



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA
POLÍTICA**

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**CALIDAD DE SENTENCIA DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE
CONTRATO, REPOSICION POR DESPIDO INCAUSADO
Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES EN EL
EXPEDIENTE N°020-2019-LABORAL DEL DISTRITO
JUDICIAL DE ANCASH.**

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

AUTOR

JHONNY ANIBAL ALVAREZ ALVAREZ

ORCID: (0000-0003-2995-4062)

ASESOR

VILLANUEVA CAVERO DOMINGO JESUS

ORCID: (0000-0002-5592-488X)

HUARAZ – PERÚ

2021

TÍTULO DE LA TESIS

**CALIDAD DE SENTENCIA DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO, REPOSICIÓN POR DESPIDO
INCAUSADO Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES EN EL EXPEDIENTE
N°020-2019-LABORAL DEL DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH.**

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

JHONNY ANIBAL ALVAREZ ALVAREZ
ORCID ID: 0000-0003-2995-4062
UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE,
ESTUDIANTE DE PREGRADO, HUARAZ, PERÚ

ASESOR

DOMINGO JESÚS VILLANUEVA CAVERO
ORCID ID: 0000-0002-5592-488X
UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE,
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS, ESCUELA
PROFESIONAL DE DERECHO, HUARAZ, PERÚ

JURADOS

CIRO RODOLFO TREJO ZULOAGA
ORCID ID: 0000-0001-9824-4131

MANUEL BENJAMÍN GONZALES PISFIL
ORCID ID: 0000-0002-1816-9539

FRANKLIN GREGORIO GIRALDO NORABUENA
ORCID ID: 0000-0003-0201-2657

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR

CIRO RODOLFO TREJO ZULOAGA
ORCID ID: 0000-0001-9824-4131
PRESIDENTE

MANUEL BENJAMÍN GONZALES PISFIL
ORCID ID: 0000-0002-1816-9539
MIEMBRO

FRANKLIN GREGORIO GIRALDO NORABUENA
ORCID ID: 0000-0003-0201-2657
MIEMBRO

DOMINGO JESÚS VILLANUEVA CAVERO
ORCID ID: 0000-0002-5592-488X
ASESOR

AGRADECIMIENTO

A Dios, por no dejarme caer,
por darme fuerzas para
continuar, por ayudarme a nunca
perder la fe, y ser una persona de
integral y coadyuvar a prevalecer
la justicia.

A mi casa superior de
estudios: La Universidad católica
los ángeles de Chimbote,
ULADECH por haberme
albergado y formado en este
proceso, que el día de hoy se ve
reflejado en la culminación de mi
carrera profesional, mi
agradecimiento eterno.

Jhonny Alvarez.

DEDICATORIA

A mis padres, por estar siempre presente acompañándome para poder realizarme y afrontar las adversidades, por apoyarme, por sus valores, la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien

A mis Docentes, gracias por su tiempo, por su apoyo, así como por la sabiduría que me transmitieron en el desarrollo de mi formación profesional

Jhonny Alvarez.

RESUMEN

En la presente investigación se ha tenido por objetivo analizar y acreditar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Proceso de Desnaturalización de Contrato, Reposición por Despido Incausado y Pago de Beneficios sociales, según los parámetros, normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, en el expediente N°020-2019-Laboral, del Juzgado Mixto de la Provincia de Pomabamba.

Los datos fueron recolectados de un expediente judicial en materia laboral que contiene un proceso terminado, elegido según el muestreo no probabilístico de la técnica por conveniencia; el objeto de estudio son las sentencias de primera y segunda instancia; y la variable en estudio es la calidad de las sentencias.

Los resultados están organizados en tablas, las cuales revelan que la calidad de la sentencia de primera instancia es muy alta y con respecto a la sentencia de segunda instancia es de muy alta calidad.

Se finalizó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango alta, al respecto.

Palabras Clave: Calidad, desnaturalización de contrato y pago de bono por Función jurisdiccional.

ABSTRACT

The objective of this research has been to analyze and accredit the quality of the first and second instance judgments on the Contract Denaturation Process, Reinstatement for Unlawful Dismissal and Payment of Social Benefits, according to the normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in File N°020-2019-Labour, of the Mixed Court of the Province of Pomabamba.

The data were collected from a judicial file on labor matters that contains a finished process, chosen according to the non-probabilistic sampling of the convenience technique; the object of study are the sentences of first and second instance; and the variable under study is the quality of the sentences.

The results are organized in tables, which reveal that the quality of the first instance sentence is high and with respect to the second instance sentence it is of very high quality.

It was concluded that the quality of the first and second instance sentences were of high rank, in this regard.

Keywords: Quality, contract denaturalization and bonus payment by jurisdictional function.

ÍNDICE GENERAL

EQUIPO DE TRABAJO	iii
JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR	iv
AGRADECIMIENTO	v
DEDICATORIA.....	¡Error! Marcador no definido.
RESUMEN	vi
ABSTRACT.....	vii
ÍNDICE GENERAL	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	10
1.1. Descripción de la realidad problemática	10
1.2.- Problema de investigación	15
1.3- Objetivos de la Investigación.....	15
1.3.1.- General	15
1.3.2. Específicos	15
1.4.-Justificaciòn de la Investigación.....	16
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	17
2.1. Antecedentes.....	17
2.2. Bases teóricas.....	21
2.2.1. El trabajo “Desde la interpretación de la jurisprudencia del tribunal constitucional”:	21
2.2.2. “Los derechos laborales desde la interpretación de la jurisprudencia del tribunal constitucional”:.....	22
2.2.3. Los principios laborales constitucionales desde la interpretación de la jurisprudencia del tribunal constitucional:.....	23
2.2.4. Los contratos laborales desde la interpretacion de la jurisprudencia tribunal constitucional:.....	27
2.2.5. El despido y sus clases “desde la interpretacion de la jurisprudencia del tribunal constitucional”:.....	28
2.2.6. Nueva ley procesal de trabajo y sus objetivos:	29
2.2.7. Los principios del derecho procesal del trabajo:	29
2.2.8. El proceso laboral	31
IV. MARCO CONCEPTUAL	35
III. HIPOTESIS	39

IV. METODOLOGÍA.	40
4.1 Tipo y nivel de la investigación	40
4.2.- Diseño de la investigación	41
4.3. Población y Muestra.	42
4.4.- Definición y operacionalización de variables	42
4.5. Técnicas e instrumentos de Recolección de Datos.	43
4.6. Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis de datos	43
4.6.1 De la recolección de datos	44
4.6.2 Del plan de análisis de datos	44
4.7. Matriz de consistencia	45
RESULTADOS	39

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Descripción de la realidad problemática

La presente investigación realizada respecto a la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre Desnaturalización de Contrato, Reposición por Despido Incausado y Pago de Beneficios Sociales, en el Expediente N°020-2019-Laboral del Distrito judicial de Ancash – Huaraz., el cual fue analizado para determinar la calidad de las sentencias emitidas por los jueces, esto con la finalidad de poner en evidencia las falencias existentes en las mismas y que tienen que ver directamente con la administración de justicia, consecuentemente para buscar la paz social y de algún modo restaurar la confianza de la sociedad en los entes encargados de administrar justicia.

La Administración de Justicia en el Perú, necesita de un cambio radical, por los problemas que tiene y que es hartamente conocido por los ciudadanos que tienen problemas judiciales, y así responder de manera justa y oportuna a las necesidades de la sociedad en general y recobrar la reputación de los jueces de todos los niveles del Poder Judicial y del sistema judicial, que abarca a las Instituciones públicas y privadas, como son: El Tribunal Constitucional, “El Ministerio de Justicia”, los Abogados, las Facultades de Derecho, Los Colegios de Abogados y los estudiantes de Derecho.

Son muchos los factores que influyen en la crisis que atraviesa la Administración de Justicia: en el Contexto Legal, socio cultural y económico del país. En primer lugar, se encuentra el factor de capacitación y capacidad subjetiva de los jueces, lo más relevante es su capacidad e idoneidad para ocupar el cargo. Respecto a ello cabe

resaltar que hay un gran índice de mediocridad, por falta de conocimientos y una ética profesional muy baja, por parte de los encargados de la Administración de Justicia.

“Una administración de justicia correcta es aquella que responde prontamente al clamor de los justiciables, con eficiencia y la efectividad de la tutela judicial requiere que un proceso judicial sea célere y la sentencia oportuna de modo que las consecuencias del conflicto señaladas en la demanda ya no puedan ser revertidas. Por esta razón, los programas de reforma han tenido como prioridad erradicar la demora judicial y lograr una administración de justicia que responda prontamente a requerimientos de los justiciables”.

“Hay que mencionar, además que los procesos duran demasiado tiempo y la decisión del juez o tribunal llega demasiado tarde, otro mal es la deficiente calidad de muchas resoluciones judiciales. Ambos problemas están estrechamente relacionados con la cortedad de medios materiales y personales puestos a disposición de la administración de justicia y el deficiente marco normativo” (Ladrón De Guevara).

Tengamos por ejemplo donde Mizrahi, (2015) concluye de la encuesta en la región de américa latina respecto de la operacionalización de los tribunales justicia, Paraguay es el país de américa con menor confianza que realiza el proyecto de opinión publica de américa latina (LAPOP).

EN PERU:

He sostenido que uno de los grandes problemas de la administración de justicia en el Perú es que el poder judicial no maneja fuentes de información pública que te permitan hacer un diagnóstico eficiente sobre la demora en los procesos en los diferentes juzgados, sin embargo podemos señalar que las causas fundamentales de la crisis de la administración de justicia son las siguientes: a) El viejo sistema jurídico romano traído

por los españoles al Perú, que entrapa, dilata y genera corrupción durante el desarrollo de los procesos, aleja a los jueces y fiscales de los justiciables, y la sociedad civil y coloca a los abogados en un segundo plano a nivel de auxiliares de justicia, y se ha reducido la administración de Justicia a una mecánica de fría relación y mala aplicación de las leyes; b) La segunda está constituida por una inadecuada estructura del Estado en materia judicial, permitiendo que este no sea independiente del Poder Político; y c) La deficiente formación de la conciencia ético jurídica que reciben los estudiantes de Derecho de las Universidades del país, sustentada en el dogmatismo jurídico, y cuando como abogados desempeñan un rol por insignificante en algún aparato del poder, se le sube el EGO, y se creen que son los únicos abogados y peor aun cuando asumen el rol de jueces o fiscales de todos los niveles del Poder Judicial o el Ministerio Público, se convierten en autómatas, sin iniciativa, sin ánimo de servir a los justiciables, transformándose en meros aplicadores de leyes, antes de hacer justicia con sensibilidad humana.

EN AMBITO LOCAL:

La Corte Superior de Justicia de Ancash, dentro del lineamiento de las políticas establecidas con la finalidad de reducir la carga procesal que soportaban sus juzgados según sus informes, ha tratado de solucionar este problema a través de todos sus órganos jurisdiccionales del Distrito Judicial de Ancash, sin embargo al no haberse logrado los fines deseados el Concejo Ejecutivo del Poder Judicial ha optado por crear los Juzgados Especializados entre ellos, los Juzgado Laborales o de Trabajo con la finalidad de que jueces especializados resuelvan los conflictos de intereses, en las vías civil, penal ,laboral es decir entre la patronal y los trabajadores, en la brevedad posible. Es así que podemos afirmar que en la actualidad los procesos laborales, entre los

procesos civiles, procesos penales y procesos, constitucionales, son en la actualidad de los más céleres.

EN EL AMBITO ACADEMICO:

Por su parte, Uladech, dentro de las políticas educativas y formativas de las distintas carreras formularon una línea de investigación siendo en gran utilidad además con respecto a la propia línea de investigación en derecho denominado.

“La propuesta de investigación se hizo necesaria para tener un alcance real y claro sobre cómo deben funcionar los órganos de justicia ante cualquier tipo de controversia para llevar a cabo un adecuado uso del derecho y sus medios frente a la sociedad, es necesario analizar si esta dación de justicia se está llevando adecuadamente puesto que muchos veces existe la mal aplicación de la ley de las decisiones judiciales lo cual lleva a perjudicar el correcto orden de justicia, llegando a crear incertidumbre entre los que se apoyan en ella”.

“Además está motivado en la observación aplicada a nuestra realidad en la cual se evidencia que la sociedad existe desconfianza y decepción sobre el trabajo que realiza el sistema judicial muchas veces debido al formalismo que tiende dramáticamente a prevalecer sobre la misión de hacer justicia ,así mismo el número de jueces que no es suficiente para la población problema que existe no solo en nuestro país sino en otros países del mundo ,situación que los lleva a pedir la intervención inmediata de las autoridades frente a situaciones como: violación de garantías fundamentales del procesado degradación de la legitimidad de los órganos jurisdiccionales incumplimiento de los plazos procesales duración cada vez mayor de los procesos y el problema latente y relevante referido a la calidad de las sentencias”.

“Por otro lado el presente proyecto de investigación aportara al conocimiento jurídico a fin de construir una mejora de la variable de las sentencias judiciales a fin de contribuir a resolver el problema que se presente en la administración de justicia que tiende a ser muy deficiente, en cuanto a las sentencias judiciales articulado siempre la teoría y la práctica”.

“Finalmente cabe destacar que el objetivo de la investigación ha merecido acondicionar un escenario especial para ejercer el derecho de analizar y criticar las resoluciones y sentencias judiciales con las limitaciones de ley, conforme está prevista en inciso 20 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú

Consecuentemente, en el presente proceso laboral se debe tener presente “la Obligatoriedad del agotamiento de la vía administrativa”, esto es terminar con todos los recursos presentados en la vía administrativa, para luego acudir a los recursos contenciosos administrativos en la vía jurisdiccional.

Para que una demanda sobre Desnaturalización de Contrato, Reposición y Pago de Beneficios sociales sea admitida, el primer requisito es haber agotado la vía administrativa, cuando se pretende impugnar un acto administrativo o que ciertos derechos sean reestablecidos o reconocidos.

Entonces al observar el proceso judicial contenido en el Expediente N°020-2019-Laboral, sobre Desnaturalización de Contrato, Reposición y Pago de Beneficios Sociales, la exigencia primordial es que se Declare FUNDADA la demanda y consecuentemente se reconozca su condición de trabajador en su último cargo de Jefe de Serenazgo de la Oficina de Participación Ciudadana de la Municipalidad Provincial de Pomabamba, desde el 01 de enero del 2015 hasta el 31 de diciembre de 2018, sentenciado por el Juzgado Mixto de la Provincia de Pomabamba, vemos que este

órgano jurisdiccional declaró: FUNDADA la demanda; y en Segunda instancia, la Sala Mixta descentralizada de Huari la confirma y declaró FUNDADA la demanda.

1.2. Problema de investigación

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Desnaturalización de Contrato, Reposición por Despido Incausado y Pago de Beneficios Sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N°020-2019-Laboral del Distrito Judicial de Ancash?

Para solucionar el Problema se ha trazado un objetivo general

1.3. Objetivos de la Investigación.

1.3.1. General

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Desnaturalización de Contrato, Reposición por Despido Incausado y Pago de Beneficios Sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N°020-2019-Laboral, del Distrito Judicial de Ancash.

Para lograr el objetivo general se ha trazado los siguientes objetivos específicos.

1.3.2. Específicos

Respecto a la sentencia de primera instancia

Con énfasis en la introducción y postura de las partes.

1.3.2.1- Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes

1.3.2.2. Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y del derecho.

1.3.2.3- Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.

Respecto a la Sentencia de Segunda instancia

1.3.2.4- Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia con énfasis en la introducción y postura de las partes.

1.3.2.5- Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia con énfasis en la motivación de los hechos y del derecho.

1.3.2.6- Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión del derecho.

1.4. Justificación de la Investigación

La presente investigación se justifica porque parte de la indagación de la realidad nacional y local, referente a la administración de Justicia, que evidencia, que la sociedad peruana exige una justicia oportuna y hace el llamado a las autoridades competentes, para que enfrenten los hechos suscitados que ameritan el manejo del orden jurídico y social, y lo corrijan oportunamente y de ésta manera pasar a una mejor administración de la justicia, más implementada, sustentada y con operadores de la justicia muy capacitados e idóneos.

La presente investigación está basada en determinar, la precisión del conocimiento jurídico, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, particularmente en el caso en estudio, también está orientado al progreso y evaluación de las decisiones judiciales en la Administración de Justicia en el Perú, todo esto partiendo del análisis profundo de las sentencias de primera y segunda instancia.

Finalmente, los resultados que se obtendrán servirán para concientizar a los jueces para que emitan sentencias de buena calidad, basado en los hechos, las normas y la justicia. Por otro lado, sumar otras exigencias tales como actualización en temas fundamentales, capacitación en técnicas de redacción, la ética profesional etc. De este modo lograr que las sentencias sean mucho más entendibles para los justiciables que en muchos casos no tienen la preparación jurídica.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

“Derechos Laborales de Rango Constitucional” llega a la conclusión:

- a) Las definiciones y clasificaciones de los derechos sociales siempre serán incompletos por cuanto toman en cuenta solo ciertas perspectivas, pero excluyen otras. La finalidad de establecerlas es básicamente de carácter didáctico. Los derechos sociales tienen la estructura de los derechos fundamentales con sujeto activo, sujeto pasivo y objeto.
- b) Los derechos laborales en su calidad de derechos sociales gozan básicamente de la estructura y características de éstos.
- c) Los derechos sociales evolucionaron como consecuencia del proceso de especificación. En los derechos sociales se parte de la desigualdad (real) relevante que existe entre los seres humanos y que el Derecho debe buscar eliminar o en todo caso disminuir. Los derechos sociales son derechos de naturaleza abstracta y con carácter universal pero no se aplican de manera abstracta y universal.
- d) Los derechos sociales comprometen al Estado en acciones positivas (dar y hacer)
- e) Los derechos sociales deberían comprometer no solamente al Estado sino a toda la humanidad.

- f) En los derechos sociales el valor solidaridad es fundamental.
- g) El derecho fundamental de libertad y los derechos sociales tiene una misma estructura, pero se fundamentan de manera diferente.
- h) El futuro de la humanidad depende en gran parte de que lograremos que los más necesitados puedan disfrutar plenamente de los derechos sociales por cuanto no habrá paz, ni desarrollo, ni autentica justicia mientras subsistan las graves carencias de miles de millones de seres humanos.
- i) En la base de los derechos sociales tenemos al derecho del trabajo, el derecho a la salud y el derecho a la educación.

(Morón, 2017), en (Ortiz, 2018) el Lima, investigo: “La protección frente al despido del trabajador de confianza en el sector público y privado” llega a la conclusión:

a) Que el trabajo en el sector privado, debe tener la misma protección frente a la voluntad extintiva unilateral del empleador, que un trabajador ordinario, debiéndose procurar su estabilidad laboral relativa, pues los instrumentos legales no validan el retiro de confianza como una causal de extinción de contrato de trabajo, ni tampoco está configurado como una causa justa de despido, al ser una causal subjetiva; por lo que urge efectuar una reforma inmediata que regula claramente la procedencia del despido para esta categoría de trabajadores en el sector privado.

b) En el caso de trabajadores de confianza del sector público, debo indicar que estos trabajadores, por disposición constitucional no se encuentran comprendidos dentro de la carrera administrativa, motivo por el cual, su estabilidad laboral dependerá del grado de confianza que exista entre este trabajador y el funcionario que lo designó.

Considero que la diferencia entre el trabajador de confianza del sector privado, y el

del sector público radica en la finalidad de la prestación que brindan, pues mientras que la finalidad de la prestación del trabajador de confianza del sector público está orientado a un fin económico a favor de uno o un grupo de personas que conforman la figura del empleador privado, en el caso del servidor de confianza del Sector Público, su prestación tiene como finalidad el bienestar común, no a favor de un grupo de ciudadanos o de un solo individuo, sino que su prestación va dirigida al interés público, motivo por el cual, si bien se busca incluir las defensas propias del derecho laboral, en contraposición a la postura monista del derecho administrativo en el cual la relación laboral estaba sujeta a la discrecionalidad del estado en su condición de empleador, también es importante diferenciar aquellos cargos públicos de libre designación que por su propia naturaleza dependen mucho de la confianza subjetiva del funcionario encargado de designarlo.

Investigaciones en línea

(Ortiz, 2018) presentó la investigación exploratoria – descriptiva titulada “Calidad de la sentencia de primera y segunda instancia del proceso de pago de indemnización por despido arbitrario y otros en el expediente N° 00039-2011-0-0701-JR-CI-02 del distrito judicial del callao - 2018”. La investigación se realizó utilizando como unidad de análisis el expediente judicial citado, seleccionado mediante muestreo por conveniencia. Los resultados revelaron que, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes establecidos en el estudio, la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a la sentencia de primera instancia fueron de calidad alta, muy alta y muy alta; mientras que, de la sentencia de segunda instancia: muy alta, muy alta y muy alta; en conclusión, se determinó que las

sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de calidad muy alta y muy alta, respectivamente.

(Castillo, 2017) presentó la investigación exploratoria – descriptiva titulada “Calidad de sentencia de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y otros, en el expediente N. ° 03534-2008-0-2501-JR-LA-02, del distrito judicial del santa”. La investigación se realizó utilizando como unidad de análisis el expediente judicial citado, seleccionado mediante muestreo por conveniencia. Los resultados revelaron que, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes establecidos en el estudio, la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a la sentencia de primera instancia fueron de calidad alta, muy alta y muy alta; mientras que, de la sentencia de segunda instancia: muy alta, muy alta y muy alta; en conclusión, se determinó que las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de calidad muy alta y muy alta, respectivamente.

Se tendrá en cuenta las investigaciones sobre la materia o problema de investigación que se ha dado sobre el Proceso Judicial en función a la materia, sobre Desnaturalización de Contrato, Reposición por Despido Incausado y Pago de Bono por Función Jurisdiccional del Expediente N°020-2019-Laboral, del Distrito judicial de Ancash.

(Lex Jurídica, 2012). Define de la siguiente manera.

- Calidad. La calidad puede definirse como la conformidad relativa con las especificaciones, a lo que el grado en que un producto cumple las especificaciones del diseño, entre otras cosas, mayor es su calidad o también como comúnmente es encontrar la satisfacción en un producto cumpliendo

todas las expectativas que busca algún cliente, siendo así controlado por reglas las cuales deben salir al mercado para ser inspeccionado y tenga los requerimientos estipulados.

- Corte Superior de Justicia. Es aquel órgano que ejerce las funciones de un tribunal de última instancia
- Suarez (2013) presentó la investigación exploratoria – descriptiva titulada “la calidad de la sentencia de primera y segunda instancia, sobre el pago de indemnización por despido arbitrario y otros, en el expediente, N° 2006-00232-02501-JR-LA-07. Del Distrito Judicial del Santa, Chimbote 2013”. La investigación se realizó utilizando como unidad de análisis el expediente Judicial citado, seleccionado mediante muestreo por conveniencia. Los resultados revelaron que, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes establecidos en el estudio, la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a la sentencia.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. El trabajo “Desde la interpretación de la jurisprudencia del tribunal constitucional”:

(PEÑA, 2013). Dentro de los conceptos generales que la doctrina establece sobre el significado de trabajo, encontramos algunas diferencias, aunque todos los que determinan directrices conceptuales en común, consiste entiendo en una actividad humana, generando de diferentes formas de riqueza y producción que conlleva por lo general a una retribución económica o en especies. En esta vista panorámica, el tribunal constitucional estableció una idea conceptual sobre el trabajo en los términos siguientes:

“Al trabajo puede definirse como la aplicación o ejercicio de las fuerzas humanas, en su plexo espiritual y material, para la producción de algo útil, en ese contexto, implica la acción del hombre en todas sus facultades morales, intelectuales y físicas, en aras de producir un bien, generar un servicio, etc.”.

“El trabajo se identifica inseparablemente con la persona misma en toda actividad laboral queda algo de su ejecutor: el hombre a través del trabajo se presenta siempre la importa del ser humano o sea una huella, marca o sello que caracteriza su plasmación”.

“El trabajo es un bien del hombre, es un bien de la humanidad, porque mediante este no solo se transforma la naturaleza adaptándola a las propias necesidades, sino que se realiza a si mismo con hombre; es más, en un cierto sentido se hace hombre”.

2.2.2. “Los derechos laborales desde la interpretación de la jurisprudencia del tribunal constitucional”:

(MIYAGUSUKU, 2015).Para comenzar es necesario delimitar en que consiste el contenido esencial de la jurisprudencia del TC Establecido por la constitución precisando que “el contenido esencial constitucionalmente protegido de los derechos reconocidos por la ley fundamental no solo ha de extraerse a partir de la disposición constitucional que lo reconoce ;es decir ,de la interpretación de esta disposición con otras disposiciones constitucionales con las cuales pueda estar relacionada (principio de la unidad de la constitución),sino también bajo los alcances del derecho internacional de los derechos humanos”.

Es indispensable mencionar que la jurisprudencia del tribunal constitucional, se ha referido al contenido esencial del derecho al trabajo estableciendo que este derecho social contiene dos aspectos, consistiendo el primero en el acceso trabajo y el segundo en no ser despedido, por causa que no está establecido en ley.

“El derecho al trabajo está reconocido por el artículo 22 de la constitución política vigente este tribunal estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos:

Primero es acceder a un puesto de trabajo y el segundo de no ser despedido sino por causa justa. Respecto al primero, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del estado de una política orientada a que la población acceda a un nuevo puesto de trabajo; mientras que el segundo es el que resulta relevante para resolver la causa: se trata del derecho al trabajo entendiendo como proscripción de ser despedido, salvo por causa justa.

2.2.3. Los principios laborales constitucionales desde la interpretación de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional:

(ALCANTARA, 2015) Los principios laborales constitucionales fueron conceptualizados por la doctrina como “aquellas reglas rectoras que informan la elaboración de las normas de carácter laboral, amen deservir de fuente de inspiración directa e indirecta en solución de conflictos sea mediante la interpretación aplicación o integración normativa”. “Debemos precisar que los principios laborales constitucionales, son relevantes para la resolución de conflictos jurisdiccionales de índole laboral, que involucren derechos constitucionales que requieren de tutela, debido a que permiten que la administración de justicia en esta materia cumpla con asumir una concreta tutela de urgencia y primacía de la constitución”.

“El Tribunal Constitucional ha tenido la oportunidad de pronunciarse sobre los principios laborales constitucionales, otorgándoles un contenido conceptual que permiten conocer, su marco de desarrollo, su justificación y desarrollo, como pilares y

directrices del ejercicio y protección de los derechos laborales. Expresando el concepto de estos principios en los términos siguientes”:

“Denomínese como tales aquellas reglas rectoras como que informan la elaboración de la norma de carácter laboral, amén de servirse de fuente de inspiración directa o indirecta en la solución de conflictos, sea mediante la interpretación, aplicación o integración normativas. La relación laboral se caracteriza en si misma por la desigualdad, lo que se hace el empleador devenga en la parte fuerte e imponente y el trabajador en la parte débil e impotente”.

“En efecto, en el campo jurídico sustancial el rasgo más característico de la relación de trabajo es la subordinación y los deberes imputables al trabajador; y en el campo jurídico procesal se constatará capacidad intimidatoria que se pueda crear para impedir los reglamos en la vía litigiosa y la extinción de la posición predominante en materia de prueba. Asimismo, en el campo económico, la nota más específica es que frente la propiedad del medio de producción, el trabajador solo puede exponer su fuerza de trabajo.

Para hacer frente a ello se afirman los principios protectores o de igualación compensatoria, por el cual, reconociéndose la existencia asimétrica de la relación laboral, se promueve por la vía constitucional y legal la búsqueda de un equilibrio entre los sujetos de la misma”.

2.2.3.1. Principio de primacía de la realidad:

(JARA, 2012) El juez debe buscar, en todo el caso, la verdad real y aplicar el principio de la primacía de la realidad, definido por el tribunal constitucional como aquel se aconseja que, en caso de discordia entre lo que ocurre en la práctica y lo que

indica los documentos, debe otorgarse preferencia a lo primero; es decir la integración prefiere lo que sucede en el ámbito de los hechos y descartar la proscrita verdad legal.

2.2.3.2. Principio indubio pro operario:

(COSMOPOLIS, 2014) La doctrina jurídica, en forma casi uniforme ha establecido que el principio IN DUBIO PRO OPERARIO, es el criterio que debe utilizar el juez o el intérprete para elegir entre los varios sentidos posibles de una norma, el que sea más favorable al trabajador. Solo se puede recurrir a este principio en caso de duda, para determinar el sentido correcto cuando una norma o situación engendra en sí misma en varios sentidos. No es posible utilizar el principio para corregir ni para integrar una norma, criterio que debe ser asumido y aplicado por cada juez que tenga que resolver un conflicto laboral, determinado sus alcances.

2.2.3.3. Principio de igualdad en materia laboral:

(VILCHEZ, 2012) La igualdad ante la ley obliga a que el estado asuma una determinada conducta al momento de legislar o de impartir justicia. Así el artículo 103 de la constitución política del Perú compromete al estado a expedir las leyes especiales porque así lo exige la naturaleza de las cosas, no por razón de las diferencias de las personas. En tal sentido la igualdad de oportunidades es estricto, igualdad de trato, obliga a que la conducta ya sea del estado o de los particulares, en relación a las actividades laborales, no genera una diferenciación no razonable y por ende, arbitraria.

2.2.3.4. Principio de irrenunciabilidad de derechos:

(MUJICA, 2009) Es necesario mencionar que este principio “se fundamenta en el carácter protector del derecho laboral en la medida que presume la nulidad de todo acto del trabajador que disponga de un derecho reconocido de una norma imperativa,

las cuales tienen que ser cumplidos y protegidos por el empleador tenga la condición del público o privado. En sucesivas decisiones jurisdiccionales, el tribunal constitucional ha expresado el contenido y los alcances de este relevante principio estableciendo que es nulo la renuncia a dichos derechos, por la propia condición del trabajador y su situación de desventaja frente al empleador, coscamos aludido contenido jurisprudencial.

2.2.3.5. Principio de legalidad:

(JAVIER, 2009) El principio de legalidad exige que las conductas prohibidas estén claramente delimitadas por la ley, prohibiéndose tanto la aplicación por analogía, como también el uso de las cláusulas generales e indeterminadas en la tipificación de las prohibiciones. Principio de legalidad se manifiesta o concretiza mediante el sub principio de tipicidad o taxatividad, que impone que las conductas prohibidas (entandase faltas laborales) que conllevan sanciones de índole laboral estén redactas con un nivel de precisión suficiente que permite a cualquier trabajador la formación básica comprender la dificultad lo que se está proscribiendo, bajo amenaza de imponerse alguna sanción disciplinaria prevista por la ley.

2.2.3.5. Principio de inmediatez:

(JAVIER N. M., 2009) El tribunal constitucional, dentro de su jurisprudencia ha señalado en la evaluación de caso en concreto, la aplicación del principio de inmediatez como el presente donde se establece que la demanda pretende atribuirle a la demandante la responsabilidad una falta no prevista legalmente, no respetando el principio de inmediatez por el transcurso del tiempo.

2.2.4. Los contratos laborales desde la interpretación de la jurisprudencia tribunal constitucional:

(PAULA, 2000) Dentro de la jurisprudencia constitucional, en materia laboral, el tribunal ha tratado lo referente a los contratos de trabajo como las modalidades y sus alcances dentro del marco jurídico y la evaluación de las relaciones entre los trabajadores y sus empleadores, con base en las diferentes modalidades de contratos de trabajo.

Entre las diferentes posiciones doctrinales, sobre el contrato de trabajo en nuestro país, podemos mencionar que:

“El contrato de trabajo constituye un acto jurídico y sus requisitos están establecidos en el código civil, cuyo artículo 140 norma todo lo relacionado a la validez del acto jurídico, Asimismo, el contrato de trabajo tiene como principal característica el que puede ser expresa o tácita, entendiéndose esta última que basta solo el darse la relación laboral donde trabajo para que se pueda confirmar la existencia de derecho y obligaciones, tanto para que el trabajador como para el empleador”

2.2.4.1. Contrato de trabajo (servicio específico):

“El tribunal constitucional ha tenido la oportunidad de pronunciarse, en numerosos procesos, principalmente proceso constitucional de amparo, sobre los contratos de trabajos y sus modalidades, fundamentalmente cuando estaba en controversia la tutela de derecho al trabajo, por despido arbitrario. El tribunal ha señalado que el contrato de trabajo por servicio específico tiene duración determinada (temporal). En relación en la naturaleza de contrato de trabajo para servicio específico, debemos señalar que en esta modalidad contractual es de duración determinada ,ya que tiene como elemento justificante para su celebración la naturaleza temporal ,ocasional o transitoria del

servicio que se va prestar; es decir; que para determinar su celebración se deberá tener en cuenta la temporalidad o transitoriedad del servicio que se requiere ,puesto que si se contrata a un trabajador mediante esta modalidad contractual para que se desempeñe labores de naturaleza permanente y no temporales se habría simulado la celebración de un contrato de duración determinada en vez de uno de duración indeterminada”.

2.2.5. El despido y sus clases “desde la interpretación de la jurisprudencia del tribunal constitucional”:

El derecho a la protección adecuada contra el despido arbitrario reconocido en el artículo 27 de la constitución puede ser abordado desde dos perspectivas:

- Un régimen de carácter sustantivo.
- Un régimen de carácter procesal, el régimen de carácter sustantivo contra el despido arbitrario puede ser.
 - De carácter preventivo, o
 - De carácter reparador, mientras que el régimen de protección procesal puede ser:
 - ❖ De eficacia resarcitoria, o de eficacia restituida.

2.2.5.1. Despido fraudulento:

Entre los tipos de despido laboral, reconocido por la jurisprudencia del tribunal constitucional, ubicamos al despido fraudulento, como un acto que se configura, cuando “se despide un trabajador imputándosele hechos notoriamente inexistentes, falos o imaginarios”. Así encontramos que el tribunal ha mencionado su contenido conceptual en los términos.

2.2.6. Nueva ley procesal de trabajo y sus objetivos:

La administración de justicia, a nuestro ver son varios los factores, pero fundamentalmente, a más celeridad, acierto y ejecutabilidad. Por cierto, atendemos la capacidad del juez para penetrar entre los entresijos del proceso familiarizarse a fondo con la materia en debate examinar de modo certero la prueba y emitir un fallo en conciencia, la NLPT aporta para ello los elementos claves: inmediación, concentración, y publicidad. Solo así sería posible que se penetre y pueda saber que se discute, pero, sobre todo, en que sustenta probatoriamente la discusión según como la encaran las dos partes.

2.2.7. Los principios del derecho procesal del trabajo:

En efecto, los principios son enunciados básicos y fundamentales que tienen por objeto abarcar una serie indefinida de situaciones y no una en particular, de manera que su utilización pueda darse en una diversidad de situaciones, lugares, tiempos.

En concreto los principios del derecho procesal de trabajo poseen sus propias características y funciones del derecho laboral sustantividad propia en razón de su generalidad y obedecen a la inscripción que busquen favorecer al trabajador y se vincula con cada institución procesal en una determinada realidad social.

2.2.7.1. El principio de oralidad:

“Los conflictos jurídicos laborales prevalece como principio esencial la oralidad en los procesos por audiencia con este nuevo sistema procesal, que introduce la oralidad como elemento distintivo predominante en los procesos laborales se hace necesario que las partes procesales como la defensa letrada de estas asuman una actitud acorde con los cambios que impone el sistema”, se precisa que las audiencias son sustancialmente

un debate oral de posiciones precedidas por el juez quien puede interrogar a las partes ,sus abogados y testigos en cualquier momento y las veces que estime conveniente, las audiencias se registran en audio y video garantizando la fidelidad, conservación y reproducción de su contenido.

2.2.7.2. Principio de inmediación:

La inmediación y la oralidad constituyen el marco más adecuado para mediatizar, absolver y redefinir el proceso laboral por ello existe una estrecha relación entre oralidad e inmediación, pues para que la decisión en el proceso sea real se necesita que los jueces examinen directamente la prueba, contando con la participación de la parte involucrada.

En un sentido específico, la inmediación se refiere directamente a la relación entre el juez y los medios de prueba, de tal forma que el juez pueda percibir y conocer directamente la prueba.

2.2.7.3. El principio de concentración:

La aplicación de este principio pretende que las actuaciones procesales se realicen en una o más sesiones sucesivas en plazos cortos a fin de evitar dilaciones innecesarias, permite que se realicen el máximo de actuaciones en un mínimo de diligencias.

2.2.7.4. El principio de celeridad:

“El principio de celeridad es una expresión del derecho al debido proceso implicando el desarrollo del proceso sin dilaciones absurdas o arbitrarias en tal virtud se concretiza en normas que impiden o sanción las dilaciones innecesarias y de otro lado aquellas que fomentan el avance acelerado del proceso”.

2.2.7.5. El principio de economía procesal:

“Este principio esta vincula con los principios de celeridad y concentración pues una la actuación pronto y concentrada de las actuaciones procesales redundara en una disminución de los gastos estatales y particulares”.

2.2.7.6. Principio de veracidad:

“Este principio está también conocido como el principio de primacía de realidad el cual pregona el juez debe actuar y decidir teniendo en cuenta la verdad de los hechos antes que la apariencia formal de estos”.

2.2.7.7. El principio pro accioné:

“El juez laboral cuando en cualquier etapa del proceso dude respecto del cumplimiento de algún requisito de admisibilidad o procedencia lo que implique la inadmisión de la demanda, o la continuación del proceso, deberá interpretar las normas de forma sistemática que permita la continuidad del mismo”.

2.2.8. El proceso laboral

Según Gamarra, J (2011) “El 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 los jueces laborales tienen un rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso ,impiden y sancionan la conducta contraria a los deberes de veracidad probidad, lealtad y buena de las partes ,sus representantes sus abogados y terceros en todas las instancias deben de evitar la desigualdad entre las partes”.

2.2.8.1. Tipos de procesos laborales

“La Nueva Ley Procesal de Trabajo-Ley 29497” “LA clasificación cuyo procedimiento se distingue al tipo de pretensiones tramitar”:

“Proceso Ordinario Laboral”

“Proceso Abreviado Laboral”

“Proceso de impugnación de laudos arbitrales”

“Proceso Cautelar Laboral”

“Proceso de Ejecución Laboral”

“Procesos no Contenciosos Laboral”

2.2.8.1.1. El proceso ordinario laboral

Ferreri (s/f) El proceso ordinario porque está pensando en que su estructura es la necesaria para que se lleven a cabo las actuaciones procesales correspondientes; es ordinario porque se trata del modelo típico y básico para el desarrollo de las actuaciones procesales tendientes a dar la solución a los problemas más recurrentes del ámbito de la relación laboral.

2.2.8.1.1.1. Etapas del proceso ordinario laboral

Según el proceso ordinario laboral bajo los alcances de la nueva ley procesal de trabajo establece bajo el siguiente esquema:

a) Etapa postulatoria

Rioja (1997) “se indica en la postuladora, que los participantes presentan al órgano jurisdiccional los procesos con materia y argumentación, y persuasión mediante el proceso, porque desea el amparo de la pretensión o porque se encuentra su rechazo a través de la defensa”

Será preciso mostrar a lo señalado del Artículo 42 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo. - Ley 29497.

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 demanda y la contestación de la demanda, La Demanda Podríamos decir que la demanda es toda petición formulada por las partes al juez en cuanto traduce una expresión de voluntad encaminada a obtener la satisfacción de un interés, Desde este punto de vista

Ninguna distinción cabe hacer entre la petición del actor que ejercita una acción o la del demandado que opone una defensa, porque en ambos casos se reclama la protección del órgano jurisdiccional fundada en una disposición de la ley”. (Alsina, 1956. Pág. 23)

b) Contestación de la demanda

“La contestación de la demanda se haya regulada por el Código Procesal Civil en el título II (Contestación) de la sección Cuarta (Postulación del proceso) del Código Procesal Civil”.

b) Etapa conciliatoria

a) La Conciliación

Campos, S (2011) Donde nos indica la conciliación es un medio auto compositivo de solución de problemas donde las partes logran una solución

consensuada contando con la participación de un tercero un juez, funcionario o particular debidamente autorizado que

La impulsa, llegando a un acuerdo de sus intereses en conflicto, el cual tendrá el carácter de cosa juzgada siempre que no contravenga la ley y reúna los requisitos que ésta exige.

b) Regulación

De conformidad al “Artículo 45° de la Ley N° 29497.- prescribiendo La conciliación puede ser promovida o propuesta después de la audiencia única, en cualquier estado del proceso, antes de la sentencia. La conciliación se realiza mediante acta suscrita ante el órgano jurisdiccional respectivo al final de la audiencia conciliatoria que se fije para el efecto. Aprobada por el Juez, adquiere el valor de cosa juzgada.

c) Etapa juzgamiento

Dentro de esta etapa se realiza las siguientes actuaciones:

a) La etapa de confrontación de posiciones inicia con una breve exposición oral de las pretensiones demandadas y de los fundamentos de hecho que las sustentan.”

Luego, el demandado hace una breve exposición oral de los hechos que, por razones procesales o de fondo, contradicen la demanda”.

b) Etapa de Actuación Probatoria El juez enuncia la admisión de los medios probatorios referidos únicamente a los hechos que necesitan actuación probatoria, Las pueden proponer cuestiones probatorias solo respecto de las pruebas admitidas, las cuales serán admitidas solo si las pruebas que las sustentan pueden ser actuadas en esta etapa, El juez toma juramento conjunto a todos los que vayan a participar en esta etapa.

Legitimación

En comunión con esta institución procesal; y dicho por Ugaz, M. & Soltau. S. (s/f) con el resultado titulada. “La Legitimación Procesal de las Organizaciones Sindicales en el Marco de la Nueva Ley Procesal del Trabajo” donde “la legitimación, es entendida

Como posición para formular la pretensión y para que contra alguien se formule, que se resuelve normalmente en las afirmaciones por el actor de la titularidad del derecho Subjetivo y en la imputación al demandado de la titularidad de la obligación”.

IV. MARCO CONCEPTUAL

El marco conceptual de la línea de investigación de la carrera, orienta la revisión de la literatura para la elaboración y desarrollo de los proyectos individuales e informes finales de investigación en la asignatura de tesis y talleres de investigación o curriculares. El marco teórico, se estructurará sistemáticamente de acuerdo a la materia del proceso y sentencias objeto de estudio, en la siguiente forma:

El Poder Judicial se encuentra alejado de la sociedad; es visto con desconfianza por el poblador común, no es percibido como un órgano en la cual los ciudadanos puedan confiar para dilucidar sus pretensiones económicas o sociales. El telón de fondo, es en todos los casos el mismo, una compleja y difícil relación entre el poder político y el sistema judicial; esta relación ha puesto de manifiesto dos fenómenos estructurales: la injerencia del poder político en el sistema judicial y la propia incapacidad de una, auto reforma por parte de ésta.

Se indica, que no existen adecuados sistemas de control que permitan la prevención y sanción de los actos disfuncionales de sus operadores, la percepción de la ciudadanía es que en el interior de la institución existen altos grados y niveles de corrupción. Así

se desprende de los contenidos de la Audiencia Nacional sobre la justicia en el Perú celebrado en la capital peruana, donde el propio ex Presidente del Poder Judicial y titular de la Corte Suprema de Justicia, ha señalado, que la desconfianza en la Administración de la Justicia aparece como un mal endémico, de tal manera que Magistrados, Fiscales, Abogados y ciudadanía en general, coinciden en señalar que la problemática del Poder Judicial, radica en que nuestro sistema de justicia se encuentra enferma debido a la sobrecarga procesal, lo que, sumado a la falta de recursos económicos de la mayoría de litigantes, obliga a una real reforma del Poder Judicial. La aplicación de las normas legales en la motivación y decisiones judiciales constituyen un parámetro de la calidad de la sentencia, constituida por el análisis y aplicación de la legislación nacional y extranjera pertinente a la solución del conflicto de intereses en la sentencia, que debe evidenciar el trabajo de investigación o tesis individual.

4.1.- Desarrollo de cuestiones jurídicas sustantivas correspondientes al caso en estudio.

LA JURISDICCIÓN:

Según Berrio, (2010) “en cuanto función o facultad de la declaración del derecho aplicable a determinada relación o situación regulada por el ordenamiento jurídico tiene en carácter previo a la competencia”.

LA COMPETENCIA

Según Bautista, (2006) se define como la esfera de la jurisdicción de un órgano jurisdiccional peruano con carácter previo, debe averiguarse el orden jurisdiccional sobre ello que recaerá que precisamente determinada competencia por órdenes o competencia genérica al concreto órgano que debe conocer un proceso”.

CALIDAD. La calidad puede definirse como la conformidad relativa con las especificaciones, a lo que el grado en que un producto cumple las especificaciones del diseño, entre otras cosas, mayor es su calidad o también comúnmente es encontrar la satisfacción en un producto cumpliendo todas las expectativas que busca algún cliente, siendo así controlado por reglas las cuales deben salir al mercado para ser inspeccionado y tenga los requerimientos estipulados. (Lex Juridica, 2012).

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA. Es el Órgano Jurisdiccional compuesto por tribunales superiores y jueces superiores que revisa los fallos de primera instancia (Lex Jurídica, 2012).

DISTRITO JUDICIAL. Es la sub división territorial del Perú para efectos de organización Judicial, cada Distrito Judicial se encuentra encabezado por una Sala Superior de Justicia.

DOCTRINA. Es conjunto de ideas u opiniones, religiosos, filosóficos, políticos o jurídicos; “en el derecho son opiniones de los estudiosos del Derecho que explican y fijan el sentido interpretativo de la ley o sugiere soluciones para cuestiones no legisladas”. (Cabanellas, 1998).

EXPEDIENTE JUDICIAL. Es un conjunto de escritos, documentos, actas, constancias, que se acumulan, introducidos por las partes o por el juez, que se encuentran debidamente cosido y foliado, de cada caso en concreto (Diccionario III de Ciencias Jurídicas Osorio).

INSTANCIA. Según Holstein (2008), se refiere a cada una de las etapas o grados del proceso, conjunto de actos, plazos y formalidades que tiene por objeto el planteamiento, prueba y juzgamiento de un litigio.

JUZGADO LABORAL Es un órgano del poder judicial, integrado por un juez

especializado en lo laboral y sus asistentes, el secretario y auxiliares jurisdiccionales (Lex Jurídica, 2012).

MEDIOS PROBATORIOS. Los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el juez respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones o se encaminan a confirmar la verdad o a demostrar la falsedad de los hechos aducidos en el juicio (Lex Jurídica, 2012).

PARÁMETROS. Es un valor numérico o es un dato fijo que se considera en el estudio o análisis de una cuestión (Diccionario, 2005 – Espasa - Calpe). Es un dato que se considera como imprescindible y orientativa para lograr determinar o valorar una determinada situación. (<http://definición.de/parametro/>).

PARTE CONSIDERATIVA DE LA SENTENCIA: Es la parte más importante de la sentencia, donde existe reflexiones, el juez debe introducir la lógica y la razón, mediante el raciocinio, desarrollará sus pensamientos y surgirá sus conclusiones (Guzmán Tapia, 1996).

PARTE EXPOSITIVA DE LA SENTENCIA. Es la narración sucinta, secuencial y cronológica de los principales actos procesales, desde la demanda hasta el momento previo de la sentencia. Debe contener, la identificación de las partes; identificar el petitorio de manera clara y concreta (sirve para el principio de congruencia); describir los fundamentos de hecho y derecho para definir el marco factico y jurídico; precisar la resolución que admite la demanda. Contestación: Describir los fundamentos de hecho y derecho, precisar las resoluciones que se tiene por contestada la demanda, luego los actos sucesivos. Es la parte descriptiva o expositiva de la sentencia refiere la doctrina “Tratándose de sentencia, deberá contener los datos individualizadores del expediente en el que se pronuncie, la indicación de las partes, un resumen de las

cuestiones planteadas, las consideraciones necesarias sobre los hechos y sus pruebas, los fundamentos legales y jurídicos o las razones de equidad en que se basa. (...)” (Art.182.2 CPC Modelo para Iberoamérica).

PRIMERA INSTANCIA. Es donde se inicia el proceso, es la primera jerarquía competencial denominado A Quo. (Lex Jurídica, 2012).

SALA LABORAL. Es aquél órgano que ejerce la función de juzgamiento de los procesos ordinarios laborales y de aplicación en los procesos sumarios (Lex Jurídica, 2012).

SEGUNDA INSTANCIA. Es aquel órgano que ejerce la función de revisor del proceso de su competencia, en caso de apelación se denominado Ad Quem.

SENTENCIA. Desde el punto de vista lógico la sentencia es un silogismo compuesto por una premisa mayor que viene a ser la ley; una premisa menor que es el caso e concreto; y, una conclusión o proposición que es una aplicación de la norma a un caso concreto. (Rumuroso Rodríguez, s.f).

III. HIPOTESIS

De acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, establecidos en el presente estudio, la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre Desnaturalización de contrato, Reposición por Despido Incausado y Pago de Beneficios Sociales, más intereses legales y costos del proceso y otros beneficios económicos en el Expediente N°020-2019-Laboral, del Distrito Judicial de Ancash, fueron de rango alta, respectivamente.

IV. METODOLOGÍA.

4.1 Tipo y nivel de la investigación

4.1.1. Tipo de investigación

Cuantitativo, porque la investigación ha partido del planteamiento de un problema delimitado y concreto; se ocupa de aspectos específicos externos del objeto de estudio, y el marco teórico que guía el estudio ha sido elaborado sobre la base de la revisión de la literatura.

Cualitativo, por la forma de recolección y análisis de los datos, ambas etapas se realizan a la vez, el análisis comienza al mismo tiempo que la recolección de datos (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

4.1.2. Nivel de investigación

Exploratorio.

La formulación del objetivo, evidencia que el propósito será examinar una variable poco estudiada, además hasta el momento de la planificación de la investigación, no se han encontrado estudios similares, mucho menos con una propuesta metodológica similar. Por ello se orientó a familiarizarse con la variable en estudio, teniendo como base la revisión de la Literatura que contribuyó a resolver el problema. (Hernández, Fernández y Batista, 2010).

Descriptivo.

Porque el procedimiento de recolección de datos, permitió recoger información de manera independiente y conjunta, su propósito fue identificar las propiedades o características de la variable.

Fue un examen intenso del fenómeno, bajo la permanente luz de la revisión de la Literatura, orientada a identificar, si la variable en estudio evidencia, un conjunto de características que definen su perfil. (Mejía 2004)

4.2.- Diseño de la investigación

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

Retrospectivo: porque la planificación y recolección de datos se realizará de registros, de documentos (sentencias), en consecuencia, no habrá participación del investigador (Hernández, Fernández & Batista, 2010). En el texto de los documentos se evidenciará el fenómeno perteneciente a una realidad pasada.

Transversal o transaccional: porque los datos pertenecerán a un fenómeno que ocurrió por única vez en el transcurso del tiempo (Supo, 2012; Hernández, Fernández & Batista, 2010). Este fenómeno, quedó plasmado en registros o documentos, que viene a ser las sentencias; por esta razón, aunque los datos se recolecten por etapas, siempre será de un mismo texto.

Teniendo en cuenta que el diseño de la investigación es una planificación compendiada de lo que se debe hacer para lograr los objetivos del estudio. El diseño cuidadoso del estudio es fundamental para determinar la calidad de la investigación. En este sentido, para el cumplimiento de los de la Línea de investigación de la carrera, se aplicará el método hermenéutico mediado por los siguientes elementos:

De acuerdo al orden jurídico, la administración de justicia en el Perú, le corresponde al Poder Judicial que por intermedio de los órganos jurisdiccionales resuelven, mediante sentencias los asuntos que son de su competencia.

Como se puede observar, estas fuentes nos revelan la situación de la administración de justicia en el Perú, donde el acto más importante para jueces y usuarios del servicio judicial, la sentencia, toda vez que; con esta resolución se pone fin a todo conflicto bajo la competencia de los órganos jurisdiccionales.

4.3. Población y Muestra.

El Universo Poblacional de la Línea de Investigación está constituido por el expediente N°020-2019-Laboral, vulneración de derechos del trabajador, concluidos en el Distrito Judicial de Ancash, este tema se desarrolla en el taller de investigación el cual será sustentada, se investiga todo acerca de la calidad de proceso del expediente tratando de dar respuesta a la problemática.

La unidad de muestra en el presente estudio representada por un expediente judicial cuyos criterios de inclusión fueron: proceso concluido por sentencia de primera y segunda instancia, con interacción de ambas partes, tramitado en un órgano jurisdiccional especializado de primera instancia; citado por ÑAUPAS, Mejía, NOVOA, y VILLAGÓMEZ, 2013; p. 211).

4.4.- Definición y operacionalización de variables

El objeto de estudio, lo conformarán las Sentencias de Primera y Segunda Instancia sobre Pago de beneficios Sociales existentes en el Expediente N°020-2019-Laboral, del Distrito Judicial de Ancash– Huaraz, perteneciente al Juzgado Mixto de la Provincia de Pomabamba, La Variable en estudio será:

Administración de justicia en el Perú, Desarrollar investigaciones relacionadas a estudiar la naturaleza e impacto de las sentencias y de los procesos judiciales

La variable en estudio fue la calidad de las sentencias de primera y segunda Instancia de la vulneración de los derechos laborales. La variable fue operacionalizada, con el objeto de encaminarlos al objetivo general del tema de investigación.

4.5. Técnicas e instrumentos de Recolección de Datos.

Se ha denominado como tal, a un documento denominado expediente judicial signado con Expediente N°020-2019-Laboral, del Distrito Judicial de Ancash– Huaraz. En términos metodológicos podría denominarse como unidad muestral, seleccionada intencionalmente utilizando la técnica por conveniencia, que viene a ser un muestreo no probabilístico; porque se elegirá en base a la experiencia y comodidad del investigador (Casal, 2003).

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

Es un diseño establecido para la línea de investigación se inicia con la presentación de pautas para recoger los datos, se orienta por la estructura de la sentencia y los objetivos específicos trazados para la investigación; su aplicación implica utilizar las técnicas de la observación y el análisis de contenido y el instrumento llamado lista de cotejo, usando a su vez, las bases teóricas para asegurar el asertividad en la identificación de los datos buscados en el texto de las sentencias. Asimismo, corresponde destacar que las actividades de recolección y análisis fueron simultáneas que se ejecutaron por etapas o fases, conforme sostienen (Lenise Do Prado, Quelopana del Valle, Compean Ortiz, & Resendiz Gonzales, 2008) (La separación de las dos actividades solo obedece a la necesidad de especificidad).

4.6.1 De la recolección de datos

La descripción del acto de recojo de datos se encuentra en el **anexo 4**, denominado: Procedimiento de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable.

4.6.2 Del plan de análisis de datos

4.6.2.1 La primera etapa.

Fue actividad abierta y exploratoria, que consistió en una aproximación gradual y reflexiva al fenómeno, orientada por los objetivos de la investigación; donde cada momento de revisión y comprensión fue una conquista; es decir, un logro basado en la observación y el análisis. En esta fase se concretó, el contacto inicial con la recolección de datos.

4.6.2.2 Segunda etapa.

También fue una actividad, pero más sistémica que la anterior, técnicamente en términos de recolección de datos, igualmente, orientada por los objetivos y la revisión permanente de la literatura, que facilitó la identificación e interpretación de los datos.

4.6.2.3 La tercera etapa.

Igual que las anteriores, fue una actividad; de naturaleza más consistente, fue un análisis sistemático, de carácter observacional, analítica, de nivel profundo orientada por los objetivos, donde hubo articulación entre los datos y la revisión de la literatura. Estas actividades se evidenciaron desde el instante en que el investigador(a) aplicó la observación y el análisis en el objeto de estudio; es decir las sentencias, que resulta ser un fenómeno acontecido en un momento exacto del curso del tiempo, lo cual quedó documentado en el expediente judicial; es decir, en la unidad de análisis, como es

natural a la primera revisión la intención no es precisamente recoger datos; sino, reconocer, explorar su contenido, apoyado en las bases teóricas que conforman la revisión de la literatura. Acto seguido, el(a) investigador(a) empoderado(a) de mayor dominio de las bases teóricas, manejó la técnica de la observación y el análisis de contenido; orientado por los objetivos específicos inició el recojo de datos, extrayéndolos del texto de la sentencia al instrumento de recolección de datos; es decir, la lista de cotejo, lo cual fue revisado en varias ocasiones. Esta actividad, concluyó con una actividad de mayor exigencia observacional, sistémica y analítica, tomando como referente la revisión de la literatura, cuyo dominio fue fundamental para proceder a aplicar el instrumento (anexo 3) y la descripción especificada en el anexo 4. Finalmente, los resultados surgieron del ordenamiento de los datos, en base al hallazgo de los indicadores o parámetros de calidad en el texto de las sentencias en estudio.

4.7. Matriz de consistencia

Se presenta la matriz de consistencia lógica, en una forma sintética, con sus elementos básicos, de modo que facilite la comprensión de la coherencia interna que debe existir entre preguntas, objetivos e hipótesis de investigación (p. 3).

En el presente trabajo la matriz de consistencia será básica: problema de investigación y objetivo de investigación; general y específicos; respectivamente. No se presenta la hipótesis, porque la investigación es de naturaleza mono variable y de nivel exploratorio descriptivo. Dejando la variable e indicadores y la metodología a los demás puntos expuestos en la presente investigación.

En términos generales, la matriz de consistencia tiene como objeto asegurar el orden, y asegurar la cientificidad del estudio, que se evidencia en la distribución lógica

CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO Y PAGOS DE BENEFICIOS, EN EL EXPEDIENTE N°020-2019-Laboral; DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH.

TÍTULO	ENUNCIAD DEL PROBLEMA	VARIABLES	HIPOTESIS	TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACION	OBJETIVOS: GENERALES Y ESPECIFICOS
CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO, REPOSICIÓN POR DESPIDO Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES EN EL EXPEDIENTE N°020-2019-LABORAL; DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH - HUARAZ	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Desnaturalización de Contrato, Reposición y Pago de Beneficios Sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N°020-2019-Laboral, del Distrito Judicial de Ancash?	La calidad de las sentencias de la primera y segunda instancia sobre Desnaturalización de Contrato, Reposición por Despido Incausado y Pago de Beneficios Sociales Dimensiones: - Parte expositiva - Parte considerativa - Parte resolutive	De acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, establecidos en el presente estudio, la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre Desnaturalización de Contrato, Reposición por Despido Incausado y Pago de Beneficios Sociales, en el Expediente N° 020-2019-Laboral, del Distrito Judicial de Ancash, fueron de rango alta, respectivamente.	Tipo Cuantitativo cualitativo Nivel Exploratorio descriptivo	General Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Desnaturalización de Contrato, Reposición y Pago de Beneficios Sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N°020-2019-Laboral, del Distrito Judicial de Ancash. Específicos: Respecto a la sentencia de segunda y, segunda instancia Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y del derecho. Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión. Respecto a la Sentencia de Segunda instancia Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia con énfasis en la introducción y postura de las partes. Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia con énfasis en la motivación de los hechos y del derecho. Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión del derecho.

4.8. Principios éticos

El desarrollo del análisis crítico del objeto de estudio de la presente investigación, tiene su esencia delimitada por alineamientos y directrices éticas básicos bajo los criterios de: objetividad, honestidad, respeto de los derechos de terceros, y relaciones de igualdad (Universidad de Celaya, 2011). Se asumió, compromisos éticos antes, durante y después del proceso de investigación; a efectos de cumplir el principio de reserva, el respeto a la dignidad humana y el derecho a la intimidad (Abad y Morales, 2005).

Para cumplir con esta exigencia, intrínseca al trabajo de investigación, se ha suscrito un documento de declaración de compromiso ético, en el cual el investigador se constriñe a la obligación discrecional, moral y ética de no difundir hechos e identidades existentes en la unidad de análisis, éste se puede apreciar en el cuerpo informativo. Además, en todo desarrollo íntegro del trabajo de investigación, no se reveló dato alguno de las identidades de las personas naturales y jurídicas que fueron sujetos protagonistas en el proceso judicial de estudio.

	<p>VISTOS: El Expediente N° 020-2019-PL seguido por Henry Antonio Calderón Hueza, contra la Municipalidad Provincial de Pomabamba, sobre desnaturalización de los contratos de locación de servicios y otros; habiéndose concluido con la audiencia de juzgamiento oral conforme al acta que antecede, se emite la presente sentencia dentro del plazo establecido por ley para poner fin a la presente incertidumbre jurídica.</p> <p>I. ANTECEDENTES:</p> <p>Demanda y petitorio.</p> <p>Mediante escrito de demanda de fojas 60/70 recepcionado el 14 de enero de 2019 de estos actuados, aclarado por escrito de fojas 71 recepcionado el 16 de enero de 2019 y subsanado por escrito de fojas 93/94 de estos actuados, recepcionado con fecha 31 de enero 2019, por ante este juzgado se presenta el ciudadano HENRY ANTONIO CALDERON HUEZA con la finalidad de interponer demanda laboral sobre desnaturalización de los contratos de locación de servicios del periodo comprendido entre 01 de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2018 por una de naturaleza laboral a plazo indeterminado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728; se disponga su inclusión a planillas mediante contrato a plazo indeterminado en el régimen del Decreto Legislativo N° 728; como pretensión accesoria solicita la Reposición a su puesto laboral u otro similar por despido incausado; se reconozca los beneficios sociales dejados de percibir como Gratificaciones por navidad y fiestas patrias, vacaciones sin gozar, compensación por tiempo de servicios y asignación familiar, cuyos montos en total ascienden a S/35,464. 00 más los intereses legales hasta el pago total del mismo; demanda que la dirige contra la Municipalidad Provincial de Pomabamba, con citación del Procurador Publico de la referida comuna Provincial: sustenta su pretensión señalando que ingresó a laborar a favor de la Municipalidad provincial de Pomabamba a partir del 01 de enero del 2015 hasta el 31 de diciembre de 2018, habiendo suscrito contratos de Locación de Servicio se ha desnaturalizado al haber encubierto un contrato de trabajo a plazo indeterminado; pues en el cumplimiento de sus labores cumplía las ocho horas de trabajo diarios en turno diurno y nocturno de manera rotativa, controlado mediante simples hojas de tarco de ingreso y salida del personal, pagándose su remuneración mensual mediante cheques, en ese sentido se ha cumplido con los elementos esenciales del contrato de trabajo como es la prestación personal del servicio, subordinación y remuneración. Con fecha 01 de enero de 2019.</p>	<p>sobrenombre o apodo. Si cumple.</p> <p>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/ En los casos que correspondiera: aclaraciones, modificaciones o aclaraciones de nombres y otras; medidas provisionales adoptadas durante el proceso, cuestiones de competencia o nulidades resueltas, otros. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p>													
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Postura de las partes</p>	<p>El señor Walter Sáenz, en su condición de nuevo jefe de personal de la Municipalidad Provincial de Pomabamba, le comunica la no renovación de su contrato y que, por orden superior Provincial de Pomabamba, le comunica la no renovación de su contrato y que por orden superior en este caso del alcalde dejaba de trabajar desde el 01 de enero de 2019; en tal sentido se le ha despedido sin medir causa justa; agrega que con fecha 03 de enero de 2019 acudió a la Comisaría PNP De Pomabamba para solicitar la constatación del despido arbitrario conforme al acta de verdadero contrato de trabajo a plaza indeterminado, debe ordenarse su REPOSICIÓN en su centro de trabajo en el último cargo que venía desempeñado antes de su cese, es decir como Jefe de Serenazgo de la Oficina de Participación Ciudadana de la Municipalidad Provincia de Pomabamba, se registró en la Planilla de Pago de Trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada y el pago de la liquidación de Beneficios Sociales como son: Pago de su compensación por el tiempo de servicios-CTS, pago de gratificación legales por fiestas patrias y Navidad (Julio y diciembre), Pago de vacaciones no gozadas y vacaciones truncas y pago de asignación familiar, desde el inicio de su vínculo laboral ocurrido el primero de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2018, cuyo monto del petitorio asciende a Treinta y Cinco Mil Cuatrocientos Sesenta y Cuatro con 00/100 soles (S/ 35,464,00), la misma que la Municipalidad Provincial de Pomabamba le adeuda al haber infringido las normas socio laborales al no haber cumplido con registrarle en planillas de pagos de trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada, no otorgarle la boleta de pago de remuneraciones, no realizar el depósito y hoja de liquidación de su CTS y otros anteriormente detallados, entre otros argumentos que cita así como los fundamentos jurídicos que señala.</p> <p>Admisión de la demanda.</p> <p>Que, mediante resolución número dos, de fecha cuatro de marzo de 2019, de fojas 95 se admite a trámite la demanda en la vía del proceso Ordinario Laboral, se corre traslado a la demandada Municipalidad Provincial de Pomabamba, con citación de su respectivo Procurador Público, fijándose fecha para la audiencia de conciliación; habiéndose notificado válidamente a los emplazados conforme se advierte de fojas 99/100.</p> <p>Audiencia de Conciliación:</p> <p>Citadas las partes a audiencia de conciliación conforme obra de la grabación de audio y del Acta de registro de Audiencia de Conciliación de fojas 101 a 102, no se pudo propiciar la conciliación debido a la</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evidencia descripción de los hechos y circunstancias objeto de la acusación. Si cumple. 2. Evidencia la calificación jurídica del fiscal. 3. Evidencia la formulación de las pretensiones penales y civiles del fiscal <i>/y de la parte civil. Este último, en los casos que se hubieran constituido en parte civiles. Si cumple.</i> 4. Evidencia la pretensión de la defensa del acusado. 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. Si cumple</i> 					<p>X</p>						<p>9</p>
-------------------------------------	--	--	--	--	--	--	-----------------	--	--	--	--	--	-----------------

	<p>inconcurrencia del representante legal de la entidad demandada y el Procurador Público de la Municipalidad Provincial de Pomabamba no contaba con las facultades expresar para dicho propósito (conciliación), por ende se precisaron las pretensiones materia de juicio; teniendo las demandadas la condición de rebeldes, se señaló fecha para la audiencia de juzgamiento.</p> <p>De la contestación de la demanda: El Procurador Público de la Municipalidad Provincial de Pomabamba, mediante escrito presentado con fecha 02 de abril de 2019 de folios 105/106, absuelve la demanda, sosteniendo que respecto a la pretensión de fondo del proceso no se va a pronunciar, porque ha obviado impulsar legalmente el debido procedimiento como paso previo a la judicialización de su pretensión laboral.</p> <p>El demandante no ha cumplido con agotar la vía administrativa. Respecto al despido incausado sostiene que el despido no ha sido incausado porque su contrato del demandante feneció el 31 de diciembre de 2018.</p> <p>De la audiencia de Juzgamiento: La audiencia de juzgamiento se llevó a cabo conforme al audio que obra en autos, así como el acta de fojas 213/225, desarrollándose conforme a los parámetros señalados en el artículo 44° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, habiéndose agotado en dicha audiencia las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria y alegatos, por lo que se encuentra expedito para emitirse la sentencia para dar fin a la presente incertidumbre jurídica.</p>														
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de primera instancia en el Expediente N°020-2019-Laboral del Distrito Judicial de Ancash.

LECTURA. El cuadro 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 del acusado; los aspectos del proceso; y la claridad. Asimismo, en la postura de las partes, se encontraron los 5 parámetros previstos: la claridad; la calificación jurídica del fiscal; la formulación de las pretensiones penales y civiles del fiscal /y de la parte civil, la descripción de los hechos y circunstancias

objeto de la acusación y la pretensión de la defensa del acusado.

CUADRO 2: CALIDAD DE LA PARTE CONSIDERATIVA DE LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO Y PAGO DE BONO POR FUNCIÓN JURISDICCIONAL; CON ÉNFASIS EN LA CALIDAD DE LA INTRODUCCIÓN Y DE LA POSTURA DE LAS PARTES, EN EL EXPEDIENTE N°020-2019-LABORAL, DEL DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH.

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la Motivación de los hechos, del derecho, de la pena y la reparación civil.					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)
MO TIVACION DE LOS HECHOS	I.PARTE CONSIDERATIVA: 2.1 Finalidad del Proceso Laboral. a) Conforme a los artículos 8°, 9° de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, artículo 25° del Pacto de San José, artículo 6° del Convenio Europeo para la protección de los derechos humanos y libertades fundamentales, artículo 14 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, artículos 139°.3, 139,5 y 139 de la Constitución Política del Estado, artículo I del Título Preliminar del Código Procesal Civil, artículo 12 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, es principio de la función jurisdiccional la observancia del debido proceso, principio Constitucional por el cual toda persona tiene derecho a acudir al órgano jurisdiccional en busca de la tutela de sus derechos sustanciales, a través de un proceso en el que se otorgue a los justiciables	1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple 2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios; si la prueba practicada puede considerarse fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple. 3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano					X					9

	<p>la oportunidad de ser oídos, de ejercer el derecho de defensa, de ofrecer los medios probatorios que acrediten sus preces y de obtener una sentencia motivada que decida la causa en el plazo de ley.</p> <p>El artículo 139°.3. De la Constitución Política del Perú reconoce como principio y derecho de la función jurisdiccional la observancia del Debido Proceso como instrumento de tutela de los derechos subjetivos, que involucra dos expresiones: una sustantiva y otra formal. La primera se relaciona con los estándares de justicia como son la razonabilidad y proporcionalidad que toda decisión judicial debe suponer. La segunda se relaciona con los principios y reglas que lo integran, es decir tiene que ver con las formalidades estatuidas, tales como el juez natural, el derecho de defensa, el procedimiento preestablecido por ley y el derecho de motivación de las resoluciones judiciales, que dada su preponderancia dentro del Estado Constitucional de Derecho, ha sido reconocido en forma independiente también como principio y derecho de la función jurisdiccional en el artículo 139°.5 de la Constitución Política; así también lo ha establecido el Tribunal Constitucional en la STC N° 0023-2005-AI/TC en su Fundamento 43, en el Expediente N° 728-2008-IIC de fecha 13 de octubre de 2008 en el fundamento 6, la Cuarta Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima en el Expediente N° 1 1656-2010 de fecha 12 de julio de 2014, publicada en el Diario Oficial El Peruano con fecha 05 de noviembre de 2014 en la página 50383.</p> <p>El artículo 22° de la Constitución Política del Estado prescribe que el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona. Aunque los derechos laborales no se encuentran expresamente incluidos en los Derechos Fundamentales (Título I Capítulo 1 de la Constitución Política del Perú), la</p>	<p>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: 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>jurisprudencia del Tribunal Constitucional, de la Corte Suprema de la República y la doctrina, tiene establecido que, si se encuentran asistidos de ese rango, en cuanto están vinculados con la dignidad y la libertad de la persona humana, la estabilidad en el trabajo constituye un derecho fundamental.</p> <p>Asimismo el artículo 26°.2 establece como principios que regulan la relación laboral el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley. El Tribunal Constitucional en el Expediente N° 0206-2005-PA/TC de fecha 28 de noviembre' del 2005.</p> <p>Caso: César Baldeón Flores ha indicado que el primer nivel de protección de los derechos fundamentales les corresponde a los jueces del Poder Judicial a través de los procesos judiciales ordinarios. De igual modo debe tenerse presente que todos los jueces se encuentran vinculados por la Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos. Se debe considerar también que el artículo 62° de la Constitución establece la libertad de contratar garantizando a partes para que puedan pactar según las normas vigentes al momento del contrato, pero fines lícitos como señala su artículo 2.14, es decir siempre que no se contravenga leyes de orden público.</p> <p>El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades destinado a producir efectos jurídicos entre dos partes: el trabajador y el empleador, caracterizado por el suministro de 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. La Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación N°7647-2014-Tacna, considera que la suscripción de un contrato escrito constituye una formalidad ad</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>solemnitatem para el establecimiento de un vínculo laboral.</p> <p>El proceso ordinario laboral es un mecanismo de protección de naturaleza procesal, orientada a solucionar los conflictos jurídicos de estirpe laboral, y en especial, los asuntos contenciosos que la ley señala como competencia de los juzgados especializados de trabajo, o de los jueces mixtos, en los lugares en los que no hubiera los órganos jurisdiccionales antes mencionados, con el propósito de llegar a realizar la justicia, y consecuentemente la paz social.</p> <p>Es de mencionarse que, se le ha otorgado la oportunidad a la demandada, a fin que comparezca al proceso, y formule los medios de defensa que la ley le franquea.</p> <p>El artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, respecto a la interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral, señala que: “Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley. Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República, corresponde en dicho contexto normativo resolver la presente Litis,</p> <p>Considerando a la Constitución - conforme lo señala el autor Wilfredo Sanguinetti Raymond- como: “(...) algo más que un catálogo más o menos amplio o restringido de derechos. En realidad, dichos derechos no son otra cosa que la expresión jurídica de aquellos principios y valores éticos y políticos que el constituyente ha considerado que deben conformar las bases del sistema jurídico y, por lo tanto, de la convivencia social”.</p> <p>Carga de la Prueba.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>El artículo 23° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo - Ley N° 29197, señala que la carga probatoria corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando hechos nuevos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la misma, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales: A su vez el numeral 231, señala “De modo paralelo, cuando corresponda concierne, al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: Literal a) "El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad", asimismo, los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez, respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones, conforme al artículo 188° del Código Procesal Civil, aplicable en forma supletoria al caso de autos. Asimismo, es pertinente resaltar, en primer lugar, el valor de la oralidad dentro de la dinámica que encierra el nuevo proceso laboral, puesto que la sola presencia física de determinados documentos en el expediente judicial no, necesariamente, importa su enjuiciamiento y valoración si es que no fueron oralizados y/o explicados por la parte que los ofrece o postula (interesado) durante el momento estelar del proceso, esto es, la audiencia de juzgamiento, ello a merced de la real y efectiva influencia de la oralidad en el proceso laboral (sentido fuerte de la oralidad), la misma que se pone de especial manifiesto en relación a la prueba.</p> <p>2.3 Principio de Veracidad.</p> <p>a) Debe remarcar el hecho, que si bien el proceso laboral se rige por el Principio de Veracidad; vale decir, que existe el imperativo de resolver en base a la verdad material; sin embargo, la falta de colaboración de las partes en la actuación de los</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>MOTIVACIÓN DEL DERECHO</p>	<p>medios probatorios aportados al proceso, permite traer a colación: por un lado, que el nuevo esquema y diseño del proceso laboral, viene premunido de presunciones legales y judiciales que no son sino el marcado y acentuado reflejo del principio de facilitación probatoria² que, a su vez, constituyen una de las manifestaciones del principio tuitivo en los predios del Derecho Procesal del Trabajo y que se orienta a flexibilizar- y en Ocasiones está destinada a invertir - las cargas probatorias impuestas, atendiendo a su condición de hipo suficiencia en el ámbito probatorio; y, por el otro, que en el marco del nuevo proceso laboral, la valoración de la conducta procesal de las partes, constituye otra de las herramientas operacionales de las que ha sido dotado el Juzgador, la misma que se encuentra la misma que se encuentra expresamente reglada con artículo 29° de la NLPT, dispositivo que permite extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a la conducta que éstas asumen en el proceso, en especial cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes; ahora se entiende por proceder oclusivo al incumplimiento de las exhibiciones admitidas y ordenadas por el Juez, el negar la existencia de documentos propios de la actividad jurídica o económica de la parte a la que se le requiriría, el impedir el acceso del Juzgador al material probatorio, el negarse a declarar y/o responde evasivamente, pero también la omisión a la oralización y explicación de los medios de prueba que son aportados por una de las partes.</p> <p>b) Lo anterior, constituye una inequívoca expresión del nivel de preponderancia que la Ley N° 29497 (N.LP:T) le otorga al deber de colaboración procesal de los sujetos intervinientes en el proceso, sobre todo en lo que respecta al ámbito probatorio, tanto en lo relativo a su aportación al proceso como en lo concerniente a su</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) No cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple</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>					<p>X</p>						<p>9</p>
-------------------------------	---	--	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	----------

	<p>actuación, en la cual se valora, por citar un ejemplo, su sistematización, la presentación de cuadros de pagos debidamente sustentados, así como la oralización de cada medio de prueba y de la finalidad para la cual ha sido ofertado. Y es que, efectivamente, la adopción de un proceso laboral por audiencias, opción legislativa plasmada en la NLPT, necesariamente, supone un nuevo modo de pensar el enjuiciamiento laboral, no sólo porque se sustenta en un esquema en el cual las alegaciones oralizadas tiene mayor gravitación que aquellas efectuadas de modo escrito, sino también porque activa plenamente el efecto de principios y reglas determinadas como la inmediación, la oralidad (el que también implica el de la publicidad), la concentración, la celeridad, la economía procesal y la veracidad, lo que reclama del Juez un rol activo en la conducción del proceso y, en igual o mayor grado, una participación dinámica y diligente de las partes procesales, en lo que a ellas les compete (principalmente en aspecto probatorio); en ese escenario, éstas se erigen como indispensables colaboradoras del Juzgador con miras a alcanzar la justa composición del conflicto. Son estas las razones y argumentos que justifican que, frente a la infracción al principio de cooperación traducido en un mandato jurisdiccional en torno a la manera en la cual debe ser presentada y oralizada la prueba en el proceso, el Juzgador pueda recurrir a la presunción contenida en el artículo 29° de la NLPT y aplicarla con contundencia, extrayendo, efectivamente, conclusiones en contra de los intereses de la parte que no observó su deber de colaboración en función a las exigencias del nuevo proceso laboral.</p> <p>c) De la prevalencia de la oralidad sobre lo escrito.</p> <p>- En el nuevo modelo procesal laboral, las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas, siendo las audiencias sustancialmente un debate oral de posiciones,</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>donde las partes procesales tienen la oportunidad de sustentar sus argumentos con el valor de las pruebas aportadas; así, "(...) la prevalencia de la oralidad sobre el acto procesal escrito no es una recomendación para el juez laboral, es una regla que debe seguir obligatoriamente (...Y*, en la medida que se encuentra prevista por la propia Ley Procesal del Trabajo.</p> <p>2.4 Pretensiones Postuladas en la presente demanda:</p> <p>a) Conforme se advierte del contenido de la demanda, así como lo señalado con la audiencia de juzgamiento (alegos de apertura) de fecha 02 de mayo del 2019, se establecieron como hechos no necesitados de actuación probatoria, la prestación de servicios que ha tenido el demandante para la demandada; estableciéndose como hechos necesitados de actuación probatoria si corresponde disponerse: 1) La desnaturalización de los contratos de locación de servicios suscritos por el actor con la entidad demandada; 2) La inclusión en los libros de planilla bajo el régimen de la actividad privada a plazo indeterminado; 3) El pago de beneficios sociales, consistentes en gratificaciones, vacaciones trunca, CTS y asignación familiar; y, 4) La reposición del demandante por despido incausado; por lo que es dentro de este contexto que se deberá emitir pronunciamiento, para tal finalidad la valoración de las pruebas aportadas se deberá enmarcar dentro de los límites de la controversia establecida.</p> <p>2.3. Respecto al Régimen Laboral del Demandante y la Competencia del Juzgado.</p> <p>a) El artículo 11 del Título preliminar de la Nueva ley Procesal de Trabajo 29497, prescribe que: Corresponde a la justicia laboral resolver los conflictos jurídicos que se originan con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa; están recludas las prestaciones de</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>servicios de carácter civil, salvo que la demanda se sustente en el encubrimiento de relaciones de trabajo. Tales conflictos jurídicos pueden ser individuales, plurales o colectivos, y estar referidos a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios". En ese sentido se precisa cuáles son los alcances de la justicia laboral, estableciéndose claramente que aborda en estrictos sólo asuntos referidos a conflictos surgidos con ocasión de la prestación personal de servicios subordinados en determinados supuestos. Asimismo, la Nueva Ley Procesal de Trabajo, por un lado, les niega la competencia a los Jueces laborales para conocer pretensiones referidas a obligaciones que emanan de una relación puramente civil o comercial, por otro lado, se les concede cuando la demanda busca reconocimiento del vínculo laboral al margen de la existencia de un título distinto al contrato de trabajo.</p> <p>b) El VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional de octubre 2017 ha adoptado como acuerdo lo siguiente: "Los policías municipales y el personal de serenazgo al servicio de las municipalidades deben ser considerados como obreros. Ello debido a la naturaleza de las labores que realizan y en aplicación de los principios pro homine y progresividad. Es decir, deben estar sujetos al régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo N 728)."</p> <p>c) Debemos señalar que el régimen laboral de los obreros municipales al servicio del Estado, ha transitado tanto por la actividad pública como por la privada; tal es así, que la Ley N° 25855, Ley Orgánica de Municipalidades, publicada el nueve de junio de mil novecientos ochenta y cuatro, estableció de forma expresa en el texto original de su artículo 52° que los obreros de las municipalidades eran servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad pública; sin</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>embargo, dicha disposición fue modificada por el Artículo Único de la Ley N° 27469, publicada el uno de junio de dos mil unos, estableciendo que el régimen laboral sería el de la actividad privada. Finalmente, la Vigésimo Quinta Disposición Complementaria de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, publicada el veintisiete de mayo de dos mil tres, derogó la Ley N° 23853, sin embargo, mantuvo el régimen laboral de los obreros de las municipalidades. Los cuales según su artículo s7° de la nueva Ley Orgánica de Municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, esto es dentro de los alcances del Decreto Legislativo N° 728, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen. Asimismo, resulta necesario señalar que la Autoridad Nacional del Servicio Civil, se ha pronunciado respecto a los trabajadores municipales que tienen la condición de obrero, así se tiene el Informe Legal N° 378-2011-SERVIR/GGOAJ de fecha cuatro de mayo de dos mil quince, en el que concluye: "(...) que los obreros al servicio de los gobiernos locales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada, no resultando conveniente su contratación bajo el régimen laboral especial de contratación administrativa de servicios, por cuanto ello implicaría desconocer la evolución que ha tenido la regulación normativa municipal sobre el régimen laboral de dichos servidores". Conclusión que luego fue precisada mediante Informe Legal N° 330-2012-GG-OAJ de fecha once de abril de dos mil doce, concluyendo que: "El criterio señalado en el informe Legal N° 378-2011-SERVIR/GG-OAJ responde a un análisis de la evolución normativa del régimen laboral de los obreros municipales en nuestro ordenamiento nacional, atendiendo a las particularidades de dichos trabajadores, por lo que no es posible</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>realizar una interpretación extensiva del criterio utilizado en el referido informe para todos los trabajadores que cuentan con un régimen especial". Asimismo, en el numeral 3.1 del informe Técnico N° 518-215-SERVIR/GPGSC, se concluye: "(...) Que el régimen de los obreros al servicio del Estado (Gobierno Nacional, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales) es el de la actividad privada, el cual contempla distintas modalidades de contratación para dicha persona, entre ellas los contratos modales." Como se puede apreciar la propia Autoridad Nacional del Servicio Civil, ha concluido que los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales, solo pueden ser contratados bajo el régimen laboral de la actividad privada y que en ningún caso podrán ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios, ya que incorporarlos bajo dicho régimen se estaría desconociendo la evolución de las normas que regulan la protección de trabajo de los obreros municipales.</p> <p>e) Además, debemos tener en cuenta el II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral realizado los días ocho y nueve de mayo de dos mil catorce, en el que los Jueces de la Corte Suprema han acordado por unanimidad en el numeral uno punto seis del tema uno, respecto al régimen laboral de los obreros municipales, lo siguiente: "El órgano jurisdiccional competente es el juez 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 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>f) De la demanda presentada se observa, de los documentos que anexa el accionante que fluyen de</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>autos, que aquel venía prestando sus servicios para la Municipalidad Provincial de Pomabamba, en su condición de obrero (Agente de Serenazgo). Conforme a lo dispuesto en el artículo 37° de la Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades, el personal obrero de las municipalidades se encuentra sujeto al régimen laboral de la actividad privada. Este Juzgado, considerando que desde la fecha de inicio de labores se encontraba en vigencia la Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades, que en su artículo 37° segundo párrafo establece que: "Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen", estima que resulta competente para emitir pronunciamiento sobre el vínculo contractual de aquellos trabajadores que se encuentren bajo el régimen laboral de la actividad privada; en atención a las disposiciones antes referidas, el régimen laboral al que el demandante se encontraba adscrito desde su fecha de inicio de labores desde el primero de enero de dos mil quince hasta el 31 de diciembre de 2018.</p> <p>g) Cabe la distinción, en consecuencia, de un obrero y un servidor público, siendo que el primero realiza labores preponderantemente físicas o manuales y el segundo propiamente intelectual, y que en el ámbito de las entidades ediles, los obreros pertenecen al régimen privado y los empleados al régimen público, no estando permitido la contratación de un obrero municipal bajo el régimen distinto al que por ley se ha designado.</p> <p>h) No obstante que la Ley Orgánica de Municipalidades ha definido el marco legal de la contratación de los obreros que prestan servicios para las municipalidades, la demandada optó por contratar al trabajador bajo contratos de Locación de Servicios de naturaleza civil, cuando en</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>realidad éste cumplía labores de naturaleza permanente, subordinada y remunerada que son elementos esenciales y comunes a un Contrato de Trabajo, más no de Locación de Servicios. Al respecto es menester mencionar que, si bien la emplazada tiene derecho a la contratación de sus servidores, éstas deben realizarse en concordancia con el artículo 2° numeral 14 de la Carta Magna el cual reconoce el derecho a la contratación con fines lícitos, siempre que o se contravengan leyes de orden público. De este modo, si el contrato de trabajo se transforma en un mecanismo que distorsiona derechos laborales o no permite garantizarlos de modo pleno, o los vacía en su contenido, no cabe la menor duda de que el objetivo de licitud prevista en la norma fundamental se ve vulnerado.</p> <p>i) Cabe indicar que esta posición ha sido asumida por el Tribunal Constitucional, en el expediente N° 02168-2013-PA/TC, en el cual se discutía si un Sereno debía ser considerado como un trabajador obrero, así el máximo intérprete de la Constitución señaló: "Respecto a la naturaleza de las labores que desarrolló el recurrente, este Colegiado estima que no pueden considerarse eventuales, toda vez que, como lo ha establecido en reiterada y uniforme jurisprudencia, la labor del personal de seguridad ciudadana constituye una prestación de naturaleza permanente en el tiempo, por ser una de las funciones principales de las municipalidades, por lo que no se justifica que se prescinda de la prestación de sus servicios, dado que, como es evidente, no se puede prescindir del servicio de seguridad ciudadana porque, como ya se dijo, este obedece a una necesidad permanente que debe ser satisfecha por todo Gobierno Local."</p> <p>Asimismo, el Tribunal Constitucional en las Sentencias recaídas en los Expedientes N° 1683-2008-PA/TC, N° 2191-2008-PA/TC, N° 6321-2008-PA/TC, en casos similares a presente materia</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>de controversia; un vigilante, guardián nocturno o sereno de la guardia ciudadana - situación en la que se encuentra el actor tienen la condición de obreros y pertenecen al régimen de la actividad privada, dado que desarrollan actividades de naturaleza permanente.</p> <p>2.6. Principio de Primacía de la Realidad, de Continuidad, Facilitación Probatoria.</p> <p>En ese panorama, corresponde determinar la existencia o no de la relación laboral entre la demandante y la demandada, así tenemos que, existiendo controversia respecto a la presencia de la relación laboral durante el período en que las partes suscribieron contratos civiles, es necesaria la aplicación del principio doctrinario de la primacía de la realidad el mismo que se entiende que en caso de discordia entre lo que ocurre en los hechos con las formalidades o apariencias, debe darse preeminencia a los primeros, en razón de que en materia laboral lo que ocurre en la práctica es más importante que lo que las partes hayan pactado en los documentos</p> <p>El Tribunal Constitucional en las sentencias emitidas en los expedientes N° 1022-2003-AC/TC, 1512-2003-AA/TC y 2607-2003-AA/TC, expresa que el principio de Primacía de la Realidad, resulta determinante para llegar a establecer la existencia de condiciones de subordinación, ya que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos entre las partes, debe otorgarse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. Además, para poder determinar la existencia del vínculo laboral se debe realizar un análisis acerca de la existencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo, esto es, aquellos presupuestos indispensables para la existencia de dicho contrato, sin ellos, éste no puede nacer a la vida jurídica, ni por tanto producir efectos jurídicos.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Así, Javier Neves Mujica' señala que el contrato de trabajo se configura cuando se presentan, conjuntamente, tres elementos esenciales: Prestación Personal, Remuneración y Subordinación. Aquello, es recogido por nuestra legislación, así en el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR, prescribe que "en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. Bajo ese contexto tenemos además como uno de los pilares básicos del Derecho del Trabajo el Principio de Continuidad que, a la luz de la doctrina es el establecido en términos de Américo Plá Rodríguez que sostiene: "Para comprender este principio debemos partir de la base de que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, o sea, que la relación laboral no se agota mediante la realización instantánea de cierto acto, sino que dura en el tiempo. La relación laboral no es efímera, sino que presupone una vinculación que se prolonga".</p> <p>El accionante menciona haber sostenido una relación de naturaleza laboral, lo cual implica la aplicación del principio de facilitación probatoria contemplada en la Ley N° 29497, este principio contempla una serie de reglas a ser observadas dentro del proceso laboral, destinadas a invertir la carga de la prueba, siendo una de ellas la presunción de laboralidad, en virtud de esta presunción, basta que el demandante acredite la prestación personal del servicio, para presumir que existía una relación de trabajo con el beneficiario del servicio, asumiéndose entonces, la existencia de subordinación y remuneración, sin embargo esta regla no debe ser aplicada a rajatabla tal como lo indicó la Corte Suprema en la Casación Laboral N° 14440-2013-Limas.</p> <p>2.7 Elementos de la relación laboral.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>En cuanto a la relación laboral, el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, establece; "En toda prestación personal de servicios Remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. (...); así, la prestación personal, supone la obligación del trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad laboral, es decir será brindada en forma personalísima; la remuneración constituye el elemento objetivo del contrato de trabajo y es la retribución efectiva en dinero o especie que realiza el empleador por el trabajo realizado y la subordinación implica necesariamente la presencia de las facultades de dirección, fiscalización y sanción atribuibles al empleador; es el elemento más importante en el contrato de trabajo, ya que logra diferenciar la configuración de una relación de trabajo con otro tipo de relaciones en las que se encuentren los elementos de prestación personal y remuneración, pero de manera autónoma al prestador de servicios, es decir sin sujeción a las facultades de dirección; y si bien con esta presunción es una facilitación probatoria, no implica una ausencia de probanza por el demandante, dado que debe aportar indicios racionales de laboralidad según destaca la Corte Suprema (Casación N° 1440-2013-LIMA).</p> <p>2.8 De la desnaturalización de los contratos de locación de servicios.</p> <p>a) Los contratos de locación se encuentra regulado en el artículo 1764° y siguientes del Código Civil, el acreedor de los servicios es denominado "comitente" y quien los presta es llamado "locador"; en el contrato de locación de servicios, "(...), la prestación de servicios se realiza en forma independiente, sin presencia de subordinación o dependencia del contratado (.) entre otras características de la prestación de servicios no</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>subordinada, el locador no está sujeto a horario alguno y realiza sus labores a su real saber y entender, es decir, sin seguir normas o directrices emanadas de su comitente, mucho menos dicho locador puede ser pasible de sanciones disciplinarias por parte del comitente."; al respecto el Tribunal Constitucional señala,"(..), Se aprecia que el elemento determinante característico y diferenciador del contrato de trabajo en relación con el contrato de locación de servicios es el de la subordinación del trabajador con respecto al empleador, lo cual le otorga a este último la facultad de dar órdenes, instrucciones o directrices a los trabajadores con relación al trabajo por el que se le contrató (poder de dirección), así como lo de imponerle sanciones ante el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo (poder sancionador o disciplinario). Así en caso se acredite la existencia de un trabajo subordinado o dependiente consistente en la actitud por parte del comitente de impartir órdenes a quien presta el servicio, o en la fijación de un horario de trabajo para la prestación de servicios, entre otros supuestos, indudablemente se estará ante un contrato de trabajo, así se le haya dado la denominación de contrato de locación de servicios (...), se estará ante una relación laboral que ha sido encubierta como un contrato de naturaleza civil, por lo que es en ese caso de aplicación el principio de primacía de la realidad"</p> <p>b) La parte accionante en su demanda, así como en la audiencia de juzgamiento, manifestó que los Contratos de Locación de Servicios del periodo comprendido entre 05 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2018 se encuentran desnaturalizados ya que el régimen laboral que le correspondía es el Decreto Legislativo 728, por lo que no resultan válidos.</p> <p>c)Al respecto, se procede a valorar las pruebas admitidas y actuadas en audiencia de juzgamiento,</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>a efectos, de determinar si concurren los elementos de una relación laboral, así tenemos: 1) La Prestación personal de servicios: es la obligación que tiene el trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad, la cual tiene carácter personalísima, es decir, se ejecuta como persona natural y no puede ser delegada, sustituida o auxiliada por un tercero, salvo el caso del trabajo familiar que se ejecute por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores; con respecto a este extremo se advierte que el actor ha prestado servicios para la demandada, conforme se advierte de los contratos de locación de servicios de folios de folios 75/92, correspondiente a los meses de: enero a abril de 2015, julio a Setiembre de 2015, enero de 2016, febrero a junio de 2016, julio a setiembre de 2016, octubre a diciembre de 2016, enero a febrero de 2017, marzo a julio de 2017, agosto a setiembre de 2017, octubre de 2017, noviembre a diciembre de 2017, enero a febrero de 2018 y marzo a abril de 2018, así como los comprobantes de pago del mes de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de que obran de folios 03/50 de autos donde se verifica el pago mensual efectuado a favor del demandante como personal de Serenazgo, así como el Certificado de trabajo que obra a folios dos otorgado a favor del demandante expedido por el Alcalde Julio Azaña Muñoz y el Gerente Municipal Miguel Ángel Enciso Martínez con fecha 31 de diciembre de 2018, donde hacen constar que Henry Antonio Calderón Hueza, trabajó en la Municipalidad Provincial de Pomabamba desde el 05 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2018 como Jefe de Serenazgo en la Oficina de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Provincial de Pomabamba, concluyéndose de dichos documentos que el demandante ha desarrollado labores de naturaleza permanente de carácter</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>personal (documentos que no han sido cuestionados por la demandada, por el contrario el Procurador Público de la Municipalidad Provincial de Pomabamba se ha allanado a lo sostenido por la parte demandante en indicar que si efectivamente han prestado sus servicios para la entidad demandada en el periodo que se indica); 2) La subordinación o dependencia; es el vínculo de sujeción que tienen el empleador y el trabajador en una relación laboral. De este surge el poder de dirección que es la facultad del empleador de dirigir, fiscalizar y cuando lo crea conveniente, sancionar al trabajador dentro de los criterios de razonabilidad. Este es el elemento distintivo que permite diferenciar al contrato de trabajo del contrato de locación de servicios en el que se ejecutan las labores de forma autónoma o independiente. Al respecto de las labores para la cual fue contratado el demandante, Jefe de Serenazgo, se entiende que son labores que se encuentran sujetos a supervisión y fiscalización, tal conforme se advierte del contenido de los propios Contratos de Locación de Servicios, donde se establece que el pago se efectuará con posterioridad a la presentación del informe de los trabajos realizados debidamente evaluado y aprobado por el jefe del Área de Recursos Humanos o de quien dependa funcionalmente. Manifestando la plena conformidad del servicio prestado, habiéndose establecido dicha condición en los contratos suscritos que obran de folios 75/92, correspondiente a los meses de: enero a abril de 2015, julio a setiembre de 2015, enero de 2016, febrero a junio de 2016, julio a setiembre de 2016, octubre a diciembre de 2016, enero a febrero de 2017, marzo a julio de 2017, agosto a setiembre de 2017, octubre de 2017, noviembre a diciembre de 2017, enero a febrero de 2018 y marzo a abril de 2018; asimismo a folios 118/120, 121, 172/175, 176 obran las hojas de tarea, los registros de</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>control diario de ingreso y salida de su centro de labores del demandante; con los cuales se acredita que el demandante estuvo sujeto a subordinación, sujeto a un jefe inmediato, así como a un control diario de su ingreso y salida a su centro de labores; además esa labor realizada por el demandante no se puede realizar de manera independiente sino sujeto a un determinado control de la comuna edil; asimismo el propio Tribunal Constitucional en reiterada y uniforme jurisprudencia ha sostenido que no pueden considerarse eventuales, la labor del personal de seguridad ciudadana, porque constituye una prestación de naturaleza permanente en el tiempo, por ser una de las funciones principales de las municipalidades, por lo que no se justifica que se prescinda de la prestación de sus servicios, dado que, como es evidente, no se puede prescindir del servicio de seguridad ciudadana porque, como ya se dijo, este obedece a una necesidad permanente que debe ser satisfecha por todo gobierno local quedando acreditado por lo tanto la subordinación a la cual estaba sujeto el demandante; 3) La remuneración; es el integro de lo que el trabajador recibe como contraprestación por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición; con respecto a este elemento que vendría ser la contraprestación percibida por el demandante por los servicios prestados; se acredita con los comprobantes de pago del mes de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2018 que obran de folios 03/50 de autos donde se verifica el pago mensual efectuado a favor del demandante como personal de Serenazgo, además de lo establecido en las propias cláusulas de los contratos sobre la forma y modo de pago; en tal sentido, se tiene, que si bien la demandada contrató al demandante mediante contratos de locación de servicios, para</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>desempeñar las labores de Agente de Serenazgo Municipal; no obstante, conforme ha quedado mediante, en la prestación de servicios del demandante se configuran los tres elementos de la relación laboral, por ende, no está ante un contrato de naturaleza civil, sino eminentemente laboral,; siendo así, y en aplicación del principio de la Primacía de la Realidad, se tiene por desnaturalización los contratos de locación de servicios suscritos por el demandante, teniendo una prestación de servicios de naturaleza laboral desde su fecha de inicio, 05 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre del 2015 por lo que al haber superado el periodo de prueba de tres meses establecido en el artículo 10° del Decreto Supremo N°003-97-TR, el demandante solo podía ser despedido por causa justa relacionado con su conducta o capacidad.</p> <p>Del Despido Incausado.</p> <p>a) El artículo 27° de la Constitución Política del Perú señala; "la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario", al respecto el Tribunal Constitucional en su Jurisprudencia señala que el contenido esencial del derecho al trabajo; así, en el Expediente N°1124-200 1-AA/TC señala: "El derecho al trabajo está reconocido en el artículo 22° de la Constitución. Este Tribunal estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos, el de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa (.). El segundo aspecto del derecho es el que resulta relevante para resolver la causa. Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa (...); Carlos Blancas Bustamante señala, "(...) este derecho posee una «doble vertiente, que incluye, además de su tradicional concepción como una aspiración legítima al empleo - que toca a los poderes públicos efectivizar a través de las</p>																																																											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>adecuadas políticas económicas y sociales, otra, no menos importante, como es la de garantizar la conservación del trabajo a quien lo tiene, protegiéndolo contra extinciones carentes de razón, y, por tanto, abusivas o arbitrarias. Porque, en definitiva, tanto se opone al "derecho del Trabajo" el desempleo original, de quien accede en la edad de trabajar" y carece de empleo, cuanto el desempleo sobreviniente de quien pierde el puesto de trabajo que ocupaba, más aún cuando esta pérdida obedezca a motivos irrazonables y arbitrarios"".</p> <p>b) Conforme se ha establecido en el literal g) del artículo 16° del Decreto Supremo N° (003-97-IR, la relación laboral se extingue por el despido del trabajador, en los casos y en la forma permitida por ley, advirtiéndose que el artículo 22° del mismo cuerpo normativo establece que para el despido del trabajador es indispensable la existencia de una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada, la misma que puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador, siendo que la demostración de dicha causa corresponde al empleador. A su vez, el artículo 31 del mencionado Decreto Supremo señala que el empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulan, salvo aquellos casos de falta grave flagrante con que no resulte razonable tal posibilidad, debiendo en este caso observarse el principio de inmediatez. Además, para que se configure una falta grave deben concurrir cuatro elementos calificativos: objetividad, casualidad, oportunidad y proporcionalidad, por lo que la legitimidad de la imposición de la sanción podrá ser apreciada no sólo en base a la causa alegada a los hechos invocados sino también al</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>cumplimiento del procedimiento, a la existencia de una prueba ya la objetividad de la misma.</p> <p>c) En este mismo sentido, se hace necesario advertir lo señalado por el Tribunal Constitucional en cuanto a la adecuada protección contra el despido, protección que se encuentra contemplado en el artículo 27° de la Constitución, al establecer que no pasa por reconocer como única opción reparadora a la indemnización por despido arbitrario pues vulnera el contenido esencial del derecho al trabajo en su faceta de proscripción del despido injustificado, por lo que frente a un despido que lesiona derechos fundamentales, el trabajador tendrá derecho a optar por una tutela resarcitoria (cobro de una indemnización) o a una tutela resolutive (reposición en el empleo) sin embargo, se precisó los tipos de despido que daban derecho a la readmisión en el centro de labores, siendo estos el despido nulo, el despido fraudulento el despido incausado.</p> <p>d) Respecto del despido incausado, este se presenta cuando “se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarte causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique” y si bien es cierto esta decisión fue adoptada en el marco de los procesos constitucionales de amparo De la impugnación de un despido sea esta incausado o fraudulento, se restrinja únicamente a la jurisdicción constitucional, sino que es posible ordenarlo en la vía ordinaria laboral (...) ordenar la reposición en caso de un despido incausado a fraudulento en sede jurisdiccional ordinaria, no implica una reducción de las garantías procesales de las que gozan los justiciables en un proceso constitucional, como sería el amparo, si no que por el contrario al ser un proceso lelo o más largo, genera la posibilidad de que ambas partes estructuren un andamiaje probatorio y argumentativo que posibilite la mejor</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>comprensión del conflicto en sí...”, por lo tanto la reposición derivada de un despido incausado (además de. Nulo y fraudulento) puede ser dispuesta por el juez laboral.</p> <p>e) En el presente caso, el demandante refiere que fue despedido sin causa alguna el 05 de enero de 2019, cuando fue a sus labores diarias, el nuevo jefe de Personal Walter Sáenz de la Municipalidad Provincial de Pomabamba lo comunicó la no renovación de sus contratos y que por disposición superior «dejaba de laborar; ante dicha circunstancia acudió a la Comisaría PNP de Pomabamba a fin de hacer constatar dicha situación conforme así se verifica de la copia certificada de la denuncia policial que obra de follón 50/57 su fecha 03 de enero de 2019 en ese mismo sentido, no tiene que de lo sostenido por el accionante y su abogado defensor en la audiencia de juzgamiento quien indica que el demandante ha sido despedido sin medir causa alguna con la sola comunicación verbal del jefe de personal de la municipalidad demandada. De lo expuesto se puede concluir que el despido realizado ha sido de manera incausado sin pretexto de que el plazo de contratación administrativa de servicios había caducado, además de no indicar ni demandante sobre el hecho o hecho que motivaron su despido, que se haya derivado de la solicitada, debiendo ser repuesto en el cargo que venía desempeñado antes de su despido o en otra similar categoría y/o nivel y con la misma remuneración. Además, debe tenerse en cuenta que el Tribunal Constitucional en cuanto a la adecuada protección contra el despido, que se encuentra contemplado en el artículo 27° de la Constitución, establece que no pasa por reconocer como única opción reparadora a la indemnización por despido arbitrario pues vulnera el contenido esencial del derecho al trabajo en su faceta de proscripción del despido injustificado, por lo que frente al despido que</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>lesiona derechos fundamentales, el trabajador tendrá derecho a optar por una tutela resarcitoria (cobro de una indemnización) o a una tutela restitutoria (reposición en el empleo). Y en el presente caso el demandante ha optado por esta segunda opción al peticionar su reposición en el cargo que venía desempeñando hasta antes de su despido u otro similar.</p> <p>f) Respecto a lo argumentado por el Procurador Público de la Municipalidad Provincial de Pomabamba, en el sentido que el demandante o ha agotado la vía administrativa, se debe indicar que conforme" se ha señalado, la demandada es un Gobierno Local, es decir una entidad de la administración pública, peor lo que resulta pertinente señalar que respecto al requisito de agotamiento de la vía administrativa de servidores públicos, en el II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral realizado en la ciudad de Lima con fecha ocho y nueve de mayo de dos mil catorce, se ha adoptado un criterio de cumplimiento obligatorio, así pues, en el Tema N° 01 referida a la tutela procesal de los trabadores del sector público, se acordó por unanimidad que no es necesario que los servidores públicos sujetos al régimen laboral privado regulado por el Decreto Legislativo N° 728, agoten la vía administrativa, consecuentemente lo sostenido por el procurador Público de la Municipalidad demandada no resulta amparable, además en el caso de autos se tiene en cuenta lo manifestado por esta parte procesal en el sentido que respecto al fondo de la pretensión no formula cuestionamiento alguno allanándose a los argumentos señalados por la parte demandante porque sí ha laborado durante todo el periodo que señala.</p> <p>percibidas por el trabajador y que sean de su libre disposición; que la definición de fijeza y permanencia dele interpretarse en sentido amplio y no restringido, pues las condiciones para su</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>consideración como remuneración computable, radica fundamentalmente en su rasgo de totalidad sin exclusiones, así la fijeza no debe entenderse como un monto idéntico, similar e invariable sino como una identidad del concepto que puede variar en su monto y la permanencia como la habitualidad del pago, máxime si la misma norma legal en comento contempla la posibilidad de que un trabajador puede recibir una remuneración imprecisa, se calculará con el promedio del semestre ley, por consiguiente, las gratificaciones se calculan con el monto total integro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición; por lo que al haberse declarado la desnaturalización de los contratos de locación de servicios desde el cinco de enero de 2015, corresponde efectuarse la liquidación desde dicha fecha hasta la fecha de interposición de demanda (14 de enero del 2019, conforme al siguiente cuadro"</p> <p>Trabajador: HENRY ANTONIO CALDERÓN HUEZA Empleador: MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE POMABAMBA Fecha de Ingreso: 01/01/2015 Fecha de Cese: 31/12/2018 Tiempo de Serv.: 4 años</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Gratificaciones computable</th> <th>periodo</th> <th>Tiempo computable</th> <th>Fam.</th> </tr> <tr> <th>Resumen básico</th> <th>Asig.</th> <th></th> <th></th> </tr> <tr> <th>Remuneración</th> <th></th> <th></th> <th></th> </tr> <tr> <th>computable</th> <th>gratificación</th> <th></th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Jul-15</td> <td>01/01/15-30/06/15</td> <td>06 M</td> <td>1,500.00</td> </tr> <tr> <td></td> <td>75.00</td> <td>1,575.00</td> <td>1,575.00</td> </tr> <tr> <td>Dic-15</td> <td>01/07/15-30/12/15</td> <td>06 M</td> <td>1,500.00</td> </tr> <tr> <td></td> <td>75.00</td> <td>1,575.00</td> <td>1,575.00</td> </tr> <tr> <td>Jul-16</td> <td>01/01/16-30/06/16</td> <td>06 M</td> <td>1,500.00</td> </tr> <tr> <td></td> <td>85.00</td> <td>1,585.00</td> <td>1,585.00</td> </tr> </tbody> </table>	Gratificaciones computable	periodo	Tiempo computable	Fam.	Resumen básico	Asig.			Remuneración				computable	gratificación			Jul-15	01/01/15-30/06/15	06 M	1,500.00		75.00	1,575.00	1,575.00	Dic-15	01/07/15-30/12/15	06 M	1,500.00		75.00	1,575.00	1,575.00	Jul-16	01/01/16-30/06/16	06 M	1,500.00		85.00	1,585.00	1,585.00												
Gratificaciones computable	periodo	Tiempo computable	Fam.																																																		
Resumen básico	Asig.																																																				
Remuneración																																																					
computable	gratificación																																																				
Jul-15	01/01/15-30/06/15	06 M	1,500.00																																																		
	75.00	1,575.00	1,575.00																																																		
Dic-15	01/07/15-30/12/15	06 M	1,500.00																																																		
	75.00	1,575.00	1,575.00																																																		
Jul-16	01/01/16-30/06/16	06 M	1,500.00																																																		
	85.00	1,585.00	1,585.00																																																		

	<p>Dic-16 01/07/16-30/12/16 06 M 1,500.00 85.00 1,585.00 1,585.00</p> <p>Jul-17 01/01/17-30/06/17 06 M 1,500.00 85.00 1,585.00 1,585.00</p> <p>Dic-17 01/07/17-30/12/17 06 M 1,500.00 85.00 1,585.00 1,585.00</p> <p>Jul-18 01/01/18-30/06/18 06 M 1,500.00 93.00 1,593.00 1,593.00</p> <p>Dic-18 01/07/18-30/12/18 06 M 1,500.00 93.00 1,593.00 1,593.00</p> <p>TOTAL 12,676.00</p> <p>Conforme a la liquidación que antecede al demandante le corresponde por este concepto la suma de S/. 12,676.00 soles.</p> <p>2.13. De las Vacaciones.</p> <p>En cuanto al pedido de indemnización vacacional y vacaciones trucas, éstas se liquidan conforme al Decreto Legislativo N° 713, que establece en su artículo 15, que la remuneración vacacional es el equivalente a la que el trabajador hubiere percibido habitualmente en caso de continuar laborando, considerándose como remuneración computable para la Compensación por Tiempo de Servicios, es decir conforme al artículo 9° del Decreto Legislativo N° 650, que considera como remuneración computable a la remuneración básica y todas las cantidades regularmente percibidas por el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre y cuando sea de su libre disposición. Asimismo, el Artículo 23° establece: "Los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquieren el derecho, percibirán lo siguiente: a) Una remuneración por el trabajo realizado; b) Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no goza de; y, c) Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso; por lo tanto y atendiendo a que el</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>demandante se le ha reconocido su vínculo laboral bajo el régimen laboral 728 de naturaleza indeterminada a partir del 05 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2018 y no habiendo la demanda acreditado que el demandante haya hecho de su disfrute vacacional, por consiguiente le corresponde una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado su descanso vacacional adquirido y no gozado y una indemnización por no haber disfrutado del descanso; por lo que se procede a efectuar la liquidación correspondiente al periodo 05 de enero de 2015 a la fecha de presentación de demanda 14 de enero de 2018, conforme al siguiente cuadro: Trabajador: HENRY ANTONIO CALDERÓN HUEZA Empleador: MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE POMABAMBA Fecha de Ingreso: 01/01/2015 Fecha de Cese: 31/12/2018 Tiempo de Serv.: 4 años</p> <table border="1" data-bbox="387 837 862 1197"> <thead> <tr> <th>Vacaciones básico computable</th> <th>Asig. Fam.</th> <th>Tiempo efectivo vacaciones</th> <th>Resumen Remuneración</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2015</td> <td>01 A</td> <td>1,500.00 93.00</td> <td>1,593.00</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>3,186.00</td> <td></td> </tr> <tr> <td>2016</td> <td>01 A</td> <td>1,500.00 93.00</td> <td>1,593.00</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>3,186.00</td> <td></td> </tr> <tr> <td>2017</td> <td>01 A</td> <td>1,500.00 93.00</td> <td>1,593.00</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>1,593.00</td> <td></td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>01 A</td> <td>1,500.00 93.00</td> <td>1,593.00</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>1,593.00</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>1,500.00 85.00</td> <td>TOTAL</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>9,558.00</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>Conforme la liquidación que antecede al demandante le corresponde por este concepto la suma de S/. 12,676.00 soles. 2.14 De la Compensación por Tiempo de Servicios.</p>	Vacaciones básico computable	Asig. Fam.	Tiempo efectivo vacaciones	Resumen Remuneración	2015	01 A	1,500.00 93.00	1,593.00			3,186.00		2016	01 A	1,500.00 93.00	1,593.00			3,186.00		2017	01 A	1,500.00 93.00	1,593.00			1,593.00		2018	01 A	1,500.00 93.00	1,593.00			1,593.00				1,500.00 85.00	TOTAL			9,558.00													
Vacaciones básico computable	Asig. Fam.	Tiempo efectivo vacaciones	Resumen Remuneración																																																					
2015	01 A	1,500.00 93.00	1,593.00																																																					
		3,186.00																																																						
2016	01 A	1,500.00 93.00	1,593.00																																																					
		3,186.00																																																						
2017	01 A	1,500.00 93.00	1,593.00																																																					
		1,593.00																																																						
2018	01 A	1,500.00 93.00	1,593.00																																																					
		1,593.00																																																						
		1,500.00 85.00	TOTAL																																																					
		9,558.00																																																						

<p>El artículo 1° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, Decreto Supremo N° 001-97-1TR prescribe que la compensación por tiempo de servicios tiene La calidad de Beneficio Social de previsión de contingencias que origina el cese en el trabajo y la promoción del trabajador y su familia, agregando su artículo 2° que se devenga desde El primer mes de iniciado el vínculo laboral, cumplido este requisito toda fracción se computa por treintavos, debiendo depositarse semestralmente en la institución elegida por el trabajador. Teniéndose por cumplida y pagada la obligación. una vez efectuado el depósito sin perjuicio de los reintegros que deban efectuarse en caso de depósito insuficiente o que resulte diminuto, y para el cálculo según el artículo 9° del Decreto Supremo ya señalado se considera como remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que "regularmente" percibe el trabajador con dinero o con especie como contraprestación de su labor, cualquiera que sea la denominación que se les dé, siempre que sea de su libre disposición, por tanto, se procederá a liquidar a partir 05 de enero de 2015, conforme al siguiente cuadro:</p> <p>Trabajador: HENRY ANTONIO CALDERÓN HUEZA Empleador: MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE POMABAMBA Fecha de Ingreso: 01/01/2015 Fecha de Cese: 31/12/2018</p> <p>COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS</p> <p>Depósito periodo Tiempo computable Resumen básico Asig. Fam. 1/6 de la gratificación Remuneración computable Depósito CTS</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

abr-15	01/01/15-30/04/15	04 M	1,500.00																		
	75.00	-	1,575.00	525.00																	
oct-15	01/05/15-30/10/15	06 M	1,500.00																		
	75.00	262.50	1,837.50	918.75																	
abr-16	01/11/16-30/04/16	06 M	1,500.00																		
	75.00	262.50	1,837.50	918.75																	
oct-16	01/05/16-30/10/16	06 M	1,500.00																		
	85.00	264.17	1,849.17	924.58																	
abr-17	01/11/17-30/04/17	06 M	1,500.00																		
	85.00	264.17	1,849.17	924.58																	
oct-17	01/05/17-30/10/17	06 M	1,500.00																		
	85.00	264.17	1,849.17	924.58																	
abr-18	01/11/18-30/04/18	06 M	1,500.00																		
	93.00	264.17	1,857.17	928.58																	
oct18	01/05/18-30/12/18	06 M	1,500.00																		
	93.00	265.50	1,858.50	929.25																	
Abr-19	01/11/18-31/12/18	02M	1,500.00																		
	93.00	265.50	1,858.50	309.75																	
	TOTAL		7,303.83																		
<p>La demanda deberá abonar a favor del demandante por compensación por tiempo de servicios la suma de S/ 7,303.83 soles.</p> <p>2.15De la asignación familiar.</p> <p>Conforme se aprecia del escrito de demanda y en audiencia de juzgamiento, la defensa técnica del demandante solicita el pago de asignación familiar, por lo que estando a la instrumental obrante a folios 58 consistente en el Acta de Nacimiento de la menor María Isabel Calderón López, quien tiene como fecha de nacimiento el 28 de setiembre del 2010, y de conformidad con el artículo 2º de la Ley N° 25129 que establece: "Tienen derecho a percibir esta asignación los trabajadores que tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años.. " por consiguiente al haber acreditado que el demandante cuenta con carga familiar desde el inicio de su vínculo laboral, le</p>																					

<p>corresponde el pago de dicho concepto; por lo que se efectúa la liquidación correspondiente conforme al siguiente cuadro:</p> <p>ASIGNACIÓN FAMILIAR</p> <p>PERIODO</p> <p>R.M.V.</p> <p>NORMA</p> <p>TIEMPO Asig. Fam.</p> <p>10%</p> <p>SUB TOTAL</p> <p>De a</p> <table border="0"> <tr> <td>01 Ene. 2015</td> <td>30 Abr. 2016</td> <td>750.00</td> </tr> <tr> <td>D.S. N° 007-2012-1R</td> <td>16M</td> <td>75.00</td> </tr> <tr> <td colspan="2"></td> <td>1,200.00</td> </tr> <tr> <td>01 May, 2016</td> <td>31 Mar. 2018</td> <td>850.00DS,</td> </tr> <tr> <td>N° 005-2016-TR</td> <td>23M 85.00</td> <td>1,955 00</td> </tr> <tr> <td>01 Abr. 2018</td> <td>31Dic. 2018</td> <td>930.00DS.</td> </tr> <tr> <td>N° 001-2018-11R</td> <td>09M 93.00</td> <td>837.00</td> </tr> <tr> <td colspan="2">TOTAL</td> <td>3,992.00</td> </tr> </table> <p>Conforme al cuadro que se adjunta, al demandante le corresponde la suma de S/, 3,992.00 soles por concepto de asignación familiar.</p> <p>2.16 Conclusión, habiéndose realizado la operación en cuanto a los beneficios reclamados por el demandante, se tiene como resultado los conceptos amparados en la suma de S/. 33,529.83 soles, conforme se expresa del siguiente cuadro:</p> <p>RESUMEN</p> <table border="0"> <tr> <td>GRATIFICACIONES</td> <td>18,076.00</td> </tr> <tr> <td>VACACIONES</td> <td>0,668.00</td> </tr> <tr> <td>C.TS</td> <td>7,303.88</td> </tr> <tr> <td>ASIGNACIÓN FAMILIAR</td> <td>3,002</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td>33,620</td> </tr> </table> <p>2.17. De los Intereses Legales</p> <p>Al ampararse la pretensión antes señalada los cuales generan intereses legales, de conformidad con el decreto ley N° 25920, que en su artículo 3° prescribe “El interés legal sobre los montos adecuados por el empleador se devengan a partir del siguiente de aquel en que se produjo</p>	01 Ene. 2015	30 Abr. 2016	750.00	D.S. N° 007-2012-1R	16M	75.00			1,200.00	01 May, 2016	31 Mar. 2018	850.00DS,	N° 005-2016-TR	23M 85.00	1,955 00	01 Abr. 2018	31Dic. 2018	930.00DS.	N° 001-2018-11R	09M 93.00	837.00	TOTAL		3,992.00	GRATIFICACIONES	18,076.00	VACACIONES	0,668.00	C.TS	7,303.88	ASIGNACIÓN FAMILIAR	3,002	TOTAL	33,620												
01 Ene. 2015	30 Abr. 2016	750.00																																												
D.S. N° 007-2012-1R	16M	75.00																																												
		1,200.00																																												
01 May, 2016	31 Mar. 2018	850.00DS,																																												
N° 005-2016-TR	23M 85.00	1,955 00																																												
01 Abr. 2018	31Dic. 2018	930.00DS.																																												
N° 001-2018-11R	09M 93.00	837.00																																												
TOTAL		3,992.00																																												
GRATIFICACIONES	18,076.00																																													
VACACIONES	0,668.00																																													
C.TS	7,303.88																																													
ASIGNACIÓN FAMILIAR	3,002																																													
TOTAL	33,620																																													

	<p>incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo...” se deberá tener en cuenta en la etapa de la ejecución de sentencia.</p> <p>2.18 Condena de costas y costos del proceso.</p> <p>Si bien la demandada ha resultado vencida en el presente proceso), sin embargo, se debe tener en cuenta que el artículo 419° del Código Procesal Civil, ha previsto que se encuentran exentas de la condena en costas y costos los Poderes ejecutivo, legislativo y Judicial, el Ministerio Público, los órganos constitucionales autónomos, los gobiernos regionales y locales; en este sentido, siendo que la demandada es un Gobierno Local, se debe concluir que encuentra exenta de pago de costas.</p> <p>Para determinar los Costos Procesales, se debe indicar que dicho concepto se encuentra íntimamente relacionados con los honorarios Profesionales, dado que ello se desprende de una lectura ponderada del artículo 411° del Código Procesal Civil, en cuanto prescribe que: "Son costos del proceso el honorario del Abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial; de otro lado, si bien es cierto, la última Disposición Complementaria de la ley 29497 establece que en los procesos Laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos; sin embargo, en el presente caso, no se puede imponer la condena de costos en razón a que si bien la entidad demandada ha resultado vencida, esta no ha mostrado mala fe o conducta obstruccionista a la administración de justicia.</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Sentencia de primera instancia en el expediente N°020-2019-Laboral, del Distrito Judicial Ancash.

Nota 1. La búsqueda e identificación de los parámetros de la motivación de los hechos; la motivación del derecho; la motivación de la pena; y la motivación de la reparación civil, 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 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; la motivación del derecho; la motivación de la pena; y la motivación de la reparación civil, 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, circunstancias que se dan por probadas o improbadas y las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas, *las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y la máxima de la experiencia, y la claridad*. En, la motivación del derecho, se encontraron todos los parámetros previstos: las razones evidencian la determinación de la tipicidad; las razones evidencian la determinación de la culpabilidad; las razones evidencian el nexo (enlace) entre los los hechos y el derecho aplicado que justifican la decisión, las razones evidencian la determinación de la antijuricidad y la claridad.

CUADRO 3: CALIDAD DE LA PARTE RESOLUTIVA DE LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO, REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES; CON ÉNFASIS EN LA CALIDAD DE LA INTRODUCCIÓN Y DE LA POSTURA DE LAS PARTES, EN EL EXPEDIENTE N°020-2019-LABORAL, DEL DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH.

Parte resolutive de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de correlación, y la descripción de la decisión				Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia					
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1-2]	[3-4]	[5-6]	[7-8]	[9-10]
Aplicación del Principio de Correlación	<p>III. PARTE RESOLUTIVA: Por estas consideraciones y de conformidad con lo previsto en los artículos 138° y 143° de la Constitución Política del Estado, el artículo 31° de la ley 29497 y el artículo 51° del T.U.O, de la Ley Orgánica del Poder Judicial, impartiendo Justicia a nombre de la Nación, el señor Juez del Juzgado Mixto de la Provincia de Pomabamba, FALLA: Declarando: 3.1 FUNDADA la demanda interpuesta por HENRY ANTONIO CALDERON HUEZA Contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE POMABAMBA sobre desnaturalización de contratos de Locación de Servicios, reposición por despido incausado y pago de Beneficios Sociales; sin costas ni costos del proceso, en consecuencia: 3.2 Se DECLARA DESNATURALIZADOS LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS del 05 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de</p>	<p>1.El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con los hechos expuestos y la calificación jurídica prevista en la acusación del fiscal. Sí cumple 2.El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con las pretensiones penales y civiles formuladas por el fiscal y la parte civil (este último, en los casos que se hubiera constituido como parte civil). Sí cumple 3. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con las pretensiones de la defensa del acusado. si cumple 4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. (El pronunciamiento es consecuente con las posiciones expuestas anteriormente en el cuerpo del documento - sentencia). Sí cumple</p>					X					9

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Descripción de decisión</p>	<p>2018, por una de naturaleza laboral a plazo indeterminado bajo el régimen laboral del Decreto legislativo N° 728.</p> <p>3.3 CUMPLA la demandada MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE POMABAMBA, en el PLAZO DE CINCO DIAS con REINCORPORAR al demandante en el puesto que ostentaba hasta antes del Despido incausado o en otro de similar nivel o jerarquía, y de igual remuneración, con los beneficios económicos legales que surgen de dicho régimen laboral.</p> <p>3.4 CUMPLA la demandada MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE POMABAMBA en el plazo de CINCO DIAS con pagar por concepto de gratificaciones, vacaciones, compensación por tiempo de servicios y Asignación Familiar del periodo 05 de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2018, la suma de S/.33,529.83 soles (TREINTA Y TRES MIL QUNIENTOS VEINTINUEVE CON 83/100 SOLES), más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia.</p> <p>3.5 CUMPLA LA DEMANDADA CON INCLUIR al demandante en su libro de planillas de trabajadores bajo el régimen de la actividad privada del decreto legislativo 728, a partir del 05 de enero de 2015; y.</p> <p>3.6 CONSENTIDA O EJECUTORIADA que fuese la presente: ARCHIVASE oportunamente este expediente en la forma y modo de ley donde corresponda en el formato con las formalidades respectivas.</p> <p>3.7 NOTIFIQUESE a las partes son la presente sentencia conforme al ordenamiento jurídico vigente.</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. Sí cumple</p> <p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la identidad del(os) sentenciado(s). Sí cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara del(os) delito(s) atribuido(s) al sentenciado. Sí cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la pena (principal y accesoria, este último en los casos que correspondiera) y la reparación civil. Sí cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la(s) identidad(es) del(os) agraviado(s). Sí 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. Sí cumple</p>										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de primera instancia en el Expediente N°020-2019-Laboral del Distrito judicial de Ancash – Huaraz

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

LECTURA. El cuadro 3, revela que la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia fue de rango muy alta. Se

derivó de, la aplicación del principio de correlación, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente. En, la aplicación del principio de correlación, se encontraron todos los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con los hechos expuestos y la calificación jurídica prevista en la acusación del fiscal; el pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con las pretensiones penales y civiles formuladas por el fiscal y la parte civil la claridad y el pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con las pretensiones de la defensa del acusado no se encontró. Por su parte, en la descripción de la decisión, se encontraron los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la identidad del sentenciado; el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara del delito atribuido al sentenciado; el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la pena y la reparación civil; el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la identidad del agraviado, y la claridad.

CUADRO 4: CALIDAD DE LA PARTE EXPOSITIVA DE LA SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA, SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO, REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES; CON ÉNFASIS EN LA CALIDAD DE LA INTRODUCCIÓN Y DE LA POSTURA DE LAS PARTES, EN EL EXPEDIENTE N° 020-2019-Laboral, DEL DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH.

Parte resolutive de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de correlación, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			1	2	3	4	5	[1-2]	[3-4]	[5-6]	[7-8]	[9-10]		

Introducción	<p>RELATORA : JESSICA YIULIANA PALOMINO LUCANO DEMANDANTE : CALDERON HUEZA HENRY ANTONIO DEMANDADO : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE POMABAMBA MATERIA : DESNATURÁLIZACION DE CONTRATO. PROCEDENCIA : JUZGADO MIXTO DE POMABAMBA</p> <p>SENTENCIA DE VISTA</p> <p>RESOLUCIÓN NÚMERO DIEZ Huari, veinticuatro de septiembre del año dos mil diecinueve.</p> <p>VISTOS: en audiencia pública a que se contrae la certificación que obra en autos, por los fundamentos pertinentes de la recurrida y los que en adelante se consignan</p> <p>I. PARTE EXPOSITIVA Es objeto de apelación la sentencia contenida en la Resolución número tres, de fecha quince de mayo del año dos mil diecinueve, inserta a fojas doscientos veintisiete a doscientos cuarenta y cuatro, que resuelve declarar 1) Fundada la demanda interpuesta por Henry Antonio Calderón Hueza contra la Municipalidad Provincial de Pomabamba sobre desnaturalización de contrato de locación de servicios, reposición por despido incausado y pago de beneficios sociales. 2) Se declara desnaturalizado los contratos de locación de servicios del 05 de enero del 2015 hasta el 31 de diciembre. Del 2018, por uno de naturaleza laboral a plazo indeterminado bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728. 3) Cumpla la demandada Municipalidad Provincial de Pomabamba, en el plazo de cinco días con reincorporar al demandante en el puesto que ostentaba hasta antes del despido incausado o en otro de similar nivel o jerarquía, y de igual remuneración, con los beneficiaos económicos legales que</p>	<p>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/ en los casos que correspondiera la reserva de la identidad por tratarse de menores de edad. etc. Si cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? el objeto de la impugnación. Si cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización del acusado: Evidencia sus datos personales: nombres, apellidos, edad/ en algunos casos sobrenombre o apodo. Si cumple</p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos en segunda instancia, se advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>				X					8	
--------------	--	---	--	--	--	---	--	--	--	--	---	--

<p style="text-align: center;">Las partes</p>	<p>surgen de dicho régimen laboral. 4) Cumpla la demandada Municipalidad Provincial de Pomabamba en el plazo de cinco días con pagar por concepto de gratificaciones, vacaciones, compensación por tiempo de servicios y asignación familiar del período de 05 de enero del 2015 al 31 de diciembre de 2018, la suma de S 33,529-83-soles-mas-intereses-legales-que-se-liquidaran en ejecución de sentencia. 5) Cumpla la demanda con incluir al demandado en su libro de planillas de trabajadores bajo el régimen' de la actividad privada del Decreto Legislativo N° 728, partir del 05 de enero del 2015, con lo demás que contiene. Fundamentos de la demanda.- Mediante escrito de folios sesenta a setenta, do Henry Antonio Calderón Hueza, interpone demanda de Desnaturalización de los contratos de Locación de Servicios del periodo comprendido entre el uno de enero d dos mil quince hasta el treinta y uno de diciembre del año dos mil dieciocho por una naturaleza laboral a plazo indeterminado bajo el régimen del Decreto Legislativo N 728, como pretensión principal; y, se ordene su reposición a su puesto labora registro en planillas de pago de trabajadores. Y se le reconozca los beneficios sociales dejados de percibir, tales como gratificaciones por navidad y veintiocho de ju bonificación extraordinaria, vacaciones sin gozar, compensación por tiempo servicios, asignación familiar por la suma de 35,464.00 soles, como pretensión accesoria. Como fundamentos indica haber ingresado a laborar a la Municipalidad Provincial de Pomabamba en condición de obrero, desde el 01 de enero del 2015 al de diciembre del 2015 en el cargo de jefe de serenazgo de la oficina de participación ciudadana, realizando labores ordinarias y de naturaleza permanentes desde inicio de su vínculo laboral hasta la fecha de su cese, bajo los tres elementos esenciales de un contrato como son: prestación personal de servicio, subordinación remuneración. Que desde mi ingreso hemos suscrito los contratos de locación servicios, tramitando su pago mensual mediante órdenes de prestación de servicio situación que conlleva que en principio de primacía de la realidad los contratos locación de servicios se ha desnaturalizado que encubrieron y son</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación: El contenido explicita los extremos impugnados. Si cumple</p> <p>2. Evidencia congruencia con los fundamentos fácticos y jurídicos que sustentan la impugnación. (Precisa en qué se ha basado el impugnante). Si cumple.</p> <p>3. Evidencia la formulación de la(s) pretensión(es) del impugnante(s). No cumple</p> <p>4. Evidencia la formulación de las pretensiones penales y civiles de la parte contraria (Dependiendo de quién apele, si fue el sentenciado, buscar la del fiscal y de la parte civil, en los casos que correspondiera). No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p>										
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>convertidos en un verdadero contrato de trabajo a plazo indeterminado.</p> <p>Fundamentos de la resolución recurrida. - El señor Juez Mixto de Pomabamba mediante la resolución materia de apelación, falla declarando Fundada la demanda interpuesta por Henry Antonio Calderón Hueza contra la Municipalidad Provincial de Pomabamba sobre desnaturalización de contrato de locación de servicios, reposición por despido incausado y pago de beneficios sociales. Se declara desnaturalizado los contratos de locación de servicios del 05 de enero del 2015 hasta el 31 de diciembre del 2018, por uno de naturaleza laboral a plazo indeterminado bajo el régimen labora del Decreto Legislativo N° 728. Cumpla la demandada Municipalidad Provincial de Pomabamba, en el plazo de cinco días con reincorporar al demandante en el puesto.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N°020-2019-Laboral, del Distrito Judicial Ancash.

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

LECTURA. El cuadro 4, 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 alta respectivamente. En, la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos: *el asunto*, la individualización del acusado; y la claridad; el encabezamiento; y los aspectos del proceso. Asimismo, en la postura de las partes, se encontraron los 5 parámetros previstos: el objeto de la impugnación, la congruencia con los fundamentos fácticos y jurídicos que sustentan la impugnación, la formulación de las pretensiones del impugnante, las pretensiones penales y civiles de la parte contraria y la claridad.; no se encontraron.

CUADRO 5: CALIDAD DE LA PARTE CONSIDERATIVA DE LA SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA, SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO, REPOSICION POR DESPIDO INCAUSADO Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES; CON ÉNFASIS EN LA CALIDAD DE LA MOTIVACIÓN DE LOS HECHOS, DEL DERECHO, EN EL EXPEDIENTE N°020-2019-Laboral, DEL DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH.

Parte resolutive de la sentencia instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de correlación, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia							
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
			1	2	3	4	5	[1-2]	[3-4]	[5-6]	[7-8]	[9-10]			
Motivación de los hechos	<p>II.PARTE CONSIDERATIVA</p> <p>Primero: El recurso de apelación procura que el Superior examine los agravios o errores que contenga la materia objeto de estudio. Este análisis se encontrará ligado a lo peticionado en el recurso de apelación, en virtud al aforismo latino tantum devolutum quantum appellatum, el mismo que emerge de dos principios fundamentales a saber, esto es el principio dispositivo y el principio de congruencia.</p> <p>Segundo: El artículo 22 de la Constitución establece lo siguiente: "El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona"; mientras su</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es).Si cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente</p>					X								10

	<p>artículo 27 señala: “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”.</p> <p>Tercero: Conforme a lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, el personal obrero de las municipalidades se encuentra sujeto al régimen laboral de la actividad privada.</p> <p>Cuarto: En el presente caso, se debe determinar si la prestación de servicios del accionante, es en aplicación del principio de primacía de la realidad, eran de naturaleza laboral o civil. Así, en la sentencia emitida en el Expediente 1944-2002- AA/TC, se estableció que mediante el referido principio” (...) en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero; es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos” (fundamento 3).</p> <p>Quinto: Pues bien, para determinar si existió una relación de trabajo entre las partes, encubierta mediante un contrato civil, este, colegiado debe evaluar si en los hechos se presentó, en forma alternativa y no concurrente, alguno de los siguientes rasgos de laboralidad: a) control sobre la, prestación o la forma en que esta se ejecuta; b) integración del demandante en la estructura organizacional de la emplazada; c) prestación ejecutada dentro de un horario determinado; d) prestación de</p>	<p>de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez).Si cumple</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple</p> <p>4. Las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual</p> <p>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>cierta duración y continuidad, e) suministro de herramientas y materiales al demandante para la prestación del servicio, l) pago de remuneración al demandante; y g) reconocimiento de derechos laborales, tales Como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y de salud que ostentaba hasta antes del despido incausado o en otro de similar nivel o jerarquía y de igual remuneración, con los beneficios económicos legales que surgen de dicho régimen laboral. Cumpla la demandada Municipalidad Provincial de Pomabamba en el plazo de cinco días con pagar por concepto de gratificaciones, vacaciones compensación por tiempo de servicios y asignación familiar del periodo de 05 de enero del 2015 al 31 de diciembre de 2018, la suma de S/. 33,529.83 soles, más intereses legales que se liquidaran en ejecución de sentencia. Cumpla la demanda con incluir demandado en su libro de planillas de trabajadores bajo el régimen de la actividad privada del Decreto Legislativo N° 728. Entre otros fundamentos, respecto a la desnaturalización de contratos de locación de servicios, indica que si bien la demandada contrato al demandante mediante contratos de locación de servicios, para desempeñar las labores de agente de serenazgo municipal; no obstante, conforme ha quedado acreditado, en la prestación de servicios</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>del demandante se configuran los tres elementos de la relación laboral, por ende, no se sista ante un contrato de naturaleza civil, sino eminentemente laboral.</p> <p>Fundamentos del recurso de apelación. - Mediante escrito de folios doscientos cuarenta y nueve a doscientos cincuenta y dos, el Procurador Publico de la Municipalidad Provincial de Pomabamba, citada resolución solicitando su revocatoria, bajo los siguientes fundamentos:</p> <p>a) en la recurrida no se ha valorado ni analizado que el jefe de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Pomabamba, al momento de la constatación policial no se encontraba designado con resolución de arcadia, asimismo, no se ha valorado que el accionante al 31 de diciembre del año 2018 culmino su vínculo laboral con la Municipalidad de Pomabamba, al año 2019 ya no tenía vínculo contractual con la entidad. b) Que la relación laboral es válida desde enero 2015 al mes de diciembre del 2018, también es cierto que no habla vínculo laboral existente desde enero de del año 2019, siendo así, y habiendo una gestión edil nueva y no habiendo contrato vigente, señor juez no podríamos hablar de un despido incausado o arbitrario. c) Que el accionante no se presentó a laborar el primer día del mes de enero del año 2019, a pesar de que en el régimen que</p>	<p>1. Las razones evidencian la individualización de la pena de acuerdo con los parámetros normativos previstos en los artículos 45 (Carencias sociales, cultura, costumbres, intereses de la víctima, de su familia o de las personas que de ella dependen) y 46 del Código Penal (Naturaleza de la acción, medios empleados, importancia de los deberes infringidos, extensión del daño o peligro causados, circunstancias de tiempo, lugar, modo y ocasión; móviles y fines; la unidad o pluralidad de agentes; edad, educación, situación económica y medio social; reparación espontánea que hubiere hecho del daño; la confesión sincera antes de haber sido</p> <p>descubierto; y las condiciones personales y circunstancias que lleven</p>										
---	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>se encontraba también laboran los días feriados, por lo tanto, la demandada no ha incurrido en despido incausado, correspondiéndole solamente sus beneficios laborales.</p> <p>Sexto: En el presente caso, el demandante alega haber laborado de manera ininterrumpida desde el cinco de enero de 2015 hasta el treinta y uno de diciembre de 2018, siendo que de los medios probatorios ofrecidos es posible determinar la existencia de subordinación, toda vez que el demandante se encontraba sujeto a directivas del jefe de serenazgo, como se evidencia de los contratos a fojas setenta y cinco a noventa y dos, así como en el certificado de trabajo expedido por la entidad demanda de fecha treinta y uno de diciembre del año dos mil dieciocho, suscrita por e ex alcalde Julio Azaria Muñoz, en el cual deja constancia que el señor Henry Antonio Calderón Hueza trabajó en la Municipalidad Provincial de Pomabamba desde el 05 de enero del 2015 hasta el 31 de diciembre del 2018, como Jefe de Serenazgo den la Oficina de Seguridad ciudadana de la Municipalidad Provincial de Pomabamba (folio 2); a la vez que se aprecia que se encontraba sujeto a un horario de trabajo conforme se aprecia de las hijas de tarea inserto a fojas 172 a 121 y 172 a 176; y, finalmente, se corrobora que percibía un pago mensual</p>	<p>al conocimiento del agente; la habitualidad del agente al delito; reincidencia) . (Con razones, normativas, jurisprudenciales y doctrinarias, lógicas y completa). Si cumple</p> <p>2. Las razones evidencian proporcionalidad con la festividad. (Con razones, normativas, jurisprudenciales y doctrinarias, lógicas y completas, cómo y cuál es el daño o la amenaza que ha sufrido el bien jurídico protegido). Si cumple</p> <p>3. Las razones evidencian proporcionalidad con la culpabilidad. (Con razones, normativas, jurisprudenciales y doctrinarias, lógicas y completas). Si cumple</p> <p>4. Las razones evidencian apreciación de las declaraciones del acusado. (Las razones evidencian cómo, con qué prueba se ha destruido los argumentos del acusado). 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</p>										
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>por sus servicios de los recibos por honorarios (folios 3 a 50).</p> <p>Séptimo: Habiéndose determinado que la labor ejercida por el demandante tiene naturaleza laboral debido a la existencia de prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se concluye que, en aplicación del principio de primacía de la realidad, debe prevalecer una cabal realidad de los hechos sobre las formas y apariencias que se pretenden dar con las relaciones civiles. Por ende, la labor ejercida por el demandante tiene naturaleza laboral debido a la existencia de los elementos de un contrato de trabajo. En mérito a lo expuesto, queda establecido que entre las partes ha existido una relación de naturaleza laboral y no civil, toda vez que la relación contractual que mantuvieron la parte demandante y la emplazada se ha desnaturalizado</p> <p>Octavo: Finalmente, el apelante centra como principal argumento que no se tomó en cuenta que no habla vínculo laboral existente al enero de del ario 2019, porque el mismo ya, había culminado el 31 de diciembre del año dos mil 2018, al respecto, habiéndose acreditado que existió una relación de naturaleza laboral, para el cese del actor debió imputarse una causa relativa a su conducta o capacidad laboral que lo justifique, otorgándole los plazos y derechos a fin de que haga valer su</p>	<p>anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>										
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

X

9

	<p>defensa, lo que no ha ocurrido en el presente caso, por lo que se recibió el cuestionamiento efectuado por el apelante en este extremo</p> <p>Noveno: Por las razones expuestas en los párrafos precedentes, estimamos que la sentencia venida en grado se encuentra arreglada a ley, por lo que no amerita estimar favorablemente el recurso de apelación interpuesta por el Procurador Público de la Municipalidad Provincial de Pomabamba.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N°020-2019-Laboral, del Distrito Judicial Ancash.

Nota 1. La búsqueda e identificación de los parámetros de la motivación de los hechos; y la motivación de la pena; 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, 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 de la motivación de la pena; 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 la aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencian la aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, y la claridad. Por su parte en, la motivación de la pena; se encontraron 5 parámetros previstos: las razones evidencian la individualización de la pena de acuerdo con los parámetros normativos previstos en los artículos 45 y 46 del Código Penal; las razones evidencian la proporcionalidad con la lesividad, las razones evidencian la proporcionalidad con la culpabilidad; las razones evidencian apreciación de las declaraciones del acusado, y la claridad.

CUADRO 6: CALIDAD DE LA PARTE RESOLUTIVA DE LA SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA, SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO, REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO Y PAGO DE BENEFICIOS

SOCIALES; CON ÉNFASIS EN LA CALIDAD DE LA MOTIVACIÓN DE LOS HECHOS, DEL DERECHO, EN EL EXPEDIENTE N°020-2019-LABORAL, DEL DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH.

Parte resolutive de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de correlación, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia					
			Muy Baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	
			1	2	3	4	5	[1-2]	[3-4]	[5-6]	[7-8]	[9-10]	
A	<p>II. PARTE RESOLUTIVA Por estas consideraciones fácticas y jurídicas, los magistrados integrantes de la Sala Mixta Descentralizada de la Provincia de Huari, RESUELVEN:</p> <p>1) Declarar INFUNDADO, el recurso de apelación interpuesto por el Procurador Publico de la Municipalidad Provincial de Pomabamba, mediante escrito de folios doscientos cuarenta y nueve a doscientos cincuenta y dos; en consecuencia.</p> <p>2) CONFIRMARON la sentencia contenida en la Resolución número tres, de fecha quince de mayo del año dos mil diecinueve, inserta a fojas doscientos veintisiete a doscientos cuarenta y cuatro, que resuelve Declarar Fundada la demanda interpuesta por Henry Antonio Calderón Hueza contra la Municipalidad Provincial de Pomabamba sobre desnaturalización de contrato de locación de servicios, reposición por despido incausado y pago de beneficios sociales, con lo demás que contiene ORDENARON la devolución de los actuados al juzgado de</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio. Sí cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio (no se extralimita, excepto en los casos igual derecho a iguales hechos, motivadas en la parte considerativa). Sí cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate en segunda instancia (Es decir, toda y únicamente las pretensiones indicadas en el recurso impugnatorio/o las excepciones indicadas de igual derecho a iguales hechos, motivadas en la parte considerativa). Sí cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. (El pronunciamiento es consecuente con las posiciones expuestas anteriormente en el cuerpo del documento - sentencia). 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. Sí cumple</p>					X						10

	<p>origen, previa notificación de las partes procesales. Juez Superior Ponente Doctor Alexander Sotomayor Castro.</p> <p>S.S. PRINCIPE NAVA. ERRIVARES LAUREANO. SOTOMAYOR CASTRO.</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la identidad del(os) sentenciado(s). Sí cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara del(os) delito(s) atribuido(s) al sentenciado. Sí cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la pena (principal y accesoria, este último en los casos que correspondiera) y la reparación civil. Sí cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la(s) identidad(es) del(os) agraviado(s). Sí 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> Sí cumple</p>					X							9
--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	---

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N°020-2019-Laboral, del Distrito Judicial Ancash.

Nota. El cumplimiento de los parámetros de “la aplicación del principio de correlación”, y “la descripción de la decisión”, se identificaron en el texto de la parte resolutive

LECTURA. El cuadro 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 correlación, y la descripción de la decisión, que fueron de rango muy alta y alta, respectivamente. En, la aplicación del principio de correlación, se encontraron los 5 parámetros previstos: 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 y las claridad. Por su parte en la descripción de la decisión, se encontraron los 5

parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la identidad del(os) sentenciado(s); el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara del(os) delito(s) atribuido(s) al sentenciado; el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la pena y la reparación civil; el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la(s) identidad(es) del(os) agraviado(s), y la claridad.

CUADRO 7: CALIDAD DE LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA, SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO, REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES; CON ÉNFASIS EN LA CALIDAD DE LA MOTIVACIÓN DE LOS HECHOS, DEL DERECHO, PAGO DE BENEFICIOS, EN EL EXPEDIENTE N°020-2019-LABORAL DEL DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH.

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 PRIMERA INSTANCIA						
			MUY BAJA	BAJA	MEDIANA	ALTA	MUY ALTA		MUY BAJA	BAJA	MEDIANA	ALTA	MUY ALTA		
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 -24]	[25-32]	[33 - 40]		
			1	2	3	4	5								
CALIDAD DE LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA	PARTE EXPOSITIVA	INTRODUCCIÓN					X	10	[9 - 10]	MUY ALTA					40
		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								
		MOTIVACIÓN DEL DERECHO					X		[13-16]	ALTA					
									[9- 12]	MEDIANA					
									[5- 8]	BAJA					
									[1- 4]	MUY BAJA					
PARTE RESOLUTIVA	APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE	1	2	3	4	5		[9 - 10]	MUY ALTA						
						X									

		CORRELACIÓN						10	[7 - 8]	ALTA				
		DESCRIPCIÓN DE LA DECISIÓN					X		[5 - 6]	MEDIAN				
									[3 - 4]	BAJA				
									[1 - 2]	MUY BAJA				

Fuente: sentencia de primera instancia en el Expediente N°020-2019-Laboral, del distrito judicial Áncash.

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

LECTURA. El cuadro 7 revela que **calidad de la sentencia de primera instancia sobren desnaturalización de contrato y pago de bono por función jurisdiccional; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N°020-2019-LABORAL** del distrito Judicial de Áncash., **fue de rango muy alta.** Se derivó de la calidad de la parte **expositiva, considerativa y resolutive** que fueron de rango: **muy alta, muy alta y muy alta**, respectivamente. Dónde, el rango de la calidad de: introducción, y la postura de las partes, fueron: muy alta y muy alta; asimismo de: la motivación de los hechos; la motivación del derecho; la motivación de la pena; y la motivación de la reparación civil, fueron: muy alta, muy alta, muy alta y muy alta; finalmente la aplicación del principio de correlación, y la descripción de la decisión, fueron: muy alta y muy alta, respectivamente.

		Motivación de la pena					X		[5 -8]	Baja					
									[1 - 4]	Muy baja					
	Parte resolutiva	Aplicación del Principio de correlación	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					

Fuente. Sentencia de segunda instancia en el expediente N°020-2019-Laboral, del Distrito Judicial Ancash.

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

LECTURA. El cuadro 8 revela que la **calidad de la sentencia de segunda instancia** sobre desnaturalización de contrato y pago de bono por función jurisdiccional, **según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N°020-2019-LABORAL**, del Distrito Judicial Ancash, **fue de rango muy alta**. Se derivó, de la calidad de **la parte expositiva, considerativa y resolutiva** que fueron de rango: **alta, muy alta y muy alta**, respectivamente. Dónde, el rango de la calidad de la introducción, y la postura de las partes, fueron: alta y alta; asimismo de la motivación de los hechos; y la motivación de la pena; fueron: muy alta, y muy alta; finalmente la aplicación del principio de correlación, y la descripción de la decisión, fueron: muy alta y muy alta, respectivamente.

5.1. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Se determinó que la calidad de sentencia de primera y segunda instancia sobre Desnaturalización de Contrato, Reposición por Despido Incausado y Pago de Beneficios Sociales del Expediente N°020-2019-LABORAL, del Distrito judicial de Ancash, fueron de rango **muy alta y muy alta**, esto es de conformidad con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, planteados en el presente estudio, respectivamente (Cuadro 7 y 8).

EN RELACIÓN A LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Se trata de una sentencia emitida por un órgano jurisdiccional de primera instancia, este fue el Juzgado Mixto de la Provincia de Pomabamba. Se determinó que la calidad de las partes expositiva, considerativa, y resolutive fueron, de rango muy alta

En cuanto a la parte **Expositiva** se determinó que su calidad fue de rango muy alta. Se derivó de la calidad de la introducción y de la postura de las partes, que fueron de rango muy alta.

En cuanto a la parte **Considerativa** se determinó que su calidad fue de rango alta. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, el derecho, el pago, que fueron de rango muy alta.

En cuanto a la parte **Resolutiva** se determinó que su calidad fue de rango alta. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de correlación y la descripción de la decisión, que fueron de rango muy alta, respectivamente.

EN RELACIÓN A LA SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Se trata de una sentencia emitida por un órgano jurisdiccional de segunda instancia, este fue la Sala Mixta Descentralizada de Huarí, cuya calidad fue de rango muy alta,

de conformidad con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes.

Se determinó que la calidad de sus partes expositiva, considerativa y resolutive fueron de rango alta.

En cuanto a la parte **Expositiva** se determinó que su calidad fue de rango alta.

Se derivó de la calidad de la introducción y de la postura de las partes, que fueron de rango alta.

En cuanto a la parte **Considerativa** se determinó que su calidad fue de rango muy alta. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, el derecho, la pena y la reparación civil, que fueron de rango: muy alta.

En cuanto a la parte **Resolutiva** se determinó que su calidad fue de rango alta.

Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de correlación y la descripción de la decisión, que fueron de rango muy alta.

La claridad. En base a estos resultados puede afinarse que es aceptable por cumplir con los parámetros exigidos.

VI. CONCLUSIONES:

Se concluyó que la calidad de las sentencias de primera instancia y segunda instancia sobre Desnaturalización de Contrato, Reposición por Despido Incausado y Pago de Beneficios Sociales del Expediente N°020-2019-LABORAL, del Distrito judicial de Ancash, fueron de rango muy alta y muy alta calidad, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 7 y 8).

Respecto a la sentencia de primera instancia

Fue emitida por el Juzgado Mixto de la Provincia de Pomabamba, donde se resolvió:

RESUELVE:

3.1 FUNDADA la demanda interpuesta por **HENRY ANTONIO CALDERON HUEZA** Contra la **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE POMABAMBA** sobre desnaturalización de contratos de Locación de Servicios, reposición por despido incausado y pago de Beneficios Sociales; sin costas ni costos del proceso, en consecuencia:

3.2 Se **DECLARA DESNATURALIZADOS LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS** del 05 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2018, por una de naturaleza laboral a plazo indeterminado bajo el régimen laboral del Decreto legislativo N° 728.

3.3 **CUMPLA** la demandada **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE POMABAMBA**, en el **PLAZO DE CINCO DIAS** con **REINCORPORAR** al demandante en el puesto que ostentaba hasta antes del Despido incausado o en otro de

similar nivel o jerarquía, y de igual remuneración, con los beneficios económicos legales que surgen de dicho régimen laboral.

3.4 **CUMPLA** la demandada **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE POMABAMBA** en el plazo de **CINCO DIAS** con pagar por concepto de gratificaciones, vacaciones, compensación por tiempo de servicios y Asignación Familiar del periodo 05 de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2018, la suma de S/.33,529.83 soles (**TREINTA Y TRES MIL QUNIENTOS VEINTINUEVE CON 83/100 SOLES**), más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia.

3.5 **CUMPLA LA DEMANDADA CON INCLUIR** al demandante en su libro de planillas de trabajadores bajo el régimen de la actividad privada del decreto legislativo 728, a partir del 05 de enero de 2015; y

3.6 **CONSENTIDA O EJECUTORIADA** que fuese la presente: **ARCHIVASE** oportunamente este expediente en la forma y modo de ley donde corresponda en el formato con las formalidades respectivas.

3.7 **NOTIFIQUESE** a las partes son la presente sentencia conforme al ordenamiento jurídico vigente.

Se determinó que su calidad fue de rango muy alta, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 7).

1. Se determinó que la calidad de su parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes, fue de rango Muy alta (Cuadro 1).

La calidad de la introducción fue de rango muy alta; porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros previstos.

La calidad de la postura de las partes fue de muy alta; porque se encontraron se

encontraron los 5 parámetros previstos.

2. Se determinó que la calidad de su parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos, del derecho, de la pena y la reparación civil fue de rango muy alta (Cuadro 2).

La calidad de motivación de los **hechos fue** de rango muy alta; porque se encontraron 5 parámetros previstos.

La calidad de la motivación del derecho **fue** de rango muy alta; porque se encontraron los 5 parámetros previstos.

3. Se determinó que la calidad de su parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de correlación y la descripción de la decisión, fue de rango muy alta (Cuadro 3).

La calidad de la aplicación del principio de correlación fue de rango muy alta; porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros previstos.

La calidad de la descripción de la decisión fue de rango muy alta; porque en su contenido se hallaron los 5 parámetros previstos.

Respecto a la sentencia de segunda instancia

Fue emitida por la Sala Mixta Descentralizada de Huari, donde se resolvió:

RESUELVEN:

- 1) Declarar **INFUNDADO**, el recurso de apelación interpuesto por el Procurador Publico de la Municipalidad Provincial de Pomabamba, mediante escrito de folios doscientos cuarenta y nueve a doscientos cincuenta y dos; en consecuencia.
- 2) **CONFIRMARON** la sentencia contenida en la Resolución número tres, de fecha quince de mayo del año dos mil diecinueve, inserta a fojas doscientos veintisiete a

doscientos cuarenta y cuatro, que resuelve Declarar Fundada la demanda interpuesta por Henry Antonio Calderón Hueza contra la Municipalidad Provincial de Pomabamba sobre desnaturalización de contrato de locación de servicios, reposición por despido incausado y pago de beneficios sociales, con lo demás que contiene **ORDENARON** la devolución de los actuados al juzgado de origen, previa notificación de las partes procesales. **Juez Superior Ponente Doctor Alexander Sotomayor Castro.**

S.S.

PRINCIPE NAVA.

ERRIVARES LAUREANO.

SOTOMAYOR CASTRO.

Se determinó que su calidad fue de rango muy alta, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 8).

4. Se determinó que la calidad de su parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes, fue de rango alta (Cuadro 4).

La calidad de la introducción fue de alta; porque en su contenido se encontraron 5 de los 5 parámetros previstos.

La calidad de la postura de las partes fue de rango alta, porque en su contenido se encontró 5 de los 5 parámetros previstos.

5. Se determinó que la calidad de su parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos, y la pena fue de rango muy alta (Cuadro 5).

La calidad de la motivación de los **hechos** fue de rango muy alta; porque en su contenido, se encontraron los 5 parámetros previstos.

La calidad de la motivación **de la pena**, fue de rango muy alta; porque en su

contenido se encontraron los 5 parámetros previstos.

6. Se determinó que la calidad de su parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de correlación y la descripción de la decisión, fue de rango muy alta (Cuadro 6).

La calidad del principio de la aplicación del principio de correlación fue de rango muy alta; porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros previstos.

Finalmente, la calidad de la descripción de la decisión fue de rango alta; porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros previstos.

VII. RECOMENDACIONES

1. En las próximas reformas procesales en materia laboral sería conveniente que se aplique correctamente la nueva Ley del Trabajo, en esta clase de procesos, se debe procurar la igualdad real de las partes, el privilegio del fondo, la interpretación de los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, la observancia del debido proceso, la tutela Jurisdiccional, porque actualmente los jueces laborales se convierten en servidores de las Compañías mineras de nuestra zona, o de cualquier empresario porque no impulsan de oficio, ni controlan a sus asistentes de notificaciones para que haga las notificaciones una vez emitidas las resoluciones, las notificación a las partes del proceso, con el cuento de que no han sido correctamente notificados se posterga y posterga la Audiencia Única, en desmedro del trabajador Los jueces laborales debe controlar que las notificaciones se hagan inmediatamente y la diligencia se debe hacer dentro del término máximo de 10 días.

- 2. Los problemas por los que viene atravesando el Poder Judicial**, no es sólo en el Perú, es sino en otros países del mundo, por eso creemos que ha llegado el momento de optar por medidas contra la corrupción, y que estas deben ser empezando por casa, es decir se deben destituir a los jueces y fiscales que estén comprometidos con actos de corrupción sin ningún miramiento, y sacarlos del cargo, con la finalidad de llegar a ser un Estado que la población tenga la confianza de quienes están en la función pública, es labor de todos decirle no a la corrupción, que está trayendo consigo, perjuicios económicos, y sociales en desmedro de las actividades productivas, culturales, carencias en la educación y sobre todo sacando provecho del tesoro público , en beneficio de intereses personales, y en contra de los intereses de la colectividad.
- 3.** El Poder Judicial es visto como la Institución más corrupta, por los acontecimientos que está atravesando, pues las más altas autoridades del Ministerio Público y Poder Judicial están involucrados en actos de corrupción y se deben seleccionar mejor a los jueces de primera y segunda instancia, y se deben seguir descentralizando la administración de justicia, y seleccionados rigurosamente aquellos abogados que desde su vida universitaria hayan demostrado conocer los principios éticos y morales que se requiere para impartir justicia de manera eficiente..
- 4.** El delito de corrupción de funcionarios, el soborno de determinados funcionarios y servidores públicos, tenemos la sanción de la inhabilitación de las funciones públicas, pero nadie los cumple, creo que sería importante que la OCMA se DESCENTRALICE , QUE CADA Distrito Judicial tenga una Junta Regional de

Justicia, para que nombre a sus jueces y los destituya de sus cargos al descubrirse el primer acto de corrupción, porque las OCMAS funcionan como el Congreso no se sanciona al Juez, No se sanciona a los Especialista, a los notificadores a nadie se sanciona, por eso continua la corrupción y continuará mientras que en el Poder Judicial, ni en el Ministerio Publico.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Águila, G. (2010). *Lecciones de Derecho Procesal Civil*. Lima: Egacal.
- Anacleto. (2012). *Manual de Derecho del Trabajo, Derecho Individual, Derecho colectivo, Derecho Procesal con la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497*. Lima: Editora y librería jurídica grijley E.I.R.L.
- Ariano, E. (2016). *Resoluciones judiciales, impugnaciones y la cosa juzgada*, Perú: Pacifico Editores.
- Avalos, J. (2011). *Comentarios a la nueva ley procesal del trabajo. Estudio y análisis crítico de la ley N 29497*. Lima: Juristas editores.
- Bendezu, G. (1996). *Derecho individual del trabajo, exegesis y casuística*. Perú: Editora FECAT.
- Hinostroza, A. (2008). *El recurso de apelación. (1ra. Ed.)*. Perú: Gaceta Jurídica S.A.
- Jurista, E. (2018). *Legislación laboral régimen privado y sector público*. Perú: Jurista Editores E.I.R.L.
- Montoya, A. (2010). *Derecho del trabajo*. Lima, Perú: Juristas.
- Peña, L. (2016). *Ineficiencia del órgano Jurisdiccional en Perú: Vulneración Derechos Fundamentales, Problemática y Soluciones*.
- Toyama, J. (2011). *Derecho individual del trabajo*. Lima: Gaceta jurídica.
- Vinatea, L., & Toyama, J. (2012). *Análisis y Comentarios de la NLPT. Primera Edición*. Lima: Gaceta Jurídica.

Anexos

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

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Expediente : N° 020-2019-Laboral
Demandante : Henry Antonio Calderón Hueza
Demandado : Municipalidad Provincial de Pomabamba
Materia : Desnaturalización de Contratos y otros
Proceso : Ordinario Laboral
Juez : Julca Paulino Edwin
Secretaria : Álvarez. Acero Rocío Delsy

SENTENCIA

RESOLUCION NÚMERO SEIS

Pomabamba, quince de mayo
del dos mil diecinueve

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

I. ANTECEDENTES:

Demanda y petitorio.

Mediante escrito de demanda de fojas 60/70 recepcionado el 14 de enero de 2019 de estos actuados, aclarado por escrito de fojas 71 recepcionado el 16 de enero de 2019 y subsanado por escrito de fojas 93/94 de estos actuados, recepcionado con fecha 31 de enero 2019, por ante este juzgado se presenta el ciudadano HENRY ANTONIO CALDERON HUEZA con la finalidad de interponer demanda laboral sobre desnaturalización de los contratos de locación de servicios del periodo comprendido entre 01 de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2018 por una de naturaleza laboral a plazo indeterminado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728; se disponga su inclusión a planillas mediante contrato a plazo indeterminado en el régimen del Decreto Legislativo N° 728; como pretensión accesoria solicita la Reposición a su puesto laboral u otro similar por despido incausado; se reconozca los beneficios sociales dejados de percibir como Gratificaciones por navidad y fiestas patrias, vacaciones sin gozar, compensación por tiempo de servicios y asignación familiar, cuyos montos en total ascienden a S/.35,464. 00 más los intereses legales hasta el pago total del mismo; demanda que la dirige contra la Municipalidad Provincial de Pomabamba, con citación del Procurador Publico de la referida comuna Provincial: sustenta su pretensión señalando que ingresó a laborar a favor de la Municipalidad provincial de Pomabamba a partir del 01 de enero del 2015 hasta el 31 de diciembre de 2018, habiendo suscrito contratos de Locación de Servicio se ha desnaturalizado al

haber encubierto un contrato de trabajo a plazo indeterminado; pues en el cumplimiento de sus labores cumplía las ocho horas de trabajo diarios en turno diurno y nocturno de manera rotativa, controlado mediante simples hojas de tarco de ingreso y salida del personal, pagándose su remuneración mensual mediante cheques, en ese sentido se ha cumplido con los elementos esenciales del contrato de trabajo como es la prestación personal del servicio, subordinación y remuneración. Con fecha 01 de enero de 2019. El señor Walter Sáenz, en su condición de nuevo jefe de personal de la Municipalidad Provincial de Pomabamba, le comunica la no renovación de su contrato y que, por orden superior Provincial de Pomabamba, le comunica la no renovación de su contrato y que por orden superior en este caso del alcalde dejaba de trabajar desde el 01 de enero de 2019; en tal sentido se le ha despedido sin medir causa justa; agrega que con fecha 03 de enero de 2019 acudió a la Comisaría.

PNP le Pomabamba para solicitar la constatación del despido arbitrario conforme al acta de verdadero contrato de trabajo a plaza indeterminado, debe ordenarse su REPOSICIÓN en su centro de trabajo en el último cargo que venía desempeñado antes de su cese, es decir como Jefe de Serenazgo de la Oficina de Participación Ciudadana de la Municipalidad Provincia de Pomabamba, se registró en la Planilla de Pago de Trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada y el pago de la liquidación de Beneficios Sociales como son: Pago de su compensación por el tiempo de servicios-CTS, pago de gratificación legales por fiestas patrias y Navidad (Julio y diciembre), Pago de vacaciones no gozadas y vacaciones trucas y pago de asignación familiar, desde el inicio de su vínculo laboral ocurrido el primero de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2018, cuyo monto del petitorio asciende a Treinta y Cinco Mil Cuatrocientos Sesenta y Cuatro con 00/100 soles (S/ 35,464,00), la misma que la Municipalidad Provincial de Pomabamba le adeuda al haber infringido las normas sociolaborales al no haber cumplido con registrarle en planillas de pagos de trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada, no otorgarle la boleta de pago de remuneraciones, no realizar el depósito y hoja de liquidación de su CTS y otros anteriormente detallados, entre otros argumentos que cita así como los fundamentos jurídicos que señala.

Admisión de la demanda.

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

Audiencia de Conciliación:

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

De la contestación de la demanda:

El Procurador Público de la Municipalidad Provincial de Pomabamba, mediante escrito presentado con fecha 02 de abril de 2019 de folios 105/106, absuelve la demanda, sosteniendo que respecto a la pretensión de fondo del proceso no se va a pronunciar, porque ha obviado impulsar legalmente el debido procedimiento como paso previo a la judicialización de su pretensión laboral.

El demandante no ha cumplido con agotar la vía administrativa. Respecto al despido incausado sostiene que el despido no ha sido incausado porque su contrato del demandante feneció el 31 de diciembre de 2018.

De la audiencia de Juzgamiento:

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

II. PARTE CONSIDERATIVA:**2.1 Finalidad del Proceso Laboral.**

a) Conforme a los artículos 8°, 9° de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, artículo 25° del Pacto de San José, artículo 6° del Convenio Europeo para la protección de los derechos humanos y libertades fundamentales, artículo 14 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, artículos 139°.3, 139,5 y 139 de la Constitución Política del Estado, artículo I del Título Preliminar del Código Procesal Civil, artículo 12 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, es principio de la función jurisdiccional la observancia del debido proceso, principio

Constitucional por el cual toda persona tiene derecho a acudir al órgano jurisdiccional en busca de la tutela de sus derechos sustanciales, a través de un proceso en el que se otorgue a los justiciables la oportunidad de ser oídos, de ejercer el derecho de defensa, de ofrecer los medios probatorios que acrediten sus preces y de obtener una sentencia motivada que decida la causa en el plazo de ley.

El artículo 139°.3. De la Constitución Política del Perú reconoce como principio y derecho de la función jurisdiccional la observancia del Debido Proceso como instrumento de tutela de los derechos subjetivos, que involucra dos expresiones: una sustantiva y otra formal. La primera se relaciona con los estándares de justicia como son la razonabilidad y proporcionalidad que toda decisión judicial debe suponer. La segunda se relaciona con los principios y reglas que lo integran, es decir tiene que ver con las formalidades estatuidas, tales como el juez natural, el derecho de defensa, el procedimiento preestablecido por ley y el derecho de motivación de las resoluciones judiciales, que dada su preponderancia dentro del Estado Constitucional de Derecho, ha sido reconocido en forma independiente también como principio y derecho de la función jurisdiccional en el artículo 139°.5 de la Constitución Política; así también lo ha establecido el Tribunal Constitucional en la STC N° 0023-2005-AI/TC en su Fundamento 43, en el Expediente N° 728-2008-IIC de fecha 13 de octubre de 2008 en el fundamento 6, la Cuarta Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima en el Expediente N° 1 1656-2010 de fecha 12 de julio de 2014, publicada en el Diario Oficial El Peruano con fecha 05 de noviembre de 2014 en la página 50383.

El artículo 22° de la Constitución Política del Estado prescribe que el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona. Aunque los derechos laborales no se encuentran expresamente incluidos en los Derechos Fundamentales (Título 1 Capítulo 1 de la Constitución Política del Perú), la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, de la Corte Suprema de la República y la doctrina, tiene establecido que, si se encuentran asistidos de ese rango, en cuanto están vinculados con la dignidad y la libertad de la persona humana, la estabilidad en el trabajo constituye un derecho fundamental. Asimismo

El artículo 26°.2 establece como principios que regulan la relación laboral el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley. El Tribunal Constitucional en el Expediente N° 0206-2005-PA/TC de fecha 28 de noviembre' del 2005.

Caso: César Baldeón Flores ha indicado que el primer nivel de protección de los derechos fundamentales les corresponde a los jueces del Poder Judicial a través de los procesos judiciales ordinarios. De igual modo debe tenerse presente que todos los jueces se encuentran vinculados por la Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos. Se debe considerar también que el artículo 62° de la Constitución establece la libertad de contratar garantizando a partes para que puedan pactar según las normas vigentes al momento del contrato, pero fines lícitos como señala su artículo 2.14, es decir siempre que no se contravenga leyes de orden público.

El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades destinado a producir efectos jurídicos entre dos partes: el trabajador y el empleador, caracterizado por el suministro de 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. La Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación N°7647-2014-Tacna, considera que la suscripción de un contrato escrito constituye una formalidad ad solemnitatem para el establecimiento de un vínculo laboral.

El proceso ordinario laboral es un mecanismo de protección de naturaleza procesal, orientada a solucionar los conflictos jurídicos de estirpe laboral, y en especial, los asuntos contenciosos que la ley señala como competencia de los juzgados especializados de trabajo, o de los jueces mixtos, en los lugares en los que no hubiera los órganos jurisdiccionales antes mencionados, con el propósito de llegar a realizar la justicia, y consecuentemente la paz social.

Es de mencionarse que, se le ha otorgado la oportunidad a la demandada, a fin que comparezca al proceso, y formule los medios de defensa que la ley le franquea.

El artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, respecto a la interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral, señala que: “Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley. Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República, corresponde en dicho contexto normativo resolver la presente Litis,

Considerando a la Constitución - conforme lo señala el autor Wilfredo Sanguinetti Raymond- como: “(...) algo más que un catálogo más o menos amplio o restringido de

derechos. En realidad, dichos derechos no son otra cosa que la expresión jurídica de aquellos principios y valores éticos y políticos que el constituyente ha considerado que deben conformar las bases del sistema jurídico y, por lo tanto, de la convivencia social”.

Carga de la Prueba.

El artículo 23° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo - Ley N° 29197, señala que la carga probatoria corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando hechos nuevos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la misma, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales: A su vez el numeral 231, señala “De modo paralelo, cuando corresponda concierne, al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: Literal a) "El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad'-, asimismo, los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez, respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones, conforme al artículo 188° del Código

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

2.3 Principio de Veracidad.

a) Debe remarcarse el hecho, que si bien el proceso laboral se rige por el Principio de Veracidad; vale decir, que existe el imperativo de resolver en base a la verdad material; sin embargo, la falta de colaboración de las partes en la actuación de los medios probatorios aportados al proceso, permite traer a colación: por un lado, que el nuevo esquema y diseño del proceso laboral, viene premunido de presunciones legales y judiciales que no son sino el marcado y acentuado reflejo del principio de facilitación probatoria² que, a su vez, constituyen una de las manifestaciones del principio tuitivo en los predios del Derecho Procesal del Trabajo y que se orienta a flexibilizar- y en Ocasiones está destinada a invertir - las cargas probatorias impuestas, atendiendo a su condición de hipo suficiencia en el ámbito probatorio; y, por el otro, que en el marco del nuevo proceso laboral, la valoración de la conducta procesal de las partes, constituye otra de las herramientas operacionales de las que ha sido dotado el Juzgador, la misma que se encuentra la misma que se encuentra expresamente reglada con artículo 29° de la NLPT, dispositivo que permite extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a la conducta que éstas asumen en el proceso, en especial cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes; ahora se entiende por proceder oclusivo al incumplimiento de las exhibiciones admitidas y ordenadas por el Juez, el negar la existencia de documentos propios de la actividad jurídica o económica de la parte a la que se le requirió, el impedir el acceso del Juzgador al material probatorio, el negarse a declarar y/o responde evasivamente, pero

también la omisión a la oralización y explicación de los medios de prueba que son aportados por una de las partes.

b) Lo anterior, constituye una inequívoca expresión del nivel de preponderancia que la Ley N° 29497 (N.LP:T) le otorga al deber de colaboración procesal de los sujetos intervinientes en el proceso, sobre todo en lo que respecta al ámbito probatorio, tanto en lo relativo a su aportación al proceso como en lo concerniente a su actuación, en la cual se valora, por citar un ejemplo, su sistematización, la presentación de cuadros de pagos debidamente sustentados, así como la oralización de cada medio de prueba y de la finalidad para la cual ha sido ofertado. Y es que, efectivamente, la adopción de un proceso laboral por audiencias, opción legislativa plasmada en la NLPT, necesariamente, supone un nuevo modo de pensar el enjuiciamiento laboral, no sólo porque se sustenta en un esquema en el cual las alegaciones oralizadas tiene mayor gravitación que aquellas efectuadas de modo escrito, sino también porque activa plenamente el efecto de principios y reglas determinadas como la intermediación, la oralidad (el que también implica el de la publicidad), la concentración, la celeridad, la economía procesal y la veracidad, lo que reclama del Juez un rol activo en la conducción del proceso y, en igual o mayor grado, una participación dinámica y diligente de las partes procesales, en lo que a ellas les compete (principalmente en aspecto probatorio); en ese escenario, éstas se erigen como indispensables colaboradoras del Juzgador con miras a alcanzar la justa composición del conflicto. Son estas las razones y argumentos que justifican que, frente a la infracción al principio de cooperación traducido en un mandato jurisdiccional en torno a la manera en la cual debe ser presentada y oralizada la prueba en el proceso, el Juzgador pueda recurrir a la presunción contenida en el artículo 29° de la NLPT y aplicarla con contundencia, extrayendo, efectivamente, conclusiones en contra de los intereses de la parte que no observó su deber de colaboración en función a las exigencias del nuevo proceso laboral.

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

2.4 Pretensiones Postuladas en la presente demanda:

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

pruebas aportadas se deberá enmarcar dentro de los límites de la controversia establecida.

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

a) El artículo 11 del Título preliminar de la Nueva ley Procesal de Trabajo 29497, prescribe que: Corresponde a la justicia laboral resolver los conflictos jurídicos que se originan con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa; están recludas las prestaciones de servicios de carácter civil, salvo que la demanda se sustente en el encubrimiento de relaciones de trabajo. Tales conflictos jurídicos pueden ser individuales, plurales o colectivos, y estar referidos a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios”. En ese sentido se precisa cuáles son los alcances de la justicia laboral, estableciéndose claramente que aborda en estrictos sólo asuntos referidos a conflictos surgidos con ocasión de la prestación personal de servicios subordinados en determinados supuestos. Asimismo, la Nueva Ley Procesal de Trabajo, por un lado, les niega la

Competencia a los Jueces laborales para conocer pretensiones referidas a obligaciones que emanan de una relación puramente civil o comercial, por otro lado, se les concede cuando la demanda busca reconocimiento del vínculo laboral al margen de la existencia de un título distinto al contrato de trabajo.

b) El VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional de octubre 2017 ha adoptado como acuerdo lo siguiente: "Los policías municipales y el personal de serenazgo al servicio de las municipalidades deben ser considerados como obreros. Ello debido a la naturaleza de las labores que realizan y en aplicación de los principios pro homine y progresividad. Es decir, deben estar sujetos al régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo N° 728)."

c) Debemos señalar que el régimen laboral de los obreros municipales al servicio del Estado, ha transitado tanto por la actividad pública como por la privada; tal es así, que la Ley N° 25855, Ley Orgánica de Municipalidades, publicada el nueve de junio de mil novecientos ochenta y cuatro, estableció de forma expresa en el texto original de su artículo 52° que los obreros de las municipalidades eran servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad pública; sin embargo, dicha disposición fue modificada por el Artículo Único de la Ley N° 27469, publicada el uno de junio de dos mil unos, estableciendo que el régimen laboral sería el de la actividad privada. Finalmente, la Vigésimo Quinta Disposición Complementaria de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, publicada el veintisiete de mayo de dos mil tres, derogó la Ley N° 23853, sin embargo, mantuvo el régimen laboral de los obreros de las municipalidades. Los cuales según su artículo 57° de la nueva Ley Orgánica de Municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, esto es dentro de los alcances del Decreto Legislativo N° 728, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho

régimen. Asimismo, resulta necesario señalar que la Autoridad Nacional del Servicio Civil, se ha pronunciado respecto a los trabajadores municipales que tienen la condición de obrero, así se tiene el Informe Legal N° 378-2011-SERVIR/GGOAJ de fecha cuatro de mayo de dos mil quince, en el que concluye: "(...) que los obreros al servicio de los gobiernos locales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada, no resultando conveniente su contratación bajo el régimen laboral especial de contratación administrativa de servicios, por cuanto ello implicaría

desconocer la evolución que ha tenido la regulación normativa municipal sobre el régimen laboral de dichos servidores". Conclusión que luego fue precisada mediante Informe Legal N° 330-2012-GG-OAJ de fecha once de abril de dos mil doce, concluyendo que: "El criterio señalado en el informe Legal N° 378-2011-SERVIR/GG-OAJ responde a un análisis de la evolución normativa del régimen laboral de los obreros municipales en nuestro ordenamiento nacional, atendiendo a las particularidades de dichos trabajadores, por lo que no es posible realizar una interpretación extensiva del criterio utilizado en el referido informe para todos los trabajadores que cuentan con un régimen especial". Asimismo, en el numeral 3.1 del informe Técnico N° 518-215-SERVIR/GPGSC, se concluye: "(..) Que el régimen de los obreros al servicio del Estado (Gobierno Nacional, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales) es el de la actividad privada, el cual contempla distintas modalidades de contratación para dicha persona, entre ellas los contratos modales." Como se puede apreciar la propia Autoridad Nacional del Servicio Civil, ha concluido que los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales, solo pueden ser contratados bajo el régimen laboral de la actividad privada y que en ningún caso podrán ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios, ya que incorporarlos bajo dicho régimen se estaría desconociendo la evolución de las normas que regulan la protección de trabajo de los obreros municipales.

e) Además, debemos tener en cuenta el II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral realizado los días ocho y nueve de mayo de dos mil catorce, en el que los Jueces de la Corte Suprema han acordado por unanimidad en el numeral uno punto seis del tema uno, respecto al régimen laboral de los obreros municipales, lo siguiente: "El órgano jurisdiccional competente es el juez 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 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 agolar la vía administrativa para acudir al Poder Judicial".

f) De la demanda presentada se observa, de los documentos que anexa el accionante que fluyen de autos, que aquel venía prestando sus servicios para la Municipalidad Provincial de Pomabamba, en su condición de obrero (Agente de Serenazgo). Conforme a lo dispuesto en el artículo 37° de la Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades, el personal obrero de las municipalidades se encuentra sujeto al régimen laboral de la actividad privada. Este Juzgado, considerando que desde la fecha de inicio de labores se encontraba en vigencia la Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades, que en su artículo 37° segundo párrafo establece que: "Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen", estima que resulta competente para emitir pronunciamiento sobre el vínculo contractual de aquellos trabajadores que se encuentren bajo el régimen laboral de la actividad privada; en atención a las disposiciones antes referidas, el régimen laboral al que el demandante se encontraba Adscrito desde su fecha de inicio de labores desde el primero de enero de dos mil quince hasta el 31 de diciembre de 2018.

g) Cabe la distinción, en consecuencia, de un obrero y un servidor público, siendo que el primero realiza labores preponderantemente físicas o manuales y el segundo

propriadamente intelectual, y que en el ámbito de las entidades ediles, los obreros pertenecen al régimen privado y los empleados al régimen público, no estando permitido la contratación de un obrero municipal bajo el régimen distinto al que por ley se ha designado.

h) No obstante que la Ley Orgánica de Municipalidades ha definido el marco legal de la contratación de los obreros que prestan servicios para las municipalidades, la demandada optó por contratar al trabajador bajo contratos de Locación de Servicios de naturaleza civil, cuando en realidad éste cumplía labores de naturaleza permanente, subordinada y remunerada que son elementos esenciales y comunes a un Contrato de Trabajo, más no de Locación de Servicios. Al respecto es menester mencionar que, si bien la emplazada tiene derecho a la contratación de sus servidores, éstas deben realizarse en concordancia con el artículo 2º numeral 14 de la Carta Magna el cual reconoce el derecho a la contratación con fines lícitos, siempre que o se contravengan leyes de orden público. De este modo, si el contrato de trabajo se transforma en un mecanismo que distorsiona derechos laborales o no permite garantizarlos de modo pleno, o los vacía en su contenido, no cabe la menor duda de que el objetivo de licitud prevista en la norma fundamental se ve vulnerado.

i) Cabe indicar que esta posición ha sido asumida por el Tribunal Constitucional, en el expediente N° 02168-2013-PA/TC, en el cual se discutía si un Sereno debía ser considerado como un trabajador obrero, así el máximo intérprete de la Constitución señaló: "Respecto a la naturaleza de las labores que desarrolló el recurrente, este Colegiado estima que no pueden considerarse eventuales, toda vez que, como lo ha establecido en reiterada y uniforme jurisprudencia, la labor del

Personal de seguridad ciudadana constituye una prestación de naturaleza permanente en el tiempo, por ser una de las funciones principales de las municipalidades, por lo que no se justifica que se prescindiera de la prestación de sus servicios, dado que, como es evidente, no se puede prescindir del servicio de seguridad ciudadana porque, como ya se dijo, este obedece a una necesidad permanente que debe ser satisfecha por todo Gobierno Local."

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

2.6. Principio de Primacía de la Realidad, de Continuidad, Facilitación Probatoria.

En ese panorama, corresponde determinar la existencia o no de la relación laboral entre la demandante y la demandada, así tenemos que, existiendo controversia respecto a la presencia de la relación laboral durante el período en que las partes suscribieron contratos civiles, es necesaria la aplicación del principio doctrinario de la primacía de la realidad el mismo que se entiende que en caso de discordia entre lo que ocurre en los hechos con las formalidades o apariencias, debe darse preeminencia a los primeros, en razón de que en materia laboral lo que ocurre en la práctica es más importante que lo que las partes hayan pactado en los documentos

El Tribunal Constitucional en las sentencias emitidas en los expedientes N° 1022-2003-AC/TC, 1512-2003-AA/TC y 2607-2003-AA/TC, expresa que el principio de Primacía de la Realidad, resulta determinante para llegar a establecer la existencia de condiciones de subordinación, ya que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos entre las partes, debe otorgarse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. Además, para poder determinar la existencia del vínculo laboral se debe

Realizar un análisis acerca de la existencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo, esto es, aquellos presupuestos indispensables para la existencia de dicho contrato, sin ellos, éste no puede nacer a la vida jurídica, ni por tanto producir efectos jurídicos. Así, Javier Neves Mujica' señala que el contrato de trabajo se configura cuando se presentan, conjuntamente, tres elementos esenciales: Prestación Personal, Remuneración y Subordinación. Aquello, es recogido por nuestra legislación, así en el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR, prescribe que "en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. Bajo ese contexto tenemos además como uno de los pilares básicos del Derecho del Trabajo el Principio de Continuidad que, a la luz de la doctrina es el establecido en términos de Américo Plá Rodríguez que sostiene: "Para comprender este principio debemos partir de la base de que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, o sea, que la relación laboral no se agota mediante la realización instantánea de cierto acto, sino que dura en el tiempo. La relación laboral no es efímera, sino que presupone una vinculación que se prolonga'.

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

2.7 Elementos de la relación laboral.

En cuanto a la relación laboral, el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, establece; "En toda prestación personal de servicios Remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. (...); así, la prestación personal, supone la obligación del trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad laboral, es decir será brindada en forma personalísima; la remuneración constituye el elemento objetivo del contrato de trabajo y es la retribución efectiva en dinero o especie que realiza el empleador por el trabajo realizado y la subordinación implica necesariamente la presencia de las facultades de dirección, fiscalización y sanción atribuibles al empleador; es el elemento más importante en el contrato de trabajo, ya que logra diferenciar la configuración de una relación de trabajo con otro tipo de relaciones en las que se encuentren los elementos de prestación personal y remuneración, pero de manera autónoma al prestador de servicios, es decir sin sujeción a las facultades de dirección; y si bien con esta presunción es una facilitación

probatoria, no implica una ausencia de probanza por el demandante, dado que debe aportar indicios racionales de laboralidad según destaca la Corte Suprema (Casación N° 1440-2013-LIMA).

2.8 De la desnaturalización de los contratos de locación de servicios.

a) Los contratos de locación se encuentra regulado en el artículo 1764° y siguientes del Código Civil, el acreedor de los servicios es denominado "comitente" y quien los presta es llamado "locador"; en el contrato de locación de servicios, "(...), la prestación de servicios se realiza en forma independiente, sin presencia de subordinación o dependencia del contratado (.) entre otras características de la prestación de servicios no subordinada, el locador no está sujeto a horario alguno y realiza sus labores a su real saber y entender, es decir, sin seguir normas o directrices emanadas de su comitente, mucho menos dicho locador puede ser pasible de sanciones disciplinarias por parte del comitente."; al respecto el Tribunal Constitucional señala, "(...), Se aprecia que el elemento determinante característico y diferenciador del contrato de trabajo en relación con el contrato de locación de servicios es el de la subordinación del trabajador con respecto al empleador, lo cual le otorga a este último la facultad de dar órdenes, instrucciones o directrices a los Trabajadores con relación al trabajo por el que se le contrató (poder de dirección), así como lo de imponerle sanciones ante el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo (poder sancionador o disciplinario). Así en caso se acredite la existencia de un trabajo subordinado o dependiente consistente en la actitud por parte del comitente de impartir órdenes a quien presta el servicio, o en la fijación de un horario de trabajo para la prestación de servicios, entre otros supuestos, indudablemente se estará ante un contrato de trabajo, así se le haya dado la denominación de contrato de locación de servicios (...), se estará ante una relación laboral que ha sido encubierta como un contrato de naturaleza civil, por lo que es en ese caso de aplicación el principio de primacía de la realidad"

b) La parte accionante en su demanda, así como en la audiencia de juzgamiento, manifestó que los Contratos de Locación de Servicios del periodo comprendido entre 05 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2018 se encuentran desnaturalizados ya que el régimen laboral que le correspondía es el Decreto Legislativo 728, por lo que no resultan válidos.

c) Al respecto, se procede a valorar las pruebas admitidas y actuadas en audiencia de juzgamiento, a efectos, de determinar si concurren los elementos de una relación laboral, así tenemos: 1) La Prestación personal de servicios: es la obligación que tiene el trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad, la cual tiene carácter personalísima, es decir, se ejecuta como persona natural y no puede ser delegada, sustituida o auxiliada por un tercero, salvo el caso del trabajo familiar que se ejecute por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores; con respecto a este extremo se advierte que el actor ha prestado servicios para la demandada, conforme se advierte de los contratos de locación de servicios de folios de folios 75/92, correspondiente a los meses de: enero a abril de 2015, julio a Setiembre de 2015, enero de 2016, febrero a junio de 2016, julio a setiembre de 2016, octubre a diciembre de 2016, enero a febrero de 2017, marzo a julio de 2017, agosto a setiembre de 2017, octubre de 2017, noviembre a diciembre de 2017, enero a febrero de 2018 y marzo a abril de 2018, así como los comprobantes de pago del mes de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de que obran de folios 03/50 de autos donde se verifica el pago mensual efectuado a favor del demandante

como personal de Serenazgo, así como el Certificado de trabajo que obra a folios dos otorgado a favor del demandante expedido por el Alcalde Julio Azaña Muñoz y el Gerente Municipal Miguel Ángel Enciso Martínez con fecha 31 de diciembre de 2018, donde hacen constar que Henry Antonio Calderón Hueza, trabajó en la Municipalidad Provincial de Pomabamba desde el 05 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2018 como Jefe de Serenazgo en la Oficina de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Provincial de Pomabamba, concluyéndose de dichos documentos que el demandante ha desarrollado labores de naturaleza permanente de carácter personal (documentos que no han sido cuestionados por la demandada, por el contrario el Procurador Público de la Municipalidad Provincial de Pomabamba se ha allanado a lo sostenido por la parte demandante en indicar que si efectivamente han prestado sus servicios para la entidad demandada en el periodo que se indica); 2) La subordinación o dependencia; es el vínculo de sujeción que tienen el empleador y el trabajador en una relación laboral. De este surge el poder de dirección que es la facultad del empleador de dirigir, fiscalizar y cuando lo crea conveniente, sancionar al trabajador dentro de los criterios de razonabilidad. Este es el elemento distintivo que permite diferenciar al contrato de trabajo del contrato de locación de servicios en el que se ejecutan las labores de forma autónoma o independiente. Al respecto de las labores para la cual fue contratado el demandante, Jefe de Serenazgo, se entiende que son labores que se encuentran sujetos a supervisión y fiscalización, tal conforme se advierte del contenido de los propios Contratos de Locación de Servicios, donde se establece que el pago se efectuará con posterioridad a la presentación del informe de los trabajos realizados debidamente evaluado y aprobado por el jefe del Área de Recursos Humanos o de quien dependa funcionalmente. Manifestando la plena conformidad del servicio prestado, habiéndose establecido dicha condición en los contratos suscritos que obran de folios 75/92, correspondiente a los meses de: enero a abril de 2015, julio a setiembre de 2015, enero de 2016, febrero a junio de 2016, julio a setiembre de 2016, octubre a diciembre de 2016, enero a febrero de 2017, marzo a julio de 2017, agosto a setiembre de 2017, octubre de 2017, noviembre a diciembre de 2017, enero a febrero de 2018 y marzo a abril de 2018; asimismo a folios 118/120, 121, 172/175, 176 obran las hojas de tareo, los registros de control diario de ingreso y salida de su centro de labores del demandante; con los cuales se acredita que el demandante estuvo sujeto a subordinación, sujeto a un jefe inmediato, así como a un control diario de su ingreso y salida a su centro de labores; además esa labor realizada por el demandante no se puede realizar de manera independiente sino sujeto a un determinado control de la comuna edil; asimismo el propio Tribunal Constitucional en reiterada y uniforme jurisprudencia ha sostenido que no pueden considerarse eventuales, la labor del personal de seguridad ciudadana, porque constituye una prestación de naturaleza permanente en el tiempo, por ser una de las funciones principales de las municipalidades, por lo que no se justifica que se prescindiera de la prestación de sus servicios, dado que, como es evidente, no se puede prescindir del servicio de seguridad ciudadana porque, como ya se dijo, este obedece a una necesidad permanente que debe ser satisfecha por todo gobierno local quedando acreditado por lo tanto la subordinación a la cual estaba sujeto el demandante; 3) La remuneración; es el integro de lo que el trabajador recibe como contraprestación por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición; con respecto a este elemento que vendría ser la

contraprestación percibida por el demandante por los servicios prestados; se acredita con los comprobantes de pago del mes de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2018 que obran de folios 03/50 de autos donde se verifica el pago mensual efectuado a favor del demandante como personal de Serenazgo, además de lo establecido en las propias cláusulas de los contratos sobre la forma y modo de pago; en tal sentido, se tiene, que si bien la demandada contrató al demandante mediante contratos de locación de servicios, para desempeñar las labores de Agente de Serenazgo Municipal; no obstante, conforme ha quedado mediante, en la prestación de servicios del demandante se configuran los tres elementos de la relación laboral, por ende, no está ante un contrato de naturaleza civil, sino eminentemente laboral,; siendo así, y en aplicación del principio de la Primacía de la Realidad, se tiene por desnaturalización los contratos de locación de servicios suscritos por el demandante, teniendo una prestación de servicios de naturaleza laboral desde su fecha de inicio, 05 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre del 2015 por lo que al haber superado el periodo de prueba de tres meses establecido en el artículo 10° del Decreto Supremo N°003-97-TR, el demandante solo podía ser despedido por causa justa relacionado con su conducta o capacidad.

Del Despido Incausado.

a) El artículo 27° de la Constitución Política del Perú señala; "la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario", al respecto el Tribunal Constitucional en su Jurisprudencia señala que el contenido esencial del derecho al trabajo; así, en el Expediente N° 1124-200 1-AA/TC señala: "El derecho al trabajo está reconocido en el artículo 22° de la Constitución. Este Tribunal estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos, el de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa (.). El segundo aspecto del derecho es el que resulta relevante para resolver la causa. Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa (...)" ; Carlos Blancas Bustamante señala, "(...) este derecho posee una «doble vertiente, que incluye, además de su tradicional concepción como una aspiración legítima al empleo - que toca a los poderes públicos efectivizar a través de las adecuadas políticas económicas y sociales, otra, no menos importante, como es la de garantizar la conservación del trabajo a quien lo tiene, protegiéndolo contra extinciones carentes de razón, y, por tanto, abusivas o arbitrarias. Porque, en definitiva, tanto se opone al "derecho del Trabajo" el desempleo original, de quien accede en la edad de trabajar" y carece de empleo, cuanto el desempleo sobreviniente de quien pierde el puesto de trabajo que ocupaba, más aún cuando esta pérdida obedezca a motivos irrazonables y arbitrarios",

b) Conforme se ha establecido en el literal g) del artículo 16° del Decreto Supremo N° (003-97-1R, la relación laboral se extingue por el despido del trabajador, en los casos y en la forma permitida por ley, advirtiéndose que el artículo 22° del mismo cuerpo normativo establece que para el despido del trabajador es indispensable la existencia de una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada, la misma que puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador, siendo que la demostración de dicha causa corresponde al empleador. A

su vez, el artículo 31 del mencionado Decreto Supremo señala que el empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para

que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulan, salvo aquellos casos de falta grave flagrante con que no resulte razonable tal posibilidad, debiendo en este caso observarse el principio de inmediatez. Además, para que se configure una falta grave deben concurrir cuatro elementos calificativos: objetividad, casualidad, oportunidad y proporcionalidad, por lo que la

Legitimidad de la imposición de la sanción podrá ser apreciada no sólo en base a la causa alegada a los hechos invocados sino también al cumplimiento del procedimiento, a la existencia de una prueba ya la objetividad de la misma.

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

d) Respecto del despido incausado, este se presenta cuando “se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarte causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique” y si bien es cierto esta decisión fue adoptada en el marco de los procesos constitucionales de amparo

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

e) En el presente caso, el demandante refiere que fue despedido sin causa alguna el 05 de enero de 2019, cuando fue a sus labores diarias, el nuevo jefe de Personal Walter Sáenz de la Municipalidad Provincial de Pomabamba lo comunicó la no renovación de sus contratos y que por disposición superior «dejaba de laborar; ante dicha circunstancia acudió a la Comisaría PNP de Pomabamba a fin de hacer constatar dicha situación conforme así se verifica de la copia certificada de la denuncia policial que obra de follón 50/57 su fecha 03 de enero de 2019 en ese mismo sentido, no tiene que de lo sostenido por el accionante y su abogado defensor en la audiencia de juzgamiento quien indica que el demandante ha sido despedido sin medir causa alguna con la sola comunicación verbal del jefe de personal de la municipalidad demandada. De lo expuesto se puede concluir que el despido realizado ha sido de manera incausado sin pretexto de que el plazo de contratación administrativa de servicios había caducado, además de no indicar ni demandante sobre el hecho o hecho que motivaron su despido, que se haya derivado de la solicitada, debiendo ser repuesto en el cargo que venía desempeñado antes de su despido o en otra similar categoría y/o nivel y con la misma

remuneración. Además, debe tenerse en cuenta que el Tribunal Constitucional en cuanto a la adecuada protección contra el despido, que se encuentra contemplado en el artículo 27° de la Constitución, establece que no pasa por reconocer como única opción reparadora a la indemnización por despido arbitrario pues vulnera el contenido esencial del derecho al trabajo en su faceta de proscripción del despido injustificado, por lo que frente al despido que lesiona derechos fundamentales, el trabajador tendrá derecho a optar por una tutela resarcitoria (cobro de una indemnización) o a una tutela restitutoria (reposición en el empleo). Y en el presente caso el demandante ha optado por esta segunda opción al peticionar su reposición en el cargo que venía desempeñando hasta antes de su despido u otro similar.

f) Respecto a lo argumentado por el Procurador Público de la Municipalidad Provincial de Pomabamba, en el sentido que el demandante o ha agotado la vía administrativa, se debe indicar que conforme" se ha señalado, la demandada es un Gobierno Local, es decir una entidad de la administración pública, peor lo que resulta pertinente señalar que respecto al requisito de agotamiento de la vía administrativa de servidores públicos, en el II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral realizado en la ciudad de Lima con fecha ocho y nueve de mayo de

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

percibidas por el trabajador y que sean de su libre disposición; que la definición de fijeza y permanencia debe interpretarse en sentido amplio y no restringido, pues las condiciones para su consideración como remuneración computable, radica fundamentalmente en su rasgo de totalidad sin exclusiones, así la fijeza no debe entenderse como un monto idéntico, similar e invariable sino como una identidad del concepto que puede variar en su monto y la permanencia como la habitualidad del pago, máxime si la misma norma legal en comento contempla la posibilidad de que un trabajador puede recibir una remuneración imprecisa, se calculará con el promedio del semestre ley, por consiguiente, las gratificaciones se calculan con el monto total íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición; por lo que al haberse declarado la desnaturalización de los contratos de locación de servicios desde el cinco de enero de 2015, corresponde efectuarse la liquidación desde dicha fecha hasta la fecha de interposición de demanda (14 de enero del 2019, conforme al siguiente cuadro"

Trabajador: HENRY ANTONIO CALDERÓN HUEZA

Empleador: MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE POMABAMBA

Fecha de Ingreso: 01/01/2015

Fecha de Cese: 31/12/2018

Tiempo de Serv.: 4 años

gratificaciones	periodo	Tiempo computable	Resumen basico	Asig. Fam.	Remuneración computable	gratificación
Jul-15	01/01/15 - 30/06/15	06 M	1,500.00	75.00	1,575.00	1,575.00
Dic-15	01/07/15 - 30/12/15	06 M	1,500.00	75.00	1,575.00	1,575.00
Jul-16	01/01/16 - 30/06/16	06 M	1,500.00	85.00	1,585.00	1,585.00
Dic-16	01/07/16 - 30/12/16	06 M	1,500.00	85.00	1,585.00	1,585.00
Jul-17	01/01/17 - 30/06/17	06 M	1,500.00	85.00	1,585.00	1,585.00
Dic-17	01/07/17 - 30/12/17	06 M	1,500.00	85.00	1,585.00	1,585.00
Jul-18	01/01/18 - 30/06/18	06 M	1,500.00	93.00	1,593.00	1,593.00
Dic-18	01/07/18 - 30/12/18	06 M	1,500.00	93.00	1,593.00	1,593.00
					TOTAL	12,676.00

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

2.13. De las Vacaciones.

En cuanto al pedido de indemnización vacacional y vacaciones truncas, éstas se liquidan conforme al Decreto Legislativo N° 713, que establece en su artículo 15, que la remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiere percibido habitualmente en caso de continuar laborando, considerándose como remuneración la computable para la Compensación por Tiempo de Servicios, es decir conforme al artículo 9° del Decreto Legislativo N° 650, que considera como remuneración computable a la remuneración básica y todas las cantidades regularmente percibidas por el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre y cuando sea de su libre disposición. Asimismo, el Artículo 23° establece: "Los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquieren el derecho, percibirán lo siguiente: a) Una remuneración por el trabajo realizado; b) Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no goza de; y, c) Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso; por lo tanto y atendiendo a que el demandante se le ha reconocido su vínculo laboral

bajo el régimen laboral 728 de naturaleza indeterminada a partir del 05 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2018 y no habiendo la demanda acreditado que el demandante haya hecho de su disfrute vacacional, por consiguiente le corresponde una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado su descanso vacacional adquirido y no gozado y una indemnización por no haber disfrutado del descanso; por lo que se procede a efectuar la liquidación correspondiente al periodo 05 de enero de 2015 a la fecha de presentación de demanda 14 de enero de 2018, conforme al siguiente cuadro:

Trabajador: HENRY ANTONIO CALDERÓN HUEZA

Empleador: MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE POMABAMBA

Fecha de Ingreso: 01/01/2015

Fecha de Cese: 31/12/2018

Tiempo de Serv.: 4 años

vacaciones	Tiempo efectivo	Resumen basico	Asig. Fam.	Remuneración computable	vacaciones
2015	01 A	1,500.00	93.00	1,593.00	3,186.00
2016	01 A	1,500.00	93.00	1,593.00	3,186.00
2017	01 A	1,500.00	93.00	1,593.00	1,593.00
2018	01 A	1,500.00	93.00	1,593.00	1,593.00
		1,500.00	85.00	TOTAL	9,558.00

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

2.14 De la Compensación por Tiempo de Servicios.

El artículo 1° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, Decreto Supremo N° 001-97-1TR prescribe que la compensación por tiempo de servicios tiene La calidad de Beneficio Social de previsión de contingencias que origina el cese en el trabajo y la promoción del trabajador y su familia, agregando su artículo 2° que se devenga desde El primer mes de iniciado el vínculo laboral, cumplido este requisito toda fracción se computa por treintavos, debiendo depositarse semestralmente en la institución elegida por el trabajador. Teniéndose por cumplida y pagada la obligación. una vez efectuado el depósito sin perjuicio de los reintegros que deban efectuarse en caso de depósito insuficiente o que resulte diminuto, y para el cálculo según el artículo 9° del Decreto Supremo ya señalado se considera como remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que "regularmente" percibe el trabajador con dinero o con especie como contraprestación de su labor, cualquiera que sea la denominación que se les dé, siempre que sea de su libre disposición, por tanto, se procederá a liquidar a partir 05 de enero de 2015, conforme al siguiente cuadro:

Trabajador: HENRY ANTONIO CALDERÓN HUEZA

Empleador: MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE POMABAMBA

Fecha de Ingreso: 01/01/2015

Fecha de Cese: 31/12/2018

COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS

Depósito	periodo	Tiempo computable	Resumen básico	Asig . Fam .	1/6 de la gratificación	Remuneración computable	Depósito o CTS
abr-15	01/01/15-30/04/15	04 M	1,500.00	75.00	-	1,575.00	525.00
oct-15	01/05/15-30/10/15	06 M	1,500.00	75.00	262.50	1,837.50	918.75
abr-16	01/11/16-30/04/16	06 M	1,500.00	75.00	262.50	1,837.50	918.75
oct-16	01/05/16-30/10/16	06 M	1,500.00	85.00	264.17	1,849.17	924.58
abr-17	01/11/17-30/04/17	06 M	1,500.00	85.00	264.17	1,849.17	924.58
oct-17	01/05/17-30/10/17	06 M	1,500.00	85.00	264.17	1,849.17	924.58
abr-18	01/11/18-30/04/18	06 M	1,500.00	93.00	264.17	1,857.17	928.58
oct18	01/05/18-30/12/18	06 M	1,500.00	93.00	265.50	1,858.50	929.25
Abr-19	01/11/18-31/12/18	02M	1,500.00	93.00	265.50	1,858.50	309.75
						TOTAL	7,303.83

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

2.15De la asignación familiar.-

Conforme se aprecia del escrito de demanda y en audiencia de juzgamiento, la defensa técnica del demandante solicita el pago de asignación familiar, por lo que estando a la instrumental obrante a folios 58 consistente en el Acta de Nacimiento de la menor María Isabel Calderón López, quien tiene como fecha de nacimiento el 28 de setiembre del 2010, y de conformidad con el artículo 2ª de la Ley N° 25129 que establece:

"Tienen derecho a percibir esta asignación los trabajadores que tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años.. " por consiguiente al haber acreditado que el demandante cuenta con carga familiar desde el inicio de su vínculo laboral, le corresponde el pago de dicho concepto; por lo que se efectúa la liquidación correspondiente conforme al siguiente cuadro:

ASIGNACIÓN FAMILIAR

PERIODO		R.M.V.	NORMA	TIEMPO	Asig. Fam. 10%	SUB TOTAL
De	a					
01 Ene. 2015	30 Abr. 2016	750.00	D.S. N° 007-2012-1R	16M	75.00	1,200.00
01 May, 2016	31 Mar. 2018	850.00	DS, N° 005-2016-TR	23M	85.00	1,955 00
01 Abr. 2018	31Dic. 2018	930.00	DS. N° o01-2018-11R	09M	93.00	837.00
					TOTAL	3,992.00

Conforme al cuadro que se adjunta, al demandante le corresponde la suma de S/, 3,992.00 soles por concepto de asignación familiar.

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

RESUMEN

GRATIFICACIONES 18,076.00
 VACACIONES 0,668.00
 C.TS 7,303.88
 ASIGNACIÓN FAMILJAR 3,002
 TOTAL 33,620

2.17. De los Intereses Legales

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

2.18 Condena de costas y costos del proceso.

Si bien la demandada ha resultado vencida en el presente proceso), sin embargo, se debe tener en cuenta que el artículo 419° del Código Procesal Civil, ha previsto que se encuentran exentas de la condena en costas y costos los Poderes ejecutivo, legislativo y Judicial, el Ministerio Público, los órganos constitucionales autónomos, los gobiernos regionales y locales; en este sentido, siendo que la demandada es un Gobierno Local, se debe concluir que encuentra exenta de pago de costas.

Para determinar los Costos Procesales, se debe indicar que dicho concepto se encuentra íntimamente relacionados con los honorarios Profesionales, dado que ello se desprende

de una lectura ponderada del artículo 411° del Código Procesal Civil, en cuanto prescribe que: "Son costos del proceso el honorario del Abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial; de otro lado, si bien es cierto, la última Disposición Complementaria de la ley 29497 establece que en los procesos Laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos; sin embargo, en el presente caso, no se puede imponer la condena de costos en razón a que, si bien la entidad demandada ha resultado vencida, esta no ha mostrado mala fe o conducta obstruccionista a la administración de justicia.

III. PARTE RESOLUTIVA:

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

3.1 **FUNDADA** la demanda interpuesta por **HENRY ANTONIO CALDERON HUEZA** Contra la **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE POMABAMBA** sobre desnaturalización de contratos de Locación de Servicios, reposición por despido incausado y pago de Beneficios Sociales; sin costas ni costos del proceso, en consecuencia:

3.2 Se **DECLARA DESNATURALIZADOS LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS** del 05 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2018, por una de naturaleza laboral a plazo indeterminado bajo el régimen laboral del Decreto legislativo N° 728.

3.3 **CUMPLA** la demandada **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE POMABAMBA**, en el **PLAZO DE CINCO DIAS** con **REINCORPORAR** al demandante en el puesto que ostentaba hasta antes del Despido incausado o en otro de similar nivel o jerarquía, y de igual remuneración, con los beneficios económicos legales que surgen de dicho régimen laboral.

3.4 **CUMPLA** la demandada **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE POMABAMBA** en el plazo de **CINCO DIAS** con pagar por concepto de gratificaciones, vacaciones, compensación por tiempo de servicios y Asignación Familiar del periodo 05 de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2018, la suma de S/.33,529.83 soles (**TREINTA Y TRES MIL QUINTOS VEINTINUEVE CON 83/100 SOLES**), más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia.

3.5 **CUMPLA LA DEMANDADA CON INCLUIR** al demandante en su libro de planillas de trabajadores bajo el régimen de la actividad privada del decreto legislativo 728, a partir del 05 de enero de 2015; y.

3.6 **CONSENTIDA O EJECUTORIADA** que fuese la presente: **ARCHIVARSE** oportunamente este expediente en la forma y modo de ley donde corresponda en el formato con las formalidades respectivas.

3.7 **NOTIFIQUESE** a las partes con la presente sentencia conforme al ordenamiento jurídico vigente.

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

RELATORA : JESSICA YIULIANA PALOMINO LUCANO
DEMANDANTE : CALDERON HUEZA HENRY ANTONIO
DEMANDADO : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE POMABAMBA
MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO.
PROCEDENCIA : JUZGADO MIXTO DE POMABAMBA

SENTENCIA DE VISTA

RESOLUCIÓN NÚMERO DIEZ
Huari, veinticuatro de septiembre
del año dos mil diecinueve.

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

I. PARTE EXPOSITIVA

Es objeto de apelación la sentencia contenida en la Resolución número tres, de fecha quince de mayo del año dos mil diecinueve, inserta a fojas doscientos veintisiete a doscientos cuarenta y cuatro, que resuelve declarar 1) Fundada la demanda interpuesta por Henry Antonio Calderón Hueza contra la Municipalidad Provincial de Pomabamba sobre desnaturalización de contrato de locación de servicios, reposición por despido incausado y pago de beneficios sociales. 2) Se declara desnaturalizado los contratos de locación de servicios del 05 de enero del 2015 hasta el 31 de diciembre. Del 2018, por uno de naturaleza laboral a plazo indeterminado bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728. 3) Cumpla la demandada Municipalidad Provincial de Pomabamba, en el plazo de cinco días con reincorporar al demandante en el puesto que ostentaba hasta antes del despido incausado o en otro de similar nivel o jerarquía, y de igual remuneración, con los beneficios económicos legales que surgen de dicho régimen laboral. 4) Cumpla la demandada Municipalidad Provincial de Pomabamba en el plazo de cinco días con pagar por concepto de gratificaciones, vacaciones, compensación por tiempo de servicios y asignación familiar del período de 05 de enero del 2015 al 31 de diciembre de 2018, la suma de S 33,529-83-soles-mas-intereses-legales-que-se-liquidaran en ejecución de sentencia. 5) Cumpla la demanda con incluir al demandado en su libro de planillas de trabajadores bajo el régimen' de la actividad privada del Decreto Legislativo N° 728, partir del 05 de enero del 2015, con lo demás que contiene. Fundamentos de la demanda.- Mediante escrito de folios sesenta a setenta, do Henry Antonio Calderón Hueza, interpone demanda de Desnaturalización de los contratos de Locación de Servicios del periodo comprendido entre el uno de enero d dos mil quince hasta el treinta y uno de diciembre del año dos mil dieciocho por una naturaleza laboral a plazo indeterminado bajo el régimen del Decreto Legislativo N 728, como pretensión principal; y, se ordene su reposición a su puesto labora registro en planillas de pago de trabajadores. Y se le reconozca los beneficios sociales dejados de percibir, tales como gratificaciones por navidad y veintiocho de ju bonificación extraordinaria, vacaciones sin gozar, compensación por tiempo servicios, asignación familiar por la suma de 35,464.00 soles, como pretensión accesoria. Como fundamentos indica haber ingresado a laborar a la Municipalidad Provincial de

Pomabamba en condición de obrero, desde el 01 de enero del 2015 al de diciembre del 2015 en el cargo de jefe de serenazgo de la oficina de participación ciudadana, realizando labores ordinarias y de naturaleza permanentes desde inicio de su vínculo laboral hasta la fecha de su cese, bajo los tres elementos esenciales de un contrato como son: prestación personal de servicio, subordinación remuneración. Que desde mi ingreso hemos suscrito los contratos de locación servicios, tramitando su pago mensual mediante órdenes de prestación de servicio situación que conlleva que en principio de primacía de la realidad los contratos locación de servicios se ha desnaturalizado que encubrieron y son convertidos en un verdadero contrato de trabajo a plazo indeterminado.

Fundamentos de la resolución recurrida.- El señor Juez Mixto de Pomabamba mediante la resolución materia de apelación, falla declarando Fundada la demanda interpuesta por Henry Antonio Calderón Hueza contra la Municipalidad Provincial de Pomabamba sobre desnaturalización de contrato de locación de servicios, reposición por despido incausado y pago de beneficios sociales. Se declara desnaturalizado los contratos de locación de servicios del 05 de enero del 2015 hasta el 31 de diciembre del 2018, por uno de naturaleza laboral a plazo indeterminado bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728. Cumpla la demandada Municipalidad Provincial de Pomabamba, en el plazo de cinco días con reincorporar al demandante en el puesto.

II. PARTE CONSIDERATIVA

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

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

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

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

Quinto: Pues bien, para determinar si existió una relación de trabajo entre las partes, encubierta mediante un contrato civil, este, colegiado debe evaluar si en los hechos se presentó, en forma alternativa y no concurrente, alguno de los siguientes rasgos de laboralidad: a) control sobre la, prestación o la forma en que esta se ejecuta; b) integración del demandante en la estructura organizacional de la emplazada; c) prestación ejecutada dentro de un horario determinado; d) prestación de cierta duración y continuidad, e) suministro de herramientas y materiales al demandante para la prestación del servicio, 1) pago de remuneración al demandante; y g) reconocimiento de derechos laborales, tales Como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los

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

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

a) en la recurrida no se ha valorado ni analizado que el jefe de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Pomabamba, al momento de la constatación policial no se encontraba designado con resolución de arcadía, asimismo, no se ha valorado que el accionante al 31 de diciembre del año 2018 culminó su vínculo laboral con la Municipalidad de Pomabamba, al año 2019 ya no tenía vínculo contractual con la entidad. b) Que la relación laboral es válida desde enero 2015 al mes de diciembre del 2018, también es cierto que no habla vínculo laboral existente desde enero de del año 2019, siendo así, y habiendo una gestión edil nueva y no habiendo contrato vigente, señor juez no podríamos hablar de una despido incausado o arbitrario. c) Que el accionante no se presentó a laborar el primer día del mes de enero del año 2019, a pesar de que en el régimen que se encontraba también laboran los días feriados, por lo tanto, la demandada no ha incurrido en despido incausado, correspondiéndole solamente sus beneficios laborales.

Sexto: En el presente caso, el demandante alega haber laborado de manera ininterrumpida desde el cinco de enero de 2015 hasta el treinta y uno de diciembre de 2018, siendo que de los medios probatorios ofrecidos es posible determinar la existencia de subordinación, toda vez que el demandante se encontraba sujeto a directivas del jefe de serenazgo, como se evidencia de los contratos a fojas setenta y cinco a noventa y dos, así como en el certificado de trabajo expedido por la entidad demanda de fecha treinta y uno de diciembre del año dos mil dieciocho, suscrita por el ex alcalde Julio Azaria Muñoz, en el cual deja constancia que el señor Henry Antonio Calderón Hueza trabajó en la Municipalidad Provincial de Pomabamba desde el 05 de enero del 2015 hasta el 31 de diciembre del 2018, como Jefe de Serenazgo de la Oficina de Seguridad ciudadana de la Municipalidad Provincial de Pomabamba (folio 2); a la vez que se aprecia que se encontraba sujeto a un horario de trabajo conforme se aprecia de las hojas de tarea inserto a fojas 172 a 121 y 172 a 176; y, finalmente, se

corroborar que percibía un pago mensual por sus servicios de los recibos por honorarios (folios 3 a 50).

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

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

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

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

1) Declarar **INFUNDADO**, el recurso de apelación interpuesto por el Procurador Publico de la Municipalidad Provincial de Pomabamba, mediante escrito de folios doscientos cuarenta y nueve a doscientos cincuenta y dos; en consecuencia.

2) **CONFIRMARON** la sentencia contenida en la Resolución número tres, de fecha quince de mayo del año dos mil diecinueve, inserta a fojas doscientos veintisiete a doscientos cuarenta y cuatro, que resuelve Declarar Fundada la demanda interpuesta por Henry Antonio Calderón Hueza contra la Municipalidad Provincial de Pomabamba sobre desnaturalización de contrato de locación de servicios, reposición por despido incausado y pago de beneficios sociales, con lo demás que contiene **ORDENARON** la devolución de los actuados al juzgado de origen, previa notificación de las partes procesales. **Juez Superior Ponente Doctor Alexander Sotomayor Castro.**

S.S.

PRINCIPE NAVA.

ERRIVARES LAUREANO.

SOTOMAYOR CASTRO.

ANEXO 2: DEFINICION Y OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE E

INDICADORES

Aplica sentencia de primera instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA			Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de</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 facticos expuestos por las</p>

	<p style="text-align: center;">CALIDAD DE LA SENTENCIA</p>		<p style="text-align: center;">Motivación de los hechos</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)). Si cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la</p>
			<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo</p>

debe entenderse la norma, según el juez) Si 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).Si cumple

4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).Si cumple

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>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple</p> <p>2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse</p>
		PARTE RESOLUTIVA	Aplicación	<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/</p>

Cuadro de Operacionalización de la Variable Calidad de Sentencia – segunda

instancia

OBJETO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	CALIDAD DE LA SENTENCIA	EXPOSITIVA	Introducción	1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple
			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). No cumple

		CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin
--	--	---------------	--------------------------	--

				<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</p>
			<p>Motivación del derecho</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es</p>
		RESOLUTIVA	<p>Aplicación del Principio de Congruencia</p>	<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</p>

			<p>Descripción de la decisión</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</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

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.

ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

(Lista de cotejo)

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple/No cumple

2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre, lo que se decidirá? Si cumple/No 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). Si cumple/No 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/No cumple

5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple

1.2. Postura de las partes

1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple/No cumple

2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple/No cumple

3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple/No cumple

4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto al(os) cuales se resolverá. Si cumple/No cumple

5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple

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)). Si cumple/No 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). Si cumple/No 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). Si cumple/No 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/No cumple

5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple

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). Si cumple/No 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) Si cumple/No 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). Si cumple/No cumple

4. Las razones se orientan, a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple/No cumple

5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple

3. Parte resolutive

2.3. Aplicación del principio de congruencia

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple/No cumple

2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple/No cumple

3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple/No cumple

4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. No cumple

5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple

2.4. Descripción de la decisión

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple

2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple

3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple

4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple/No cumple

5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

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. Si cumple/No cumple

2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple/No cumple

3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple/No cumple

4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple/No cumple

5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple

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). Si cumple/No cumple

2. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple/No cumple

3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple/No 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. Si cumple/No cumple

5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple

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)). Si cumple/No 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). Si cumple/No 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). Si cumple/No 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/No cumple

5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple

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). Si cumple/No 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) Si cumple/No 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). Si cumple/No cumple

4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que

sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple/No 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). Si cumple/No 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/No cumple

2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple/No cumple

3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple /No cumple

4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple/No cumple

5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple

3.2. Descripción de la decisión

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple

2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple

3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada / el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple/No cumple

4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple/No cumple

5. 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. Si cumple/No cumple

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

1. CUESTIONES PREVIAS

2. De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), se denomina objeto de estudio a las sentencias de primera y segunda instancia.

3. 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.

4. La variable tiene dimensiones, los cuales son tres por cada sentencia, estos son: la parte expositiva, considerativa y resolutive, respectivamente.

5. Cada dimensión de la variable tiene sus respectivas sub dimensiones.

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

5.1. Las sub dimensiones de la dimensión parte expositiva son 2: introducción y la postura de las partes.

5.2. Las sub dimensiones de la dimensión parte considerativa son 2: motivación de los hechos y motivación del derecho.

5.3. Las sub dimensiones de la dimensión parte resolutive son 2: aplicación del principio de congruencia y descripción de la decisión.

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

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

7. 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.

8. 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.

9. Calificación:

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

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

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

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

10. Recomendaciones:

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

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

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

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

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

12. Los cuadros de presentación de los resultados evidencian su aplicación.

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1

Calificación aplicable a los parámetros

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

Fundamentos:

El hallazgo de un parámetro se califica con la expresión: Si cumple

La ausencia de un parámetro se califica con la expresión : No cumple

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

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

Cuadro 2

Calificación aplicable a cada sub dimensión

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

Fundamentos:

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

Consiste en agrupar los parámetros cumplidos.

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

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

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

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

Cuadro 3

Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutive

Dimensión	Sub dimensiones	Calificación					Rangos de calificación de la dimensión	Calificación de la dimensión
		De las sub						
		Baja						
		1	2	3	4	5		
Nombre	Nombre de la sub dimensión		X				[9-10]	Muy Alta
	Nombre de la sub dimensión					X	[7 - 8]	Alta
	Nombre de la sub dimensión						[5 - 6]	Mediana
	Nombre de la sub dimensión						[3 - 4]	Baja
							[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; estos a su vez orientan la determinación de la calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 3.

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Se realiza por etapas.

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

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

Cuadro 4

Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

Cumplimiento de criterios	Ponderación	Valor numérico	Calificación
Si se cumple 5 de los 5	2 x 5	10	Muy alta
Si se cumple 4 de los 5	2 x 4	8	Alta
Si se cumple 3 de los 5	2 x 3	6	Mediana
Si se cumple 2 de los 5	2 x 2	4	Baja
Si sólo se cumple 1	2 x 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 este último la ponderación del cumplimiento de los parámetros se duplican.
- La calidad de la parte expositiva y resolutive emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones, los cuales a su vez se determinan agrupando los parámetros cumplidos conforme al Cuadro 2.
- La calidad de la parte considerativa; también, emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones; cuya calidad, a diferencia de las anteriores, se determina

luego de multiplicar por 2, el número de parámetros cumplidos conforme al Cuadro 4.

Porque la ponderación no es simple; sino doble.

Por esta razón los valores que orientan la determinación de los cinco niveles de calidad que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta; no son, 1, 2, 3, 4 y 5; sino: 2, 4, 6, 8 y 10; respectivamente; cuando se trata de la parte considerativa.

Fundamentos que sustentan la doble ponderación:

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

(Aplicable para la sentencia de primera instancia - tiene 2 sub dimensiones– ver

Anexo 1)

Cuadro 5

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

		Calificación					De La dimensión	Rangos	
		De las sub dimensiones							
		Muy		Medi	Alta	Muy			
Parte	Nombre de la sub dimensión								
					X		[13 - 16]	Alta	
							[9 - 12]	Mediana	
							[5 - 8]	Baja	

	Nombre							[1 - 4]	Muy baja
	de la sub								

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

Fundamentos:

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

De acuerdo al Cuadro 4, el valor máximo que le corresponde a cada sub dimensión es 10; asimismo, de acuerdo a la lista de especificaciones (punto

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

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

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

El número 4 indica, que en cada nivel de calidad hay 4 valores.

Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los

5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 5.

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

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

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

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

Se realiza por etapas

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

Examinar el cuadro siguiente:

Cuadro 6

Calificación aplicable a la sentencia de primera y segunda instancia

			Baja												
Ejemplo	Datos expositivos	Introducción			X			[9 - 10]	Muy alta						
								[7 - 5]	Alta						
									[3 - 1]	Baja					
									[1 - 1]	Muy alta					
	Datos considerativos			2	6	8	1		[17 - 17]	Muy alta					
							X								
									[9 - 5]	Muy alta					
									[5 - 8]	Baja					
	Datos resolutivos			1	3	4	5								
		Descripción				X	X		[3 - 1]	Baja					
								[1 - 1]	Muy alta						
											30				

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 resolutiva que fueron de rango: alta, alta y muy alta, respectivamente.

Fundamentos

- De acuerdo a las Lista de Especificaciones la calidad de cada sentencia se determina en función a la calidad de sus partes

□ Para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, se aplica todos los procedimientos especificados, de la forma siguiente:

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

Determinación de los niveles de calidad.

1) Se determina el valor máximo, en función al valor máximo de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que son 10, 20 y 10, respectivamente, (Cuadro 3 y 5), el resultado es: 40.

2) Para determinar los niveles de calidad se divide 40 (valor máximo) entre 5 (número de niveles) el resultado es: 8.

3) El número 8, indica que en cada nivel habrá 8 valores.

4) Para asegurar que todos los valores que surjan al organizar los datos, se establece rangos, para orientar los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 6.

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

Valores y niveles de calidad

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

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

ANEXO 5. DECLARACION DE COMPROMISO ÉTICO

Mediante el presente documento denominado: Declaración de Compromiso ético, manifiesto que: al elaborar el presente trabajo de investigación ha permitido tener conocimiento sobre la identidad de los operadores de justicia, personal jurisdiccional, las partes del proceso y demás personas citadas, los cuales se hallan en el texto del proceso judicial sobre SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO, REPOSICION POR DESPIDO INCAUSADO Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES EN EL EXPEDIENTE N°020-2019-LABORAL DEL DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH., en la cual ha intervenido el Juzgado Mixto de la Provincia de Pomabamba y la Sala Mixta Descentralizada de Huari.

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

Por estas razones declaro bajo juramento, en honor a la verdad y en forma libre que: me abstendré de utilizar términos agraviantes para referirme a la identidad y los hechos conocidos, difundir información orientada a vulnerar los derechos de las personas protagonistas de los hechos y de las decisiones adaptadas, más por el contrario guardaré la reserva del caso y al referirme por alguna razón sobre los mismos, mi compromiso ético es expresarme con respeto y con fines netamente académicos y de estudio, caso contrario asumiré exclusivamente mi responsabilidad.

Huaraz, febrero del 2021

ALVARES JHONY
DNI N°

ANEXO 6: CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

N°	Actividades	Año 2021															
		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	X													
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación			X	X												
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación				X	X											
5	Mejora del marco teórico y Metodológico					X	X										
6	Elaboración y validación del instrumento de recolección de Datos						X	X									
7	Recolección de datos						X	X	X	X							
8	Presentación de Resultados								X	X							

Lapiceros			5.00
Servicios			
Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
Sub total			805.00
Gastos de viaje			
Pasajes para recolectar información			30.00
Sub total			30.00
Total de presupuesto desembolsable			835.00
Presupuesto no desembolsable			
(Universidad)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Servicios			
Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD)	30.00	4	120.00
Búsqueda de información en base de datos	35.00	2	70.00
Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University MOIC)	40.00	4	160.00
Publicación de artículo en repositorio institucional	50.00	1	50.00
Sub total			400.00
Recurso humano			

Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.00	4	252.00
Sub total			252.00
Total presupuesto no de desembolsable			652.00
Total (S/.)			1487.00

INFORME FINAL

INFORME DE ORIGINALIDAD

14%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

15%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.uladech.edu.pe

Fuente de Internet

10%

2

www.revista-actualidadlaboral.com

Fuente de Internet

4%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

< 4%

Excluir bibliografía

Activo