).

4.2. Diseño de investigación.

No experimental. El análisis del suceso investigado se presentó en su contexto natural, en derivación de los datos expresan el progreso natural de los sucesos, indiferente a la voluntad del investigador (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Retrospectiva. Es cuando se da la organización y recaudación de datos que percibe un suceso que aconteció en el pasado (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Transversal. Cuando el acopio de información para establecer la variable, resulta de un suceso donde corresponde a un tiempo preciso de mejora (Supo, 2012, Hernández, Fernández & Batista, 2010).

En la investigación, las particularidades se prueban de la forma subsiguiente: no se maniobró la variable pero los métodos como el de observación y análisis de contenido se emplearon al suceso (fallo) en su etapa estándar; o sea, declaró por una vez en el pasado (dentro del texto o tema tratado que resultó documentada como tal).

De otra forma, el diseño no experimental, se demuestra en el momento del acopio de información sobre la variable: calidad de las sentencias puesto que la recolección se empleó de forma más notable, efectiva y perfecta fuera de alterar su naturaleza, con excepción de la información de individuos señalados a los que se les otorgó un código de identificación con la intención de conservar y resguardar su identidad (ver punto 4.8 de la metodología). Igualmente, su perfil retrospectivo se demuestra en la misma esencia de la investigación (sentencia); puesto que son productos referentes a un periodo pasado, al mismo tiempo, cuando se tiene el ingreso para alcanzar el expediente judicial que abarca es viable en el momento que esconde el principio de reserva procesal; previamente es improbable que un individuo fuera del proceso pueda examinar. Por último, cuando se refiere a su aspecto transversal, es demostrado en la recaudación de información, por cuanto, estos quitaron un componente documental en el cual permaneció reconocido la esencia de la investigación (sentencia), por efecto, no transformó su estado único acorde aconteció una vez en un periodo (lugar y fecha de realización).

4.3. Unidad de Análisis.

Es entendida como los componentes en los cuales incurre los datos alcanzados, mismos que tienen que ser determinados con propiedad, o sea, fijar los sujetos quienes se va emplear la muestra con el fin de conseguir información” (Centty, 2006, p.69).

Además, dicha unidad de análisis puede ser seleccionada utilizando los procedimientos probabilísticos y no probabilísticos. En esta investigación se desarrolló el no probabilístico, quiere referir que, no se emplea la ley del azar, suerte o el cálculo de probabilidades... Este procedimiento posee diversas maneras como: el muestreo por juicio o criterio del investigador, muestreo por cuota y el accidental, (Arista, 1984; citado por Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez, 2013; p. 211).

Se puede apreciar para esta investigación, la selección de la unidad de análisis se dio por medio del procedimiento no probabilístico, esto es que, según el juicio del investigador se determinó dicha unidad. Para Casal y Mateu (2003) este procedimiento es “Un método por beneficio, ya que es el propio investigador el que determina las circunstancias y así fijar una unidad de análisis.

La unidad de análisis en la presente investigación es el expediente judicial (ULADECH Católica, 2013) es un medio que ayuda al desarrollo de la investigación, los razonamientos notables para ser elegido ha sido: Proceso Laboral (que exista controversia); con interacción de ambas partes (sin rebeldía); finiquitado por un veredicto (mediante maneras opcionales de términos del proceso), con participación de dos órganos jurisdiccionales (en primera y segunda instancia) que permite justificar la pluralidad de instancias, referente al Distrito Judicial de Junín, Lima (jurisdicción territorial del cual se extrajo del expediente, para afirmar la contextualización o representación de la situación problemática).

Dentro de la Litis se halló: la esencia de investigación emitida por los veredictos de primera y segunda instancia.

La unidad de análisis en la investigación es el expediente N° 29677-2014-0-1801-JR-LA-12, pretensión judicializada: Desnaturalización de Contrato y reconocimiento de Vínculo Laboral a Plazo Indeterminado; proceso Laboral, tramitado en la vía del Proceso Ordinario Laboral; perteneciente al Décimo Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente del Distrito Judicial de Lima.

La prueba empírica de la esencia de la investigación son las sentencias analizadas, y que se hallan en el **Anexo 1**; los cuales almacenan su atributo, la renovación de datos se utilizó en la identidad de los sujetos pertenecientes al proceso, con la intención de amparar su coincidencia, comprobar el principio de reserva y protección a la intimidad (sea persona natural o jurídico) a quienes le otorgaron un símbolo (A, B, C, etc.) por materias éticas y respeto a la dignidad.

4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores.

Conforme a Centty (2006, p. 64):

Las variables son particularidades, peculiaridades que ayudan a diferenciar un suceso o eventos de otro (individuos, cosas, población), con el objetivo de examinarlos y medirlos, ya que son un medio metodológico que se usa para apartar o separar las porciones de un todo y poseer el confort así manipularlas y ponerlas en funcionamiento de forma apropiada.

Las variables del actual estudio son: la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia. Según la Sociedad Americana para el Control de Calidad (ASQC) arguye que la calidad es un conjunto de particularidades de un servicio, diligencia o producto que tiene como esencia y posee el fin de reparar las necesidades de un grupo específico (Universidad Nacional Abierta y a Distancia, s.f).

En base a un concepto jurídico, una sentencia de calidad es el documento que posee un conjunto de particularidades concluyentes en fuentes que avanza su contexto. En la investigación, las causas que sacaron los juicios (parámetros-indicadores) fundamenta en razones de producción sustraídos en fuentes jurídicas como las leyes, doctrinas y jurisprudencia (donde existe similitud o cercanía).

Sobre los indicadores de las variables, para Centty (2006, p. 66) manifiesta:

Los indicadores son unidades empíricas de estudio básicas, que son resultados de las variables y son verificadas de manera empírica y luego de forma teórica; dichos indicadores favorece la recaudación de datos, aunque señala la imparcialidad y autenticidad de los datos emanados, así representa el peldaño vital dada entre las hipótesis, variables y su argumentación.

Por otro lado, Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2003) señalan: Los indicadores son expresiones perceptibles y notorias del fenómeno, (p. 162).

En la investigación, los indicadores son elementos identificables en el texto de los veredictos; en concreto los requerimientos o circunstancias amparadas por la norma y la Carta Magna; donde las fuentes jurídicas como las normas, doctrinas y jurisprudencias, estudiados; armonizaron y/o poseen un vínculo cercano. Se halla en información que hay indicadores indefinidos y difíciles, en la presente investigación se elaboró los indicadores teniendo presente el nivel de pre grado de los alumnos.

Es así que, son cinco la cifra de indicadores en cada sub dimensión de la variable, esto existió para favorecer el empleo de la metodología trazada para la investigación; asimismo, dicha circunstancia aportó a fijar en cinco rangos la calidad predicho y son: muy alta, alta, mediana, baja y muy baja.

En definición jurídica la calidad con rango muy alta, es aquella con calidad general, esto es que, al llevar a cabo los indicadores determinados en la actual investigación. Con esta calidad, compone sobre demarcar los otros rangos, mismos que se hallan señalados en el marco conceptual (Muñoz, 2014).

La elaboración de la operacionalización de las variables se localiza en el anexo 2.

4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Cuando se realiza el acopio de información se utilizaron las técnicas de observación: inicio de conocimiento, contemplación estancada y metodología; así

como, el análisis de contenido: referencia para la lectura, y para llegar a ser científica pueda ser general y total; ya que no solo comprende de forma superficial o notorio de un contenido, ya que se desea obtener de forma más de un texto recóndito y escondido (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez; 2013).

Dichas técnicas se usaron en desiguales periodos del desarrollo del análisis: en la localización y detalle de la realidad incierta, descubrir el problema a estudiar, identificar la línea del proceso judicial hallado en el expediente, exégesis del texto del veredicto, acopio de información en los fallos, estudiar los resultados, proporcionalmente.

El instrumento es el mecanismo por el cual se consigue información en base a la variable analizable. La lista de cotejo es una herramienta organizada que determina la pérdida o concurrencia de un rango, comportamiento o sucesión de actos. La lista es identificada como dicotómica, o sea, posee dos opciones, por ejemplo: si o no, lo logra o no lo logra, etc. (SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2do y 4to párrafo).

En el actual estudio se empleó una herramienta designada lista de cotejo (anexo 3), el mismo que se fabricó con el análisis de la bibliografía, mismo que desarrollado en base al criterio de especialistas (Valderrama, s. f.) La diligencia radica en el estudio de la forma y fondo (instrumento) realizada por peritos. Dicha herramienta posee los indicadores de la variable, o sea, los juicios o ítems acopiados en el argumento de los veredictos, basado en un conjunto de medidas de calidad, favorable para la línea de la investigación al ser usado en pre grado.

Se determina parámetros a las piezas o referencias por las cuales se analizan las resoluciones judiciales, ya que son aspectos específicos donde concuerdan o coexisten en fuentes normativas, doctrinarias y jurisprudenciales.”

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

Es un boceto determinado para el eje de investigación comienza con la explicación de patrón para recaudar información, se sitúa por la organización del fallo

y los objetivos específicos diseñados para la investigación, su uso involucra la utilización de mecanismos de observación, el análisis de contenido y lista de cotejo; empleando también las bases teóricas con la intención de ratificar la asertividad en la identificación de la información indagado en el contenido de los veredictos.

Igualmente, las diligencias de recopilación y estudio han sido sincrónicas que se desarrollaron por periodos o ciclos, de acuerdo a lo manifestado por Lenise Do Prado, Quelopana Del Valle, Compean Ortiz y Reséndiz González (2008). (La separación de las dos actividades solo obedece a la necesidad de especificidad).

4.6.1. De la recolección de los datos.

La explicación del recaudo de información se halla en el Anexo 4, llamado Procedimiento de recolección, estructuración, valoración de los datos y fijación de las variables.

4.6.1.1. Del plan de análisis de datos.

4.6.1.1.1. La primera etapa

Se desarrolló una diligencia directa y exploratoria, que radicó una proximidad progresiva y pensativa al fenómeno, encaminada por los objetivos del estudio, en cada instante de inspección y entendimiento fue un logro que se desarrolló en el análisis y el estudio. En esta fase se determinó la recolección de información.

4.6.1.1.2. La Segunda etapa.

En esta etapa, se promueve una diligencia más general, como el acopio de información, guiada por los objetivos y el examen intacto de la bibliografía, que favoreció el reconocimiento y el análisis de dichos datos.

4.6.1.1.3. La tercera etapa.

En esta fase más sólida, se realizó un estudio metódico, con características observacional, metódica, de categoría fuerte encaminada por los objetivos de investigación, poseyendo una conexión de la información y el acopio de bibliografía.

Las diligencias demostraron desde el momento que el investigador empleó el estudio y el examen en la esencia de la investigación, esto es que, las resoluciones judiciales es un acontecimiento ocurrido en un tiempo específico materializado en un expediente judicial, o sea, la unidad de análisis es originario en la exploración, el fin no es recaudar informe, además, examinar su texto basado en las teorías que son parte de la bibliografía.

Inmediatamente después, el investigador poseedor de una vasta información, operó el mecanismo de la observación y el estudio del texto, guiado por los objetivos específicos formó el acopio de información, esto es, la lista de cotejo, misma que fue chequeada muchas veces. Dicha diligencia, terminó un acto de mayor reclamación observacional, metódica y razonada, rigiéndose por el caudal de la recaudación de la información, la potestad fue esencial que deriva el empleo del mecanismo (anexo 3) y precisar de manera concreta en el anexo 4.

Por último, los pasos surgieron de la codificación de la información, en referencia al descubrimiento de indicadores o medidas de calidad sobre el contenido de los veredictos, acorde a la representación elaborada en el anexo 4.

4.7. Matriz de consistencia lógica.

Según Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2003): “La matriz es un cuadro que determina una sinopsis hallado de manera horizontal, posee 5 columnas que contiene los cinco elementos primordiales del proyecto de investigación: problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores, y la metodología, (p. 402).

De otro lado, Campos (2010) manifiesta: “La matriz de consistencia es lógica, sintetizada, que posee componentes clásicos, de esta manera ayuda a conocer la relación interna que posee entre cuestionamientos, objetivos e hipótesis, (p. 3).

En la actual investigación, la matriz es primordial y ésta posee: el planteamiento de investigación, los objetivos y las hipótesis.

En forma ordinaria, la matriz de consistencia tiene como finalidad verificar el orden, y poder certificar que dicha investigación tiene rigor científico. La matriz del presente estudio se detalla:

Título: Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre Desnaturalización de Contrato y Reconocimiento de Vínculo Laboral a Plazo indeterminado, Expediente N° 29677-2014-0-1801-JR-LA-12, del Distrito Judicial De Lima – Lima, 2021.

G/E	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN	HIPOTESIS
GENERAL	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato y reconocimiento de vínculo laboral, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, expediente N° 29677-2014-0-1801-JR-LA-12, del Distrito Judicial de Lima – Lima, 2021?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato y reconocimiento de vínculo laboral a plazo indeterminado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 29677-2014-0-1801-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Lima – Lima. 2021	De acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, establecidos en el presente estudio, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato y reconocimiento de vínculo laboral a plazo indeterminado, expediente N° 29677-2014-0-1801-JR-LA-12, del Distrito Judicial de Lima-Lima, son de rango muy alta, respectivamente.
ESPECIFICO	Problemas específicos ¿Cuál es la calidad de la Sentencia de primera y instancia sobre desnaturalización de contrato y reconocimiento de vínculos laborales a plazo indeterminado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales en el expediente en estudio?	Objetivos específicos 1. Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato y reconocimiento de vínculo laboral a plazo indeterminado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinario y	Hipótesis específicas 1. De conformidad con los procedimientos y parámetros doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato y reconocimiento de vínculo laboral a plazo indeterminado, según los parámetros normativo,

		jurisprudencial en el expediente en estudio.	doctrinario y jurisprudenciales pertinentes en el Expediente N° 29677-2014-0-1801-JR-LA-12, del Distrito judicial de Lima – Lima, 2021 en función de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive es de rango muy alta.
	<i>Respecto de la sentencia de segunda instancia</i>	<i>Respecto de la sentencia de segunda instancia</i>	<i>Respecto de la sentencia de segunda instancia</i>
	¿Cuál es la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato y reconocimiento de vínculo laboral a plazo indeterminado en función de la parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el expediente seleccionado?	Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato y reconocimiento de vínculo laboral a plazo indeterminado en función de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, jurisprudenciales y doctrinarios en el expediente seleccionado.	De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación, La calidad de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato y reconocimiento de vínculo laboral a plazo indeterminado, en el expediente seleccionado en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive es de rango muy alta.

4.8. Principios éticos.

La ejecución del estudio crítico de la esencia de la investigación, se encuentra ligado a principios éticos primordiales de: rectitud, respeto a los derechos, honestidad y su conexión de igualdad (Universidad de Celaya, 2011). Existe responsabilidades éticas en todo el desarrollo de la investigación, con consecuencia de llevar a cabo el Principio de Reserva, el respeto al derecho a la intimidad y dignidad humana (Abad y Morales, 2005).

En este estudio, los principios éticos son expresados en la herramienta llamado: Declaración de compromiso ético, en el cual el encargado de la presente investigación tiene la responsabilidad de no propagar sucesos y coincidencias ciertas en la unidad de análisis, el cual se presenta en el Anexo 5. De esta forma, la investigación no se encuentra la información que señale la identidad en individuos que son partes en la Litis.

V.-RESULTADOS

5.1.-Resultados

Cuadro 1: Calidad de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato y reconocimiento de vínculo laboral a Plazo indeterminado, del décimo segundo juzgado de trabajo permanente de Lima – Lima. 2021.

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia											
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta							
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 -24]	[25-32]	[33 - 40]							
Calidad de la sentencia de primera instancia	Parte expositiva	Introducción					X	9	[9 - 10]	Muy alta										
		Postura de las partes				X			[7 - 8]	Alta										
									[5 - 6]	Mediana										
									[3 - 4]	Baja										
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	20	[17 - 20]	Muy alta										
							X		[13 - 16]	Alta										
		Motivación del derecho					X		[9- 12]	Mediana										
							X		[5 -8]	Baja										
			1	2	3	4	5		[1 - 4]	Muy baja										
							X		[9 - 10]	Muy alta										
	39																			

	Parte resolutiva	Aplicación del Principio de congruencia						10	[7 - 8]	Alta							
		Descripción de la decisión					X		[5 - 6]	Mediana							
										[3 - 4]	Baja						
										[1 - 2]	Muy baja						

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

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 29677-2014-0-1801-JR-LA-12, del Distrito Judicial de Lima, Lima.

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

Fuente: Anexo 5.1, 5.2 y 5.3, de la presente investigación.

El cuadro 1 evidencia que la calidad de la sentencia de primera instancia es de rango muy alta; porque su parte expositiva, considerativa y resolutiva fueron de calidad: muy alta, muy alta y muy alta.

Cuadro 2: Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato y reconocimiento de vínculo laboral a plazo indeterminado, Octava Sala de Trabajo Permanente de Lima – Lima, 2021.

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

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

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 29677-2014-0-1801-JR-LA-12, del Distrito Judicial de Lima, Lima

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

Fuentes: Anexo 5.4, 5.5. Y 5.6 de la presente investigación.

El cuadro 2 evidencia que la calidad de la sentencia de segunda instancia es de rango muy alta; porque la parte expositiva, considerativa y resolutive fueron de calidad: alta, muy alta y muy alta.

5.2.- Análisis de Resultados

Los resultados de la investigación revelaron que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato y reconocimiento de vínculo laboral a plazo indeterminado en el expediente N° 29677-2014-0-1801-JR-LA-12, perteneciente al Distrito Judicial de Lima - Lima. 2021, Ambas fueron de rango muy alta, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 1 y 2).

Respecto a la sentencia de primera instancia:

La calidad, fue de rango muy alta, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio; fue emitida por el 12° Juzgado Especializado de Trabajo Permanente del Distrito Judicial de Lima – Lima. 2021 (Cuadro 1).

1. La calidad de su parte expositiva de rango muy alta.

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

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

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

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

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

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

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

3. En la parte resolutive ha obtenido un rango muy alto.

Se determinó en base a los resultados de la calidad, de la aplicación del Principio de Congruencia y la descripción de la decisión que fueron de rango muy alta y muy alta.

En la aplicación del Principio de Congruencia se encontraron los 5 resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas, aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia; evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, y la claridad.

Por su parte, en la descripción de la decisión, se encontraron se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado o la exoneración de una obligación); evidencian mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso o la exoneración si fuera el caso y la claridad.

Respecto a la sentencia de Segunda Instancia:

La calidad; La calidad fue de rango muy alta de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio; a la vez fue emitida por la Octava Sala Laboral Permanente de Lima, perteneciente al Distrito Judicial de Lima. (Cuadro 2).

1. La calidad de su parte expositiva fue de rango muy alta.

Se determinó con énfasis en la introducción y la postura de las partes, evidencia los aspectos del proceso y la claridad.

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

Del mismo modo, en la postura de las partes se encontró 4 de los 5 parámetros: se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: evidencia el objeto de la impugnación, evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; evidencia la pretensiones de la parte contraria al impugnante y la Claridad; mientras que 1: explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación; no se encontraron.

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

Se determinó con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho que fueron de rango muy alta y muy alta.

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

Igualmente, en la motivación del derecho, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la norma aplicada ha sido

seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; 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; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas y la claridad.

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

Se determinó con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión que fueron de rango alta y muy alta.

Al aplicar el principio de congruencia, se encontraron los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia, evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa, respectivamente, y la claridad.

Por su parte en la descripción de la decisión se encontraron los 5 parámetros previstos; El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada, el derecho reclamado o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta; 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 y la claridad.

V. CONCLUSIONES

Se concluyó que de acuerdo a los parámetros de evaluación y procedimientos aplicados en el presente estudio la calidad de las sentencias de primera y segunda instancias sobre Desnaturalización de Contrato y Reconocimiento de Vínculo Laboral a Plazo indeterminado en el expediente N° 29677-2014-0-1801-JR-LA-12, Distrito Judicial de Lima - Lima. 2021, Fueron de rango de muy alta respectivamente.

Calidad de la Sentencia de Primera Instancia.

Se concluyó que fue de rango muy alta; se determinó en base a la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive fueron de rango muy alta.

Fue emitida por el Décimo segundo de Trabajo Permanente de Lima, donde resolvió declarar Infundada las Excepciones de Incompetencia y de Prescripción extintiva deducida por la demandada, Declarar Fundada en Parte la Demanda interpuesta por el demandante “A” contra la demandada “B” en consecuencia se reconoce que las partes se encuentran vinculadas mediante un contrato de trabajo a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada, desde el 01 de enero del 2005 en adelante, ordena que la demandada pague al demandante la suma de S/. 34, 445,00 más los intereses legales en liquidación de sentencia, Ordenar a la demandada a fin de que aprovisiones la Compensación por Tiempo de servicios del demandante con costos del proceso, exonerándole de las costas del proceso.

1. La calidad de la parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes fue de rango muy alta y alta.

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

Por otro lado, en la postura de las partes, se encontraron 4 de los 5 parámetros: Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes y la claridad.

Mientras que 1: Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver no se encontró.

2. La calidad de la parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho, ambas fueron de rango muy alta.

En la motivación de los hechos se hallaron 5 parámetros previstos: razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbados; la claridad; razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; y razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta y razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia.

En la motivación del derecho se hallaron los 5 parámetros previstos: razones orientadas a respetar los derechos fundamentales; la claridad; razones orientadas a evidenciar que la norma aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; razones orientadas a interpretar las normas aplicadas; y razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión.

3. La calidad de la parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fue de rango alto y muy alto.

En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas, aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia; evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, y la claridad.

Por su parte, en la descripción de la decisión, se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado o la exoneración de una obligación); evidencian mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso o la exoneración si fuera el caso y la claridad.

Calidad de la Sentencia de Segunda Instancia.

Se concluye que fue de rango muy alto; se determinó en base a la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive fueron de rango muy alto, muy alto y muy alto respectivamente.

Fue emitida por la Octava Sala de Trabajo Permanente de Lima, en donde CONFIRMARON la Sentencia contenida en la Resolución N° 286-2016, expedida por Resolución N° Cinco de fecha 02 de setiembre de 2016, que declaró fundada en parte la demanda; en consecuencia, ordena que la mandada “B” cumpla con pagar al demandante la suma de S/. 34, 445,00 más los intereses legales en liquidación de sentencia, Ordenar a la demandada a fin de que aprovisiones la Compensación por Tiempo de servicios del demandante con costos del proceso, exonerándole de las costas del proceso.

4. La calidad de la parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes, fue de rango alta y alta.

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

Del mismo modo, en la postura de las partes se encontró 4 de los 5 parámetros previstos: evidencia el objeto de la impugnación, evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; evidencia la pretensiones de la parte contraria al impugnante y la Claridad; mientras que 1: explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación; no se encontraron.

5. La calidad de la parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho fue de rango muy alta ambas.

En la motivación de los hechos, se hallaron los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de las reglas

de la sana crítica y las máximas de la experiencia; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta y la claridad.

En la motivación de derecho se hallaron los 5 parámetros previstos: las razones se orientaron a evidenciar que la norma aplicada fue seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientaron a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientaron a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; y las razones se orientaron a interpretar las normas aplicadas y la claridad.

6. La calidad de la parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fue de rango alta y muy alta.

Al aplicar el principio de congruencia, se encontraron 4 de los 5 parámetros: El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; El pronunciamiento evidencia 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 claridad.

Por su parte en la descripción de la decisión se encontraron los 5 parámetros previstos; El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta; 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 y la claridad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alerta Laboral (2016) Nueva Ley Procesal del Trabajo Manual de Soluciones Laborales Primera Edición - Gaceta Jurídica S.A.
- Anacleto, V. (2015). Manual de derecho del trabajo. En: Lex & Iuris. Lima
- Asociación Henri Capitán. (2012). Vocabulario Jurídico. Temis S.A.
- Arévalo, J. (2016), En: tratado de derecho laboral. En Instituto Pacífico SAC. Lima
- Ávalos, O. (2016). *Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima: Juristas Editores.
- Bardales, T. (2015). *Metodología de la Investigación*. Lima: San Marcos.
- Benthán, J. (08 de Julio de 2011). *Estudios Sosa Abogados*. Recuperado el 13 de Enero de 2019, de <http://estudiososa.blogspot.com/2011/07/introduccion-los-medios-de-prueba.html>
- Cajas, W. (1995). *Código procesal Civil*. Lima: EDITORIAL RODHAS SAC.
- Calderon Sumarriva. (2001). *El ABC del Derecho Procesal Civil*. Lima: San Marcos.
- Calderon, A. (2011). *El ABC del Derecho Laboral y Procesal Laboral*. Lima: San Marcos.
- Cambio, I. d. (2018). *Poder Judicial en el Perú: crisis y alternativa*. Lima.
- Castañeda, J. (2017). *Calidad de Sentencias de Primera y Segunda Instancia sobre Reposición por Despido Incausado*. Trujillo: Repositorio virtual ULADECH.
- Castillo, J. (2008). *Compendio de Derecho individual del Trabajo*. Lima: Ediciones Caballero Bustamante S.A.C.
- Chanamé Orbe. (1995). *Diccionario Jurídico Moderno*. Lima: San Marcos.
- Chanamé, R. (2009). *Comentarios a la constitución (4ta Edición ed.)*. Lima: Juristas Editores. Recuperado el 02 de 10 de 2018

- Chumberiza, M. (Marzo de 2017). *¿Como Marcha la Reforma de la Justicia en America Latina?* Obtenido de Derecho & sociedad:
 revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article
- Cobrerros, E. (2008). *Funcionamiento Anormal de la Administracion de Justicia Indemnización*. Madrid: RECYT.
- Colomer, I. (2003). *La Motivación de las Sentencias*. valencia: Tirant lo blach.
- Cusi, A. (Enero de 2009). *B logger*. Recuperado el 11 de Enero de 2019, de B Blogger: <https://www.blogger.com/profile/11191300136909680474>
- Definicion ABC Tu Diario Hecho Fácil*. (2007). Recuperado el 10 de Enero de 2019, de Definición ABC: <https://www.definicionabc.com/social/trabajador.php>
- Díaz, T. (03 de Noviembre de 2003). *Asociación Iberoamericana de Juristas del Derecho del Trabajo y la Seguridad*. Recuperado el 09 de Enero de 2019, de 3° Congreso de la AIJDTSSGC: [aijdtssgc.org/2003/11/03/el-procedimiento-laboral-en-el Perú/](http://aijdtssgc.org/2003/11/03/el-procedimiento-laboral-en-el-peru/)
- Florez, I. (2017). *Calidad de Sentencias de Primera y SEGunda Instancia sobre Reconocimiento de Relación Laboral permanente, Despido Incausado y Reposicion*. Lima: Repositorio Virtual ULADECH.
- Gonzales, E. (2008). *El Diseño en la investigación cualitativa*.
- Gutierrez, W. (2015). *La Constitución Comentada*. Lima: El Búho E.I.R.L.
- J.Gonzales. (2006). LA Fundamentación de las sentencias y la sana crítica. *Rev.Chil.*, 93-107.
- Legislación Laboral Sector Privado Sector Público*. (2007). Lima: Juristas Editores E.I.R.L.
- Legislación Laboral Sector Privado y Sector Público*. (2007). Lima: Jurista Editores E.I.R.L.
- Mendoza, E. (2017). *El Debido Proceso*. Lima: El Búho E.I.R.L.

- Miyagusuku, J. T. (2007). *Guía Laboral Guía Legal de Problemas y Soluciones Laborales*. Lima: El Búho E.I.R.L.
- Miyagusuku, J. T. (2018). *Compendium Laboral*. Lima : El Búho E.I.R.L.
- Ordoñez, J. (2017). *Administración de Justicia Gobernabilidad y Derechos Humanos en América Latina*. Recuperado el 10 de Enero de 2019, de Instituto Interamericano de Derechos Humanos: <https://archivos.juridicas.unam.mx>
- Ordoñez, L. H. (2018). *Derecho Laboral de las Administraciones Públicas Regimen Laboral Público y Privado*. Lima: Editores del Centro E.I.R.L.
- Ossorio, M. (2010). *Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales*. Buenos Aires: Heliasta S.R. L.
- Ostos, J. (2 de Marzo de 2012). *Derecho en Red*. Recuperado el 18 de Enero de 2019, de <https://www.derecho-procesal.es/2012/03/caracteristicas-accion.html>
- Pacheco, L. F. (2016). “*La desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios sujeto a Plazo en un Contrato de trabajo sujeto a modalida en la legislación peruana*”. Recuperado el 4 de marzo de 2021, de Analisis de una interpretación finalista del principio de Primacia de Realidad : http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/14869/1/RUIZ_PACHECO_LUI_DES.pdf
- Pacheco, V. (2017). *Calidad de Sentencias de Primera y Segunda Instancia sobre Reposición Laboral por Despido Fraudulento*. Lima: Repositorio Virtual ULADECH.
- Pásara, L. (2018). *Reformas de Sistema de Justicia en America Latina: Cuenta y Valance*. Recuperado el 09 de 01 de 2019, de www.congreso.gob.pe/sice/cendocbib
- Pinilla, N. (2003). *La Crisis del Sistema Judicial*. Bogota: VNIVERCITAS.
- Postigo, V. T. (1999). *El Debido Proceso y La Demanda Civil*. Lima: Rodhas.

- Prieto, C. (2015). *El proceso y el Debido Proceso*. Recuperado el 09 de Enero de 2019, de <https://www.redacyc.org/htm/8825/82510622/>
- Priori Posada , G. (s/f p.2). *pleno jurisdiccional distrital de los juzgados de paz letrado de Lima*.
- Quispe, L. (2018). *La desnaturalización de contrato de trabajo por simulación y fraude en el sector privado*. Recuperado el 4 de marzo de 2021, de http://200.48.38.121/bitstream/handle/USANPEDRO/9816/Tesis_58302.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramirez, A. (10 de Octubre de 2010). *Contribuciones a las ciencias Juridicas*. Recuperado el 15 de Enero de 2019, de Contribuciones a las ciencias juridicas: www.eumed.net
- Republica, C. S. (2014). *II PLENO JURISDICCIONAL SUPREMO EN MATERIA LABORAL*. Lima.
- Rioja Bermudez, A. (2013). *Constitucion politica del peru de 1993*. Lima: Jurista editores. Recuperado el 15 de junio de 2019, de <http://www.juristaeditores.com>
- Rioja, A. (25 de Marzo de 2010). *La Acción*. Recuperado el 11 de Enero de 2019, de La Acción- Procesal Civil: blog.pucp.edu.pe/blog/seminariotallerdpc/2010/03
- Rioja, A. (2 de Febrero de 2017). *LP Legis.pe*. Recuperado el 11 de Enero de 2019, de El Dercho probatorio en el sistemaa procesal peruano: <https://legis.pe/el-derecho-probatorio-en-el-sistema-procesal-peruano/>
- Roca, A. (3 de Marzo de 2011). *El proposito*. Recuperado el 12 de Enero de 2019, de alejandrroca.blogspot.com/2011/03/la-carga-de-la-prueba.html
- Rodriguez Dominguez. (2000). *Manual del Derecho Procesal Civil*. Lima: Grijley.
- Rubio Correa, M. (2005). *La Interpretación de la Constitución Según El Tribunal Constitucional*. Lima, Perú: PUCP. Recuperado el 13 de 11 de 2018

- Ruiz, R. (02 de Enero de 2017). *Cronicas Globales*. Recuperado el 14 de Enero de 2019, de <http://cronicasglobales.blogspot.com/2017/02/las-tres-partes-de-una-sentencia.html>
- Santillan, J. (29 de Octubre de 2017). *Sobre la Administracion de Justicia en America latina*. Recuperado el 10 de Enero de 2019, de El Ojo Digital: www.elojodigital.com
- Sarmiento, L. C. (30 de Diciembre de 2016). *Caracterización de la Justicia Formal en Colombia y Elementos para la Construcción de una Agenda Estratégica para su mejoramiento*. Recuperado el 4 de marzo de 2021, de Corporación Excelencia en la Justicia.: <https://cej.org.co/publicaciones/reforma-a-la-justicia/caracterizacion-de-la-justicia-formal-en-colombia-y-elementos-para-la-construccion-de-un-agenda-estrategica-para-su-mejoramiento/>
- Soberanes, J. (2016). *Algunos Problemas de administración de Justicia en México*. México: DIALNET.
- Toyama, J. (2017). *Problemática de los Contratos de Trabajo Modal*. Lima: El Búho E.I.R.L.
- Trigoso, E. L. (2010). *Comentarios al Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios*. Lima: Juristas Editores.
- ULADECH. (22 de julio de 2020). *Linea de Investigación Institucionales de la ULADECH -Católica*. Recuperado el 4 de marzo de 2021, de <https://www.uladech.edu.pe/index.php/transparencia/send/185-lineas-de-investigacion/1492-lineas-de-investigacion-institucional-de-la-uladech-catolica.html>
- Walter, G. (2015). *La Justicia en el Perú. Cinco grandes problemas*. Lima. Lima - Perú: Gaceta Jurídica, Primera Edición. Obtenido de Documento Preliminar 2014-2015 - Lima - Perú.

A

N

E

X

O

S

ANEXO 1. EVIDENCIA EMPÍRICA DEL OBJETO DE ESTUDIO SENTENCIAS
DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

DECIMO SEGUNDO JUZGADO DE TRABAJO PERMANENTE DE LIMA

Expediente N° : **29677-2014-0-1801-JR-LA-12**
Demandante : **“A”**
Demandado : **“B”**
Materia : **DESNATURALIZACION DE
CONTRATO Y OTRO**
Juez : **B.F.C.A**
Secretario: **“L”**

SENTENCIA N° 286-2016-12° JETPL

RESOLUCIÓN NÚMERO CINCO

Lima, dos de setiembre
Del año dos mil dieciséis.-

I. ANTECEDENTES:

Mediante escrito de fojas 61 a 80 de autos, el señor **“A”** interpone demanda en contra de la empresa **“B”**, a fin de que se declare la desnaturalización de sus Contratos de Locación de Servicios desde el 01 de enero del 2005 al 30 de junio del 2008 y la ineficacia de los Contratos Administrativos de Servicios – CAS desde el 01 de julio del 2008 hasta la actualidad; como consecuencia de ello corresponde reconocer la existencia de una relación laboral de naturaleza indeterminada entre las partes, bajo el régimen laboral de la actividad privada, disponiéndose la inclusión del demandante en las planillas de pago correspondientes y el pago de sus beneficios sociales en la suma de **S/. 50,331.43 Soles** por los conceptos de compensación por tiempo de servicio, vacaciones, gratificaciones y escolaridad, argumentando que ingreso a trabajar para la emplazada, desde el 01 de enero del 2005 hasta el 30 de junio del 2008 mediante la suscripción de contratos de locación de servicios, desempeñando la labor de Serenazgo, en calidad de Obrero Municipal, posteriormente a partir del 01 de julio de 2008, el referido contrato fue sustituido por un contrato administrativo de servicios a la fecha, percibiendo como última remuneración

mensual la suma de **S/ 1,200.00 Soles**. Añade que desde que ingresó a laborar a favor de la demandada se ha encubierto una relación laboral entre las partes, con el propósito de evadir el pago de sus beneficios sociales que le corresponde como trabajador; toda vez que de la revisión de la documentación presentada, se puede corroborar la existencia de los tres elementos esenciales del contrato de trabajo, dado que sus servicios fueron personales, remunerados y subordinados, pues debió ser prestado sujeto a las órdenes o instrucciones de su inmediato superior, que dichos servicios fueron de carácter permanente, cumpliendo las actividades permanentes de la demandada, cumpliendo con un horario de trabajo, por lo que resulta aplicable el principio de primacía de la realidad, en cuya virtud debe reconocérsele vínculo laboral a plazo indeterminado. Que, igualmente los contratos administrativos de servicios suscritos no son válidos, dado que se le impuso su suscripción, pese a que ya había adquirido su derecho a un contrato de trabajo de duración indeterminada, vulnerándose sus derechos adquiridos, en ese sentido corresponde declarar la desnaturalización de los contratos suscritos con la emplazada y reconocerse la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, bajo el régimen la actividad privada. Que, como consecuencia, de lo anterior, corresponde el pago de sus beneficios sociales (gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, vacaciones, gratificaciones y escolaridad), solicitando se declare fundada su demanda.

Mediante Resolución N° 01 de fecha 18 de noviembre 2014, se admitió a trámite la demanda en la vía del proceso ordinario laboral, se corrió traslado a la demandada y se citó a las partes a la diligencia judicial de Audiencia de Conciliación, la misma que se programó para el día 20 de abril del 2015, la misma que no se llevó a cabo debido a la inasistencia de las partes procesales, la misma que fue reprogramada mediante resolución número tres de fecha 27 de agosto del 2015, la misma que se llevó a cabo el 10 de mayo del 2015, oportunidad en que no se pudo arribar a un acuerdo conciliatorio debido a las posiciones antagónicas de ambas partes.

Por su parte la demandada ha deducido tanto en su escrito de contestación de fojas 106 a 118, así como en audiencia de juzgamiento, las excepciones de prescripción extintiva e incompetencia por razón de la materia y respecto al fondo solicita se declare infundada la demanda argumentando que con el demandante sostuvieron una relación de naturaleza civil pues no existió dependencia laboral alguna, contratos que fueron sustituidos por los contratos administrativos de servicios, por lo que se encuentran sujetos a este régimen especial, no resultando ajustado a ley pronunciarse sobre la desnaturalización de todos los contratos celebrados con el demandante, ni ordenar su incorporación en el régimen laboral privado a plazo indeterminado y mucho menos el pago de los beneficios sociales reclamados.

Habiéndose programado la Audiencia de Juzgamiento, la misma que se llevó a cabo el día 25 de agosto del presente año, en el cual se fijaron las pretensiones objeto del

proceso, se procedió a la confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia, por lo que se procede a desarrollar la misma en los siguientes términos:

II. FUNDAMENTOS

1. Consideraciones Previas.

1.1. En el proceso laboral corresponde al juez evitar que la desigualdad entre las partes no afecte su desarrollo o resultado, por lo que, en ejercicio de su rol protagónico, procura alcanzar la igualdad real de las partes, privilegiando el fondo sobre la forma, interpretando los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observando el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad, conforme ha sido previsto en el artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo¹.

1.2. Conforme a lo establecido en el artículo 23 de la Ley Procesal del Trabajo, la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos; sin embargo, se establecen reglas especiales de distribución de la carga probatoria, por lo que acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario; asimismo, corresponde al demandante acreditar la existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal, el motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido y la existencia del daño alegado, mientras que corresponde al empleador probar el pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad, la existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado y el estado del vínculo laboral y la causa del despido, en tal sentido, la valoración de las pruebas admitidas y actuadas en este proceso se circunscribirán a los hechos controvertidos y a aquellos que han sido determinantes para él a quo en la solución del *tema decidendi*, elevándonos de aquellas que no tenga esa finalidad.

¹“**Artículo III.- Fundamentos del proceso laboral**

En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes, privilegian el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observan el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad. (...)”

1. Delimitación de la Controversia.

1.1. Lo que solicitan el demandante “A”, es que se desnaturalice los contratos de locación de servicios y los Contratos Administrativos de Servicios suscritos con la demandada “B”, se reconozca su condición de trabajador bajo el régimen laboral de la actividad privada en el periodo 01 de enero del 2005 a la fecha y el pago de sus

beneficios sociales en la suma de **S/. 50,331.43** soles por concepto de los benéficos sociales de: CTS, vacaciones, Gratificaciones y escolaridad.

2. De la Excepción de Incompetencia.-

3.1. La demandada deduce la Excepción de Incompetencia por razón de la materia argumentando que el presente proceso debe tramitarse en un proceso contencioso administrativo puesto que éste reclama el pago de beneficios sociales por el periodo en el que está sujeto a un contrato administrativo de servicios, por lo que esta pretensión debe ser tramitada ante la jurisdicción contencioso administrativa.

3.2. Según lo señalado por el Tribunal Constitucional, “... *en todo proceso, para que la relación jurídico procesal sea válida, es necesario que se cumpla con los presupuestos procesales y las condiciones de la acción. Así, será necesario que en la etapa de calificación de la demanda se verifique la existencia de la capacidad procesal, la competencia y los requisitos de la demanda, componentes de los presupuestos procesales, así como la legitimidad procesal activa y el interés para obrar, componentes de las condiciones de la acción, a efectos de un iter procedimental válido que lleve a una sentencia de mérito*” 2. Siendo así, la competencia constituye uno de los presupuestos procesales de la acción y es entendida como aquella aptitud que tiene el Juez para ejercer válidamente su función jurisdiccional en un caso en concreto y viene determinada por la materia, cuantía, grado y territorio, por lo que a fin de avocarse válidamente al conocimiento de un proceso, el Juzgador previamente debe verificar si tiene competencia sobre el mismo, puesto que éste presupuesto tiene estrecha relación con la garantía constitucional del Juez Natural, entendida como el derecho que tiene todo justiciable a que el conflicto de intereses o incertidumbre jurídica sea resuelto por un Juez imparcial e independiente predeterminado por ley, derecho que forma parte del contenido esencial del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, conforme a lo señalado en el artículo 4 del Código Procesal Constitucional.

3.3. Al respecto, el artículo 6° del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente a los presentes autos, establece que la competencia sólo puede ser establecida por ley, la misma que no puede renunciarse o modificarse, salvo aquellos casos expresamente previstos en la ley o en los convenios internacionales respectivos; asimismo, esta competencia se determina por la situación de hecho existente al momento de la interposición de la demanda o solicitud y no podrá ser modificada por los cambio de hecho o de derecho que ocurran posteriormente, salvo que la ley disponga expresamente lo contrario, tal como lo indica el artículo 8 del mismo cuerpo normativo.

3.4. En materia laboral, según lo señalado en el punto 1 del artículo 2° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, los Juzgados Especializados de Trabajo conocen en la vía del proceso ordinario laboral, todas las pretensiones relativas a la protección de

derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios; asimismo en el punto 4 de este dispositivo legal se indica que también conocerán en proceso contencioso administrativo conforme a la ley de la materia, las pretensiones originadas en las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, administrativa o de seguridad social, de derecho público; así como las impugnaciones contra actuaciones de la autoridad administrativa de trabajo.

3.5. En el presente caso, se debe tener presente que una de las pretensiones del demandante es que se le reconozca su condición laboral de trabajador a plazo indeterminado desde el 01 de enero del 2005 en adelante, y si bien ambas partes indican que a partir de Julio del 2008 suscribieron Contratos Administrativos de Servicios, los mismos que conforme a lo señalado en los referidos contratos Clausula Vigésimo Tercera deben ser ventilados en el proceso contencioso administrativo, debe tenerse presente que la pretensión del demandante se circunscribe en determinar si desde el inicio de la prestación de servicios existió una relación laboral a plazo indeterminado, pretensión que si es de competencia de esta Judicatura y cuyas conclusiones tendrán incidencia respecto de la eficacia de los contratos administrativos de servicios suscritos, motivo por el cual, esta Judicatura tiene competencia material para conocer el presente caso, deviniendo en infundada la excepción propuesta.

4. De la Excepción de Prescripción Extintiva.-

4.1. La Excepción de Prescripción Extintiva, es un instituto procesal o por el cual se extingue la posibilidad de interponer una acción por la inacción del titular de un derecho subjetivo en un determinado plazo; por lo que podemos decir que la prescripción supone una sanción al titular de un derecho subjetivo que en forma oportuna no ha interpuesto acción, aunque si bien, con el transcurso del tiempo, mantenga su derecho por la imposibilidad de exigirlo.

4.2. En correspondencia con lo dicho, el Tribunal Constitucional ha señalado al respecto que "*la institución jurídica de la prescripción no supone la denegatoria del derecho en cuestión, sino en todo caso, la restricción del remedio procesal para exigirlo, ello toda vez que también tutela otro bien constitucional como es la seguridad jurídica*". (2)

4.3. En materia laboral el plazo de prescripción de los derechos y beneficios nacidos de la relación de trabajo se computa conforme a la norma vigente al momento que la obligación sea exigible. Siendo así, a efectos de determinar si en el caso concreto transcurrió o no el plazo prescriptorio legalmente previsto, corresponde tener presente

lo prescrito en el artículo único de la Ley N° 27321, publicado el 22 de julio del año 2000, que establece que “*Las acciones por derechos derivados de la relación laboral prescriben a los 4 (cuatro) años, contados desde el día siguiente en que se extingue el vínculo laboral.*”

4.4. La parte demandada deduce la excepción de prescripción extintiva argumentando que los derechos reclamados con la presente acción, anteriores al **año 2008**, a la fecha de la presentación de la demanda ocurrida el **07 de noviembre del 2014** ya habrían prescrito, de conformidad con lo previsto mediante Ley N° 27321 de fecha 22.07.2000, el cual estableció como plazo prescriptorio el de 4 años.

4.5. Se debe tener presente que en materia laboral la prescripción tiene regulación propia en cuanto al plazo y ejercicio de la acción, en tal sentido, la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema, mediante resolución del quince de Setiembre de 1999, recaída en la Casación Número 623-98, ya ha resuelto que “*no es correcto efectuar el cómputo del plazo de prescripción de la acción, desde la fecha en que se habría devengado las remuneraciones que se reclaman, sino desde la fecha del cese del servidor, en razón que mientras subsiste la relación laboral, subsiste también la posibilidad de que el empleador honre sin mayor trámite sus obligaciones o inclusive sustituya en alguna forma las prestaciones a cumplir, cancele o compense con ocasión del cese*” (Sic), por lo que el inicio del plazo prescriptorio de las acciones por derechos derivados de la relación laboral sólo puede ocurrir una vez extinguido el contrato de trabajo, que en este mismo sentido, la Corte Suprema de la República en la Casación N° 802-96- PIURA, ya había establecido que la exigibilidad de los beneficios sociales se computan a partir del cese de la relación laboral.

4.6. En ese sentido, el artículo único de la Ley N° 2732 1, establece que las acciones por derechos derivados de la relación laboral ***prescriben a los cuatro años, contados desde el día siguiente en que se extingue el vínculo laboral.***

4.7. En ese orden de ideas, se advierte de los medios probatorios obrantes en autos y de lo señalado por las partes procesales en la audiencia de juzgamiento, que el actor

(²) Vid. Exps. N°s. 03868-2008-PA/TC y 05328-2008-PA/TC.

A la fecha mantiene vínculo laboral a favor de la demandada, que si bien es cierto que en el mes de julio del 2008, el contrato de locación de servicio fue sustituido por

un contrato administrativo de servicios - CAS, siempre existió continuidad de labores, es decir el actor nunca cesó.

4.8. Siendo así, le es aplicable en materia de prescripción por razón de temporalidad, la Ley 27321, norma vigente desde el 23 de Julio del 2000, que establece como término de prescripción cuatro años contados desde el día siguiente en que se extingue el vínculo laboral; en consecuencia no corre el plazo prescriptorio, ya que el demandante a la fecha mantiene vínculo laboral vigente a favor de la demandada, máxime si la parte emplazada no señaló que hubiera quiebre de continuidad de labores de la prestación de servicios prestadas por el actor, *por lo cual se debe desestimar la excepción de prescripción extintiva propuesta por la demandada.*

5. El Contrato de Trabajo, el Principio de Primacía de la Realidad y la Presunción de laboralidad.

5.1. El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades destinado a producir efectos jurídicos entre dos partes: trabajador y empleador, caracterizado por el suministro de la 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, conforme se desprende del artículo 4° del Decreto Supremo N° 00 3-97-TR “Ley de Competitividad y Productividad Laboral”, siendo que los elementos básicos del contrato de trabajo son los siguientes: prestación personal, remuneración y subordinación. En cambio, el contrato de locación de servicios es la prestación de servicios que se realiza en forma independiente, sin presencia de subordinación, mediante el cual el locador se encuentra sujeto al cumplimiento de las obligaciones pactadas exclusivamente en el contrato y sin que ello implique una situación de dependencia frente a quien lo contrata, es decir, no puede estar sujeto a horario, a seguir normas o directrices emanadas de su comitente, ni ser pasible de sanciones disciplinarias por parte del comitente.

5.2. Asimismo, por aplicación del Principio de Primacía de la Realidad, en el caso de que exista discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que consta en los documentos o acuerdos, debe otorgarse preferencia a lo primero, es decir, que aun cuando exista un contrato de naturaleza civil, lo que determina la naturaleza de una relación contractual entre las partes es la forma como en la práctica se ejecuta

dicho contrato, esto es, la preeminencia de la realidad sobre lo estipulado en el contrato, por lo que en el presente caso, a fin de catalogar la relación contractual entre las partes como uno de naturaleza laboral, debe proceder a verificar la concurrencia o no de los elementos de la misma.

5.3. Conforme a lo señalado en el numeral 2 del artículo 23 de la Ley Procesal del Trabajo “*acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario*”, advirtiéndose que este dispositivo legal introduce en nuestra legislación laboral la Presunción de Laboralidad que supone un cambio sustancial en materia de probanza a favor del trabajador, pues bastará que éste demuestre que prestó sus servicios en forma personal para un empleador para presumirse la existencia de un contrato de trabajo, debiéndose entender como prestación personal de servicio a la obligación del trabajador de poner a disposición de su empleador su fuerza de trabajo, a diferencia de la anterior regulación que exigía al demandante acreditar todos los elementos constitutivos de dicho contrato (prestación personal, remuneración y subordinación)³, es decir, esta presunción “... *supone el alivio probatorio al trabajador o ex trabajador demandante en un proceso laboral pues se facilita la demostración de la existencia de su relación laboral con su empleador o ex empleador demandado. A diferencia de la regulación actual que exige al trabajador acredite la existencia de la relación laboral –lo cual al final pasa por demostrar que su actividad fue subordinada-, con la nueva ley basta la presunción para que acredite, aunque sea en forma indiciaria, que prestó servicios en forma personal al demandado*”⁴, sin embargo, “.... *el hecho de que lo que se encuentre en discusión aquí sea la atribución al demandante de tutela de la condición de trabajador, determina que la presunción no pueda operar sino a partir de la aportación por el mismo de al menos un principio de prueba, que proporcione al menos indicios racionales del carácter laboral de la relación. Este principio de prueba ha estado constituido, desde la creación de la institución, por la demostración de la prestación del trabajo o los servicios en provecho del sujeto al que se pretende atribuir la condición de empleador*”⁵

6. Elementos del Contrato de Trabajo.-

6.1. Prestación Personal:

6.1.1. La prestación personal supone que el trabajador debe prestar sus servicios a su empleador en forma directa y personal, puesto que el contrato de trabajo precisamente tiene naturaleza *intuitu personae*, condición que es requerida por el artículo 5° del Decreto Supremo N° 003-97-TR “TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral”, a diferencia de lo que se presenta en el caso de los contratos de locación de servicios en los que si bien el locador debe prestar personalmente el servicio, pero puede valerse, bajo su propia dirección y responsabilidad, de auxiliares y sustitutos si la colaboración de otros está permitida por el contrato o por los usos y no es incompatible con la naturaleza de la prestación, tal como lo señala el artículo 1176 del Código Civil.

5.1.2. En el presente caso, conforme a lo señalado por el demandante se tiene la siguiente información:

N°	Nombre Apellidos y	Cargo	Locación de Servicios		CAS	
			Del	Al	Del	Al
1	“A”	SERENO MUNICIPAL	01/01/2005	30/06/2008	01/07/2008	A la fecha

5.1.3. Al respecto, se tiene que en la contestación de demanda, la parte demandada no niega expresamente este hecho, motivo por el cual y en aplicación de lo dispuesto en el artículo 19 de la Ley Procesal del Trabajo deben tenerse por admitidos, máxime cuando al momento de realizar sus alegatos finales el abogado de la emplazada “... no contradice los periodos laborados ni el tipo de contratos suscritos con el actor, mas solo hace referencia a que el contrato de locación de servicio es una relación de naturaleza civil pues no existió dependencia laboral alguna.

5.1.4. Siendo así, en el presente caso no existe controversia alguna respecto que el actor ingresó a laborar a favor de la demandada el **01 de enero del 2005** mediante la suscripción de contratos de locación de servicios, el mismo que ha sido corroborado con la constancia de prestación de servicios que obra a fojas 42, recibos por honorarios que obran a fojas 07 a 20 los mismo que han sido recepcionado por la demandada, por lo que se advierte que efectivamente el demandante presto un servicio a favor de la emplazada, y estando a que ésta no ha alegado ni acreditado que para desarrollar dicha actividad el actor se valían de terceros, debe concluirse que el demandante realizo el servicio de manera personal.

5.1.5. Asimismo obra en autos a fojas 41 la Carta de felicitación emitido por la Gerencia de Seguridad Ciudadana de la demandada del año 2007, mediante el cual felicitan al actor por desempeñar el cargo de Sereno Municipal adscrito a la Subgerencia de Operaciones de Seguridad, de manera brillante durante la recuperación del Mercado Mayorista de Santa Anita, a fojas 38 a 39 de autos obra el Acta de Entrega de cargo de fecha enero del 2006, a través del cual se la hace entrega al actor de carnet azul de la municipalidad, a fin de que se identifiqúese como trabajador de la demandada; así también es de advertir que la demandada no ha negado que el actor haya realizado servicios no personales, toda vez que no ha presentado medio probatorio que desvirtúe lo alegado por el demandante, por cuanto no podía realizar ninguna transferencia ya sea parcial o total a terceras personas de su prestación de servicios.

5.1.6. Por otro lado, se tiene presente lo manifestado por la accionante, en la Audiencia de Juzgamiento, donde indica que su horario de trabajo era rotativo (07:00 am a 3:00 pm; 3:00 pm a 11:00 pm y 11:00 pm a 7:00 am) que la demandada le proporcionaba su uniforme, que sus labores las desempeñaba en las calles del municipio, las cuales de erradicar al comercio ambulatorio, brindar información a la ciudadanía, prevención de delito y falta, entre otros, tenía su Jefe Inmediato que era su supervisor quienes le indicaban las labores y el lugar donde deberían desarrollar sus labores, en caso de hubiera alguna intervención debía presentar un parte indicando el lugar, hora y la ocurrencia, asimismo indica que la demandada no le proporcionaron ningún reglamento de interno de los serenos (minuto 21:09 a 24: 07 del archivo de audio y video audiencia de juzgamiento). **Acreditándose de este modo que el actor realizaba las prestaciones de servicios como Sereno Municipal a partir del 01 de enero del 2005 en forma personalísima.**

5.2. Subordinación.-

5.2.1. Conforme a lo establecido en el artículo 9 del Decreto Supremo N° 003-97-TR⁶, por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo la dirección del empleador, quien tiene las facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas y sancionar

disciplinariamente dentro de los límites de razonabilidad cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones recaídas en el trabajador; aspecto que no debe presentarse bajo ninguna circunstancia en el marco de un contrato de locación de servicios pues una de las características distintivas de esta relación contractual es que el locador de servicios no se encuentra subordinado al comitente, tal como lo dispone el artículo 1764 del Código Civil.

5.2.2. Por lo tanto, la principal característica que diferencia un contrato de trabajo de cualquier otra relación jurídica, es la subordinación o dependencia, entendida como aquel “... vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla. Sujeción, de un lado, y dirección del otro, son los dos aspectos centrales del concepto”⁷; sin embargo y si bien a nivel de la doctrina y jurisprudencia nacional es comúnmente aceptado que la subordinación implica el acatamiento por parte del trabajador de las reglas, instrucciones u órdenes emanadas del empleador, esta noción de subordinación ha evolucionado a la par que las formas productivas y la organización empresarial, de tal forma que actualmente dicho concepto se ha flexibilizado, convirtiéndose en una noción mucho más amplia. *Según el cual, para que aquella exista, basta que el trabajador labore dentro del ‘círculo rector y organizativo del empresario’, aunque en su labor cotidiana goce de un elevado grado de independencia técnica, como ocurre con quienes prestan labores intelectuales o profesionales. El elemento decisivo en la noción de subordinación es, por consiguiente, el hecho de que el trabajador pone su fuerza de trabajo a disposición del empleador, independientemente de la mayor o menor subordinación técnica o del grado de fiscalización a que esté sometido en el desempeño de sus labores, situación ésta que se verifica plenamente cuando el primero realiza su trabajo dentro del marco de la organización empresarial de la que es titular el segundo, lo cual, precisamente por ello, permite distinguir en última instancia el trabajo subordinado del trabajo autónomo o por cuenta propia*”.⁸

5.2.3. En el presente caso, se tiene que conforme a lo señalado en el fundamento anterior, se encuentra acreditada la prestación personal de servicios del

demandante a favor de la demandada, motivo por el que corresponde a la emplazada la carga de prueba a fin de desvirtuar la presunción de laboralidad contemplada en el artículo 23.2 de la Ley Procesal del Trabajo, esto es, debe acreditar que dicha prestación de servicios se realizó de manera autónoma, advirtiéndose de las pruebas actuadas en autos, que la emplazada no cumplió con este deber probatorio, esto es, no logró desvirtuar la indicada presunción.

5.2.4. Por consiguiente, por la forma en que le fueron encomendados dichos servicios, es decir, de modo genérico, el actor no podía ejecutarlos en forma independiente, como corresponde a un contrato de locación de servicios, sino que, por el contrario, la atribución de organizarlos y encaminar la prestación correspondía a la parte emplazada; además, por la naturaleza de la labor, ésta requiere de la dirección y fiscalización de la parte empleadora, toda vez que quien ejecuta el servicio no puede decidir libremente qué lugares va a vigilar, en qué momento efectuara la labor encomendada, evidenciándose con suma claridad la facultad directriz de la parte demandada. **Revelando de esta forma que las prestaciones del actor eran subordinados por la demandada.**

5.2.5. Máxime si el Supremo Tribunal Constitucional en diversos pronunciamientos uniformes ha reconocido que las labores de un *sereno o agente de vigilancia municipales*, constituye una actividad con predominio absoluto de la actividad física; por ende dicha labor resulta compatible con la categoría de **obrero**; tal como así lo estableció en las sentencias emitidas en los expedientes 02270-2012-PA/TC (Caso López Vera)⁹, 04672-2012-PA/TC (Caso Castillo López), 03334-2010-PA/TC (Caso Girón Sosa), 2237-2008-PA/TC (Caso Juárez Urquizo), 6298-2007-PA/TC (Caso Salas Rosado).

6"Artículo 9.- Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador".

7NEVES MUJICA, Javier (2009): Introducción al Derecho del Trabajo, Fondo Editorial de la PUCP. 1ra. Edición, Lima, pág. 35-36.

5.2.6. Siendo así, conforme a lo señalado anteriormente, se debe concluir que debido a la naturaleza de los servicios prestados por el demandante, éstos no podían desarrollar la labor encomendada de manera independiente o ejerciendo un control autónomo sobre el servicio prestado, sino que requería estar bajo la supervisión y control de la demandada, razón por la que se llega a determinar la existencia de una subordinación entre la demandada y el demandante.

5.3. Remuneración.

5.3.1. Conforme lo señala el artículo 6° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, la remuneración es el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que se les dé, siempre que sea de su libre disposición. En el presente caso, se aprecia que a fojas 04 a 20 obran los recibos por honorarios emitidos a favor de la demandada., los mismos que cuentan con sello de recepción por la Gerencia de Seguridad Ciudadana, en los que se pactó el pago a favor del actor por la suma de S/.700.00 soles inicialmente, los cuales iban variando al transcurso del tiempo, siendo la última remuneración percibida como locador de servicio la suma de S/. 800.00 soles; lo cual además no ha Sido negado en forma alguna por la demandada, por lo que considerando que el artículo 23 de nuestra Constitución Política señala que nadie se encuentra obligado a prestar trabajo sin recibir retribución alguna, debe considerarse que estos pagos constituyen retribuciones por los servicios que la demandante prestaba.

5.3.2. Consecuentemente, al verificarse el cumplimiento de los tres elementos característicos de un contrato de trabajo, en aplicación del Principio de Primacía de la Realidad, esta Judicatura determina que los contratos de locación de servicios suscritos entre los demandantes y la demandada resultan desnaturalizados, por lo

⁸BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos (2007): Derechos Fundamentales de la Persona y Relación de Trabajo, Fondo Editorial de la PUCP. 1ra. Edición, Lima, pág. 98.

⁹3.3.3 Con los alegatos de las partes y el contrato de locación de servicios, obrante a fojas 9, queda demostrado que el actor ingresó en la Municipalidad emplazada en junio de 2010, para desempeñar el cargo de agente de Seguridad; es decir, durante la vigencia del artículo 37 de la Ley 27972, que establece que los obreros municipales están sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Al respecto, en reiterada jurisprudencia este Colegiado ha precisado que las labores de la *Guardia Ciudadana, Serenazgo*, corresponden a las labores que realiza un obrero (SSTC N.º 03334-2010-PA/TC, 2237-2008-PA/TC, 6298- 2007-PA/TC, entre otros).

Que se reconoce la existencia de una relación laboral entre las partes, la misma que conforme a lo señalado en el artículo 4 del Decreto Supremo N°003-97-TR es de naturaleza indeterminada.

6. El contrato Administrativo de Servicios.-

6.1. De Conforme a lo señalado en el artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1057 "Ley del Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios", el contrato administrativo de servicios, constituye una modalidad especial de contratación laboral, privativa del Estado, por lo que no se sujeta a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, al régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales; asimismo, el artículo 1 del Decreto Supremo N°075-2008-PCM establece que este tipo de contrato laboral vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera subordinada y confiere a las partes únicamente los beneficios y las obligaciones inherentes al régimen especial, indicándose en el artículo 2 de este mismo cuerpo normativo que este régimen es de aplicación a todas las entidades de la administración pública, entendiéndose por ellas al Poder Ejecutivo, los ministerios y organismos públicos, al Congreso de la República, al Poder Judicial, a los órganos constitucionalmente autónomos, a los gobiernos regionales y locales y las universidades públicas.

6.2. Al respecto, según sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el proceso de inconstitucionalidad signado con el N° 0002-2010-PI /TC se declaró infundada la demanda de inconstitucionalidad presentada contra el Decreto Legislativo N° 1057 estableciendo que este tipo contractual es de naturaleza laboral y que constituía un régimen especial de contratación del Estado que no infringía la Constitución Política ni por la forma ni por el fondo, puesto que de la propia Carta Fundamental no se puede derivar la necesidad de un régimen laboral único para el sector público (FJ 22) pues los obreros, empleados, servidores y funcionarios públicos que cumplen funciones para el Estado "*... pueden encontrarse vinculados a cualquiera de los regímenes laborales generales, pues de ello depende de cuál es el aplicable a la entidad a la que pertenecen, dándose supuestos en los que incluso es posible la coexistencia de ambos regímenes laborales en la misma institución (...)* Por lo que se puede tener, como primera conclusión, que no resulta inconstitucional considerar al Decreto Legislativo N° 1057 como una norma de derecho laboral dado que puede coexistir con los regímenes generales existentes..." (FJ 25-26), además

que éste régimen no es complementario de alguno de los regímenes laborales existentes puesto que tiene sus propias reglas de contratación, por lo que se le puede considerar como un sistema de contratación laboral independiente (FJ 31), concluyéndose que "*... a partir de la presente sentencia, el artículo 1° del Decreto Legislativo N° 1057 debe ser interpretado de modo que toda actividad interpretativa respecto del denominado 'contrato administrativo de servicios', deba entenderse que dicho contrato es propiamente un régimen especial de contratación laboral para el sector público, el mismo que como ya se ha expuesto, resulta compatible con el marco constitucional*" (FJ 47) por lo que la sola suscripción de este tipo de contratos genera la existencia de una relación laboral entre el trabajador y la administración pública.

6.3. En el presente caso, conforme a lo señalado anteriormente, en el periodo 01 de enero del 2005 al 30 de junio del 2008, el demandante laboró para la demandada bajo contratos de locación de servicios que encubrieron una relación laboral, y a partir del 01 de julio del 2008 a la fecha, ésta se encontró sujeta a Contratos de Administración de Servicios, los mismos que obran a fojas 167 a 200 de autos.

6.4. En ese sentido, se debe señalar que nuestro derecho laboral sustantivo se encuentra regido por principios que le brindan soporte, tales como el Principio de Continuidad de la relación laboral el cual constituye un principio del derecho laboral que se fundamenta en que "*... el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, o sea, que la relación laboral no se agota mediante la realización instantánea de cierto acto sino que dura en el tiempo...*" por lo que un contrato de duración indeterminada no puede convertirse en un contrato de duración determinada¹⁰, el Principio de Preferencia de la Contratación Indefinida contemplado en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 003-97-TR "*... en virtud del cual la duración del vínculo laboral debe ser garantizado mientras subsista la fuente que le dio origen. En tal sentido, hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la de duración determinada, la que tiene carácter excepcional...*" ¹¹, el Principio de Progresividad y no regresividad, el principio protector, el principio de igualdad, etc.; sin embargo, el que irradia todos estos principio y lo optimiza es el Principio de Irrenunciabilidad previsto en el inciso 2 del artículo 26 de la Constitución

Política, pues éste es “... uno de los paradigmas fundamentales del Derecho del Trabajo y a su alrededor se ha construido trabajosamente el andamio de la indisponibilidad de los derechos que protegen al trabajador, de la imperatividad de las normas laborales y del concepto de orden público inherente a buena parte de los institutos propios del Derecho del Trabajo (...) el principio de irrenunciabilidad se expresa como la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio. También se ha dicho que se traduce en la inviabilidad técnico jurídica de que el trabajador pueda despojarse, por su simple manifestación de voluntad, de las ventajas y protecciones que le aseguran el orden jurídico y el contrato (...) las renunciaciones que se efectúan en contravención de las normas declaradas irrenunciables o indisponibles, carecen de todo efecto: son absolutamente ineficaces, o sea, insubsanablemente nulas. Se sanciona, pues, la infracción a estas normas de la manera más severa: con la nulidad. No la mera anulabilidad, la nulidad de pleno derecho que se debe declararse aunque el interesado no lo solicite...”¹²

6.5. Por lo tanto, teniendo en cuenta que esta Judicatura determinó que desde el 01 de enero del 2005 el demandante se encontraba sujeto a un contrato de trabajo a plazo indeterminado, ésta adquirió todos los derechos contemplados para los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada, es decir, incorporó a su patrimonio el derecho a la estabilidad laboral relativa, a percibir gratificaciones, a gozar de vacaciones, a la compensación por tiempo de servicios y demás beneficios que la demandada otorga a los trabajadores que se encuentran en el mencionado régimen, siendo que si bien la contratación administrativa de servicios constituye un régimen laboral especial, éste contempla menores derechos que los que la actora ya gozaba, por lo que su suscripción posterior implica una desmejora de la situación laboral del demandante que afecta primordialmente el Principio de Irrenunciabilidad, puesto que “La Constitución protege, pues, al trabajador, aun respecto de sus actos propios, cuando pretenda renunciar a los derechos y beneficios que por mandato constitucional y legal le corresponde, evitando que por el desconocimiento o ignorancia y sobre todo en los casos de amenaza, coacción o violencia se perjudique.

6.6. Siendo así, teniendo en cuenta que el demandante suscribió los contratos administrativo de servicios cuando se encontraba vigente su relación laboral a plazo

indeterminado, dichos contratos carecen de eficacia, es decir, no enervan ni afectan la existencia del contrato de trabajo a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada desde sus respectivas fechas de ingreso hasta la actualidad, pues ese es el régimen que les corresponde al haber ingresado a laborar bajo la vigencia de lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley N°27972 “Ley Orgánica de Municipales; por lo que la demanda resulta amparada, debiendo reconocer su relación laboral a plazo indeterminado, dentro del régimen de la actividad privada y por tanto ordenar el pago de sus beneficios sociales.

7. Sobre el Precedente Vinculante establecido en el Caso Rosalía Beatriz Hautuco Huatuco (Exp. N° 0507-2013-PA/TC).

7.1. De conformidad con lo prescrito en el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional “Las sentencias del Tribunal Constitucional que adquieren la autoridad de cosa juzgada constituyen precedente vinculante cuando así lo expresa la sentencia, precisando el extremo de su efecto normativo. Cuando el Tribunal Constitucional resuelva apartándose del precedente, debe expresar los fundamentos de hecho y de derecho que sustentan la sentencia y las razones por las cuales se aparta del precedente.

7.2. Al respecto, en la sentencia emitida en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC, publicada en el diario oficial *El Peruano*, con fecha 05 de Junio del presente año, el Tribunal Constitucional ha establecido como precedente vinculante 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.”*¹⁴

¹⁰PLA RODRIGUEZ, Américo (1998). Los Principios del Derecho del Trabajo, Depalma, Buenos Aires. Pág. 215 y 230.

¹¹Fundamento Jurídico 3 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional con fecha 19 de Diciembre del 2003 en el expediente N° 18742002-AA/TC.

¹²CASTELLO, Alfredo (2008). *Vigencia y Alcance del Principio de Irrenunciabilidad*. En *Revista Derecho & Sociedad*. Año XIX. Edición N°30. Lima. Pág. 44-58.

7.3. Que, mediante auto aclaratorio de fecha 07 de Julio del 2015, el Tribunal Constitucional ha señalado al respecto que *“En la regla jurisprudencial del fundamento 18 se establece 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 (...) exige la realización de un concurso público de méritos (...)’, lo que implica, en el caso de los procesos en trámite, presentados antes de la publicación del precedente en el diario oficial El Peruano, la verificación sobre si se ha producido o no la desnaturalización del contrato, así como la identificación de la respectiva responsabilidad de los funcionarios encargados de la contratación de personal, de modo tal que si se acredita tal desnaturalización deberá reconducirse el proceso a efectos de que la parte demandante solicite la indemnización que corresponda.”*¹⁵

7.4. Como puede apreciarse, la regla jurisprudencial establecida con carácter vinculante es que, en los casos que se acredite la desnaturalización de los contratos temporales o contratos civiles, no podrá ordenarse la reposición a tiempo indeterminado, si es que el demandante no acredita haber ingresado por concurso público de méritos, a una plaza vacante y Presupuestada; es decir, esta regla jurisprudencial está ligada a una pretensión de reposición, sustentada en la desnaturalización de los contratos temporales o de naturaleza civil realizados en el sector público. En otras palabras, puede decirse que, el precedente vinculante radica en la **prohibición de ordenar la reposición del trabajador demandante** si es que éste no acredita los tres requisitos antes mencionados.

¹³Fundamento N°4 de la Sentencia citada.

¹⁴Fundamento 18 de la sentencia emitida en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC.

¹⁵Fundamento 9 del Auto del Tribunal Constitucional de fecha 07 de julio del 2015, emitido en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC.

7.5. No obstante lo antes precisado, debe tenerse en cuenta que el principio de primacía de la realidad, también llamado de la verdad o de veracidad, es un principio rector que forma parte del Derecho del Trabajo, como precepto tuitivo del contrato del trabajo, respecto al cual, el propio Tribunal Constitucional ha afirmado lo siguiente: *“El principio de primacía de la realidad es un elemento implícito en nuestro ordenamiento y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución del Trabajo, que ha visto este como un deber y derecho, base del bienestar social, y medio de la realización de la persona (artículo 22) y, además, como objeto de atención prioritaria del Estado (artículo 23). Dicho de otro modo, el tratamiento constitucional de una relación laboral impone que sea enfocada precisamente en estos términos.”*¹⁶ Asimismo, ha establecido 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, a lo que sucede en el terreno de los hechos.”*¹⁷

7.6. Al respecto, el profesor Miguel A. Maza ha señalado lo siguiente: *“este dogma del Derecho material tiene una profunda imbricación con las ideas de orden público e irrenunciabilidad, que extienden sus contornos hasta el ámbito probatorio procesal; con los mandatos que surgen de un procedimiento laboral que ha crecido casi a la par que el Derecho protectorio, y, asimismo, con los particulares reflejos que se exige de la magistratura especializada, que debe poseer una particular sensibilidad social para no detenerse en la superficie aparente de las situaciones jurídicas y buscar, en capas más profundas, lo real. El juez del trabajo no puede permitir que en la lid procesal el formalismo, la inferioridad cultural y negocial del dependiente y de los testigos, la falta de acceso a la información, a los registros y documentos, neutralicen los objetivos tuitivos del Derecho de fondo”*¹⁸. Más aún, los magistrados del fuero laboral, si conocen las razones que llevaron y llevan al dictado de ese Derecho tuitivo, si están en contacto con la realidad, no pueden limitarse, sin riesgo de incumplir su función complementaria de la ley, a juzgar la apariencia que se les presente puesto que la desigualdad que da razón de ser al Derecho del trabajo, bien sabido es que permitirá que el más poderoso imponga una forma (un contrato

firmado, una documentación emitida, algún requerimiento impuesto) para esconder la relación laboral (...).”¹⁹

7.7. En el presente caso, el demandante no peticiona su reposición, pues se trata de un trabajador con vínculo vigente, es decir, el presente caso **es distinto** al desarrollado en la sentencia antes citada, pues en este no se pretende la “reposición” del trabajador, por lo que, en atención a los fundamentos antes expuestos, al no haber identidad entre los supuestos de hecho contenidos en el precedente vinculante y los que se invocan en el presente proceso, esta Judicatura considera que, a la luz del principio de primacía de la realidad, resulta procedente declarar la desnaturalización de los contratos de servicios no personales y la ineficacia de los Contratos Administrativos de Servicios suscritos entre las partes del proceso, a efectos de tutelar los derechos irrenunciables que a todo trabajador le corresponde, por mandato del artículo 26° de la Constitución Política del Perú, lo cual **no afecta las reglas establecidas como precedente vinculante.**

7.8. Lo antes señalado guarda relación con lo desarrollado en el fundamento N° 15 de la precisada sentencia, en el que se precisa que, cuando los artículos 420 y 7721 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, sean aplicados en el ámbito de la Administración Pública, “deberán ser interpretados en el sentido de que el ingreso de nuevo personal o la “reincorporación” por mandato judicial, con una relación laboral de naturaleza indeterminada, en una entidad del Estado, para ocupar una plaza comprendida dentro del PAP o CAP, o del instrumento interno de gestión que haga sus veces, podrá efectuarse siempre que previamente la persona haya ganado un concurso público de méritos para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada.” Es decir, esta interpretación se circunscribe al ingreso de nuevo.

¹⁶STC N° 991-2000-AA/TC.

¹⁷STC N.° 1944-2002-AA/TC.

¹⁸Aunque, hay que decirlo con énfasis, esta actitud judicial ya no es propia de los jueces del trabajo, en tanto los modernos ordenamientos adjetivos civiles y comerciales mandan al magistrado buscar la verdad material, mientras la Corte, desde su doctrina judicial, advirtió ya desde la década de los '50 que la

Renuncia a la búsqueda de la verdad jurídica material y la renuncia voluntaria a ese objetivo resultan incompatibles con el adecuado servicio de justicia.

¹⁹Miguel A. Maza. *Proyección de otros principios generales del derecho sobre el Derecho del Trabajo*. En: *Tratado de Derecho del Trabajo*, Tomo I, Teoría General del Derecho del Trabajo. Buenos Aires: Rubinzal-Culzoni Editores, pp. 423-424.

7.9. Conforme a lo expuesto, esta Judicatura considera que, en los procesos en los que **no se discute la “reposición” del trabajador demandante**, a la luz del principio de la primacía de la realidad y de la normatividad laboral vigente, **es posible declarar la desnaturalización de los contratos civiles, modales o administrativos de servicios suscritos entre las partes del proceso y reconocer la existencia de una relación laboral de naturaleza indeterminada** – que es lo que se pretende en el caso de autos - mas no ordenar la reposición, y **este proceder no implica desconocer el precedente vinculante** establecido en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC.

8. Determinación de los beneficios sociales.-

8.1. Estando a que se encuentra acreditada la relación laboral que existió entre las partes desde el 01 de enero del 2005, correspondía a la demandada acreditar el pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad, conforme a lo señalado en el literal a) del artículo 23.4 de la Ley Procesal del Trabajo, carga probatoria que no fue cumplida por la emplazada por lo que debe procederse al cálculo de los beneficios sociales demandados.

8.2. Compensación por Tiempo de Servicios: El Decreto Supremo N° 001-97-TR “TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios”, señala que la compensación por tiempo de servicios tiene la calidad tanto de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo, así como de promoción del trabajador y su familia, motivo por el cual ésta se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral y debe ser depositada por el empleador dentro de los primeros 15 días de los meses de Mayo y Noviembre de cada año en una institución financiera elegida por el trabajador, en función a tantos dozavos de la remuneración computable que éste perciba en los meses de abril y octubre, como meses completos hubiere laborado en el semestre correspondiente.

Sin embargo, se tiene que el artículo 12° del Decreto Ley N° 25572 precisó que las entidades del Gobierno Central y los organismos cuyo personal se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada, no estaban comprendidos en la aplicación del Decreto Legislativo N° 650 para efectos de los depósitos de la compensación por tiempo de servicios y cargas financieras respectivas, la misma que fue sustituida por el artículo 1 del Decreto Ley N° 25807²² en el cual se señaló que las entidades del Gobierno Central y organismos cuyo personal se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada no se encuentran comprendidos en la aplicación del Decreto Legislativo N° 650 únicamente para efectos de los depósitos correspondientes a la compensación por tiempo de servicios en las instituciones bancarias, financieras, cooperativas de ahorro y crédito, mutuales y cajas municipales de ahorro y crédito, constituyéndose en depositarios obligatorios de dichos fondos y asumiendo las cargas financieras respectivas.

Por otro lado, tenemos que según lo dispuesto en el artículo 44° del Decreto Supremo N° 001-97-TR23, la compensación por tiempo de servicios y sus intereses sólo será pagada al trabajador y en su caso retirada por éste al producirse su cese, motivo por el cual no resulta exigible a la demandada a que realice los depósitos o el pago de la compensación por tiempo de servicios del demandante sino que ésta se debe constituir en depositaria de los mismos, asumiendo las cargas financieras correspondientes²⁴, debiéndose pagar las mismas al cese de la relación laboral, por lo que deberá ordenarse a la demandada a que aprovisione la compensación por tiempo de servicios correspondiente al demandante a efectos de que sea cancelada al término del contrato de trabajo, más los intereses financieros correspondientes, conforme al siguiente detalle:

²⁰ **Artículo 4°.-** En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. (...)

²¹ **Artículo 77°.-** Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada:

- a) Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si éstas exceden del límite máximo permitido;
- b) Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación;
- c) Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando;
- d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.

²² **Artículo 1.-** Sustitúyase el Artículo 12 del Decreto Ley N° 25572 por el siguiente:

Artículo 12.- Precísase que las Entidades del Gobierno Central y Organismos cuyo personal se encuentra sujeto al régimen laboral de la Ley N° 4916, no están comprendidas en la aplicación del Decreto Legislativo N° 650 y del Decreto

Compensación por Tiempo de Servicios

Periodo	Tiempo	Ingreso Mensual	Promedio Gratifi	Remunerac Comnutabl	Monto a Depositar
Del 01-01-05 al 30-04-	04 M	700.00	0.00	700.00	233.33
Del 01-05-05 al 31-10-	06 M	800.00	116.67	916.67	458.33
Del 01-11-05 al 30-04-	06 M	800.00	133.33	933.33	466.67
Del 01-05-06 al 31-10-	06 M	800.00	133.33	933.33	466.67
Del 01-11-06 al 30-04-	06 M	800.00	133.33	933.33	466.67
Del 01-05-07 al 31-10-	06 M	800.00	133.33	933.33	466.67
Del 01-11-07 al 30-04-	06 M	800.00	133.33	933.33	466.67
Del 01-05-08 al 31-10-	06 M	800.00	133.33	933.33	466.67
Del 01-11-08 al 30-04-	06 M	800.00	133.33	933.33	466.67
Del 01-05-09 al 31-10-	06 M	800.00	133.33	933.33	466.67
Del 01-11-09 al 30-04-	06 M	800.00	133.33	933.33	466.67
Del 01-05-10 al 31-10-	06 M	800.00	133.33	933.33	466.67
Del 01-11-10 al 30-04-	06 M	800.00	133.33	933.33	466.67
Del 01-05-11 al 31-10-	06 M	1,200.0	200.00	1,400.00	700.00
Del 01-11-11 al 30-04-	06 M	1,200.0	200.00	1,400.00	700.00
Del 01-05-12 al 31-10-	06 M	1,200.0	200.00	1,400.00	700.00
Del 01-11-12 al 30-04-	06 M	1,200.0	200.00	1,400.00	700.00
Del 01-05-13 al 31-10-	06 M	1,200.0	200.00	1,400.00	700.00
Del 01-11-13 al 30-04-	06 M	1,200.0	200.00	1,400.00	700.00
Del 01-05-14 al 31-10-	06 M	1,200.0	200.00	1,400.00	700.00
Del 01-11-14 al 30-11-	01 M	1,200.0	200.00	1,400.00	700.00
Total CTS					11,425.00

8.3. Vacaciones e Indemnización Vacacional: El artículo 23° del Decreto Legislativo N° 713 dispone que los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquieren el derecho, percibirán: a) una remuneración por el trabajador 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 y el artículo 22° del Decreto Legislativo N°713, señala que para que proceda el abono del récord trunco vacacional el trabajador debe acreditar un mes de servicios a su empleador, y cumplido el referido requisito el récord trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiera laborado, respectivamente.

Ley N° 25460 únicamente para efectos de los depósitos correspondientes a la compensación por tiempo de servicios en las instituciones bancarias, financieras, cooperativas de ahorro y crédito, mutuales y cajas municipales de ahorro y crédito, constituyéndose en depositarios obligatorios de dichos fondos y asumiendo las cargas financieras respectivas... ”.

²³ “**Artículo 44.-** Con excepción del caso de retiro autorizado por el Artículo 41, la compensación por tiempo de servicios y sus intereses sólo será pagada al trabajador y en su caso retirada por éste al producirse su cese. El depositario no podrá bajo ningún sistema o modalidad retener la CTS una vez abonada al trabajador. Todo pacto en contrario es nulo de pleno derecho”.

²⁴ Fundamentos Quinto y Sexto de la Sentencia emitida por la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia con fecha 16 de Julio del 2012 en la Casación N°4024-2011-LA LIBERTAD.

En tal sentido, resulta procedente lo peticionado por el actor, precisándose que para la presente liquidación se tendrá en cuenta la última remuneración mensual percibida por el actor y de ser el caso se descontara montos del periodo laborado como CAS, conforme a la siguiente liquidación:

Vacaciones No Gozadas, Vacaciones

Periodo Vacacional	Días Vacaciones	CAS día descanso	Días Pendientes	Ultimo ingreso	Vacaciones No gozadas	Indemnizan Vacacional	Total Rem Vacaciones
2005	30	0	30	1,200.00	1,200.00	1,200.00	2,400.00
2006	30	0	30	1,200.00	1,200.00	1,200.00	2,400.00
2007	30	0	30	1,200.00	1,200.00	1,200.00	2,400.00
2008	30	0	30	1,200.00	1,200.00	1,200.00	2,400.00
2009	30	15	15	1,200.00	600.00	600.00	1,200.00
2010	30	15	15	1,200.00	600.00	600.00	1,200.00
2011	30	15	15	1,200.00	600.00	600.00	1,200.00
2012	30	30	0	1,200.00	-	-	-
Total							13,200.00

Simple

8.4. Gratificaciones Legales: De conformidad con lo dispuesto por la Ley N°27735, corresponde al trabajador una remuneración mensual en los meses de julio y diciembre por concepto de gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, respectivamente, para tener derecho a la gratificación es requisito indispensable que el trabajador se encuentre laborando en la oportunidad en que corresponda percibir el beneficio y en caso su vínculo culminara antes de la oportunidad de percibir dicho beneficio, tendrá derecho a recibirlo en forma trunca, proporcionalmente a los meses laborados. Según se observa de la demanda, el actor reclama el pago de gratificaciones durante el periodo contratado por locación de servicios y el periodo CAS y de ser el caso se descontara montos del periodo laborado como CAS, conforme a la siguiente liquidación:

Gratificaciones

Mes Año	Meses	Ingreso Mensual	Base Calculo	Gratificaci ón a pagar	Gratificaci ón pagada	Saldo Gratificación	Bonif Extra	Total Gratificación
julio-2005	06 M	700.00	700.00	700.00		700.00		700.00
diciembre-2005	06 M	800.00	800.00	800.00		800.00		800.00
julio-2006	06 M	800.00	800.00	800.00		800.00		800.00
diciembre-2006	06 M	800.00	800.00	800.00		800.00		800.00

julio-2007	06 M	800.00	800.00	800.00		800.00		800.00
diciembre-2007	06 M	800.00	800.00	800.00		800.00		800.00
julio-2008	06 M	800.00	800.00	800.00		800.00		800.00
diciembre-2008	06 M	800.00	800.00	800.00		800.00		800.00
julio-2009	06 M	800.00	800.00	800.00		800.00	72.00	872.00
diciembre-2009	06 M	800.00	800.00	800.00		800.00	72.00	872.00
julio-2010	06 M	800.00	800.00	800.00		800.00	72.00	872.00
diciembre-2010	06 M	800.00	800.00	800.00		800.00	72.00	872.00
julio-2011	06 M	1,200.00	1,200.00	1,200.00		1,200.00	108.00	1,308.00
diciembre-2011	06 M	1,200.00	1,200.00	1,200.00		1,200.00	108.00	1,308.00
julio-2012	06 M	1,200.00	1,200.00	1,200.00	300.00	900.00	81.00	981.00
diciembre-2012	06 M	1,200.00	1,200.00	1,200.00	300.00	900.00	81.00	981.00
julio-2013	06 M	1,200.00	1,200.00	1,200.00	300.00	900.00	81.00	981.00
diciembre-2013	06 M	1,200.00	1,200.00	1,200.00	300.00	900.00	81.00	981.00
julio-2014	06 M	1,200.00	1,200.00	1,200.00	500.00	700.00	63.00	763.00
diciembre-2014	06 M	1,200.00	1,200.00	1,200.00	600.00	600.00	54.00	654.00
		Total						17,745.00

8.4. Escolaridad: Conforme a lo señalado en la demanda, el demandante reclama la bonificación por escolaridad pagado a los empleados públicos en el año 2005 hasta el 2014, por lo que habiéndose establecido que en dicho periodo el actor tenía la condición de trabajador de la demandada, la misma que es una institución pública, éste tenía derecho a percibir la mencionada bonificación, motivo por el cual debe ordenarse el pago de este concepto, según el siguiente detalle:

Escolaridad

Base Legal	Año	Importe
Decreto Supremo N° 021-2005-EF	2005	300.00
Decreto Supremo N° 011-2006-EF	2006	300.00
Decreto Supremo N° 010-2007-EF	2007	300.00
Decreto Supremo N° 017-2008-EF	2008	300.00
Decreto Supremo N°026-2009-EF	2009	300.00
Decreto Supremo N°001-2010-EF	2010	400.00
Decreto Supremo N°004-2011-EF	2011	400.00
Decreto Supremo N°003-2012-EF	2012	400.00
Decreto Supremo N°003-2013-EF	2013	400.00
Decreto Supremo N° 001-2014-EF	2014	400.00
		3,500.00

9. Intereses Legales e Intereses Financieros.-

9.1. Habiéndose determinado la existencia de una obligación de dar suma de dinero, de acuerdo al artículo 3 del Decreto Ley N° 25920, la emplazada deberá abonar también el **interés legal laboral** devengado a partir del día siguiente en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo, e **intereses financieros** para el caso del concepto de Compensación por Tiempo de Servicios de acuerdo a lo previsto en el artículo el artículo 56° del Decreto Supremo N°001-97-TR.

10. Pago Costos y Costas Procesales.-

10.1. De conformidad con lo señalado en el artículo 412 del Código Procesal Civil establece que el reembolso de los costos y costas del proceso son de cargo de la parte vencida, salvo declaración expresa y motivada de exoneración, debe tenerse en cuenta que conforme a lo señalado en la Séptima Disposición Complementaria de la Ley Procesal del Trabajo, en los procesos laborales el Estado sólo puede ser condenado al pago de costos, por lo que debe ser exonerado del pago de las costas procesales.

Por estas consideraciones y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 31° de la Ley Procesal del Trabajo y las demás normas legales mencionadas, con el criterio de conciencia que la Ley faculta e Impartiendo Justicia a Nombre de la Nación, el Juez del Décimo Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima; **RESUELVE: DECLARAR:**

1. **INFUNDADAS** las excepciones de incompetencia y de prescripción extintiva deducidas por la demandada “B”.
2. **DECLARAR FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por el Señor “A” contra la “B”; en consecuencia, **se reconoce** que las partes se encuentran vinculadas mediante un contrato de trabajo a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada, desde el 01 de enero del 2005 en adelante.
3. **ORDENO** que la demandada MUNICIPALIDAD “B” pague al demandante “A” la suma de **TREINTA Y CUATRO MIL CUATROCIENTOS CUARENTA Y CINCO CON 00/100 SOLES (S/. 34,445.00)**, más los intereses legales laborales correspondientes, los

mismos que se liquidarán en ejecución de sentencia, por los siguientes conceptos:

Resumen

Gratificaciones	S/.17,745.00
Vacaciones No Gozadas, Vacaciones Simples	S/.13,200.00
Escolaridad	S/3,500.00
total	S/.34,445.00

4. **ORDENAR** a la entidad demandada a fin de que aprovisione la compensación por tiempo de servicios del demandante, liquidada en el numeral 8.2 de la presente resolución, a fin de que le sea cancelada al momento de su cese, más los intereses financieros correspondientes.
5. **ORDENAR** a la demandada el pago de costos debidamente acreditados, el mismo que se efectuara en la etapa de ejecución de sentencia **EXONERÁNDOSELE** del pago de costas procesales.
6. **NOTIFIQUESE** conforme a ley.-

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE
Expediente N° 29677-2014-0-1801-JR-LA-12

Sumilla: El sereno municipal por la particularidad de mayor esfuerzo físico de sus labores califica como obrero antes que como empleado. Evidenciándose la concurrencia de rasgos de laboralidad, los contratos de servicios no personales resultan desnaturalizados.

S.S.:

“Y”

“M”

“Q”

SENTENCIA DE VISTA

Lima, catorce de diciembre de dos mil diecisiete

VISTOS: Observando las formalidades previstas por el artículo 131° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, realizada la vista de la causa e interviniendo como Juez Superior ponente el señor “Y”, con las adhesiones de los Jueces Superiores las señoras “M” y “Q” y con el voto en discordia del Juez Superior el señor “U”; esta Sala Laboral emite la presente resolución con base en lo siguiente:

I. P A R T E E X P O S I T I V A:

I.1. Objeto de la revisión

Viene en revisión a esta instancia la Sentencia N° 286-2016-12JETPL contenida en la Resolución N° 05 de fecha 02 de setiembre de 2016, emitida por el “F” del Décimo Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, inserta en el expediente en los folios 261 a 278, que resuelve declarar: 1) INFUNDADAS las excepciones de incompetencia y de prescripción extintiva deducidas por la demandada; 2) FUNDADA EN PARTE la

demanda interpuesta por “A” contra la “B”; en consecuencia, se reconoce que las partes se encuentran vinculadas mediante un contrato de trabajo a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada desde el 01 de enero de 2005 en adelante; 3) ORDENA que la demandada “B” pague al demandante ALDO “A”, la suma de S/. 34,445.00 (TREINTA Y CUATRO MIL CUATROCIENTOS CUARENTA Y CINCO CON 00/100 SOLES) por los conceptos de gratificaciones, vacaciones no gozadas, vacaciones simples y escolaridad; más los intereses legales laborales correspondientes, los mismos que se liquidarán en ejecución de sentencia; 4) ORDENA a la entidad demandada a fin de que aprovisione la compensación por tiempo de servicios del demandante, liquidada en el numeral 8.2 de la presente resolución, a fin de que sea cancelada al momento de su cese; más los intereses financieros correspondientes; y, 5) ORDENA a la demandada el pago de costos debidamente acreditados, el mismo que se efectuara en la etapa de ejecución de sentencia, EXONERÁNDOSELE del pago de costas procesales.

I.2. Del recurso de apelación (pretensión y fundamentos)

La parte demandada, mediante escrito de fojas 284 a 289 de autos, impugna la sentencia solicitando que se revoque la misma y funda sus agravios en los siguientes términos:

Sostiene que el juez laboral no es competente para conocer las reclamaciones del demandante, ya que se encuentra contratado bajo el régimen laboral especial de la contratación administrativa de servicios dentro de la Municipalidad Metropolitana de Lima, por lo que refiere que debe hacer valer su pretensión a través del proceso contencioso administrativo; debido a que la naturaleza de las funciones del actor tiene la condición de empleado y no la de un obrero, por ende no se le puede considerar obrero municipal bajo los alcances del Decreto Legislativo N°728. Señala que el demandante prestó servicios bajo la modalidad de locación de servicios para la demandada durante el periodo del 01 de enero de 2005 al 30 de junio de 2008; es decir, si tuviera algo que reclamar a la fecha de la interposición de la demanda, ya han transcurrido más de seis (6) años, o sea, su pedido para el pago por concepto de algún derecho laboral ya habría prescrito en exceso. Y por último, refiere que al amparo

del artículo 413° de Código Procesal Civil, su representada se encuentra exenta del pago de costos y costas del proceso.

I.3. Pretensiones del proceso

Como antecedente, se señala que en Audiencia de Conciliación llevada a cabo el 10 de mayo de 2016 cuya Acta de Registro obra de fojas 119 a 120 de autos, se precisaron las pretensiones materia de juicio, conforme se señalan a continuación:

Determinar si corresponde declarar la desnaturalización de contratos de locación de servicios suscritos con la codemandada desde el 01 de enero de 2005 al 30 de junio de 2008, así como la ineficacia de los CAS suscritos desde el 01 de julio de 2008 en adelante, como consecuencia de ello, se reconozca la existencia de una relación laboral de actividad privada, disponiéndose su inclusión en las planillas de pago correspondiente.

Determinar si corresponde que la demandada cumpla con el pago del monto de S/. 50,331.43 soles por concepto de CTS, Vacaciones, Gratificaciones y Escolaridad, conforme a la liquidación que inserta en su demanda.

Determinar si corresponde el pago de los intereses legales y costos del proceso.

II. P A R T E C O N S I D E R A T I V A:

PRIMERO: De conformidad con el artículo 370°, in *fine*, del código procesal civil, aplicable supletoriamente, -que recoge en parte, el principio contenido en el aforismo latino *tantum devolutum quantum appellatum*-, en la apelación la competencia del superior sólo alcanza a éste y a su tramitación, por lo que corresponde a este órgano jurisdiccional revisor circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada. Asimismo, conforme al principio descrito, el órgano revisor se pronuncia respecto a los agravios contenidos en el escrito de su propósito ya que se considera que la expresión de agravios es como la acción (pretensión) de la segunda (o tercera, según el caso) instancia.

Excepción de Incompetencia

SEGUNDO: La parte apelante sostiene que el juez laboral no es competente para conocer procesos judiciales que se encuentren los trabajadores contratados bajo el régimen laboral especial de la contratación administrativa de servicios, por ende refiere que el demandante debe hacer valer su pretensión a través del proceso contencioso administrativo, debido a que la naturaleza de sus funciones tienen la condición de empleado y no la de un obrero; por lo que concluye que no se le puede considerar obrero municipal bajo los alcances del Decreto Legislativo N°728.

TERCERO: En la legislación laboral actual, según lo establecido en el artículo 2° numeral 1 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, se ha previsto lo siguiente: *"En proceso ordinario laboral, todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios"*.

CUARTO: Cabe mencionar, que el II Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral realizado en la ciudad de Lima, los días 08 y 09 de mayo de 2014, publicado con fecha 04 de julio del mismo año en el Diario Oficial "El Peruano", estableció en el punto 1.6 el acuerdo respecto al debate de la pregunta: **¿Cuál es el órgano competente para conocer demandas planteadas por trabajadores obreros municipales?** El Pleno acordó por unanimidad: *"El órgano jurisdiccional competente es el juez laboral 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 N° 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."*

QUINTO: En consecuencia, de acuerdo al Pleno Jurisdiccional Supremo antes mencionado, el **órgano jurisdiccional competente** funcionalmente para conocer las pretensiones vinculadas a las demandas planteadas por los obreros municipales es el **Juzgado Especializado de Trabajo Permanente**, mediante la vía procedimental del

Proceso Ordinario laboral, de acuerdo a lo establecido en la Nueva Ley Procesal del Trabajo; por lo que en base las consideraciones desarrolladas se desestima los agravios expuestos respecto a la excepción deducida por la parte apelante.

Excepción de Prescripción Extintiva

SSEXTO: La parte apelante refiere que los derechos reclamados anteriores al año 2008 y teniendo presente la fecha de la interposición de la demanda ocurrida el 07 de noviembre de 2014, ya habrían prescrito, de conformidad con lo previsto mediante Ley N°27321 de fecha 22 de julio de 2000, el cual se estableció el de 4 años.

SSEXTIMO: Hay que tener presente que la Prescripción Extintiva *“es una institución jurídica según la cual, el transcurso de un determinado lapso extingue la acción que el sujeto tiene, para exigir un derecho ante los tribunales. Consustancial a la prescripción extintiva es la despreocupación del sujeto para exigir su derecho durante el lapso mencionado”* (Rubio Correa, Marcial, *“La extinción de acciones y derechos en el Código Civil”*, Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial 1997, Lima, página dieciséis).

SSEXTAVO: Cabe señalar, que la prescripción es un instituto procesal que tiene por finalidad extinguir las obligaciones por el transcurso del tiempo previsto por la ley, durante el cual no haya instado las acciones judiciales tendientes a lograr el cumplimiento de la obligación, es decir, como un sanción impuesta al acreedor negligente. Asimismo, el Tribunal Constitucional, respecto a esta excepción, ha afirmado que *“esto no supone la denegatoria del derecho en cuestión, sino, en todo caso, la restricción del remedio procesal para exigirlo, lo cual no debe olvidarse, constituye también la defensa de otro bien constitucional, la seguridad jurídica. En efecto, la prescripción no opera por la "voluntad" del trabajador, sino por un mandato de la norma que sanciona su negligencia en pos de la seguridad jurídica”* (Exp. N° 04272-2006-AA/TC).

NOVENO: De igual modo, en cuanto a la prescripción extintiva se ha establecido por la Corte Suprema de Justicia de la República en los fundamentos 7 y 8 de la Casación Laboral N° 5490-2012-TACNA, que debe aplicarse el plazo de prescripción previsto en la ley vigente al momento del cese y, con respecto a la Casación Laboral N° 5433-2013-JUNIN, se ha señalado lo siguiente: *"En los supuestos de sucesión normativa de las reglas de prescripción extintiva en materia laboral, el inicio del plazo prescriptorio se efectuará a partir del día siguiente a la extinción del vínculo laboral, pues, por diferentes causas objetivas (desinformación) o subjetivas (temor a fracturar la confianza o buena fe laboral) el trabajador mayormente no puede reclamar durante la vigencia de la relación laboral, siendo que, a partir de la extinción del vínculo laboral, es que el trabajador se encuentra en real capacidad de acción contra su empleador."* (El resaltado es nuestro)

DÉCIMO: En este orden de ideas, los derechos laborales, como cualquier otro derecho, requieren de cierta diligencia por parte de su titular para garantizar su realización, es por esto, que el legislador, a través de las reglas procesales, ha establecido plazos en los cuales estos pueden hacerse valer, de modo de preservar un sistema de protección que no sea incierto en el tiempo y que permita, al propio tiempo, que tanto trabajadores como empleadores conozcan los límites temporales de sus obligaciones y derechos.

UNDÉCIMO: En torno a los plazos de prescripción, en materia laboral, se han dictado normas sucesivas que fijaron diversos plazos de prescripción. Así, la Constitución Política de 1979, fijó en 15 años el plazo de prescripción; el Código Civil estipuló el plazo de 10 años para las acciones personales; la Ley N° 26513 estableció en 03 años el plazo de prescripción computables a partir de la fecha en que los derechos eran exigibles; la Ley N° 27022 fijó en 02 años el plazo de prescripción computables a partir del cese del trabajador y la Ley N° 27321 fija en 04 años el plazo de prescripción computables a partir del cese del trabajador.

DUODÉCIMO: A partir de tal concepto, nos permite hacer mención que la Primera Disposición Complementaria del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, fue modificada por la Ley N° 27321, el 22 de julio de 2000,

en la cual se estableció un plazo de prescripción de cuatro años desde el día siguiente en que se extinguiese el vínculo laboral.

DECIMOTERCERO: De acuerdo a ello, debe señalarse que la relación laboral en el caso de autos, se mantiene vigente lo que no fue contradicho por la demandada, siendo que **el cómputo del plazo de prescripción de cuatro años de acuerdo a la Ley N° 27321, se computa a partir del cese del trabajador, lo que no se ha producido en el presente caso**, conforme ha sido advertido por el Juez de Primera instancia, **por ende no ha operado la prescripción extintiva alegada**; por lo que en base las consideraciones desarrolladas se desestima los agravios expuesto respecto a la excepción deducida por la parte apelante.

Respecto al régimen laboral de los trabajadores obreros de Municipalidades

DECIMO CUARTO: En cuanto a este punto, la parte apelante sostiene que el Serenazgo es un servicio de seguridad que otorgan las municipalidades a sus vecinos, que tiene por finalidad colaborar con las labores de seguridad interna que son propias de la Policía Nacional del Perú, de acuerdo con lo establecido en la Ordenanza N° 638 de fecha 10 de junio de 2004 y su Reglamento aprobado por Decreto de Alcaldía N°03 de fecha 05 de febrero de 2016; por lo que dada la naturaleza de sus funciones tiene la condición de empleado y no la de un obrero, lo que corresponde que su pretensión debe ser dilucidada en la vía contencioso administrativa y no en la vía ordinaria laboral.

DECIMO QUINTO: La evolución del régimen laboral de los trabajadores obreros de las Municipalidades ha sido explicada por el Tribunal Constitucional del siguiente modo: *“Sobre el particular, este Tribunal considera que las sentencias de la jurisdicción ordinaria han sido expedidas de acuerdo con la normatividad vigente, pues el demandante ingresó a prestar servicios en la Municipalidad emplazada el 22 de agosto de 1973, permaneciendo hasta el 2 de marzo de 2003; es decir, cuando se encontraban vigentes las Leyes N.ºs 8439, 9555, 13842 y el Decreto Ley N.º 21396, que fueron sustituidos por el Decreto Legislativo N.º 650, que precisa que es aplicable al obrero municipal la legislación del sector privado. No obstante, tal situación varió a partir del 28 de mayo de 1984, fecha en que se expidió la Ley N.º 23853, Orgánica de Municipalidades, cuyo artículo 52º consideró a los*

*obreros municipales como servidores públicos. En tal sentido, la compensación por tiempo de servicios correspondiente a las labores que el recurrente realizó **durante la vigencia del texto original del artículo 52° de la Ley N.º 23853, debe liquidarse con arreglo al Decreto Legislativo N.º 276; mientras que las labores que efectuó desde el 2 de junio de 2001, fecha en que entró en vigencia la modificación del mencionado artículo, deben serlo de conformidad con el Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Competitividad y Productividad Laboral (Fundamento N.º 2 de la STC N.º 0609-2004- AA/TC)***”¹

DECIMO SEXTO: O sea, antes de la promulgación de la Ley N° 23853, el 28 de mayo de 1984, el régimen laboral de los obreros municipales fue el de la actividad privada; luego de esa fecha y hasta el 1 de junio de 2001, el régimen laboral aplicable fue el de la actividad pública regulada entonces por el Decreto Legislativo N° 276 y, finalmente, por modificación dispuesta por la Ley N° 27469 al artículo 52° de la Ley N° 23853, **a partir del 2 de junio de 2001, el régimen laboral aplicable a los obreros municipales es el de la actividad privada.** La vigente Ley Orgánica de Municipalidades – Ley N° 27972 ratificó en su artículo 37° que el régimen laboral aplicable a los obreros municipales es el de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen.

DECIMO SÉPTIMO: Asimismo, se hace mención que la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, publicada el 4 de julio de 2013, en su Primera Disposición Complementaria Final se dispone lo siguiente: *“No están comprendidos en la presente Ley los trabajadores de las empresas del Estado, sin perjuicio de lo dispuesto en la tercera disposición complementaria final del Decreto Legislativo 1023, así como los servidores civiles del Banco Central de Reserva del Perú, el Congreso de la República, la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, y la Contraloría General de la República ni los servidores sujetos a carreras especiales. Tampoco se encuentran comprendidos los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales”*.

DECIMO OCTAVO: Ahora bien, es conveniente extraer de los fundamentos de hechos y de derecho en que se fundan las pretensiones reclamadas por el actor, consistente en la desnaturalización de los contratos de locación de servicios e invalidez

de los contratos administrativos de servicios, por el periodo comprendido desde 01 de enero de 2005 hasta la actualidad; y, como consecuencia de ello, se reconozca como trabajador sujeto a duración indeterminada; y siendo que tal petitorio encuadra lo previsto por el artículo 2° del Título Preliminar de la Ley N° 29497, el cual establece que es de competencia de los juzgados laborales el conocer aquellas pretensiones que aun cuando formalmente versen sobre los contratos de naturaleza civil, estos encubran una relación laboral y que sea esa la materia de la controversia planteada; por lo que en ese sentido no corresponde estimar los agravios expuestos por la parte demandada.

De la distinción entre trabajadores obreros y trabajadores empleados

DECIMO NOVENO: Cabe destacar, que la parte apelante basa su agravio refiriendo que las funciones a cargo de un sereno no se pueden asimilar a las labores realizadas por un recolector de limpieza pública o un barredor de parques; por tanto la labor desarrollada por el actor no correspondería a la de un obrero, lo cual no podría enmarcarse en el régimen laboral privado.

VIGÉSIMO: Anotaba Francisco DE FERRARI hace 40 años atrás, en 1976, que aunque “[...] predomina en casi todos los países la tendencia a reunir bajo una sola denominación todas las formas de la prestación del servicio y [...] que el término “trabajado parece ser, en este momento, el destinado a comprender todas las modalidades conocidas del trabajo subordinado” y pese a que “se ha pretendido que en nuestros días carece de todo valor práctico la discriminación de los diversos tipos o clases de actividad [...]” y que por tanto, “[...] en general la legislación del trabajo se aplique hoy indistintamente a los obreros y empleados, no quiere decir que no exista una diferencia real entre esas dos formas de trabajo subordinado, ni que excepcionalmente las leyes no se vean obligadas a hacer distingos basados en la naturaleza de cada actividad”².

VIGÉSIMO PRIMERO: Luego, se ha reflexionado en el sentido de que “la distinción entre trabajo manual e intelectual inspira en buena medida la clásica separación entre empleados y obreros, categorías que poseen hoy una base sociológica menos contundente que en sus orígenes, lo que determina su

progresiva aproximación”, pues, “la distinción no es ni puede ser radical, y tiende a atenuarse cada vez más, ya que, como exactamente se ha dicho, no hay trabajo que no necesite inteligencia (SARTRE), no existe el trabajo puramente física” (GRAMSCI)”³. Asimismo, que pese a que “por siempre se ha dividido la función laboral en obreros y empleados, aduciendo que entre ambos existen diferencias fundamentales que rigen sus destinos, sea por el esfuerzo físico o mental de su trabajo, sea por las formas remunerativas percibidas por los unos y los otros, sea por su ubicación en el planning productivo; en fin hasta por la vestimenta utilizada para la ejecución del trabajo (unos usan los overoles, los otros el cuello y la corbata). Sin embargo, esta división que aún merece nuestro análisis, ya no posee ni responde a los caracteres iniciales que sirvieron de sustento para estatuir tal división”⁴.

VIGÉSIMO SEGUNDO: Sin embargo, en nuestra legislación laboral aún es necesaria dicha distinción entre obreros y empleados, puesto que, específicamente en la Ley N° 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades se precisa que “*los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley*” y, en cambio, “*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*”. El tratamiento jurídico diferenciado comprende nada menos que al régimen laboral aplicable. Para unos, los empleados, el régimen laboral público regulado por el Decreto Legislativo N° 276 y para otros, los obreros, el régimen laboral privado regulado por el Decreto Legislativo N° 728; he ahí la importancia de hacer referencia al distingo entre empleados y obreros. Por otro lado, es menester resaltar que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ha definido al empleado como un trabajador que se desempeña de preferencia en actividades de índole no manual que presta sus servicios a un empleado público o privado; en cambio, el obrero ha sido denominado como el trabajador que desempeña actividades de carácter manual, que puede trabajar para un empleado público o privado.

La calificación de obrero al Sereno Municipal

VIGÉSIMO TERCERO: En la Casación N° 10067-2013-SULLANA de fecha 20 de enero de 2015, la Primera Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República señaló que el régimen laboral aplicable al serenos municipal era el régimen público. El sustento de dicha conclusión deriva de una interpretación histórica que puede resumirse en que, de acuerdo al artículo 52° de la Ley N° 23853 – Ley Orgánica de Municipalidades con vigencia del 9 de junio de 1984 al 26 de mayo del 2003, (1) los funcionarios, (2) los empleados y (3) los obreros, así como (4) el personal de vigilancia de las Municipalidades son servidores públicos sujetos exclusivamente al régimen laboral de la actividad pública. Nótese que existen cuatro grupos de trabajadores y que el personal de vigilancia es distinto a los obreros.

VIGÉSIMO CUARTO: Luego, el mencionado artículo fue modificado por la Ley N° 27469 publicada el 1 de junio de 2001 en la que se señaló que (1) los funcionarios y (2) empleados, así como (3) el personal de vigilancia de las municipalidades, son servidores públicos sujetos exclusivamente al régimen laboral de la actividad pública; mientras que (4) los obreros son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Nótese aquí que cuando a los obreros ya les era aplicable el régimen laboral privado, al personal de vigilancia le era aplicable el régimen laboral público; evidenciándose en este contraste que el personal de vigilancia no es obrero.

VIGÉSIMO QUINTO: Finalmente, el artículo 37° de la Ley N° 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades de fecha 27 de mayo de 2003 en su artículo 37° señala que (1) los funcionarios y (2) empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública y (3) los obreros son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Nótese aquí que ya no se hace mención a las cuatro (4) categorías de servidores sino únicamente a tres (3), pues se ha omitido hacer alusión al personal de vigilancia. Es precisamente esta circunstancia la que genera las interpretaciones discordantes de considerar al sereno municipal (personal de vigilancia) como obrero o como empleado.

VIGÉSIMO SEXTO: La Sala de la Corte Suprema en la Casación mencionada luego de efectuar el recorrido histórico de la regulación descrita concluye que “[...] *los vigilantes de la Municipalidades siempre fueron considerados empleados, por lo que*

siendo así el régimen laboral es el de la actividad pública regida por el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público [...]”. Sin embargo, con el debido respeto por dicho criterio, debemos precisar que dicha conclusión es errada, pues, conforme se ha hecho notar, hasta antes de la promulgación de la vigente Ley Orgánica de Municipalidades los servidores públicos de las Municipalidades constituían cuatro (4) grupos: funcionarios, empleados, obreros y personal de seguridad. Por ende, el personal de seguridad al mismo tiempo que es diferente al obrero también lo es respecto del empleado; es decir, en aquella regulación, el personal de seguridad ni era obrero ni era empleado, sino que constituida otra categoría distinta. En ello radica el error en que incurre la conclusión que señala que *“los vigilantes de las Municipalidades siempre fueron considerados empleados”*.

VIGÉSIMO SÉPTIMO: Quizá más apropiado haya sido señalar que existe una tradición legislativa que incluyó al personal de vigilancia de las Municipalidades bajo el régimen laboral público. A partir de tal circunstancia, podría hacerse derivar el criterio de que dicha tradición debe mantenerse y, por ende, aquel tipo de personal debe continuar sujeto al régimen laboral de la actividad pública, al igual que los funcionarios y empleados.

VIGÉSIMO OCTAVO: Aun cuando dicha posibilidad sea admisible, compartimos el criterio que no puede perderse de vista la evolución legislativa y que en tal medida debe procurarse un ejercicio interpretativo adecuado para que a partir de las características de la prestación de servicios del sereno municipal (personal de vigilancia), asociarlo a la categoría de empleado o de obrero, pues el dispositivo vigente; además, de la categoría de funcionario sólo contempla tales categorías.

VIGÉSIMO NOVENO: La Ley N° 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades en su artículo 73° numeral 2 inciso 2.5, señala que las Municipalidades tienen competencia y ejercen funciones específicas sobre la Seguridad Ciudadana. Luego, en su artículo 85⁵ las competencias exclusivas y compartidas en materia de seguridad ciudadana de las Municipalidades provinciales y las municipalidades distritales pero en todas esas

estipulaciones no se hace referencia a la forma cómo ha de prestarse las labores del sereno municipal. En ese sentido, la labor de los serenos municipales es percibida por el común de la gente, pues, justamente sus servicios se prestan en beneficio de la comunidad; por tal razón, sus labores se pueden distinguir a partir de las máximas de la experiencia. En efecto, el sereno tiene por función el velar por la seguridad y una convivencia pacífica dentro del ámbito territorial que comprende al distrito. Tales labores si bien no son realizadas con un predominio manual demandan un preponderante componente físico que se expresa en el desplazamiento por las zonas asignadas, la eventualidad de utilizar la fuerza física en casos necesarios para controlar desórdenes, entre otros. Por tal razón, sus labores son de campo y demandan más de esfuerzo físico que intelectual, aun cuando este elemento también esté presente en gran medida, es por ello que las labores del sereno municipal se aproximan más a las labores de un obrero municipal.

TRIGÉSIMO: inclusive, recientemente la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República ha expedido la Casación Laboral N° 802-2015-LIMA en la que ha señalado: “Sexto.- Al respecto, se desprende de la demanda que durante el periodo laboral, sobre cuyo pronunciamiento es competente el Juzgado de origen, es decir, , desde el dos de junio de dos mil uno hasta el uno de julio de dos mil nueve, el actor tuvo a su cargo la supervisión de un grupo de serenos.

⁵ **Ley N° 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades: Artículo 85.- Seguridad Ciudadana**

Las municipalidades en seguridad ciudadana ejercen las siguientes funciones:

1. Funciones específicas exclusivas de las municipalidades provinciales:

1.1. Establecer un sistema de seguridad ciudadana, con participación de la sociedad civil y de la Policía Nacional, y normar el establecimiento de los servicios de serenazgo, vigilancia ciudadana, rondas urbanas, campesinas o similares, de nivel distrital o del de centros poblados en la jurisdicción provincial, de acuerdo a ley.

1.2. Ejercer la labor de coordinación para las tareas de defensa civil en la provincia, con sujeción a las normas establecidas en lo que respecta a los Comités de Defensa Civil Provinciales.

2. Funciones específicas compartidas de las municipalidades provinciales:

2.1. Coordinar con las municipalidades distritales que la integran y con la Policía Nacional el servicio interdistrital de Serenazgo y seguridad ciudadana.

2.2. Promover acciones de apoyo a las compañías de bomberos, beneficencias, Cruz Roja y demás instituciones de servicio a la comunidad.

3. Funciones específicas exclusivas de las municipalidades distritales:

3.1. Organizar un servicio de serenazgo o vigilancia municipal cuando lo crea conveniente, de acuerdo a las normas establecidas por la municipalidad provincial respectiva.

3.2. Coordinar con el Comité de Defensa Civil del distrito las acciones necesarias para la atención de las poblaciones damnificadas por desastres naturales o de otra índole.

3.3. Establecer el registro y control de las asociaciones de vecinos que recaudan cotizaciones o administran bienes vecinales, para garantizar el cumplimiento de sus fines.

Llevando un control directo del personal asignado a su cargo, supervisando la limpieza y mantenimiento de la unidad motorizada que se le asignaba, siendo posteriormente promovido al cargo de oficial de servicio (inspector), encargándosele de la coordinación y nombramiento del personal policial de apoyo a la Policía Nacional del Perú, y durante el período del uno de agosto de dos mil nueve al diez de mayo de dos mil once, tuvo como funciones la formación de nuevos supervisores. Dichas funciones por su naturaleza revisten una labor de campo, de vigilancia, evidentemente manual, frente a la labor del empleado que es más bien intelectual. En tal sentido, como se desprende del fundamento décimo quinto de la sentencia de vista, en el caso de seguridad ciudadana, o propiamente la función desarrollada por el actor como supervisor e instructor efectuando labores como agente de vigilancia y seguridad ciudadana en el patrullaje preventivo y disuasivo de serenazgo en la Municipalidad de San Isidro, no puede ser catalogada como labor de un empleado, toda vez que la naturaleza de dichas funciones nos remite en los hechos a labores de campo, de sereno, de vigilancia, de seguridad. En dicho fundamento, además, se precisa que ello ha sido corroborado con la diversa documentación que corre en autos, como son los propios contratos de locación de servicios que corren en fojas cinco a setenta y cuatro, la felicitación del Alcalde Distrital al actor por el Día del Sereno Municipal de folios ciento sesenta y nueve, a los cuales se añade el diploma de felicitación de abril del dos mil tres, de folios ciento cuarenta y ocho, en donde felicitan al actor por su acción en servicio de la seguridad del distrito de San Isidro, la carta de agradecimiento de fojas ciento sesenta y siete, en la cual se le agradece en su calidad de sereno por haber frustrado el robo a la Fundación Universitaria Iberoamericana, entre otros documentos”. (Subrayado añadido).

TRIGÉSIMO PRIMERO: En concordancia con lo anterior, cabe señalar, que en el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral realizado en la ciudad de Arequipa, en los días 16 y 17 de setiembre de 2016, trataron del tema de la categoría en la que se debe enmarcar a los policías municipales y serenazgo a efectos de determinar la vía procedimental idónea para el trámite de los conflictos jurídicos derivados de la relación laboral mantenida con la municipalidad empleadora; por lo que en esa línea el Pleno acordó por mayoría que: "Los policías municipales y

los serenos deben ser considerados como obreros de las municipalidades en razón a que del contenido y de la naturaleza de las labores que desarrollan, es posible apreciar que su trabajo es preponderantemente físico. La vía procedimental idónea para tramitar las pretensiones derivadas de la relación laboral debe ser conforme a la NLPT en proceso ordinario laboral o abreviado, según sea el caso".

TRIGÉSIMO SEGUNDO: Habiéndose determinado entonces que las labores de un sereno municipal por su naturaleza son más próximas a las de un obrero municipal que las de los empleados públicos, sujetos a la carrera administrativa, deben interpretarse que califican como obreros y, por tanto, conforme al artículo 37° de la Ley N° 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades, para el análisis de la presente causa resulta aplicable el régimen laboral general de la actividad privada, esto es, el regulado por el Decreto Legislativo N° 728 y las leyes modificatorias, complementarias y reglamentarias. Más aún si este Colegiado en anteriores pronunciamientos ha asumido el criterio del Tribunal Constitucional, que en reiterada jurisprudencia ha precisado que las labores de la guardia ciudadana, serenazgo, corresponden a las labores que realiza un obrero (STC N.º 2237-2008-A/TC, 6298-2007-PA/TC, entre otros), por lo que el régimen que debe aplicarse es el de la actividad privada.

TRIGÉSIMO TERCERO: Ahora bien, estimando las consideraciones antes expuestas, resulta conveniente precisar que las alegaciones de la parte demandada no tienen asidero legal, estando a que los serenos o agentes de seguridad ciudadana no desarrollan actividades de carácter administrativo propios de un empleado; puesto que ello ha sido esclarecido en los diversos pronunciamientos uniformes emitidos por el Tribunal Constitucional, en la cual se ha reconocido que las labores de un sereno o agente de vigilancia municipal constituye una actividad de predominio físico, determinando que la labor es compatible con la categoría de obrero. En ese sentido, en el caso de la labor de los serenos municipales no existe un predominio de la actividad intelectual, sino al contrario que la labor es predominantemente físicas y manuales, por lo que la calificación que corresponde es la de un obrero.

TRIGÉSIMO CUARTO: Sin embargo, se aprecia que en el presente proceso se ha determinado la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado teniendo en cuenta los rasgos de laboralidad en una relación jurídica civil encubierta, y, habiendo realizado un análisis exhaustivo, se concluye que resulta aplicable lo establecido en el artículo 4° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, así como, del 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades - Ley N° 27972, todo ello como consecuencia de la desnaturalización de los contratos de locación en aplicación del Principio de Primacía de la Realidad, ya que las funciones que ha realizado el demandante en la entidad demandada son ordinarias y permanentes; y, además de ello, que se ha establecido el elemento de subordinación, lo que conlleva a determinar que el actor ha prestado servicios personales sujeto a subordinación y con su debida remuneración a partir del 01 de enero de 2005, en calidad de sereno municipal; y además de ello, que se ha determinado que el actor continuó laborando bajo contratos administrativos de servicios a partir del 01 de julio de 2008; empero al haberse desnaturalizados los contratos de naturaleza civil y reconocerse al demandante como trabajador a plazo indeterminado, bajo los alcances del régimen de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N° 728 y, que se haya corroborado que la prestación personal de servicios era continua e ininterrumpida, nos conlleva a determinar la invalidez de la suscripción de los contratos administrativos de servicios, puesto que el demandante no podía ser sometido al contrato de trabajo que regula el Decreto Legislativo N° 1057, por ser un régimen laboral especial de naturaleza transitoria.

TRIGÉSIMO QUINTO: De lo expuesto precedentemente y corroborándose que no ha sido materia cuestionamiento la pretensión de reconocimiento de vínculo laboral como consecuencia de la desnaturalización de contratos de naturaleza civil e ineficacia de los contratos administrativos de servicios, este Colegiado concluye que el demandante está sujeto a un contrato de duración indeterminada sujeto al régimen de laboral de la actividad privada a partir del 01 de enero de 2005 hasta la actualidad, por lo que en base a lo desarrollado se desestiman las alegaciones de agravio y se confirma la sentencia en los términos que se ha resuelto.

Respecto a los costos del proceso

TRIGÉSIMO SEXTO: Respecto a este extremo de la sentencia, la demandada, refiere que no se ha tenido en cuenta lo dispuesto por el Código Procesal Civil, que refiere que los gobiernos locales están exonerados del pago de costos y costas procesales, más aún, si no se advierte mala fe de esta parte. Al respecto es preciso señalar que si bien el artículo 413° del Código Procesal Civil dispone que “*Están exentos de la condena en costas y costos los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, el Ministerio Público, los órganos constitucionalmente autónomos, los gobiernos regionales y locales*”. Sin embargo, también es parte de ese desarrollo legislativo la Sétima Disposición Complementaria y Final de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo en tanto que estipula “*En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos*”. En consecuencia, el artículo 413° del Código Procesal Civil debe ser aplicado de acuerdo a su desarrollo legislativo. En esa medida, en materia laboral el Estado, así como los Gobiernos Locales sí pueden ser condenados al pago de costos.

TRIGÉSIMO SÉPTIMO: No obstante, nótese que la norma señala que *puede* ser condenado al pago de costos. El verbo rector es distinto al regulado en el artículo 412° del Código Procesal Civil. Dicho artículo dispone que “*La imposición de la condena en costas y costos [...] es de cargo de la parte vencida, salvo declaración judicial expresa y motivada de la exoneración*”. Con alcance general la parte vencida en un proceso *debe* pagar las costas y costos del proceso; en cambio el Estado en algunos casos sí y en otros no será condenado a dicho pago.

TRIGÉSIMO OCTAVO: ¿A qué obedece el hecho de si se condena o no al pago de costas al Estado? La respuesta hay que buscarla vía interpretación finalista del dispositivo “*En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos*”. Este Colegiado considera que la intención perseguida con dicho dispositivo es: (i) Que el Estado como empleador se vincule y actúe respetando las normas que rigen el trabajo dependiente con el objeto de reducir la judicialización de los conflictos jurídicos derivados de ello; y (ii) En los casos en que el conflicto jurídico ya se generó y está judicializado a que antes de defender a ultranza el actuar de la institución se efectúe una valoración concienzuda del caso materia de litigio a efectos de reconocer los extremos que de modo objetivo resulten acorde a la justicia; pues, la defensa

jurídica del estado tampoco puede significar litigar por el sólo hecho de no dejar en indefensión al Estado sino litigar con base a probabilidades de éxito. De lo contrario el Estado desde sus propios órganos estaría amparando una judicialización improductiva y que, por el contrario, genera una saturación en la atención de las causas por los órganos jurisdiccionales, afectando de ese modo la administración de justicia laboral para la sociedad. Por tanto, el Estado debe ser condenado al pago de costos únicamente si es que no se ha efectuado una defensa jurídica realista y con probabilidades de éxito, esto es, si ha tenido suficientes motivos razonables para litigar por los extremos en que haya sostenido el conflicto jurídico.

TRIGÉSIMO NOVENO: Por tal razón, en procura de un correcto comportamiento de las partes en general y especialmente de las Procuradurías Públicas a cargo de las defensas judiciales del Estado, este Colegiado estima que para el presente caso la demandada sí debe ser condenado al pago de costos procesales y, en tal medida, procede a confirmar este extremo de la sentencia impugnada, desestimándose el agravio formulada por la demandada.

III. P A R T E R E S O L U T I V A:

Por las consideraciones expuestas, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú, el Colegiado de la Octava Sala Laboral Permanente en la Nueva Ley Procesal del Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima,

HA RESUELTO:

CONFIRMAR la Sentencia N° 286-2016-12JETPL contenida en la Resolución N° 05 de fecha 02 de setiembre de 2016, que obra en autos de fojas 261 a 278, que resuelve declarar:

- 1) **INFUNDADAS** las excepciones de incompetencia y de prescripción extintiva deducidas por la demandada;
- 2) **FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por “A” contra la “B”; en consecuencia, se reconoce que las partes se encuentran vinculadas mediante un contrato de trabajo a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada desde el 01 de enero de 2005 en adelante;
- 3) **ORDENA** que la demandada pague al demandante la suma de **S/.34,445.00 (TREINTA Y CUATRO MIL CUATROCIENTOS CUARENTA Y**

CINCO CON 00/100 SOLES) por los conceptos de gratificaciones, vacaciones no gozadas, vacaciones simples y escolaridad; más los intereses legales laborales correspondientes, los mismos que se liquidarán en ejecución de sentencia;

- 4) **ORDENA** a la entidad demandada a fin de que aprovisione la compensación por tiempo de servicios del demandante, liquidada en el numeral 8.2 de la presente resolución, a fin de que sea cancelada al momento de su cese, más los intereses financieros correspondientes; y,
- 5) **ORDENA** a la demandada el pago de costos debidamente acreditados, el mismo que se efectuara en la etapa de ejecución de sentencia, **EXONERÁNDOSELE** del pago de costas procesales.

En los seguidos por “A” contra la “B” sobre **DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS Y OTROS**; y, lo devolvieron al Juzgado de Origen.-

Notifíquese y Devuélvase.-

EL VOTO EN DISCORDIA DEL SEÑOR JUEZ SUPERIOR URBANO MENACHO, es como sigue:

En audiencia de vista de fecha 14 de noviembre del 2017.

IV. P A R T E EXPOSITIVA:

I.1. Objeto de la revisión

Viene en revisión a esta instancia la Sentencia N° 286-2016-12°JETPL contenida en la Resolución N° 05 de fecha 02 de setiembre de 2016, emitida por el Juez Boris Fausto Cárdenas Alvarado del Décimo Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, inserta en el expediente en los folios 261 a 278, que resuelve declarar: 1) **INFUNDADAS** las excepciones de incompetencia y de prescripción extintiva deducidas por la demandada; 2) **FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por “A” contra la “B”; en consecuencia, se reconoce que las partes se encuentran vinculadas mediante un contrato de trabajo a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada desde el 01 de enero de 2005 en adelante; 3) **ORDENA** que la demandada “B” pague al demandante ALDO “A”, la suma de **S/. 34,445.00 (TREINTA Y CUATRO MIL CUATROCIENTOS CUARENTA Y CINCO CON 00/100 SOLES)** por los conceptos de gratificaciones, vacaciones no gozadas, vacaciones simples y escolaridad; más los intereses

legales laborales correspondientes, los mismos que se liquidarán en ejecución de sentencia; 4) ORDENA a la entidad demandada a fin de que aprovisione la compensación por tiempo de servicios del demandante, liquidada en el numeral 8.2 de la presente resolución, a fin de que sea cancelada al momento de su cese; más los intereses financieros correspondientes; y, 5) ORDENA a la demandada el pago de costos debidamente acreditados, el mismo que se efectuara en la etapa de ejecución de sentencia, **EXONERÁNDOSELE** del pago de costas procesales.

I.2. Del recurso de apelación (pretensión y fundamentos)

La parte demandada, mediante escrito de fojas 284 a 289 de autos, impugna la sentencia solicitando que se revoque la misma y funda sus agravios en los siguientes términos:

Sostiene que el juez laboral no es competente para conocer las reclamaciones del demandante, ya que se encuentra contratado bajo el régimen laboral especial de la contratación administrativa de servicios dentro de la Municipalidad Metropolitana de Lima, por lo que refiere que debe hacer valer su pretensión a través del proceso contencioso administrativo; debido a que la naturaleza de las funciones del actor tiene la condición de empleado y no la de un obrero, por ende no se le puede considerar obrero municipal bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728.

Señala que el demandante prestó servicios bajo la modalidad de locación de servicios para la demandada durante el periodo del 01 de enero de 2005 al 30 de junio de 2008; es decir, si tuviera algo que reclamar a la fecha de la interposición de la demanda, ya han transcurrido más de seis (6) años, o sea, su pedido para el pago por concepto de algún derecho laboral ya habría prescrito en exceso. Y por último, refiere que al amparo del artículo 413° del Código Procesal Civil, su representada se encuentra exenta del pago de costos y costas del proceso.

I.3. Pretensiones del proceso

Como antecedente, se señala que en Audiencia de Conciliación llevada a cabo el 10 de mayo de 2016 cuya Acta de Registro obra de fojas 119 a 120 de autos, se precisaron las pretensiones materia de juicio, conforme se señalan a continuación:

Determinar si corresponde declarar la desnaturalización de contratos de locación de servicios suscritos con la codemandada desde el 01 de enero de 2005 al 30 de junio de 2008, así como la ineficacia de los CAS suscritos desde el 01 de julio de 2008 en adelante, como consecuencia de ello, se reconozca la existencia de una relación laboral de actividad privada, disponiéndose su inclusión en las planillas de pago correspondiente.

Determinar si corresponde que la demandada cumpla con el pago del monto de S/. 50,331.43 soles por concepto de CTS, Vacaciones, Gratificaciones y Escolaridad, conforme a la liquidación que inserta en su demanda.

Determinar si corresponde el pago de los intereses legales y costos del proceso.

CONSIDERANDO:

PRIMERO.- De conformidad con el artículo 370° del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente, que recoge, en parte, en la apelación la competencia del Superior solo alcanza a ésta y a su tramitación, por lo que corresponde a éste órgano jurisdiccional revisor circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada. Asimismo, el órgano revisor se pronuncia respecto a los agravios contenidos en el escrito de su propósito ya que se considera que la expresión de agravios es como la acción (pretensión) de la segunda (o tercera, según el caso) instancia.

SEGUNDO.- Cabe precisar que las excepciones son medios de defensa de forma, destinados a denunciar por ante el juzgador que la demanda, que a su vez contiene el petitorio, como efecto jurídico de la pretensión o exigencia de reclamo, no observa plenamente, bien los requisitos de forma a efectos de establecer una relación procesal válida, o los requisitos de fondo a fin que el juzgador pueda emitir una sentencia de mérito.

TERCERO.- En cuanto al agravio del demandado referido a la excepción de Incompetencia, es pertinente señalar que dicha excepción es el instituto procesal que

denuncia vicios en la competencia del Juez. Se propone cuando se demanda ante un Juez que no es el determinado para conocer el proceso, en razón del territorio, de la materia, del grado y la cuantía.

CUARTO.- Según lo manifestado por el demandante en su escrito de demanda punto A. Pretensión Principal, solicita: "La desnaturalización de contratos de locación de servicios desde el 01 de enero de 2005 al 30 de junio de 2008 al haberse suscrito dichos contratos para encubrir una relación de naturaleza laboral; la Nulidad de los Contratos Administrativos de Servicios desde el 01 de julio de 2008 hasta la fecha de interposición de la demanda; El Reconocimiento de una relación laboral de naturaleza indeterminada y se ordene a la demandada que se le incluya su planilla como fecha de ingreso el 01 de enero del 2005, bajo el régimen laboral de la actividad privada".-

QUINTO.- Debe precisarse que la vigente Ley Orgánica de Municipalidades **Ley N° 27972**, establece lo siguiente:

"ARTÍCULO 37.- RÉGIMEN LABORAL

Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley. Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen."

SEXTO.- Estando a lo antes expuesto, y de la revisión de los actuados se advirtiéndose que las funciones desarrolladas por los serenos, es la vigilancia ciudadana o seguridad ciudadana la cual constituye una labor en la que predomina la actividad intelectual, más aun cuando de las copias adjuntadas el actor ha señalado en su escrito de demanda que es SERENO hasta la actualidad esto quiere decir que desde su fecha de inicio de prestación de labores hasta la interposición de la demanda esto es 07 de noviembre del 2014, conforme obra en autos el cargo de recepción del Centro de Distribución General (CDG), el demandante venía desempeñando la labor de sereno, según recibos de honorarios, contratos administrativos de servicios y boletas de pago obrantes en autos; por lo tanto se advierte que **el sereno municipal es un servidor público sujeto al Régimen Laboral de la Actividad Pública**; criterio asumido por la Primera Sala de Derecho

Constitucional y Social Transitoria en la Casación N° 2754-2012-LIMA que en su Décimo Sexto Considerando señala: “Que, al respecto esta Sala Suprema ha señalado mediante ejecutorias emitidas en las Casaciones N° 7304-2009-Santa y N° 6596-2008-Piura que dada la naturaleza de las funciones desarrolladas, a los Serenos Municipales les corresponde el régimen laboral de la actividad pública, no pudiéndose considerarlos como obreros, criterio que ha sido reiterado en numerosas ejecutorias.” (Subrayado y en negrita es nuestro).

SETIMO.- Estando a lo antes expuesto, cabe señalar que el artículo 2° de la Ley 29497 establece la competencia por materia de los juzgados especializados de trabajo: "En proceso ordinario laboral, todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios. Se consideran incluidas en dicha competencia, sin ser exclusivas, las pretensiones relacionadas a los siguientes: (...).

4. En proceso contencioso administrativo conforme a la ley de la materia, las pretensiones originadas en las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, administrativa o de seguridad social, de derecho público; así como las impugnaciones contra actuaciones de la autoridad administrativa de trabajo. 5. Los procesos con título ejecutivo cuando la cuantía superen las cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP).

OCTAVO: En virtud de ello, queda claro que es el juez ordinario laboral, en proceso ordinario laboral, el facultado para dar tratamiento a todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de naturaleza laboral, formativa o cooperativista; y en proceso con título ejecutivo, cuando la cuantía supere las cincuentas URP; siendo competencia exclusiva de los Juzgados Especializados de Trabajo con especialidad en Contencioso Administrativo Laborales únicamente, “las pretensiones originadas en las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, administrativa o de seguridad social, de derecho público; así como las impugnaciones contra actuaciones de la autoridad administrativa de trabajo”.

NOVENO.- Debe tenerse en cuenta además que la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema aún no ha definido claramente la condición laboral de los serenos pues en la casación N° 2811-2015 -Junín del 30/06/2011 en su fundamento once, ratifica la desnaturalización de los contratos de Locación de Servicios y Contratos Administrativos de Servicios que habría sufrido en sereno y le otorga la calidad de obrero por el periodo 15 de agosto de 2007 al 28 de febrero de 2010, sin embargo al ser recontratado nuevamente a partir del 01 de mayo, solo bajo la modalidad de Contratos Administrativos de Servicios valida dichos contratos y declarar improcedente dicho periodo demandado, señalando implícitamente que su cuestionamiento deberá ser ante el proceso contencioso administrativo; habiéndose expedido además igual la casación 1141-2015-Junin de fecha 23 de junio de 2006 en la cual determina que el Jefe de Operaciones de Serenazgo tiene la condición de empleado, haciendo énfasis en su fundamento noveno que el empleado público cumple una labor preponderantemente intelectual, no estando circunscrito a una labor meramente manual; concepto que también es aplicable al sereno como en el caso del autos, el cual incluso ha recibido capacitación especializada en Gestión de Seguridad y Adiestramiento canino según documentos de fojas 43, 44 y 49.

DECIMO.- Siendo ello así, y habiéndose determinado que el sereno no cumple con las características de obrero si no de empleado municipal, en consecuencia estando lo antes expuesto y conforme a la naturaleza de lo peticionado en la demanda es que se reconozca un derecho como serenazgo municipal, ésta debe ventilarse en un Proceso Contencioso Administrativo conforme lo establece el artículo 3° del T.U.O. de la Ley N° 27584 aprobada por Decreto Supremo 013-2088-JUS, que regula el Proceso Contencioso Administrativo, ya que las actuaciones de la Administración Pública sólo pueden ser impugnadas en el proceso contencioso administrativo, salvo los casos en que se pueda recurrir a los procesos constitucionales, por lo que corresponde revocar la excepción de incompetencia apelada y declara la nulidad de actuados correspondiente.-

Por estas consideraciones: **MI VOTO ES** por:

REVOCAR la Sentencia N° 286-2016-12 JETPL contenida en la Resolución N° 05 de fecha 02 de setiembre de 2016 inserta en el expediente en los folios 261 a 278 en el extremo que resuelve declarar **INFUNDADA** la excepción de incompetencia **REFORMANDOLA** la declararon **FUNDADA** la misma, en consecuencia **NULO TODO LO ACTUADO** y por concluido el proceso en esta instancia, **REMÍTANSE** los actuados para su distribución aleatoria en los Juzgados Especializados de Trabajo de Lima que conocen los procesos contenciosos administrativos laborales, una vez que haya consentida o ejecutoriada la presente resolución, careciendo de objeto pronunciarse sobre la excepción de prescripción deducida.

En los seguidos por “**A**” contra la “**B**” sobre desnaturalización de contrato y otros; y los devolvieron al Juzgado de Origen.-

ANEXO 2. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE E INDICADORES

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

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	CALIDAD DE LA SENTENCIA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<ol style="list-style-type: none"> 1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple</i> 2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?. Si cumple</i> 3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple</i> 4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</i> 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i>
			Postura de las partes	<ol style="list-style-type: none"> 1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple 2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple 3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes. Si cumple 4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. No cumple. 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i>

			<p>Motivación de los hechos</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i>Si cumple 2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez).</i>Si cumplen 3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).</i> Si cumple 4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i>Si cumple 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>PARTE CONSIDERATIVA</p>	<p>Motivación del derecho</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> Si cumple 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 3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i>Si cumple 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 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>PARTE RESOLUTIVA</p>	<p>Aplicación del Principio de Congruencia</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) No cumple 2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado) Si cumple 3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple 4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple 5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.
			<p>Descripción de la decisión</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple 3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple 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

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

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
S E N T E N C I A	CALIDAD DE LA SENTENCIA	EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple</i></p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. No cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>
			Postura de las partes	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. No cumple</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple/No cumple</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple</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>
		CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es).Si cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez).Si cumple</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <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</i></p>

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

ANEXO.3. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

LISTA DE PARÁMETROS – CIVIL Y AFINES SENTENCIA PRIMERA INSTANCIA

Para recoger datos cuando se usa procesos: Laboral

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1. **El encabezamiento** evidencia: la *individualización de la sentencia, indica el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Sí cumple*
2. Evidencia **el asunto**: *¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre, lo que se decidirá? Sí cumple*
3. Evidencia **la individualización de las partes**: *se individualiza al demandante, al demandado, y al tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Sí cumple*
4. Evidencia **los aspectos del proceso**: *el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple*
5. Evidencia **claridad**: *el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Sí cumple.*

1.2. Postura de las partes

1. **Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Sí cumple**
2. **Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Sí cumple.**

3. **Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple**
4. **Explicita los puntos controvertidos** o aspectos específicos respecto al(os) cuales se resolverá. **No cumple**
5. Evidencia **claridad**: *el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Sí cumple.*

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los Hechos

1. **Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas.** *(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Sí cumple.*
2. **Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas.** *(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez). Sí cumple.*
3. **Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta.** *(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de la pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Sí cumple.*
4. **Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia.** *(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Sí cumple.*
5. Evidencia **claridad** *(El contenido del lenguaje no excede ni abusa*

del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). **Sí cumple.**

2.2. Motivación del derecho

1. **Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones.** *(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).* **Sí cumple**
2. **Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas.** *(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)* **Sí cumple**
3. **Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales.** *(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).* **Sí cumple.**
4. **Las razones se orientan, a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión.** *(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).* **Sí cumple.**
5. Evidencia **claridad** *(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).* **Sí cumple.**

3.PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) **Si cumple.**
2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/*Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado*) **Sí cumple.**
3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. **Sí cumple.**
4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. **Sí cumple.**
5. Evidencia **claridad** (*El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas*). **Sí cumple.**

3.2. Descripción de la decisión

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. **Sí cumple.**
2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. **Sí cumple.**
3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. **Sí cumple.**
4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, *o la exoneración si fuera el caso*. **Sí cumple.**
5. Evidencia **claridad**: *El contenido del lenguaje no excede ni abusa del*

*uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. **Sí cumple.***

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Para recoger datos cuando se usa procesos: Laboral

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1. El **encabezamiento** evidencia: la *individualización de la sentencia, indica el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. **Sí cumple.***
2. Evidencia el **asunto**: *¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. **Sí cumple.***
3. Evidencia **la individualización de las partes**: *se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). **Sí cumple.***
4. Evidencia **los aspectos del proceso**: *el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular; sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. **Sí cumple.***
5. Evidencia **claridad**: *el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. **Sí cumple***

1.2. Postura de las partes

1. Evidencia **el objeto de la impugnación/o la consulta** (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). **Sí**

- cumple.**
2. **Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta.** No cumple.
 3. **Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta.** **Sí cumple.**
 4. **Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explícita el silencio o inactividad procesal.** **Sí cumple.**
 5. Evidencia **claridad:** *el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.* **Sí cumple.**

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

1. **Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas.** *(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).* **Sí cumple.**
2. **Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas.** *(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez).* **Sí cumple.**
3. **Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta.** *(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de la pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado)* **Sí cumple.**

4. **Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia.** *(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).* **Si cumple.**
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.* **Sí cumple.**

2.2. Motivación del derecho

1. **Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones.** *(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).* **Sí cumple.**
2. **Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas.** *(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)* **Sí cumple.**
3. **Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales.** *(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).* **Sí cumple.**
4. **Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión.** *(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).* **Sí cumple.**
5. Evidencian **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). **Sí cumple.**

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

1. **El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ en la adhesión / o los fines de la consulta (según corresponda).** (Es completa) **Si cumple.**
2. **El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda)** (No se extralimita)/*Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado).* **Sí cumple.**
3. **El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia.** **Sí cumple.**
4. **El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente.** **Sí cumple.**
5. Evidencia **claridad** *(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).* **Si cumple.**

3.2. Descripción de la decisión

1. **El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena.** **Sí cumple**
2. **El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena.** **Sí cumple**
3. **El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada / el derecho**

reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple.

4. **El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple.**
5. Evidencian **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. Sí cumple.*

ANEXO.4. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN, ORGANIZACIÓN, CALIFICACIÓN DE LOS DATOS Y DETERMINACIÓN DE LA VARIABLE.

1. CUESTIONES PREVIAS

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

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

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

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

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

Para asegurar la objetividad de la medición, en cada sub dimensión se ha previsto 5 parámetros, que son criterios o indicadores de calidad, extraídos indistintamente de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia los cuales se registran en la lista de cotejo.

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

Calificación:

- De los parámetros: el hallazgo o inexistencia de un parámetro, en el texto de la sentencia en estudio, se califica con las expresiones: si cumple y no cumple
- De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.
- De las dimensiones: se determina en función a la calidad de las sub dimensiones, que presenta.
- De la variable: se determina en función a la calidad de las dimensiones

Recomendaciones:

- Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 2.
- Examinar con exhaustividad: el proceso judicial existente en el expediente.
- Identificar las instituciones procesales y sustantivas existentes en el proceso judicial existente en el expediente, incorporarlos en el desarrollo de las bases teóricas del trabajo de investigación, utilizando fuentes doctrinarias, normativas y jurisprudenciales.
- Empoderarse, sistemáticamente, de los conocimientos y las estrategias previstas facilitará el análisis de la sentencia, desde el recojo de los datos, hasta la defensa de la tesis.

El presente anexo solo describe el procedimiento de recojo y organización de los datos.

Los cuadros de presentación de los resultados evidencian su aplicación.

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro

siguiente:

Cuadro 1
Calificación aplicable a los parámetros

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

Fundamentos:

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

PROCEDIMIENTO BÁSICO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE UNA SUB DIMENSIÓN

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

Cuadro 2
Calificación aplicable a cada sub dimensión

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

Fundamentos:

- ❖ Se procede luego de haber aplicado las pautas establecidas en el Cuadro 1, del presente documento.
- ❖ Consiste en agrupar los parámetros cumplidos.
- ❖ La calidad de la sub dimensión se determina en función al número de parámetros cumplidos.

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

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

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

Cuadro 3

Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutive

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

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

Fundamentos:

- ❖ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutive, cada una, presenta dos sub dimensiones.
- ❖ Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5 (Cuadro 2). Por esta razón, el valor máximo que le corresponde a una dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10.
- ❖ Por esta razón el valor máximo que le corresponde a la parte expositiva y parte resolutive, es 10.
- ❖ Asimismo, para los efectos de establecer los 5 niveles de calidad, se divide 10 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 2.
- ❖ El número 2, indica que cada nivel de calidad presenta 2 niveles de calidad

❖ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; éstos a su vez orientan la determinación de la calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 3.

❖ La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE LA DIMENSIÓN PARTE CONSIDERATIVA

Se realiza por etapas.

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

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

Cuadro 4

Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

Cumplimiento de criterios de evaluación	Ponderación	Valor numérico (referencial)	Calificación de
Si se cumple 5 de los 5 parámetros	2x 5	1 0	Muy alta
Si se cumple 4 de los 5 parámetros previstos	2x 4	8	Alta
Si se cumple 3 de los 5 parámetros previstos	2x 3	6	Mediana
Si se cumple 2 de los 5 parámetros	2x2	4	Baja
Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o ninguno	2x 1	2	Muy baja

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

Fundamentos:

Aplicar el procedimiento previsto en el Cuadro 1. Es decir; luego de haber identificado uno por uno, si los parámetros se cumplen o no.

El procedimiento para determinar la calidad de las dimensiones identificadas como parte EXPOSITIVA Y RESOLUTIVA, difiere del procedimiento empleado para determinar la calidad la dimensión identificada como parte CONSIDERATIVA. En éste último la ponderación del cumplimiento de los parámetros se duplican.

La calidad de la parte expositiva y resolutive emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones, los cuales a su vez se determinan agrupando los parámetros cumplidos conforme al Cuadro 2.

La calidad de la parte considerativa; también, emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones; cuya calidad, a diferencia de las anteriores, se determina luego de multiplicar por 2, el número de parámetros cumplidos conforme al Cuadro 4. Porque la ponderación no es simple; sino doble.

Por esta razón los valores que orientan la determinación de los cinco niveles de calidad que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta; no son, 1, 2, 3, 4 y 5; sino: 2, 4, 6, 8 y 10; respectivamente; cuando se trata de la parte considerativa.

Fundamentos que sustentan la doble ponderación:

Segunda etapa: determinación de la calidad de la de dimensión: parte considerativa (Aplicable para la sentencia de **primera instancia** - tiene 2 sub dimensiones – ver Anexo 1)

Cuadro 5

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

Dimensión	Sub	Calificación	Rangos	Calificación
-----------	-----	--------------	--------	--------------

	dimensiones	De las subdimensiones					De la dimensión	de calificación de la dimensión	de la calidad de la dimensión	
		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta				
		2x 1=	2x 2=	2x 3=	2x 4=	2x 5=				
Parte considerativa	Nombre de la subdimensión			X			14	[17 - 20]	Muy alta	
	Nombre de la subdimensión				X			[13 - 16]	Alta	
						X			[9 - 12]	Mediana
								X	[5 - 8]	Baja
									X	[1 - 4]

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

Fundamentos:

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

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

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

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

El número 4 indica, que en cada nivel de calidad hay 4 valores.

Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los

5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 5.

La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

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

[13 - 16] = Los valores pueden ser 13, 14, 15 o 16 = A l t a

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

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

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

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

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

Fundamento:

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

La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 2.

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

Se realiza por etapas

Primera etapa: con respecto a la sentencia de primera instancia Examinar el cuadro siguiente:

Cuadro 6

Calificación aplicable a la sentencia de primera y segunda instancia

			Calificación de las sub dimensiones	Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: calidad de la sentencia
--	--	--	-------------------------------------	---------------------------------	---

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

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

Fundamentos

- ❖ De acuerdo a las Lista de Especificaciones la calidad de cada sentencia se determina en función a la calidad de sus partes
- ❖ Para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, se aplica todos los procedimientos especificados, de la forma siguiente:
 - ⌚ Recoger los datos de los parámetros.
 - ⌚ Determinar la calidad de las sub dimensiones; y
 - ⌚ Determinar la calidad de las dimensiones.
 - ⌚ Ingresar la información a cuadro similar al que se presenta en el Cuadro 6. Se

realiza al concluir el trabajo de investigación.

Determinación de los niveles de calidad.

- Se determina el valor máximo, en función al valor máximo de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que son 10, 20 y 10, respectivamente, (Cuadro 3 y 5), el resultado es: 40.
- Para determinar los niveles de calidad se divide 40 (valor máximo) entre 5 (número de niveles) el resultado es: 8.
- El número 8, indica que en cada nivel habrá 8 valores.
- Para asegurar que todos los valores que surjan al organizar los datos, se establece rangos, para orientar los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 6.
- Observar los niveles y valores de cada nivel en el siguiente texto:

Valores y niveles de calidad

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

[25 - 32] = Los valores pueden ser 25, 26, 27, 28, 29, 30,31 o 32 = A l t a

[17 - 24] = Los valores pueden ser 17, 18, 19, 20, 21, 22,23, o 24 = M e d i a n a

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

[1 - 8] = Los valores pueden ser 1, 2, 3, 4, 5, 6,7 u 8 = M u y b a j a

Segunda etapa: con respecto a la sentencia de segunda instancia Se aplica el mismo procedimiento previsto para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, conforme se observa en el Cuadro 6. **Fundamento:**

- La sentencia de primera instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la sentencia de segunda instancia

La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 2

ANEXO 5: Cuadros descriptivos de la obtención de resultados de la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia.

Cuadro 5.1: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia sobre Desnaturalización de contrato y reconocimiento de vínculo laboral a plazo indeterminado, con énfasis en la calidad de la introducción y la postura de las partes, en el expediente N° 29677-2014-0-1801-JR-LA-12, Distrito Judicial de Lima – Lima. 2021.

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia					
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]	
Introducción	<p>CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA DECIMO SEGUNDO JUZGADO DE TRABAJO PERMANENTE DE LIMA</p> <p>Expediente N° : 29677-2014-0-1801-JR-LA-12</p> <p>Demandante : “A”</p> <p>Demandado : “B”</p> <p>Materia : DESNATURALIZACION DE CONTRATO Y OTRO</p> <p>Juez : B.F.C.A</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. Si cumple</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? Si cumple</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple</i></p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de</i></p>					X						

	<p>Secretario: “L”</p> <p>SENTENCIA N° 286-2016-12°JETPL</p> <p>RESOLUCIÓN NÚMERO CINCO</p> <p>Lima, dos de setiembre</p>	<p><i>sentenciar. Si cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>											
<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>Del año dos mil dieciséis.-</p> <p>I. ANTECEDENTES:</p> <p>Mediante escrito de fojas 61 a 80 de autos, el señor “A” interpone demanda en contra de la empresa “B”, a fin de que se declare la desnaturalización de sus Contratos de Locación de Servicios desde el 01 de enero del 2005 al 30 de junio del 2008 y la ineficacia de los Contratos Administrativos de Servicios – CAS desde el 01 de julio del 2008 hasta la actualidad; como consecuencia de ello corresponde reconocer la existencia de una relación laboral de naturaleza indeterminada entre las partes, bajo el régimen laboral de la actividad privada, disponiéndose la inclusión del demandante en las planillas de pago correspondientes y el pago de sus beneficios sociales en la suma de S/. 50,331.43 Soles por los conceptos de compensación por tiempo de servicio, vacaciones, gratificaciones y escolaridad,</p>	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <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>				X							9

<p>argumentando que ingreso a trabajar para la emplazada, desde el 01 de enero del 2005 hasta el 30 de junio del 2008 mediante la suscripción de contratos de locación de servicios, desempeñando la labor de serenazgo, en calidad de Obrero Municipal, posteriormente a partir del 01 de julio de 2008, el referido contrato fue sustituido por un contrato administrativo de servicios a la fecha, percibiendo como última remuneración mensual la suma de S/ 1,200.00 Soles. Añade que desde que ingresó a laborar a favor de la demandada se ha encubierto una relación laboral entre las partes, con el propósito de evadir el pago de sus beneficios sociales que le corresponde como trabajador; toda vez que de la revisión de la documentación presentada, se puede corroborar la existencia de los tres elementos esenciales del contrato de trabajo, dado que sus servicios fueron personales, remunerados y subordinados, pues debió ser prestado sujeto a las órdenes o instrucciones de su inmediato superior, que dichos servicios fueron de carácter permanente, cumpliendo las actividades permanentes de la demandada, cumpliendo con un horario de trabajo, por lo que resulta aplicable el principio de primacía de la realidad, en cuya virtud debe reconocérsele vínculo laboral a plazo indeterminado.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Que, igualmente los contratos administrativos de servicios suscritos no son válidos, dado que se le impuso su suscripción, pese a que ya había adquirido su derecho a un contrato de trabajo de duración indeterminada, vulnerándose sus derechos adquiridos, en ese sentido corresponde declarar la desnaturalización de los contratos suscritos con la emplazada y reconocerse la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, bajo el régimen la actividad privada. Que, como consecuencia, de lo anterior, corresponde el pago de sus beneficios sociales (gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, vacaciones, gratificaciones y escolaridad), solicitando se declare fundada su demanda.</p> <p>Mediante Resolución N° 01 de fecha 18 de noviembre 2014, se admitió a trámite la demanda en la vía del proceso ordinario laboral, se corrió traslado a la demandada y se citó a las partes a la diligencia judicial de Audiencia de Conciliación, la misma que se programó para el día 20 de abril del 2015, la misma que no se llevó a cabo debido a la inasistencia de las partes procesales, la misma que fue reprogramada mediante resolución número tres de fecha 27 de agosto del 2015, la misma que se llevó a cabo el 10</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>de mayo del 2015, oportunidad en que no se pudo arribar a un acuerdo conciliatorio debido a las posiciones antagónicas de ambas partes.</p> <p>Por su parte la demandada ha deducido tanto en su escrito de contestación de fojas 106 a 118, así como en audiencia de juzgamiento, las excepciones de prescripción extintiva e incompetencia por razón de la materia y respecto al fondo solicita se declare infundada la demanda argumentando que con el demandante sostuvieron una relación de naturaleza civil pues no existió dependencia laboral alguna, contratos que fueron sustituidos por los contratos administrativos de servicios, por lo que se encuentran sujetos a este régimen especial, no resultando ajustado a ley pronunciarse sobre la desnaturalización de todos los contratos celebrados con el demandante, ni ordenar su incorporación en el régimen laboral privado a plazo indeterminado y mucho menos el pago de los beneficios sociales reclamados.</p> <p>Habiéndose programado la Audiencia de Juzgamiento, la misma que se llevó a cabo el día 25 de agosto del presente año, en el cual</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>se fijaron las pretensiones objeto del proceso, se procedió a la confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia, por lo que se procede a desarrollar la misma en los siguientes términos:</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 29677-2014-0-1801-JR-LA-12, del Distrito Judicial de Lima, Lima.

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

LECTURA. El cuadro 5.1, revela que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes, que fueron de rango: muy alta y alta, respectivamente. En la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad. Por su parte, en la postura de las partes, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes, y la claridad; mientras que 1: explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver, no se encontró.

	<p>nuevos hechos; sin embargo, se establecen reglas especiales de distribución de la carga probatoria, por lo que acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario; asimismo, corresponde al demandante acreditar la existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal, el motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido y la existencia del daño alegado, mientras que corresponde al empleador probar el pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad, la existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado y el estado del vínculo laboral y la causa del despido, en tal sentido, la valoración de las pruebas admitidas y actuadas en este proceso se circunscribirán a los hechos controvertidos y a aquellos que han sido determinantes para él a quo en la solución del tema decidendi, elevándonos de aquellas que no tenga esa finalidad.</p> <p>2.Delimitación de controversia</p> <p>2.1. Lo que solicitan el demandante “A”, es que se desnaturalice los contratos de locación de servicios y los Contratos Administrativos de Servicios suscritos con la demandada “B”, se reconozca su condición de trabajador bajo el régimen laboral de la actividad privada en el periodo 01 de enero del 2005 a la fecha y el pago de sus beneficios sociales en la suma de S/. 50,331.43 soles por concepto de los benéficos sociales de: CTS, vacaciones, Gratificaciones y escolaridad.</p> <p>3.De la Excepción de Incompetencia.-</p>	<p><i>prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez).</i>Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado).</i> Si cumple/</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto)</i> 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</i></p>											20
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-----------

	<p>3.1. La demandada deduce la Excepción de Incompetencia por razón de la materia argumentando que el presente proceso debe tramitarse en un proceso contencioso administrativo puesto que éste reclama el pago de beneficios sociales por el periodo en el que está sujeto a un contrato administrativo de servicios, por lo que esta pretensión debe ser tramitada ante la jurisdicción contencioso administrativa.</p>	<p><i>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;">Motivación del derecho</p>	<p>3.2. Según lo señalado por el Tribunal Constitucional, “... en todo proceso, para que la relación jurídico procesal sea válida, es necesario que se cumpla con los presupuestos procesales y las condiciones de la acción. Así, será necesario que en la etapa de calificación de la demanda se verifique la existencia de la capacidad procesal, la competencia y los requisitos de la demanda, componentes de los presupuestos procesales, así como la legitimidad procesal activa y el interés para obrar, componentes de las condiciones de la acción, a efectos de un íter procedimental válido que lleve a una sentencia de mérito” 2. Siendo así, la competencia constituye uno de los presupuestos procesales de la acción y es entendida como aquella aptitud que tiene el Juez para ejercer válidamente su función jurisdiccional en un caso en concreto y viene determinada por la materia, cuantía, grado y territorio, por lo que a fin de avocarse válidamente al conocimiento de un proceso, el Juzgador previamente debe verificar si tiene competencia sobre el mismo, puesto que éste presupuesto tiene estrecha relación con la garantía constitucional del Juez Natural, entendida como el derecho que tiene todo justiciable a que el conflicto de intereses o incertidumbre jurídica sea resuelto por un Juez imparcial e independiente predeterminado por ley, derecho que</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i> Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s)</i></p>				<p style="text-align: center;">X</p>						

<p>forma parte del contenido esencial del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, conforme a lo señalado en el artículo 4 del Código Procesal Constitucional.</p> <p>3.3. al respecto, el artículo 6° del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente a los presentes autos, establece que la competencia sólo puede ser establecida por ley, la misma que no puede renunciarse o modificarse, salvo aquellos casos expresamente previstos en la ley o en los convenios internacionales respectivos; asimismo, esta competencia se determina por la situación de hecho existente al momento de la interposición de la demanda o solicitud y no podrá ser modificada por los cambio de hecho o de derecho que ocurran posteriormente, salvo que la ley disponga expresamente lo contrario, tal como lo indica el artículo 8 del mismo cuerpo normativo.</p> <p>3.4. En materia laboral, según lo señalado en el punto 1 del artículo 2° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, los Juzgados Especializados de Trabajo conocen en la vía del proceso ordinario laboral, todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios; asimismo en el punto 4 de este dispositivo legal se indica que también conocerán en proceso contencioso administrativo conforme a la ley de la materia, las pretensiones originadas en las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, administrativa o de seguridad social, de</p>	<p><i>razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i>Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i>Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>derecho público; así como las impugnaciones contra actuaciones de la autoridad administrativa de trabajo.</p> <p>3.5. En el presente caso, se debe tener presente que una de las pretensiones del demandante es que se le reconozca su condición laboral de trabajador a plazo indeterminado desde el 01 de enero del 2005 en adelante, y si bien ambas partes indican que a partir de Julio del 2008 suscribieron Contratos Administrativos de Servicios, los mismos que conforme a lo señalado en los referidos contratos Clausula Vigésimo Tercera deben ser ventilados en el proceso contencioso administrativo, debe tenerse presente que la pretensión del demandante se circunscribe en determinar si desde el inicio de la prestación de servicios existió una relación laboral a plazo indeterminado, pretensión que si es de competencia de esta Judicatura y cuyas conclusiones tendrán incidencia respecto de la eficacia de los contratos administrativos de servicios suscritos, motivo por el cual, esta Judicatura tiene competencia material para conocer el presente caso, deviniendo en infundada la excepción propuesta.</p> <p>4. De la Excepción de Prescripción Extintiva.-</p> <p>4.1. La Excepción de Prescripción Extintiva, es un instituto procesal o por el cual se extingue la posibilidad de interponer una acción por la inacción del titular de un derecho subjetivo en un determinado plazo; por lo que podemos decir que la prescripción supone una sanción al titular de un derecho subjetivo que en forma oportuna no ha interpuesto acción, aunque si bien, con el transcurso del tiempo, mantenga su derecho por la imposibilidad de exigirlo.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>4.2. En correspondencia con lo dicho, el Tribunal Constitucional ha señalado al respecto que "la institución jurídica de la prescripción no supone la denegatoria del derecho en cuestión, sino en todo caso, la restricción del remedio procesal para exigirlo, ello toda vez que también tutela otro bien constitucional como es la seguridad jurídica". (2)</p> <p>4.3. En materia laboral el plazo de prescripción de los derechos y beneficios nacidos de la relación de trabajo se computa conforme a la norma vigente al momento que la obligación sea exigible. Siendo así, a efectos de determinar si en el caso concreto transcurrió o no el plazo prescriptorio legalmente previsto, corresponde tener presente lo prescrito en el artículo único de la Ley N° 27321, publicado el 22 de julio del año 2000, que establece que "Las acciones por derechos derivados de la relación laboral prescriben a los 4 (cuatro) años, contados desde el día siguiente en que se extingue el vínculo laboral."</p> <p>4.4. La parte demandada deduce la excepción de prescripción extintiva argumentando que los derechos reclamados con la presente acción, anteriores al año 2008, a la fecha de la presentación de la demanda ocurrida el 07 de noviembre del 2014 ya habrían prescrito, de conformidad con lo previsto mediante Ley N° 27321 de fecha 22.07.2000, el cual estableció como plazo prescriptorio el de 4 años.</p> <p>4.5. Se debe tener presente que en materia laboral la prescripción tiene regulación propia en cuanto al plazo y ejercicio de la acción, en tal sentido, la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Suprema, mediante resolución del quince de Setiembre de 1999, recaída en la Casación Número 623-98, ya ha resuelto que “no es correcto efectuar el cómputo del plazo de prescripción de la acción, desde la fecha en que se habría devengado las remuneraciones que se reclaman, sino desde la fecha del cese del servidor, en razón que mientras subsiste la relación laboral, subsiste también la posibilidad de que el empleador honre sin mayor trámite sus obligaciones o inclusive sustituya en alguna forma las prestaciones a cumplir, cancele o compense con ocasión del cese” (Sic), por lo que el inicio del plazo prescriptorio de las acciones por derechos derivados de la relación laboral sólo puede ocurrir una vez extinguido el contrato de trabajo, que en este mismo sentido, la Corte Suprema de la República en la Casación N° 802-96- PIURA, ya había establecido que la exigibilidad de los beneficios sociales se computan a partir del cese de la relación laboral.</p> <p>4.6. En ese sentido, el artículo único de la Ley N° 27321, establece que las acciones por derechos derivados de la relación laboral prescriben a los cuatro años, contados desde el día siguiente en que se extingue el vínculo laboral.</p> <p>4.7. En ese orden de ideas, se advierte de los medios probatorios obrantes en autos y de lo señalado por las partes procesales en la audiencia de juzgamiento, que el actor a la fecha mantiene vínculo laboral a favor de la demandada, que si bien es cierto que en el mes de julio del 2008, el contrato de locación de servicio fue sustituido por un contrato administrativo de servicios - CAS, siempre existió continuidad de labores, es decir el actor nunca cesó.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>4.8. Siendo así, le es aplicable en materia de prescripción por razón de temporalidad, la Ley 27321, norma vigente desde el 23 de Julio del 2000, que establece como término de prescripción cuatro años contados desde el día siguiente en que se extingue el vínculo laboral; en consecuencia no corre el plazo prescriptorio, ya que el demandante a la fecha mantiene vínculo laboral vigente a favor de la demandada, máxime si la parte emplazada no señaló que hubiera quiebre de continuidad de labores de la prestación de servicios prestadas por el actor, por lo cual se debe desestimar la excepción de prescripción extintiva propuesta por la demandada.</p> <p>5. El Contrato de Trabajo, el Principio de Primacía de la Realidad y la Presunción de laboralidad.</p> <p>5.1. El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades destinado a producir efectos jurídicos entre dos partes: trabajador y empleador, caracterizado por el suministro de la 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, conforme se desprende del artículo 4° del Decreto Supremo N° 00 3-97-TR “Ley de Competitividad y Productividad Laboral”, siendo que los elementos básicos del contrato de trabajo son los siguientes: prestación personal, remuneración y subordinación. En cambio, el contrato de locación de servicios es la prestación de servicios que se realiza en forma independiente, sin presencia de subordinación, mediante el cual el locador se encuentra sujeto al cumplimiento de las obligaciones</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>pactadas exclusivamente en el contrato y sin que ello implique una situación de dependencia frente a quien lo contrata, es decir, no puede estar sujeto a horario, a seguir normas o directrices emanadas de su comitente, ni ser pasible de sanciones disciplinarias por parte del comitente.</p> <p>5.2. Asimismo, por aplicación del Principio de Primacía de la Realidad, en el caso de que exista discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que consta en los documentos o acuerdos, debe otorgarse preferencia a lo primero, es decir, que aun cuando exista un contrato de naturaleza civil, lo que determina la naturaleza de una relación contractual entre las partes es la forma como en la práctica se ejecuta dicho contrato, esto es, la preeminencia de la realidad sobre lo estipulado en el contrato, por lo que en el presente caso, a fin de catalogar la relación contractual entre las partes como uno de naturaleza laboral, debe proceder a verificar la concurrencia o no de los elementos de la misma.</p> <p>5.3. Conforme a lo señalado en el numeral 2 del artículo 23 de la Ley Procesal del Trabajo “acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”, advirtiéndose que este dispositivo legal introduce en nuestra legislación laboral la Presunción de Laboralidad que supone un cambio sustancial en materia de probanza a favor del trabajador, pues bastará que éste demuestre que prestó sus servicios en forma personal para un empleador para presumirse la existencia de un contrato de trabajo, debiéndose entender como prestación personal de servicio a la obligación del trabajador de poner a disposición de su</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>empleador su fuerza de trabajo, a diferencia de la anterior regulación que exigía al demandante acreditar todos los elementos constitutivos de dicho contrato (prestación personal, remuneración y subordinación)³, es decir, esta presunción “... supone el alivio probatorio al trabajador o ex trabajador demandante en un proceso laboral pues se facilita la demostración de la existencia de su relación laboral con su empleador o ex empleador demandado. A diferencia de la regulación actual que exige al trabajador acredite la existencia de la relación laboral –lo cual al final pasa por demostrar que su actividad fue subordinada-, con la nueva ley basta la presunción para que acredite, aunque sea en forma indiciaria, que prestó servicios en forma personal al demandado”⁴, sin embargo, “... el hecho de que lo que se encuentre en discusión aquí sea la atribución al demandante de tutela de la condición de trabajador, determina que la presunción no pueda operar sino a partir de la aportación por el mismo de al menos un principio de prueba, que proporcione al menos indicios racionales del carácter laboral de la relación. Este principio de prueba ha estado constituido, desde la creación de la institución, por la demostración de la prestación del trabajo o los servicios en provecho del sujeto al que se pretende atribuir la condición de empleador”⁵.</p> <p>6. Elementos del Contrato de Trabajo.-</p> <p>6.1. Prestación Personal:</p> <p>6.1.1. La prestación personal supone que el trabajador debe prestar sus servicios a su empleador en forma directa y personal, puesto que el contrato de trabajo precisamente tiene naturaleza intuitu personae,</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

condición que es requerida por el artículo 5° del Decreto Supremo N° 003-97-TR “TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral”, a diferencia de lo que se presenta en el caso de los contratos de locación de servicios en los que si bien el locador debe prestar personalmente el servicio, pero puede valerse, bajo su propia dirección y responsabilidad, de auxiliares y sustitutos si la colaboración de otros está permitida por el contrato o por los usos y no es incompatible con la naturaleza de la prestación, tal como lo señala el artículo 1176 del Código Civil.

5.1.2. En el presente caso, conforme a lo señalado por el demandante se tiene la siguiente información:

N°	NOMBRE Y APELLIDOS	CARGO	LOCACIÓN DE SERVICIOS	
			Del	Al
1	“A”	SERENO MUNICIPAL	01/01/2005	30/06/2008

5.1.3. Al respecto, se tiene que en la contestación de demanda, la parte demandada no niega expresamente este hecho, motivo por el cual y en aplicación de lo dispuesto en el artículo 19 de la Ley Procesal del Trabajo deben tenerse por admitidos, máxime cuando al momento de realizar sus alegatos finales el abogado de la emplazada “... no contradice los periodos laborados ni el tipo de contratos suscritos con el actor, mas solo hace referencia a que el contrato de locación de

<p>servicio es una relación de naturaleza civil pues no existió dependencia laboral alguna.</p> <p>5.1.4. Siendo así, en el presente caso no existe controversia alguna respecto que el actor ingresó a laborar a favor de la demandada el 01 de enero del 2005 mediante la suscripción de contratos de locación de servicios, el mismo que ha sido corroborado con la constancia de prestación de servicios que obra a fojas 42, recibos por honorarios que obran a fojas 07 a 20 los mismo que han sido recepcionado por la demandada, por lo que se advierte que efectivamente el demandante presto un servicio a favor de la emplazada, y estando a que ésta no ha alegado ni acreditado que para desarrollar dicha actividad el actor se valían de terceros, debe concluirse que el demandante realizo el servicio de manera personal.</p> <p>5.1.5. Asimismo obra en autos a fojas 41 la Carta de felicitación emitido por la Gerencia de Seguridad Ciudadana de la demandada del año 2007, mediante el cual felicitan al actor por desempeñar el cargo de Sereno Municipal adscrito a la Subgerencia de Operaciones de Seguridad, de manera brillante durante la recuperación del Mercado Mayorista de Santa Anita, a fojas 38 a 39 de autos obra el Acta de Entrega de cargo de fecha enero del 2006, a través del cual se la hace entrega al actor de carnet azul de la municipalidad, a fin de que se identifiquese como trabajador de la demandada; así también es de advertir que la demandada no ha negado que el actor haya realizado servicios no personales, toda vez que no ha presentado medio probatorio que desvirtué lo alegado por el demandante, por cuanto no</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>podía realizar ninguna transferencia ya sea parcial o total a terceras personas de su prestación de servicios.</p> <p>5.1.6. Por otro lado, se tiene presente lo manifestado por la accionante, en la Audiencia de Juzgamiento, donde indica que su horario de trabajo era rotativo (07:00 am a 3:00 pm; 3:00 pm a 11:00 pm y 11:00 pm a 7:00 am) que la demandada le proporcionaba su uniforme, que sus labores las desempeñaba en las calles del municipio, las cuales de erradicar al comercio ambulatorio, brindar información a la ciudadanía, prevención de delito y falta, entre otros, tenía su Jefe Inmediato que era su supervisor quienes le indicaban las labores y el lugar donde deberían desarrollar sus labores, en caso de hubiera alguna intervención debía presentar un parte indicando el lugar, hora y la ocurrencia, asimismo indica que la demandada no le proporcionaron ningún reglamento de interno de los serenos (minuto 21:09 a 24: 07 del archivo de audio y video audiencia de juzgamiento). Acreditándose de este modo que el actor realizaba las prestaciones de servicios como Sereno Municipal a partir del 01 de enero del 2005 en forma personalísima.</p> <p>5.2. Subordinación.-</p> <p>5.2.1. Conforme a lo establecido en el artículo 9 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo la dirección del empleador, quien tiene las facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas y sancionar disciplinariamente dentro de los límites de razonabilidad cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones recaídas en el trabajador; aspecto que no debe presentarse</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>bajo ninguna circunstancia en el marco de un contrato de locación de servicios pues una de las características distintivas de esta relación contractual es que el locador de servicios no se encuentra subordinado al comitente, tal como lo dispone el artículo 1764 del Código Civil.</p> <p>5.2.2. Por lo tanto, la principal característica que diferencia un contrato de trabajo de cualquier otra relación jurídica, es la subordinación o dependencia, entendida como aquel "... vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla. Sujeción, de un lado, y dirección del otro, son los dos aspectos centrales del concepto"⁷; sin embargo y si bien a nivel de la doctrina y jurisprudencia nacional es comúnmente aceptado que la subordinación implica el acatamiento por parte del trabajador de las reglas, instrucciones u órdenes emanadas del empleador, esta noción de subordinación ha evolucionado a la par que las formas productivas y la organización empresarial, de tal forma que actualmente dicho concepto se ha flexibilizado, convirtiéndose en una noción mucho más amplia "... según el cual, para que aquella exista, basta que el trabajador labore dentro del 'círculo rector y organizativo del empresario', aunque en su labor cotidiana goce de un elevado grado de independencia técnica, como ocurre con quienes prestan labores intelectuales o profesionales. El elemento decisivo en la noción de subordinación es, por consiguiente, el hecho de que el trabajador pone su fuerza de trabajo a disposición del empleador, independientemente de la mayor o menor subordinación técnica o del grado de fiscalización a que esté sometido en el desempeño de sus labores, situación ésta que se verifica plenamente cuando el primero realiza su trabajo dentro del marco de</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>la organización empresarial de la que es titular el segundo, lo cual, precisamente por ello, permite distinguir en última instancia el trabajo subordinado del trabajo autónomo o por cuenta propia”.8</p> <p>5.2.3. En el presente caso, se tiene que conforme a lo señalado en el fundamento anterior, se encuentra acreditada la prestación personal de servicios del demandante a favor de la demandada, motivo por el que corresponde a la emplazada la carga de prueba a fin de desvirtuar la presunción de laboralidad contemplada en el artículo 23.2 de la Ley Procesal del Trabajo, esto es, debe acreditar que dicha prestación de servicios se realizó de manera autónoma, advirtiéndose de las pruebas actuadas en autos, que la emplazada no cumplió con este deber probatorio, esto es, no logró desvirtuar la indicada presunción.</p> <p>5.2.4. Por consiguiente, por la forma en que le fueron encomendados dichos servicios, es decir, de modo genérico, el actor no podía ejecutarlos en forma independiente, como corresponde a un contrato de locación de servicios, sino que, por el contrario, la atribución de organizarlos y encaminar la prestación correspondía a la parte emplazada; además, por la naturaleza de la labor, ésta requiere de la dirección y fiscalización de la parte empleadora, toda vez que quien ejecuta el servicio no puede decidir libremente qué lugares va a vigilar, en qué momento efectuara la labor encomendada, evidenciándose con suma claridad la facultad directriz de la parte demandada. Revelando de esta forma que las prestaciones del actor eran subordinados por la demandada.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>5.2.5. Máxime si el Supremo Tribunal Constitucional en diversos pronunciamientos uniformes ha reconocido que las labores de un sereno o agente de vigilancia municipales, constituye una actividad con predominio absoluto de la actividad física; por ende dicha labor resulta compatible con la categoría de obrero; tal como así lo estableció en las sentencias emitidas en los expedientes 02270-2012-PA/TC (Caso López Vera)⁹, 04672-2012-PA/TC (Caso Castillo López), 03334-2010-PA/TC (Caso Girón Sosa), 2237-2008-PA/TC (Caso Juárez Urquiza), 6298-2007-PA/TC (Caso Salas Rosado).</p> <p>5.2.6. Siendo así, conforme a lo señalado anteriormente, se debe concluir que debido a la naturaleza de los servicios prestados por el demandante, éstos no podían desarrollar la labor encomendada de manera independiente o ejerciendo un control autónomo sobre el servicio prestado, sino que requería estar bajo la supervisión y control de la demandada, razón por la que se llega a determinar la existencia de una subordinación entre la demandada y el demandante.</p> <p>5.3. Remuneración.-</p> <p>5.3.1. Conforme lo señala el artículo 6° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, la remuneración es el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que se les dé, siempre que sea de su libre disposición. En el presente caso, se aprecia que a fojas 04 a 20 obran los recibos por honorarios emitidos a favor de la demandada., los mismos que cuentan con sello de recepción por la Gerencia de Seguridad Ciudadana, en los que se pactó el pago a favor del actor por la suma de S/.700.00 soles inicialmente, los cuales iban variando al transcurso del</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>tiempo, siendo la última remuneración percibida como locador de servicio la suma de S/. 800.00 soles; lo cual además no ha sido negado en forma alguna por la demandada, por lo que considerando que el artículo 23 de nuestra Constitución Política señala que nadie se encuentra obligado a prestar trabajo sin recibir retribución alguna, debe considerarse que estos pagos constituyen retribuciones por los servicios que la demandante prestaba.</p> <p>5.3.2. Consecuentemente, al verificarse el cumplimiento de los tres elementos característicos de un contrato de trabajo, en aplicación del Principio de Primacía de la Realidad, esta Judicatura determina que los contratos de locación de servicios suscritos entre los demandantes y la demandada resultan desnaturalizados, por lo que se reconoce la existencia de una relación laboral entre las partes, la misma que conforme a lo señalado en el artículo 4 del Decreto Supremo N°003-97-TR es de naturaleza indeterminada.</p> <p>6. El contrato Administrativo de Servicios.-</p> <p>6.1. De Conforme a lo señalado en el artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1057 "Ley del Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios", el contrato administrativo de servicios, constituye una modalidad especial de contratación laboral, privativa del Estado, por lo que no se sujeta a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, al régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales; asimismo, el artículo 1 del Decreto Supremo N°075-2008-PCM establece que este tipo de contrato laboral vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera subordinada y confiere a las partes únicamente los</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>beneficios y las obligaciones inherentes al régimen especial, indicándose en el artículo 2 de este mismo cuerpo normativo que este régimen es de aplicación a todas las entidades de la administración pública, entendiendo por ellas al Poder Ejecutivo, los ministerios y organismos públicos, al Congreso de la República, al Poder Judicial, a los órganos constitucionalmente autónomos, a los gobierno regionales y locales y las universidades públicas.</p> <p>6.2. Al respecto, según sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el proceso de inconstitucionalidad signado con el N° 0002-2010-PI/TC se declaró infundada la demanda de inconstitucionalidad presentada contra el Decreto Legislativo N° 1057 estableciendo que este tipo contractual es de naturaleza laboral y que constituía un régimen especial de contratación del Estado que no infringía la Constitución Política ni por la forma ni por el fondo, puesto que de la propia Carta Fundamental no se puede derivar la necesidad de un régimen laboral único para el sector público (FJ 22) pues los obreros, empleados, servidores y funcionarios públicos que cumplen funciones para el Estado "... pueden encontrarse vinculados a cualquiera de los regímenes laborales generales, pues de ello depende de cuál es el aplicable a la entidad a la que pertenecen, dándose supuestos en los que incluso es posible la coexistencia de ambos regímenes laborales en la misma institución (...) Por lo que se puede tener, como primera conclusión, que no resulta inconstitucional considerar al Decreto Legislativo N° 1057 como una norma de derecho laboral dado que puede coexistir con los regímenes generales existentes..." (FJ 25-26), además que éste régimen no es complementario de alguno de los regímenes laborales existentes puesto que tiene sus propias reglas de contratación, por lo que se le puede considerar como un sistema de</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>contratación laboral independiente (FJ 31), concluyéndose que "... a partir de la presente sentencia, el artículo 1° del Decreto Legislativo N° 1057 debe ser interpretado de modo que toda actividad interpretativa respecto del denominado 'contrato administrativo de servicios', deba entenderse que dicho contrato es propiamente un régimen 'especial' de contratación laboral para el sector público, el mismo que como ya se ha expuesto, resulta compatible con el marco constitucional" (FJ 47) por lo que la sola suscripción de este tipo de contratos genera la existencia de una relación laboral entre el trabajador y la administración pública.</p> <p>6.3. En el presente caso, conforme a lo señalado anteriormente, en el periodo 01 de enero del 2005 al 30 de junio del 2008, el demandante laboró para la demandada bajo contratos de locación de servicios que encubrieron una relación laboral, y a partir del 01 de julio del 2008 a la fecha, ésta se encontró sujeta a Contratos de Administración de Servicios, los mismos que obran a fojas 167 a 200 de autos.</p> <p>6.4. En ese sentido, se debe señalar que nuestro derecho laboral sustantivo se encuentra regido por principios que le brindan soporte, tales como el Principio de Continuidad de la relación laboral el cual constituye un principio del derecho laboral que se fundamenta en que "... el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, o sea, que la relación laboral no se agota mediante la realización instantánea de cierto acto sino que dura en el tiempo..." por lo que un contrato de duración indeterminada no puede convertirse en un contrato de duración determinada¹⁰, el Principio de Preferencia de la Contratación Indefinida contemplado en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 003-</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>97-TR "... en virtud del cual la duración del vínculo laboral debe ser garantizado mientras subsista la fuente que le dio origen. En tal sentido, hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la de duración determinada, la que tiene carácter excepcional..." 11, el Principio de Progresividad y no regresividad, el principio protector, el principio de igualdad, etc.; sin embargo, el que irradia todos estos principio y lo optimiza es el Principio de Irrenunciabilidad previsto en el inciso 2 del artículo 26 de la Constitución Política, pues éste es "... uno de los paradigmas fundamentales del Derecho del Trabajo y a su alrededor se ha construido trabajosamente el andamio de la indisponibilidad de los derechos que protegen al trabajador, de la imperatividad de las normas laborales y del concepto de orden público inherente a buena parte de los institutos propios del Derecho del Trabajo (...) el principio de irrenunciabilidad se expresa como la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio. También se ha dicho que se traduce en la inviabilidad técnico jurídica de que el trabajador pueda despojarse, por su simple manifestación de voluntad, de las ventajas y protecciones que le aseguran el orden jurídico y el contrato (...) las renunciaciones que se efectúan en contravención de las normas declaradas irrenunciables o indisponibles, carecen de todo efecto: son absolutamente ineficaces, o sea, insubsanablemente nulas. Se sanciona, pues, la infracción a estas normas de la manera más severa: con la nulidad. No la mera anulabilidad, la nulidad de pleno derecho que se debe declararse aunque el interesado no lo solicite..."12</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>6.5. Por lo tanto, teniendo en cuenta que esta Judicatura determinó que desde el 01 de enero del 2005 el demandante se encontraba sujeto a un contrato de trabajo a plazo indeterminado, ésta adquirió todos los derechos contemplados para los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada, es decir, incorporó a su patrimonio el derecho la estabilidad laboral relativa, a percibir gratificaciones, a gozar de vacaciones, a la compensación por tiempo de servicios y demás beneficios que la demandada otorga a los trabajadores que se encuentran en el mencionado régimen, siendo que si bien la contratación administrativa de servicios constituye un régimen laboral especial, éste contempla menores derechos que los que la actora ya gozaba, por lo que su suscripción posterior implica una desmejora de la situación laboral del demandante que afecta primordialmente el Principio de Irrenunciabilidad, puesto que “La Constitución protege, pues, al trabajador, aun respecto de sus actos propios, cuando pretenda renunciar a los derechos y beneficios que por mandato constitucional y legal le corresponde, evitando que por el desconocimiento o ignorancia y sobre todo en los casos de amenaza, coacción o violencia se perjudique.</p> <p>6.6. Siendo así, teniendo en cuenta que el demandante suscribió los contratos administrativo de servicios cuando se encontraba vigente su relación laboral a plazo indeterminado, dichos contratos carecen de eficacia, es decir, no enervan ni afectan la existencia del contrato de trabajo a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada desde sus respectivas fechas de ingreso hasta la actualidad, pues ese es el régimen que les corresponde al haber ingresado a laborar bajo la vigencia de lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley N°27972</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>“Ley Orgánica de Municipales”; por lo que la demanda resulta amparada, debiendo reconocer su relación laboral a plazo indeterminado, dentro del régimen de la actividad privada y por tanto ordenar el pago de sus beneficios sociales.</p> <p>7. Sobre el Precedente Vinculante establecido en el Caso R.B. Hautuco Huatuco (Exp. N° 0507-2013-PA/TC)</p> <p>7.1. De conformidad con lo prescrito en el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional “Las sentencias del Tribunal Constitucional que adquieren la autoridad de cosa juzgada constituyen precedente vinculante cuando así lo expresa la sentencia, precisando el extremo de su efecto normativo. Cuando el Tribunal Constitucional resuelva apartándose del precedente, debe expresar los fundamentos de hecho y de derecho que sustentan la sentencia y las razones por las cuales se aparta del precedente”.</p> <p>7.2. Al respecto, en la sentencia emitida en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC, publicada en el diario oficial El Peruano, con fecha 05 de Junio del presente año, el Tribunal Constitucional ha establecido como precedente vinculante 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.”¹⁴</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>7.3. Que, mediante auto aclaratorio de fecha 07 de Julio del 2015, el Tribunal Constitucional ha señalado al respecto que “En la regla jurisprudencial del fundamento 18 se establece 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 (...) exige la realización de un concurso público de méritos (...)’, lo que implica, en el caso de los procesos en trámite, presentados antes de la publicación del precedente en el diario oficial El Peruano, la verificación sobre si se ha producido o no la desnaturalización del contrato, así como la identificación de la respectiva responsabilidad de los funcionarios encargados de la contratación de personal, de modo tal que si se acredita tal desnaturalización deberá reconducirse el proceso a efectos de que la parte demandante solicite la indemnización que corresponda.”¹⁵</p> <p>7.4. Como puede apreciarse, la regla jurisprudencial establecida con carácter vinculante es que, en los casos que se acredite la desnaturalización de los contratos temporales o contratos civiles, no podrá ordenarse la reposición a tiempo indeterminado, si es que el demandante no acredita haber ingresado por concurso público de méritos, a una plaza vacante y Presupuestada; es decir, esta regla jurisprudencial está ligada a una pretensión de reposición, sustentada en la desnaturalización de los contratos temporales o de naturaleza civil realizados en el sector público. En otras palabras, puede decirse que, el precedente vinculante radica en la prohibición de ordenar la reposición del trabajador demandante si es que éste no acredita los tres requisitos antes mencionados.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>7.5. No obstante lo antes precisado, debe tenerse en cuenta que el principio de primacía de la realidad, también llamado de la verdad o de veracidad, es un principio rector que forma parte del Derecho del Trabajo, como precepto tuitivo del contrato del trabajo, respecto al cual, el propio Tribunal Constitucional ha afirmado lo siguiente: “El principio de primacía de la realidad es un elemento implícito en nuestro ordenamiento y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución del Trabajo, que ha visto este como un deber y derecho, base del bienestar social, y medio de la realización de la persona (artículo 22) y, además, como objeto de atención prioritaria del Estado (artículo 23). Dicho de otro modo, el tratamiento constitucional de una relación laboral impone que sea enfocada precisamente en estos términos.”¹⁶ Asimismo, ha establecido 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, a lo que sucede en el terreno de los hechos."¹⁷</p> <p>7.6. Al respecto, el profesor Miguel A. Maza ha señalado lo siguiente: “este dogma del Derecho material tiene una profunda imbricación con las ideas de orden público e irrenunciabilidad, que extienden sus contornos hasta el ámbito probatorio procesal; con los mandatos que surgen de un procedimiento laboral que ha crecido casi a la par que el Derecho protectorio, y, asimismo, con los particulares reflejos que se exige de la magistratura especializada, que debe poseer una particular sensibilidad social para no detenerse en la superficie aparente de las situaciones jurídicas y buscar, en capas más profundas, lo real. El juez del trabajo no puede permitir que en la lid procesal el formalismo, la</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>inferioridad cultural y negocial del dependiente y de los testigos, la falta de acceso a la información, a los registros y documentos, neutralicen los objetivos tuitivos del Derecho de fondo¹⁸. Más aún, los magistrados del fuero laboral, si conocen las razones que llevaron y llevan al dictado de ese Derecho tuitivo, si están en contacto con la realidad, no pueden limitarse, sin riesgo de incumplir su función complementaria de la ley, a juzgar la apariencia que se les presente puesto que la desigualdad que da razón de ser al Derecho del trabajo, bien sabido es que permitirá que el más poderoso imponga una forma (un contrato firmado, una documentación emitida, algún requerimiento impuesto) para esconder la relación laboral (...).”¹⁹</p> <p>7.7. En el presente caso, el demandante no peticiona su reposición, pues se trata de un trabajador con vínculo vigente, es decir, el presente caso es distinto al desarrollado en la sentencia antes citada, pues en este no se pretende la “reposición” del trabajador, por lo que, en atención a los fundamentos antes expuestos, al no haber identidad entre los supuestos de hecho contenidos en el precedente vinculante y los que se invocan en el presente proceso, esta Judicatura considera que, a la luz del principio de primacía de la realidad, resulta procedente declarar la desnaturalización de los contratos de servicios no personales y la ineficacia de los Contratos Administrativos de Servicios suscritos entre las partes del proceso, a efectos de tutelar los derechos irrenunciables que a todo trabajador le corresponde, por mandato del artículo 26° de la Constitución Política del Perú, lo cual no afecta las reglas establecidas como precedente vinculante.</p> <p>7.8. Lo antes señalado guarda relación con lo desarrollado en el fundamento N° 15 de la precisada sentencia, en el que se precisa que,</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>cuando los artículos 4 y 77 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, sean aplicados en el ámbito de la Administración Pública, “deberán ser interpretados en el sentido de que el ingreso de nuevo personal o la “reincorporación” por mandato judicial, con una relación laboral de naturaleza indeterminada, en una entidad del Estado, para ocupar una plaza comprendida dentro del PAP o CAP, o del instrumento interno de gestión que haga sus veces, podrá efectuarse siempre que previamente la persona haya ganado un concursos público de méritos para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada.” Es decir, esta interpretación se circunscribe al ingreso de nuevo personal y a la reposición, que no es el caso de autos.</p> <p>7.9. Conforme a lo expuesto, esta Judicatura considera que, en los procesos en los que no se discute la “reposición” del trabajador demandante, a la luz del principio de la primacía de la realidad y de la normatividad laboral vigente, es posible declarar la desnaturalización de los contratos civiles, modales o administrativos de servicios suscritos entre las partes del proceso y reconocer la existencia de una relación laboral de naturaleza indeterminada – que es lo que se pretende en el caso de autos - mas no ordenar la reposición, y este proceder no implica desconocer el precedente vinculante establecido en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC.</p> <p>8. Determinación de los beneficios sociales.-</p> <p>8.1. Estando a que se encuentra acreditada la relación laboral que existió entre las partes desde el 01 de enero del 2005, correspondía a la demandada acreditar el pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad, conforme a lo señalado en el literal a) del artículo 23.4 de la Ley Procesal del Trabajo, carga probatoria que no</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>fue cumplida por la emplazada por lo que debe procederse al cálculo de los beneficios sociales demandados.</p> <p>8.2. Compensación por Tiempo de Servicios: El Decreto Supremo N° 001-97-TR “TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios”, señala que la compensación por tiempo de servicios tiene la calidad tanto de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo, así como de promoción del trabajador y su familia, motivo por el cual ésta se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral y debe ser depositada por el empleador dentro de los primeros 15 días de los meses de Mayo y Noviembre de cada año en una institución financiera elegida por el trabajador, en función a tantos dozavos de la remuneración computable que éste perciba en los meses de abril y octubre, como meses completos hubiere laborado en el semestre correspondiente.</p> <p>Sin embargo, se tiene que el artículo 12° del Decreto Ley N° 25572 precisó que las entidades del Gobierno Central y los organismos cuyo personal se en encontraban sujeto al régimen laboral de la actividad privada, no estaban comprendidos en la aplicación del Decreto Legislativo N° 650 para efectos de los depósitos de la compensación por tiempo de servicios y cargas financieras respectivas, la misma que fue sustituida por el artículo 1 del Decreto Ley N° 2580722 en el cual se señaló que las entidades del Gobierno Central y organismos cuyo personal se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada no se encuentran comprendidos en la aplicación del Decreto Legislativo N° 650 únicamente para efectos de los depósitos correspondientes a la compensación por tiempo de servicios en las instituciones bancarias, financieras, cooperativas de ahorro y crédito, mutuales y cajas municipales de ahorro y crédito, constituyéndose en</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

depositarios obligatorios de dichos fondos y asumiendo las cargas financieras respectivas.

Por otro lado, tenemos que según lo dispuesto en el artículo 44° del Decreto Supremo N° 001-97-TR23, la compensación por tiempo de servicios y sus intereses sólo será pagada al trabajador y en su caso retirada por éste al producirse su cese, motivo por el cual no resulta exigible a la demandada a que realice los depósitos o el pago de la compensación por tiempo de servicios del demandante sino que ésta se debe constituir en depositaria de los mismos, asumiendo las cargas financieras correspondientes, debiéndose pagar las mismas al cese de la relación laboral, por lo que deberá ordenarse a la demandada a que aprovisione la compensación por tiempo de servicios correspondiente al demandante a efectos de que sea cancelada al término del contrato de trabajo, más los intereses financieros correspondientes, conforme al siguiente detalle:

Compensación por Tiempo de Servicios

Periodo	Tiempo	Ingreso Mensual	Promedio Gratifi	Remunerac Computable	Monto a Depositar
Del 01-01-05 al 30-04-05	04 M	700.00	0.00	700.00	233.33
Del 01-05-05 al 31-10-05	06 M	800.00	116.67	916.67	458.33
Del 01-11-05 al 30-04-06	06 M	800.00	133.33	933.33	466.67
Del 01-05-06 al 31-10-06	06 M	800.00	133.33	933.33	466.67
Del 01-11-06 al 30-04-07	06 M	800.00	133.33	933.33	466.67
Del 01-05-07 al 31-10-07	06 M	800.00	133.33	933.33	466.67
Del 01-11-07 al 30-04-08	06 M	800.00	133.33	933.33	466.67
Del 01-05-08 al 31-10-08	06 M	800.00	133.33	933.33	466.67
Del 01-11-08 al 30-04-09	06 M	800.00	133.33	933.33	466.67

Del 01-05-09 al 31-10-09	06 M	800.00	133.33	933.33	466.67
Del 01-11-09 al 30-04-10	06 M	800.00	133.33	933.33	466.67
Del 01-05-10 al 31-10-10	06 M	800.00	133.33	933.33	466.67
Del 01-11-10 al 30-04-11	06 M	800.00	133.33	933.33	466.67
Del 01-05-11 al 31-10-11	06 M	1,200.00	200.00	1,400.00	700.00
Del 01-11-11 al 30-04-12	06 M	1,200.00	200.00	1,400.00	700.00
Del 01-05-12 al 31-10-12	06 M	1,200.00	200.00	1,400.00	700.00
Del 01-11-12 al 30-04-13	06 M	1,200.00	200.00	1,400.00	700.00
Del 01-05-13 al 31-10-13	06 M	1,200.00	200.00	1,400.00	700.00
Del 01-11-13 al 30-04-14	06 M	1,200.00	200.00	1,400.00	700.00

Del 01-05-14 al 31-10-14	06 M	1,200.00	200.00	1,400.00	700.00
Del 01-11-14 al 30-11-14	01 M	1,200.00	200.00	1,400.00	700.00
Total CTS				11,425.00	

8.3. Vacaciones e Indemnización Vacacional: El artículo 23° del Decreto Legislativo N° 713 dispone que los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquieren el derecho, percibirán: a) una remuneración por el trabajador 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 y el artículo 22° del Decreto Legislativo N°713, señala que para que proceda el abono del récord trunco vacacional el trabajador debe acreditar un mes de servicios a su empleador, y cumplido el referido requisito el récord trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiera laborado, respectivamente. En tal sentido, resulta procedente lo peticionado por

el actor, precisándose que para la presente liquidación se tendrá en cuenta la última remuneración mensual percibida por el actor y de ser el caso se descontara montos del periodo laborado como CAS, conforme a la siguiente liquidación:
 Vacaciones No Gozadas, Vacaciones Simples.

Periodo	Dias	CAS	Dias	Ultimo	Vacaciones	Indemni
Vacacion	Vacacio	dia	Pendientes	ingreso	No gozadas	c
2005	30	0	30	1,200.00	1,200.00	1,200.00
2006	30	0	30	1,200.00	1,200.00	1,200.00
2007	30	0	30	1,200.00	1,200.00	1,200.00
2008	30	0	30	1,200.00	1,200.00	1,200.00
2009	30	15	15	1,200.00	600.00	600.00
2010	30	15	15	1,200.00	600.00	600.00
2011	30	15	15	1,200.00	600.00	600.00
2012	30	30	0	1,200.00	-	-
					Total S/. 13,200.00	

8.4. Gratificaciones Legales: De conformidad con lo dispuesto por la Ley N°27735, corresponde al trabajador una remuneración mensual en los meses de julio y diciembre por concepto de gratificaciones por

Fiestas Patrias y Navidad, respectivamente, para tener derecho a la gratificación es requisito indispensable que el trabajador se encuentre laborando en la oportunidad en que corresponda percibir el beneficio y en caso su vínculo culminara antes de la oportunidad de percibir dicho beneficio, tendrá derecho a recibirlo en forma trunca, proporcionalmente a los meses laborados. Según se observa de la demanda, el actor reclama el pago de gratificaciones durante el periodo contratado por locación de servicios y el periodo CAS y de ser el caso se descontara montos del periodo laborado como CAS, conforme a la siguiente liquidación:

GRATIFICACIONES

Mes Año	Meses	Ingreso Mensual	Base Calculo	Gratificación	Gratificación	Saldo Gratificación
julio-2005	06 M	700.00	700.00	700.		700.00
diciembre-2005	06 M	800.00	800.00	800.		800.00
julio-2006	06 M	800.00	800.00	800.		800.00
diciembre-2006	06 M	800.00	800.00	800.		800.00
julio-2007	06 M	800.00	800.00	800.		800.00
diciembre-2007	06 M	800.00	800.00	800.		800.00
julio-2008	06 M	800.00	800.00	800.		800.00
diciembre-2008	06 M	800.00	800.00	800.		800.00
julio-2009	06 M	800.00	800.00	800.		800.00
diciembre-2009	06 M	800.00	800.00	800.		800.00

julio-2010	06 M	800.00	800.00	800.		800.00	72.00	872.00	
diciembre-2010	06 M	800.00	800.00	800.		800.00	72.00	872.00	
julio-2011	06 M	1,200.00	1,200.00	1,200.		1,200.00	108.00	1,308.00	
diciembre-2011	06 M	1,200.00	1,200.00	1,200.		1,200.00	108.00	1,308.00	
julio-2012	06 M	1,200.00	1,200.00	1,200.	300	900.00	81.00	981.00	
diciembre-2012	06 M	1,200.00	1,200.00	1,200.	300	900.00	81.00	981.00	
julio-2013	06 M	1,200.00	1,200.00	1,200.	300	900.00	81.00	981.00	
diciembre-2013	06 M	1,200.00	1,200.00	1,200.	300	900.00	81.00	981.00	
julio-2014	06 M	1,200.00	1,200.00	1,200.	500	700.00	63.00	763.00	
diciembre-2014	06 M	1,200.00	1,200.00	1,200.	600	600.00	54.00	654.00	
		Total S/. 17,745.00						17,745.00	

8.4. Escolaridad: Conforme a lo señalado en la demanda, el demandante reclama la bonificación por escolaridad pagado a los empleados públicos en el año 2005 hasta el 2014, por lo que habiéndose establecido que en dicho periodo el actor tenía la condición de trabajador de la demandada, la misma que es una institución pública, éste tenía derecho a percibir la mencionada bonificación, motivo por el cual debe ordenarse el pago de este concepto, según el siguiente detalle:

Escolaridad.

Base Legal	Año	importe
Decreto Supremo N° 021- 2005-EF	2005	
Decreto Supremo N° 011- 2006-EF	2006	
Decreto Supremo N°010-	2007	

Decreto Supremo N°017	2008		300.00																
Decreto Supremo N°026-2009-EF	2009		300.00																
Decreto Supremo N°001-2010-EF	2010		400.00																
Decreto Supremo N°004-2011-EF	2011		400.00																
Decreto Supremo N°003-2012-EF	2012		400.00																
Decreto Supremo N°003-2013-EF	2013		400.00																
Decreto Supremo N°001-2014-EF	2014		400.00																
	Total S/.		3,500.00																
<p>9. Intereses Legales e Intereses Financieros.-</p> <p>9.1. Habiéndose determinado la existencia de una obligación de dar suma de dinero, de acuerdo al artículo 3 del Decreto Ley N° 25920, la emplazada deberá abonar también el interés legal laboral devengado a partir del día siguiente en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo, e intereses financieros para el caso del concepto de Compensación por Tiempo de Servicios de acuerdo a lo previsto en el artículo el artículo 56° del Decreto Supremo N°001-97-TR.</p> <p>10. Pago Costos y Costas Procesales.-</p> <p>10.1. De conformidad con lo señalado en el artículo 412 del Código Procesal Civil establece que el reembolso de los costos y costas del proceso son de cargo de la parte vencida, salvo declaración expresa y motivada de exoneración, debe tenerse en cuenta que conforme a lo señalado en la Séptima Disposición Complementaria de la Ley Procesal del Trabajo, en los procesos laborales el Estado sólo puede ser condenado al pago de costos, por lo que debe ser exonerado del pago de las costas procesales.</p>																			

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

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 29677-2014-0-1801-JR-LA-12, del Distrito Judicial de Lima, Lima.

Nota 1. La búsqueda e identificación de los parámetros de la motivación de los hechos y la motivación del derecho, se realizó en el texto completo de la parte considerativa.

Nota 2. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

LECTURA. El cuadro 5.2, revela que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente. En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos: razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbadados; razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta; razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, y la claridad. Asimismo, en la motivación del derecho se encontraron los 5 parámetros previstos: razones orientadas a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada(s) ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; razones orientadas a interpretar las normas aplicadas; razones orientadas a respetar los derechos fundamentales; razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.

	<p>3. ORDENO que la demandada MUNICIPALIDAD “B” pague al demandante “A” la suma de TREINTA Y CUATRO MIL CUATROCIENTOS CUARENTA Y CINCO CON 00/100 SOLES (S/. 34,445.00), más los intereses legales laborales correspondientes, los mismos que se liquidarán en ejecución de sentencia, por los siguientes conceptos:</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>Gratificaciones</p>	<p>17,745.00</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple. 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple. 3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple. 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple. 5. 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>10</p>
	<p>Vacaciones no gozadas, vacaciones simples</p>	<p>13,200.00</p>										
	<p>escolaridad</p>	<p>3,500.00</p>										
	<p>TOTAL</p>	<p>34,445.00</p>										
	<p>4. ORDENAR a la entidad demandada a fin de que provise la compensación por tiempo de servicios del demandante, liquidada en el numeral 8.2 de la presente resolución, a fin de que le sea cancelada al momento de su cese, más los intereses financieros correspondientes.</p> <p>5. ORDENAR a la demandada el pago de costos debidamente acreditados, el mismo que se efectuara en la etapa de ejecución de sentencia EXONERÁNDOSELE del pago de costas procesales.</p> <p>6. NOTIFIQUESE conforme a ley.-</p>											

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

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 29677-2014-0-1801-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Lima, Lima.

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

LECTURA. El cuadro 5.3, revela que la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta y muy alta; respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas, aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia; evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, y la claridad. Finalmente, en la descripción de la decisión se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación); evidencian mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración si fuera el caso, y la claridad.

Cuadro 5.4: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato y reconocimiento de vínculo laboral a plazo indeterminado; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N° 29677-2014-0-1801-JR-FC-01, Distrito Judicial de Lima - Lima, 2021.

Parte expositiva de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]
Introducción	<p>CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA</p> <p>OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE</p> <p>Expediente N° 29677-2014-0-1801-JR-LA-12</p> <p><i>Sumilla: El sereno municipal por la particularidad de mayor esfuerzo físico de sus labores califica como obrero antes que como empleado. Evidenciándose la concurrencia de rasgos de laboralidad, los contratos de servicios no personales resultan desnaturalizados.</i></p> <p>S.S.:</p> <p>“Y”</p> <p>“M”</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. Si cumple.</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple.</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple.</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 etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de</i></p>				X						

	<p>“Q”</p> <p>....</p> <p>SENTENCIA DE VISTA</p> <p>Lima, catorce de diciembre de dos mil diecisiete</p> <p>VISTOS: Observando las formalidades previstas por el artículo</p>	<p><i>sentenciar. No cumple.</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>											
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Postura de las partes</p>	<p>131° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, realizada la vista de la causa e interviniendo como Juez Superior ponente el señor “Y”, con las adhesiones de los Jueces Superiores las señoras “M” y “Q” y con el voto en discordia del Juez Superior el señor “U”; esta Sala Laboral emite la presente resolución con base en lo siguiente:</p> <p>I. PARTE EXPOSITIVA:</p> <p>I.1. Objeto de la revisión</p> <p>Viene en revisión a esta instancia la Sentencia N° 286-2016-12°JETPL contenida en la Resolución N° 05 de fecha 02 de setiembre de 2016, emitida por el “F” del Décimo Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, inserta en el expediente en los folios 261 a 278, que resuelve declarar: 1) INFUNDADAS las excepciones de incompetencia y de prescripción extintiva</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple.</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. No cumple.</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. Si cumple.</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explícita el silencio o inactividad procesal. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>				X						8	

<p>deducidas por la demandada; 2) FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por “A” contra la “B”; en consecuencia, se reconoce que las partes se encuentran vinculadas mediante un contrato de trabajo a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada desde el 01 de enero de 2005 en adelante; 3) ORDENA que la demandada “B” pague al demandante “A”, la suma de S/. 34,445.00 (TREINTA Y CUATRO MIL CUATROCIENTOS CUARENTA Y CINCO CON 00/100 SOLES) por los conceptos de gratificaciones, vacaciones no gozadas, vacaciones simples y escolaridad; más los intereses legales laborales correspondientes, los mismos que se liquidarán en ejecución de sentencia; 4) ORDENA a la entidad demandada a fin de que aprovisione la compensación por tiempo de servicios del demandante, liquidada en el numeral 8.2 de la presente resolución, a fin de que sea cancelada al momento de su cese; más los intereses financieros correspondientes; y, 5) ORDENA a la demandada el pago de costos debidamente acreditados, el mismo que se efectuara en la etapa de ejecución de sentencia, EXONERÁNDOSELE del pago de costas procesales.</p> <p>I.2. Del recurso de apelación (pretensión y fundamentos)</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>La parte demandada, mediante escrito de fojas 284 a 289 de autos, impugna la sentencia solicitando que se revoque la misma y funda sus agravios en los siguientes términos:</p> <p>Sostiene que el juez laboral no es competente para conocer las reclamaciones del demandante, ya que se encuentra contratado bajo el régimen laboral especial de la contratación administrativa de servicios dentro de la Municipalidad Metropolitana de Lima, por lo que refiere que debe hacer valer su pretensión a través del proceso contencioso administrativo; debido a que la naturaleza de las funciones del actor tiene la condición de empleado y no la de un obrero, por ende no se le puede considerar obrero municipal bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728.</p> <p>Señala que el demandante prestó servicios bajo la modalidad de locación de servicios para la demandada durante el periodo del 01 de enero de 2005 al 30 de junio de 2008; es decir, si tuviera algo que reclamar a la fecha de la interposición de la demanda, ya han transcurrido más de seis (6) años, o sea, su pedido para el pago por concepto de algún derecho laboral ya habría prescrito en exceso. Y por último, refiere que al amparo del artículo 413°</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>del Código Procesal Civil, su representada se encuentra exenta del pago de costos y costas del proceso.</p> <p>I.3. Pretensiones del proceso.</p> <p>Como antecedente, se señala que en Audiencia de Conciliación llevada a cabo el 10 de mayo de 2016 cuya Acta de Registro obra de fojas 119 a 120 de autos, se precisaron las pretensiones materia de juicio, conforme se señalan a continuación:</p> <p>Determinar si corresponde declarar la desnaturalización de contratos de locación de servicios suscritos con la codemandada desde el 01 de enero de 2005 al 30 de junio de 2008, así como la ineficacia de los CAS suscritos desde el 01 de julio de 2008 en adelante, como consecuencia de ello, se reconozca la existencia de una relación laboral de actividad privada, disponiéndose su inclusión en las planillas de pago correspondiente.</p> <p>Determinar si corresponde que la demandada cumpla con el pago del monto de S/. 50,331.43 soles por concepto de CTS, Vacaciones, Gratificaciones y Escolaridad, conforme a la liquidación que inserta en su demanda.</p> <p>Determinar si corresponde el pago de los intereses legales y costos del proceso.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 29677-2014-0-1801-JR-LA-12, del Distrito Judicial de Lima, Lima.

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

LECTURA. El cuadro 5.4, revela que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia fue de rango alta. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes que fueron de rango: alta y mediana, respectivamente: En la introducción, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes, y la claridad; mientras que 1: aspectos del proceso, no se encontró. De igual forma en, la postura de las partes se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: evidencia el objeto de la impugnación, evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; evidencia la pretensiones de la parte contraria al impugnante y la Claridad; mientras que 1: explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación; no se encontraron.

	<p>Excepción de Incompetencia</p> <p>SEGUNDO: La parte apelante sostiene que el juez laboral no es competente para conocer procesos judiciales que se encuentren los trabajadores contratados bajo el régimen laboral especial de la contratación administrativa de servicios, por ende refiere que el demandante debe hacer valer su pretensión a través del proceso contencioso administrativo, debido a que la naturaleza de sus funciones tienen la condición de empleado y no la de un obrero; por lo que concluye que no se le puede considerar obrero municipal bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728.</p> <p>TERCERO: En la legislación laboral actual, según lo establecido en el artículo 2° numeral 1 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, se ha previsto lo siguiente: "En proceso ordinario laboral, todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios".</p> <p>CUARTO: Cabe mencionar, que el II Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral realizado en la ciudad de Lima, los días 08 y 09 de mayo de 2014, publicado con fecha 04 de julio del mismo año en el Diario Oficial "El Peruano", estableció en el punto 1.6 el acuerdo respecto al debate de la pregunta: ¿Cuál es el órgano</p>	<p>posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple.</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>											
<p>Motivación del derecho</p>	<p>en el artículo 2° numeral 1 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, se ha previsto lo siguiente: "En proceso ordinario laboral, todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios".</p> <p>CUARTO: Cabe mencionar, que el II Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral realizado en la ciudad de Lima, los días 08 y 09 de mayo de 2014, publicado con fecha 04 de julio del mismo año en el Diario Oficial "El Peruano", estableció en el punto 1.6 el acuerdo respecto al debate de la pregunta: ¿Cuál es el órgano</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple.</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple.</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s)</p>											<p>20</p>

<p>competente para conocer demandas planteadas por trabajadores obreros municipales? El Pleno acordó por unanimidad: "El órgano jurisdiccional competente es el juez laboral 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 N° 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.”</p> <p>QUINTO: En consecuencia, de acuerdo al Pleno Jurisdiccional Supremo antes mencionado, el órgano jurisdiccional competente funcionalmente para conocer las pretensiones vinculadas a las demandas planteadas por los obreros municipales es el Juzgado Especializado de Trabajo Permanente, mediante la vía procedimental del Proceso Ordinario laboral, de acuerdo a lo establecido en la Nueva Ley Procesal del Trabajo; por lo que en base las consideraciones desarrolladas se desestima los agravios expuestos respecto a la excepción deducida por la parte apelante.</p> <p>Excepción de Prescripción Extintiva</p> <p>SEXTO: La parte apelante refiere que los derechos reclamados anteriores al año 2008 y teniendo presente la fecha de la interposición de la demanda ocurrida el 07 de noviembre de 2014, ya habrían prescrito, de conformidad con lo previsto mediante</p>	<p><i>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>					X							
---	---	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--

<p>Ley N° 27321 de fecha 22 de julio de 2000, el cual se estableció el de 4 años.</p> <p>SÉPTIMO: Hay que tener presente que la Prescripción Extintiva “es una institución jurídica según la cual, el transcurso de un determinado lapso extingue la acción que el sujeto tiene, para exigir un derecho ante los tribunales. Consustancial a la prescripción extintiva es la despreocupación del sujeto para exigir su derecho durante el lapso mencionado” (Rubio Correa, Marcial, “La extinción de acciones y derechos en el Código Civil”, Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial 1997, Lima, página dieciséis).</p> <p>OCTAVO: Cabe señalar, que la prescripción es un instituto procesal que tiene por finalidad extinguir las obligaciones por el transcurso del tiempo previsto por la ley, durante el cual no haya instado las acciones judiciales tendientes a lograr el cumplimiento de la obligación, es decir, como un sanción impuesta al acreedor negligente. Asimismo, el Tribunal Constitucional, respecto a esta excepción, ha afirmado que “esto no supone la denegatoria del derecho en cuestión, sino, en todo caso, la restricción del remedio procesal para exigirlo, lo cual no debe olvidarse, constituye también la defensa de otro bien constitucional, la seguridad jurídica. En efecto, la prescripción no opera por la "voluntad" del trabajador, sino por un mandato de la</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>norma que sanciona su negligencia en pos de la seguridad jurídica” (Exp. N° 04272-2006-AA/TC).</p> <p>NOVENO: De igual modo, en cuanto a la prescripción extintiva se ha establecido por la Corte Suprema de Justicia de la República en los fundamentos 7 y 8 de la Casación Laboral N° 5490-2012-TACNA, que debe aplicarse el plazo de prescripción previsto en la ley vigente al momento del cese y, con respecto a la Casación Laboral N° 5433-2013-JUNIN, se ha señalado lo siguiente: "En los supuestos de sucesión normativa de las reglas de prescripción extintiva en materia laboral, el inicio del plazo prescriptorio se efectuará a partir del día siguiente a la extinción del vínculo laboral, pues, por diferentes causas objetivas (desinformación) o subjetivas (temor a fracturar la confianza o buena fe laboral) el trabajador mayormente no puede reclamar durante la vigencia de la relación laboral, siendo que, a partir de la extinción del vínculo laboral, es que el trabajador se encuentra en real capacidad de acción contra su empleador." (el resaltado es nuestro)</p> <p>DÉCIMO: En este orden de ideas, los derechos laborales, como cualquier otro derecho, requieren de cierta diligencia por parte de su titular para garantizar su realización, es por esto, que el legislador, a través de las reglas procesales, ha establecido plazos en los cuales estos pueden hacerse valer, de modo de preservar un sistema de protección que no sea incierto en el</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>tiempo y que permita, al propio tiempo, que tanto trabajadores como empleadores conozcan los límites temporales de sus obligaciones y derechos.</p> <p>UNDÉCIMO: En torno a los plazos de prescripción, en materia laboral, se han dictado normas sucesivas que fijaron diversos plazos de prescripción. Así, la Constitución Política de 1979, fijó en 15 años el plazo de prescripción; el Código Civil estipuló el plazo de 10 años para las acciones personales; la Ley N° 26513 estableció en 03 años el plazo de prescripción computables a partir de la fecha en que los derechos eran exigibles; la Ley N° 27022 fijó en 02 años el plazo de prescripción computables a partir del cese del trabajador y la Ley N° 27321 fija en 04 años el plazo de prescripción computables a partir del cese del trabajador.</p> <p>DUODÉCIMO: A partir de tal concepto, nos permite hacer mención que la Primera Disposición Complementaria del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, fue modificada por la Ley N° 27321, el 22 de julio de 2000, en la cual se estableció un plazo de prescripción de cuatro años desde el día siguiente en que se extinguiese el vínculo laboral.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>DECIMO TERCERO: De acuerdo a ello, debe señalarse que la relación laboral en el caso de autos, se mantiene vigente lo que no fue contradicho por la demandada, siendo que el cómputo del plazo de prescripción de cuatro años de acuerdo a la Ley N° 27321 , se computa a partir del cese del trabajador, lo que no se ha producido en el presente caso, conforme ha sido advertido por el Juez de Primera instancia, por ende no ha operado la prescripción extintiva alegada; por lo que en base las consideraciones desarrolladas se desestima los agravios expuesto respecto a la excepción deducida por la parte apelante.</p> <p>Respecto al régimen laboral de los trabajadores obreros de Municipalidades</p> <p>DECIMO CUARTO: En cuanto a este punto, la parte apelante sostiene que el Serenazgo es un servicio de seguridad que otorgan las municipalidades a sus vecinos, que tiene por finalidad colaborar con las labores de seguridad interna que son propias de la Policía Nacional del Perú, de acuerdo con lo establecido en la Ordenanza N° 638 de fecha 10 de junio de 2004 y su Reglamento aprobado por Decreto de Alcaldía N°03 de fecha 05 de febrero de 2016; por lo que dada la naturaleza de sus funciones tiene la condición de empleado y no la de un obrero, lo que corresponde que su pretensión debe ser dilucidada en la vía contencioso administrativa y no en la vía ordinaria laboral.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>DECIMO QUINTO: La evolución del régimen laboral de los trabajadores obreros de las Municipalidades ha sido explicada por el Tribunal Constitucional del siguiente modo: “Sobre el particular, este Tribunal considera que las sentencias de la jurisdicción ordinaria han sido expedidas de acuerdo con la normatividad vigente, pues el demandante ingresó a prestar servicios en la Municipalidad emplazada el 22 de agosto de 1973, permaneciendo hasta el 2 de marzo de 2003; es decir, cuando se encontraban vigentes las Leyes Nos 8439, 9555, 13842 y el Decreto Ley N.º 21396, que fueron sustituidos por el Decreto Legislativo N.º 650, que precisa que es aplicable al obrero municipal la legislación del sector privado. No obstante, tal situación varió a partir del 28 de mayo de 1984, fecha en que se expidió la Ley N.º 23853, Orgánica de Municipalidades, cuyo artículo 52º consideró a los obreros municipales como servidores públicos. En tal sentido, la compensación por tiempo de servicios correspondiente a las labores que el recurrente realizó durante la vigencia del texto original del artículo 52º de la Ley N.º 23853, debe liquidarse con arreglo al Decreto Legislativo N.º 276; mientras que las labores que efectuó desde el 2 de junio de 2001, fecha en que entró en vigencia la modificación del mencionado artículo, deben serlo de conformidad con el Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Competitividad y Productividad Laboral (Fundamento N.º 2 de la STC N.º 0609-2004- AA/TC)”1</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>DECIMO SEXTO: O sea, antes de la promulgación de la Ley N° 23853 , el 28 de mayo de 1984, el régimen laboral de los obreros municipales fue el de la actividad privada; luego de esa fecha y hasta el 1 de junio de 2001, el régimen laboral aplicable fue el de la actividad pública regulada entonces por el Decreto Legislativo N° 276 y, finalmente, por modificación dispuesta por la Ley N° 27469 al artículo 52° de la Ley N° 23853, a partir del 2 de junio de 2001, el régimen laboral aplicable a los obreros municipales es el de la actividad privada. La vigente Ley Orgánica de Municipalidades – Ley N° 27972 ratificó en su artículo 37° que el régimen laboral aplicable a los obreros municipales es el de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen.</p> <p>DECIMO SÉPTIMO: Asimismo, se hace mención que la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, publicada el 4 de julio de 2013, en su Primera Disposición Complementaria Final se dispone lo siguiente: “No están comprendidos en la presente Ley los trabajadores de las empresas del Estado, sin perjuicio de lo dispuesto en la tercera disposición complementaria final del Decreto Legislativo 1023, así como los servidores civiles del Banco Central de Reserva del Perú, el Congreso de la República, la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, y la Contraloría General de la República ni los servidores sujetos a</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>carreras especiales. Tampoco se encuentran comprendidos los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales”.</p> <p>DECIMO CTAVO: Ahora bien, es conveniente extraer de los fundamentos de hechos y de derecho en que se fundan las pretensiones reclamadas por el actor, consistente en la desnaturalización de los contratos de locación de servicios e invalidez de los contratos administrativos de servicios, por el periodo comprendido desde 01 de enero de 2005 hasta la actualidad; y, como consecuencia de ello, se reconozca como trabajador sujeto a duración indeterminada; y siendo que tal petitorio encuadra lo previsto por el artículo 2° del Título Preliminar de la Ley N° 29497, el cual establece que es de competencia de los juzgados laborales el conocer aquellas pretensiones que aun cuando formalmente versen sobre los contratos de naturaleza civil, estos encubran una relación laboral y que sea esa la materia de la controversia planteada; por lo que en ese sentido no corresponde estimar los agravios expuestos por la parte demandada.</p> <p>De la distinción entre trabajadores obreros y trabajadores empleados</p> <p>DECIMO NOVENO: Cabe destacar, que la parte apelante basa su agravio refiriendo que las funciones a cargo de un sereno no se pueden asimilar a las labores realizadas por un recolector de limpieza pública o un barredor de parques; por tanto la labor</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>desarrollada por el actor no correspondería a la de un obrero, lo cual no podría enmarcarse en el régimen laboral privado.</p> <p>VIGÉSIMO: Anotaba Francisco DE FERRARI hace 40 años atrás, en 1976, que aunque “[...] predomina en casi todos los países la tendencia a reunir bajo una sola denominación todas las formas de la prestación del servicio y [...] que el término “trabajador” parece ser, en este momento, el destinado a comprender todas las modalidades conocidas del trabajo subordinado” y pese a que “se ha pretendido que en nuestros días carece de todo valor práctico la discriminación de los diversos tipos o clases de actividad [...]” y que por tanto, “[...] en general la legislación del trabajo se aplique hoy indistintamente a los obreros y empleados, no quiere decir que no exista una diferencia real entre esas dos formas de trabajo subordinado, ni que excepcionalmente las leyes no se vean obligadas a hacer distinciones basados en la naturaleza de cada actividad”².</p> <p>VIGÉSIMO PRIMERO: Luego, se ha reflexionado en el sentido de que “la distinción entre trabajo manual e intelectual inspira en buena medida la clásica separación entre empleados y obreros, categorías que poseen hoy una base sociológica menos contundente que en sus orígenes, lo que determina su progresiva aproximación”, pues, “la distinción no es ni puede ser radical, y tiende a atenuarse cada vez más, ya que, como exactamente se ha</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>dicho, “no hay trabajo que no necesite inteligencia” (SARTRE), “no existe el trabajo puramente físico” (GRAMSCI)”3. Asimismo, que pese a que “por siempre se ha dividido la función laboral en obreros y empleados, aduciendo que entre ambos existen diferencias fundamentales que rigen sus destinos, sea por el esfuerzo físico o mental de su trabajo, sea por las formas remunerativas percibidas por los unos y los otros, sea por su ubicación en el planning productivo; en fin hasta por la vestimenta utilizada para la ejecución del trabajo (unos usan los overoles, los otros el cuello y la corbata). Sin embargo, esta división que aún merece nuestro análisis, ya no posee ni responde a los caracteres iniciales que sirvieron de sustento para estatuir tal división”4.</p> <p>VIGÉSIMO SEGUNDO: Sin embargo, en nuestra legislación laboral aún es necesaria dicha distinción entre obreros y empleados, puesto que, específicamente en la Ley N° 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades se precisa que “los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley” y, en cambio, “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”. El tratamiento jurídico diferenciado comprende nada menos que al</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>régimen laboral aplicable. Para unos, los empleados, el régimen laboral público regulado por el Decreto Legislativo N° 276 y para otros, los obreros, el régimen laboral privado regulado por el Decreto Legislativo N° 728; he ahí la importancia de hacer referencia al distingo entre empleados y obreros. Por otro lado, es menester resaltar que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ha definido al empleado como un trabajador que se desempeña de preferencia en actividades de índole no manual que presta sus servicios a un empleado público o privado; en cambio, el obrero ha sido denominado como el trabajador que desempeña actividades de carácter manual, que puede trabajar para un empleado público o privado.</p> <p>La calificación de obrero al Sereno Municipal</p> <p>VIGÉSIMO TERCERO: En la Casación N° 10067-2013-SULLANA de fecha 20 de enero de 2015, la Primera Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República señaló que el régimen laboral aplicable al serenos municipal era el régimen público. El sustento de dicha conclusión deriva de una interpretación histórica que puede resumirse en que, de acuerdo al artículo 52° de la Ley N° 23853 – Ley Orgánica de Municipalidades con vigencia del 9 de junio de 1984 al 26 de mayo del 2003, (1) los funcionarios, (2) los empleados y (3) los obreros, así como (4) el personal de</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>vigilancia de las Municipalidades son servidores públicos sujetos exclusivamente al régimen laboral de la actividad pública. Nótese que existen cuatro grupos de trabajadores y que el personal de vigilancia es distinto a los obreros.</p> <p>VIGÉSIMO CUARTO: Luego, el mencionado artículo fue modificado por la Ley N° 27469 publicada el 1 de junio de 2001 en la que se señaló que (1) los funcionarios y (2) empleados, así como (3) el personal de vigilancia de las municipalidades, son servidores públicos sujetos exclusivamente al régimen laboral de la actividad pública; mientras que (4) los obreros son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Nótese aquí que cuando a los obreros ya les era aplicable el régimen laboral privado, al personal de vigilancia le era aplicable el régimen laboral público; evidenciándose en este contraste que el personal de vigilancia no es obrero.</p> <p>VIGÉSIMO QUINTO: Finalmente, el artículo 37° de la Ley N° 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades de fecha 27 de mayo de 2003 en su artículo 37° señala que (1) los funcionarios y (2) empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública y (3) los obreros son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Nótese aquí que ya no se hace mención a las cuatro (4) categorías de servidores sino únicamente a tres (3), pues se ha</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>omitido hacer alusión al personal de vigilancia. Es precisamente esta circunstancia la que genera las interpretaciones discordantes de considerar al sereno municipal (personal de vigilancia) como obrero o como empleado.</p> <p>VIGÉSIMO SEXTO: La Sala de la Corte Suprema en la Casación mencionada luego de efectuar el recorrido histórico de la regulación descrita concluye que “[...] los vigilantes de la Municipalidades siempre fueron considerados empleados, por lo que siendo así el régimen laboral es el de la actividad pública regida por el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público [...]”. Sin embargo, con el debido respeto por dicho criterio, debemos precisar que dicha conclusión es errada, pues, conforme se ha hecho notar, hasta antes de la promulgación de la vigente Ley Orgánica de Municipalidades los servidores públicos de las Municipalidades constituían cuatro (4) grupos: funcionarios, empleados, obreros y personal de seguridad. Por ende, el personal de seguridad al mismo tiempo que es diferente al obrero también lo es respecto del empleado; es decir, en aquella regulación, el personal de seguridad ni era obrero ni era empleado, sino que constituida otra categoría distinta. En ello radica el error en que incurre la conclusión que señala que “los vigilantes de las Municipalidades siempre fueron considerados empleados”.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>VIGÉSIMO SÉPTIMO: Quizá más apropiado haya sido señalar que existe una tradición legislativa que incluyó al personal de vigilancia de las Municipalidades bajo el régimen laboral público. A partir de tal circunstancia, podría hacerse derivar el criterio de que dicha tradición debe mantenerse y, por ende, aquel tipo de personal debe continuar sujeto al régimen laboral de la actividad pública, al igual que los funcionarios y empleados.</p> <p>VIGÉSIMO OCTAVO: Aun cuando dicha posibilidad sea admisible, compartimos el criterio que no puede perderse de vista la evolución legislativa y que en tal medida debe procurarse un ejercicio interpretativo adecuado para que a partir de las características de la prestación de servicios del sereno municipal (personal de vigilancia), asociarlo a la categoría de empleado o de obrero, pues el dispositivo vigente; además, de la categoría de funcionario sólo contempla tales categorías.</p> <p>VIGÉSIMO NOVENO: La Ley N° 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades en su artículo 73° numeral 2 inciso 2.5, señala que las Municipalidades tienen competencia y ejercen funciones específicas sobre la Seguridad Ciudadana. Luego, en su artículo 855 las competencias exclusivas y compartidas en materia de seguridad ciudadana de las Municipalidades provinciales y las municipalidades distritales pero en todas esas estipulaciones no se hace referencia a la forma cómo ha de prestarse las labores del</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>sereno municipal. En ese sentido, la labor de los serenos municipales es percibida por el común de la gente, pues, justamente sus servicios se prestan en beneficio de la comunidad; por tal razón, sus labores se pueden distinguir a partir de las máximas de la experiencia. En efecto, el sereno tiene por función el velar por la seguridad y una convivencia pacífica dentro del ámbito territorial que comprende al distrito. Tales labores si bien no son realizadas con un predominio manual demandan un preponderante componente físico que se expresa en el desplazamiento por las zonas asignadas, la eventualidad de utilizar la fuerza física en casos necesarios para controlar desórdenes, entre otros. Por tal razón, sus labores son de campo y demandan más de esfuerzo físico que intelectual, aun cuando este elemento también esté presente en gran medida, es por ello que las labores del sereno municipal se aproximan más a las labores de un obrero municipal.</p> <p>TRIGÉSIMO: Inclusive, recientemente la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República ha expedido la Casación Laboral N° 802-2015-LIMA en la que ha señalado: “Sexto.- Al respecto, se desprende de la demanda que durante el periodo laboral, sobre cuyo pronunciamiento es competente el Juzgado de origen, es decir, desde el dos de junio de dos mil uno hasta el uno de julio de dos mil nueve, el actor tuvo a su cargo la supervisión de un</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>grupo de serenos, llevando un control directo del personal asignado a su cargo, supervisando la limpieza y mantenimiento de la unidad motorizada que se le asignaba, siendo posteriormente promovido al cargo de oficial de servicio (inspector), encargándosele de la coordinación y nombramiento del personal policial de apoyo a la Policía Nacional del Perú, y durante el período del uno de agosto de dos mil nueve al diez de mayo de dos mil once, tuvo como funciones la formación de nuevos supervisores. Dichas funciones por su naturaleza revisten una labor de campo, de vigilancia, evidentemente manual, frente a la labor del empleado que es más bien intelectual. En tal sentido, como se desprende del fundamento décimo quinto de la sentencia de vista, en el caso de seguridad ciudadana, o propiamente la función desarrollada por el actor como supervisor e instructor efectuando labores como agente de vigilancia y seguridad ciudadana en el patrullaje preventivo y disuasivo de serenazgo en la Municipalidad de San Isidro, no puede ser catalogada como labor de un empleado, toda vez que la naturaleza de dichas funciones nos remite en los hechos a labores de campo, de sereno, de vigilancia, de seguridad. En dicho fundamento, además, se precisa que ello ha sido corroborado con la diversa documentación que corre en autos, como son los propios contratos de locación de servicios que corren en fojas cinco a setenta y cuatro, la felicitación del Alcalde Distrital al actor por el Día del Sereno Municipal de folios ciento sesenta y</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>nueve, a los cuales se añade el diploma de felicitación de abril del dos mil tres, de folios ciento cuarenta y ocho, en donde felicitan al actor por su acción en servicio de la seguridad del distrito de San Isidro, la carta de agradecimiento de fojas ciento sesenta y siete, en la cual se le agradece en su calidad de sereno por haber frustrado el robo a la Fundación Universitaria Iberoamericana, entre otros documentos”. (Subrayado añadido).</p> <p>TRIGÉSIMO PRIMERO: En concordancia con lo anterior, cabe señalar, que en el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral realizado en la ciudad de Arequipa, en los días 16 y 17 de setiembre de 2016, trataron del tema de la categoría en la que se debe enmarcar a los policías municipales y serenazgo a efectos de determinar la vía procedimental idónea para el trámite de los conflictos jurídicos derivados de la relación laboral mantenida con la municipalidad empleadora; por lo que en esa línea el Pleno acordó por mayoría que: "Los policías municipales y los serenatos deben ser considerados como obreros de las municipalidades en razón a que del contenido y de la naturaleza de las labores que desarrollan, es posible apreciar que su trabajo es preponderantemente físico. La vía procedimental idónea para tramitar las pretensiones derivadas de la relación laboral debe ser conforme a la NLPT en proceso ordinario laboral o abreviado, según sea el caso".</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>TRIGÉSIMO SEGUNDO: Habiéndose determinado entonces que las labores de un sereno municipal por su naturaleza son más próximas a las de un obrero municipal que las de los empleados públicos, sujetos a la carrera administrativa, deben interpretarse que califican como obreros y, por tanto, conforme al artículo 37° de la Ley N° 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades, para el análisis de la presente causa resulta aplicable el régimen laboral general de la actividad privada, esto es, el regulado por el Decreto Legislativo N° 728 y las leyes modificatorias, complementarias y reglamentarias. Más aún si este Colegiado en anteriores pronunciamiento ha asumido el criterio del Tribunal Constitucional, que en reiterada jurisprudencia ha precisado que las labores de la guardia ciudadana, serenazgo, corresponden a las labores que realiza un obrero (STC N° 2237-2008-A/TC, 6298-2007-PA/TC, entre otros), por lo que el régimen que debe aplicarse es el de la actividad privada.</p> <p>TRIGÉSIMO TERCERO: Ahora bien, estimando las consideraciones antes expuestas, resulta conveniente precisar que las alegaciones de la parte demandada no tienen asidero legal, estando a que los serenos o agentes de seguridad ciudadana no desarrollan actividades de carácter administrativo propios de un empleado; puesto que ello ha sido esclarecido en los diversos pronunciamientos uniformes emitidos por el Tribunal Constitucional, en la cual se ha reconocido que las labores de un</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>sereno o agente de vigilancia municipal constituye una actividad de predominio físico, determinando que la labor es compatible con la categoría de obrero. En ese sentido, en el caso de la labor de los serenos municipales no existe un predominio de la actividad intelectual, sino al contrario que la labor es predominantemente físicas y manuales, por lo que la calificación que corresponde es la de un obrero.</p> <p>TRIGÉSIMO CUARTO: Sin embargo, se aprecia que en el presente proceso se ha determinado la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado teniendo en cuenta los rasgos de laboralidad en una relación jurídica civil encubierta, y, habiendo realizado un análisis exhaustivo, se concluye que resulta aplicable lo establecido en el artículo 4° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, así como, del 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades - Ley N° 27972, todo ello como consecuencia de la desnaturalización de los contratos de locación en aplicación del Principio de Primacía de la Realidad, ya que las funciones que ha realizado el demandante en la entidad demandada son ordinarias y permanentes; y, además de ello, que se ha establecido el elemento de subordinación, lo que conlleva a determinar que el actor ha prestado servicios personales sujeto a subordinación y con su debida remuneración a partir del 01 de enero de 2005, en calidad de sereno municipal; y además de ello, que se ha determinado que el actor continuó laborando bajo</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>contratos administrativos de servicios a partir del 01 de julio de 2008; empero al haberse desnaturalizados los contratos de naturaleza civil y reconocerse al demandante como trabajador a plazo indeterminado, bajo los alcances del régimen de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N° 728 y, que se haya corroborado que la prestación personal de servicios era continua e ininterrumpida, nos conlleva a determinar la invalidez de la suscripción de los contratos administrativos de servicios, puesto que el demandante no podía ser sometido al contrato de trabajo que regula el Decreto Legislativo N° 1057, por ser un régimen laboral especial de naturaleza transitoria.</p> <p>TRIGÉSIMO QUINTO: De lo expuesto precedentemente y corroborándose que no ha sido materia cuestionamiento la pretensión de reconocimiento de vínculo laboral como consecuencia de la desnaturalización de contratos de naturaleza civil e ineficacia de los contratos administrativos de servicios, este Colegiado concluye que el demandante está sujeto a un contrato de duración indeterminada sujeto al régimen de laboral de la actividad privada a partir del 01 de enero de 2005 hasta la actualidad, por lo que en base a lo desarrollado se desestiman las alegaciones de agravio y se confirma la sentencia en los términos que se ha resuelto.</p> <p>Respecto a los costos del proceso</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>TRIGÉSIMO SEXTO: Respecto a este extremo de la sentencia, la demandada, refiere que no se ha tenido en cuenta lo dispuesto por el Código Procesal Civil, que refiere que los gobiernos locales están exonerados del pago de costos y costas procesales, más aún, si no se advierte mala fe de esta parte. Al respecto es preciso señalar que si bien el artículo 413° del Código Procesal Civil dispone que “Están exentos de la condena en costas y costos los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, el Ministerio Público, los órganos constitucionalmente autónomos, los gobiernos regionales y locales”. Sin embargo, también es parte de ese desarrollo legislativo la Séptima Disposición Complementaria y Final de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo en tanto que estipula “En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos”. En consecuencia, el artículo 413° del Código Procesal Civil debe ser aplicado de acuerdo a su desarrollo legislativo. En esa medida, en materia laboral el Estado, así como los Gobiernos Locales sí pueden ser condenados al pago de costos.</p> <p>TRIGÉSIMO SÉPTIMO: No obstante, nótese que la norma señala que puede ser condenado al pago de costos. El verbo rector es distinto al regulado en el artículo 412° del Código Procesal Civil. Dicho artículo dispone que “La imposición de la condena</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>en costas y costos [...] es de cargo de la parte vencida, salvo declaración judicial expresa y motivada de la exoneración”. Con alcance general la parte vencida en un proceso debe pagar las costas y costos del proceso; en cambio el Estado en algunos casos sí y en otros no será condenado a dicho pago.</p> <p>TRIGÉSIMO OCTAVO: ¿A qué obedece el hecho de si se condena o no al pago de costas al Estado? La respuesta hay que buscarla vía interpretación finalista del dispositivo “En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos”. Este Colegiado considera que la intención perseguida con dicho dispositivo es: (i) Que el Estado como empleador se vincule y actúe respetando las normas que rigen el trabajo dependiente con el objeto de reducir la judicialización de los conflictos jurídicos derivados de ello; y (ii) En los casos en que el conflicto jurídico ya se generó y está judicializado a que antes de defender a ultranza el actuar de la institución se efectúe una valoración concienzuda del caso materia de litigio a efectos de reconocer los extremos que de modo objetivo resulten acorde a la justicia; pues, la defensa jurídica del estado tampoco puede significar litigar por el sólo hecho de no dejar en indefensión al Estado sino litigar con base a probabilidades de éxito. De lo contrario el Estado desde sus propios órganos estaría amparando una judicialización improductiva y que, por el contrario, genera una saturación en la atención de las causas por los órganos</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>jurisdiccionales, afectando de ese modo la administración de justicia laboral para la sociedad. Por tanto, el Estado debe ser condenado al pago de costos únicamente si es que no se ha efectuado una defensa jurídica realista y con probabilidades de éxito, esto es, si ha tenido suficientes motivos razonables para litigar por los extremos en que haya sostenido el conflicto jurídico.</p> <p>TRIGÉSIMO NOVENO: Por tal razón, en procura de un correcto comportamiento de las partes en general y especialmente de las Procuradurías Públicas a cargo de las defensas judiciales del Estado, este Colegiado estima que para el presente caso la demandada sí debe ser condenada al pago de costos procesales y, en tal medida, procede a confirmar este extremo de la sentencia impugnada, desestimándose el agravio formulada por la demandada.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 29677-2014-0-1801-JR-LA-12, del Distrito Judicial de Lima, Lima.

Nota 1. La búsqueda e identificación de los parámetros de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, se realizó en el texto completo de la parte considerativa.

Nota 2. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

LECTURA. El cuadro 5.5, revela que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy alta y muy alta; respectivamente. En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones

evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad. Finalmente, en la motivación del derecho, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la norma aplicada fue seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.

	<p>vinculadas mediante un contrato de trabajo a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada desde el 01 de enero de 2005 en adelante;</p> <p>3) ORDENA que la demandada pague al demandante la suma de S/.34,445.00 (TREINTA Y CUATRO MIL CUATROCIENTOS CUARENTA Y CINCO CON 00/100 SOLES) por los conceptos de gratificaciones, vacaciones no gozadas, vacaciones simples y escolaridad; más los intereses legales laborales correspondientes, los mismos que se liquidarán en ejecución de sentencia;</p>	<p>considerativa respectivamente. Si cumple</p> <p>5. Evidencian 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>4) ORDENA a la entidad demandada a fin de que aprovisione la compensación por tiempo de servicios del demandante, liquidada en el numeral 8.2 de la presente resolución, a fin de que sea cancelada al momento de su cese, más los intereses financieros correspondientes;</p> <p>y,</p> <p>5) ORDENA a la demandada el pago de costos debidamente acreditados, el mismo que se efectuara en la etapa de ejecución de sentencia, EXONERÁNDOSELE del pago de costas procesales.</p> <p>En los seguidos por “A” contra la “B” sobre DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS Y OTROS; y, lo devolvieron al Juzgado de Origen.-</p> <p>Notifíquese y devuélvase.</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el</i></p>					X					10

		<i>receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 29677-2014-0-1801-JR-LA-12, del Distrito Judicial de Lima, Lima.

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

LECTURA. El cuadro 5.6, revela que la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia fue de rango muy alta. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontró los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia, evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa, respectivamente, y la claridad. Finalmente, en la descripción de la decisión, se encontró los 5 parámetros: mención expresa de lo que se decide u ordena; mención clara de lo que se decide u ordena; mención expresa y clara a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado); mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración), y la claridad.

ANEXO 6.-DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO

De acuerdo a la presente: *Declaración de compromiso ético* el autora del presente trabajo de investigación titulado: Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre Desnaturalización de Contrato y Reconocimiento de Vínculo Laboral a Plazo Indeterminado; que declaro conocer el contenido de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual.

La investigación que se presenta es de carácter individual, se deriva de la Línea de Investigación, titulada: “*Derecho Público y Privado*” tiene por finalidad desarrollar investigaciones relacionadas a estudiar las instituciones jurídicas vinculadas al derecho público y privado; en consecuencia, cualquier aproximación con otros trabajos, serán necesariamente con aquellas que pertenecen a la misma línea de investigación, no obstante es inédito, veraz y personalizado, el estudio revela la perspectiva de su titular respecto del objeto de estudio que fueron las sentencias del expediente judicial N° 29677-2014-0-1801-JR-LA-12, sobre: Desnaturalización de Contrato y Reconocimiento de Vínculo Laboral a Plazo Indeterminado.

Asimismo, acceder al contenido del proceso judicial permitió conocer los hechos judicializados y la identidad de los operadores de justicia, personal jurisdiccional, partes del proceso, testigos, peritos, etc., al respecto mi compromiso ético es: no difundir por ningún medio escrito y hablado, ni expresarme en términos agraviantes ni difamatorios; sino, netamente académicos.

Finalmente, el trabajo se elaboró bajo los principios de la buena fe, principio de veracidad, de reserva y respeto a la dignidad humana, lo que declaro y suscribo, caso contrario asumiré exclusivamente mi responsabilidad.

Lima, 13 de mayo del 2021.

Claudia Lizet Cartagena Ocupa
DNI .N° 41339546

ANEXO 7: CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																	
N o	Actividades	Año 2019								Año 202 1							
		Semestre I				Semestre II				Semestre I				Semestre II			
		Mes				Mes				Mes				Mes			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del Proyecto	x															
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación		x														
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación			x													
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación				x												
5	Mejora del marco teórico					x											
6	Redacción de la revisión de la literatura.						x										
7	Elaboración del consentimiento informado (*)							x									
8	Ejecución de la metodología								x								
9	Resultados de la investigación									x							
10	Conclusiones y recomendaciones										x						
11	Redacción del pre informe de Investigación.											x					
12	Redacción del informe final												x				
13	Aprobación del informe final por el Jurado de Investigación													x			
14	Presentación de ponencia en Eventos científico														x		
15	Redacción de artículo científico																x

ANEXO 8: PRESUPUESTO

Presupuesto desembolsable (Estudiante)			
Categoría	Base	% o Número	To tal (S/ .)
Suministros (*)			
• Impresiones	0.50	250	125.00
• Fotocopias	0.10	200	20.00
• Empastado	70.00	02	140.00
• Papel bond A-4 (500 hojas)		500	15.00
• Lapiceros	2.00	02	4.00
Servicios			
• Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
Sub total			
Gastos de viaje			
• Pasajes para recolectar información	5.00	10	50.00
Sub total			
Total de presupuesto desembolsable			454.00
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% ó Número	Tot al (S/ .)
Servicios			
• Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD)	5.00	30	150.00
• Búsqueda de información en base de datos	50.00	2	70.00
• Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University - MOIC)			
• Publicación de artículo en repositorio institucional	50.00	1	50.00
Sub total			270.00
Recurso humano			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	50.00	5	250.00
Sub total			250.00
Total de presupuesto no desembolsable			454.00
Total (S/.)			974.00