



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA  
INSTANCIA SOBRE DESNATURALIZACION DE  
CONTRATO, EN EL EXPEDIENTE N° 00765-2016-0-0201-  
JR-LA-01, DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH, HUARAZ,  
2021**

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

**AUTORA**

**MEDINA SOCOLA, MARIA DEL ROCIO**

**ORCID: 0000-0002-6677-7838**

**ASESOR**

**VILLANUEVA CAVERO, DOMINGO JESUS**

**ORCID: 0000-0002-5592-488X**

**HUARAZ – PERÚ**

**2021**

## **TÍTULO**

CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA  
INSTANCIA SOBRE DESNATURALIZACION DE CONTRATO, EN  
EL EXPEDIENTE N° 00765-2016-0-0201-JR-LA-01, DISTRITO  
JUDICIAL DE ANCASH, HUARAZ, 2021

## **EQUIPO DE TRABAJO**

### **AUTORA**

**Medina Socola, María Del Rocío**

ORCID: 0000-0002-6677-7838

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

### **ASESOR**

**Villanueva Cavero, Domingo Jesús**

ORCID: 0000-0002-5592-488X

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

### **JURADO**

**Huanes Tovar, Juan de Dios**

ORCID: 0000-0003-0440-0426

**Centeno Caffo, Manuel Raymundo**

ORCID: 0000-0002-2592-0722

**Gutiérrez Cruz, Milagritos Elizabeth**

ORCID: 0000-0002-7759-3209

## **HOJA DE FIRMA DEL JURADO EVALUADOR Y ASESOR**

---

**Huanes Tovar, Juan de Dios**  
**Presidente**

---

**Centeno Caffo, Manuel Raymundo**  
**Miembro**

---

**Gutiérrez Cruz, Milagritos Elizabeth**  
**Miembro**

---

**Villanueva Cavero, Domingo Jesús**  
**Asesor**

## **AGRADECIMIENTO**

A mi asesor y demás docentes por los conocimientos brindados en las aulas universitarias.

**María Del Rocío, Medina Socola**

## **DEDICATORIA**

A mi familia por estar siempre conmigo  
brindándome su apoyo incondicional en  
todo momento.

**María Del Rocío, Medina Socola**

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como problema: ¿cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el Expediente N°00765-2016-0-0201-JR-LA-01, Distrito Judicial de Ancash, Huaraz, 2021?; el objetivo general fue: Determinar la calidad de sentencias de primera y segunda instancia del Expediente en estudio. Es de tipo cualitativo y cuantitativo, nivel exploratorio y descriptivo, diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial seleccionado por muestreo por conveniencia; para la recolección de datos se utilizó la técnica de la observación y como instrumento una guía de observación, las mismas que fueron validados mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron respecto a la sentencia de primera instancia que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive fueron de rango muy alta, muy alta y muy alta respectivamente; y, respecto a la sentencia de segunda instancia fueron de rango muy alta, muy alta y muy alta respectivamente; y, como conclusión se determinó que la calidad de sentencias de primera y segunda instancia fueron de rango muy altas.

**Palabras clave:** Calidad, contrato laboral, desnaturalización de contrato y sentencias

## ABSTRACT

The present investigation had as a problem: what is the quality of the first and second instance judgments on contract denaturing, according to the pertinent normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in File No. 00765-2016-0-0201-JR- LA-01, Ancash Judicial District, Huaraz, 2021?; The general objective was: To determine the quality of first and second instance judgments of the Case under study. It is qualitative and quantitative, exploratory and descriptive level, non-experimental, retrospective and cross-sectional design. The unit of analysis was a judicial file selected by convenience sampling; For data collection, the observation technique was used and an observation guide was used as an instrument, which were validated through expert judgment. The results revealed with respect to the judgment of first instance that the quality of the expository, considerative and operative part were very high, very high and very high respectively; and, regarding the second instance sentence, they were of very high, very high and very high rank respectively; and, as a conclusion, it was determined that the quality of first and second instance sentences were very high.

**Keywords:** Quality, employment contract, denaturation of contract and sentences.

# INDICE

TÍTULO .....	ii
EQUIPO DE TRABAJO.....	iii
HOJA DE FIRMA DEL JURADO EVALUADOR Y ASESOR.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
DEDICATORIA.....	vi
RESUMEN .....	vii
ABSTRACT .....	viii
ÍNDICE DE CUADROS DE RESULTADOS .....	xiii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	8
2.1. Antecedentes.....	8
2.2. Bases teóricas de la investigación .....	9
2.2.1. Fuentes del Derecho Laboral en el Perú: .....	9
2.2.1.1. La Constitución Política del Perú.....	9
2.2.1.2. Los Tratados Internacionales .....	10
2.2.1.3. La Ley.....	10
2.2.1.4. El convenio colectivo .....	11
2.2.2. Principios del Derecho Laboral.....	11
2.2.2.1. Las Funciones de los Principios Laborales .....	11
2.2.2.2. Los Principios del Derecho Laboral.....	12
a. El Principio Protector .....	12
a.1. La regla in dubio pro operario .....	13
a.2. La regla de la norma más favorable .....	13
a.3. La regla de la condición más beneficiosa.....	14
b. El principio de Irrenunciabilidad de derechos .....	14
c. El principio de continuidad de la relación laboral.....	15
d. El principio de primacía de la realidad.....	15
e. El principio de razonabilidad.....	18
f. El principio de la buena fe .....	18
g. El principio de no discriminación .....	18
2.2.3. El Contrato de Trabajo .....	19
2.2.3.1. Concepto.....	19

2.2.3.2. Elementos conformantes del contrato de trabajo .....	19
a) Prestación personal .....	20
b) La subordinación.....	20
c) La remuneración .....	21
2.2.3.3. Figuras afines al contrato de trabajo .....	22
2.2.3.4. Estipulaciones del contrato de trabajo.....	23
2.2.3.5. Características del contrato de trabajo .....	23
2.2.3.6. Clases de contratos laborales.....	25
1) Relación directa entre el trabajador y el empleador .....	26
a) Contratos laborales .....	26
b) Por la causa de contratación se pueden dar: .....	29
2) Relación indirecta entre el empleador y el trabajador a través de otro. ....	31
a) La subcontratación .....	31
2.2.4. Desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad .....	33
2.2.4.1. Concepto .....	33
2.2.4.2. Supuestos de desnaturalización.....	33
2.2.5. Extinción del contrato de trabajo.....	34
2.2.5.1. Generalidades .....	34
2.2.5.2. Causales .....	34
a) El fallecimiento del trabajador .....	34
b) Jubilación .....	35
c) La invalidez absoluta permanente.....	35
d) La renuncia del trabajador .....	36
e) El mutuo disenso .....	36
f) El despido.....	37
g) Características del despido.....	37
2.2.5.3. Requisitos del despido.....	38
2.2.5.4. Las causales de despido.....	38
2.2.5.5. Las causas que se sustentan en la capacidad del trabajador .....	38
2.2.5.6. Las causas que se sustentan en la conducta del trabajador .....	39
2.2.6. La Prueba en el proceso laboral .....	39
2.2.6.1. La actividad probatoria.....	39
2.2.6.2. La actuación probatoria .....	39
2.2.6.3. La valoración de la prueba .....	39

2.2.7. Sentencia.....	40
2.2.7.1. Concepto.....	40
2.2.7.2. Estructura .....	40
a) Parte Expositiva .....	40
b) Parte considerativa .....	41
c) Parte resolutive. ....	41
2.2.8. Los medios impugnatorios .....	41
2.2.8.1. Definición .....	41
2.2.8.2. Fundamentos de los medios impugnatorios .....	42
2.2.8.3. Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral .....	42
2.2.8.3.1. Recurso de apelación.....	42
2.2.8.3.2. Recurso de casación .....	42
2.3. Marco conceptual .....	43
III. HIPÓTESIS .....	45
IV. METODOLOGÍA .....	46
4.1. Tipo y nivel de la investigación .....	46
4.1.1. Tipo de investigación. ....	46
4.1.2. Nivel de investigación. ....	47
4.2. Diseño de la investigación .....	48
4.3. Unidad de análisis .....	49
4.4. Definición y Operacionalización de la variable e indicadores .....	50
4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	51
4.6. Procedimiento de recolección y, plan de análisis de datos.....	52
4.7. Matriz de consistencia lógica.....	53
4.8. Principios éticos .....	55
V. RESULTADOS.....	56
5.1. Resultados.....	56
5.2. Análisis de resultados .....	115
VI. CONCLUSIONES .....	120
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	127
ANEXOS .....	129
Anexo 1. Cuadro de Operacionalización de la Variable Calidad de Sentencia.....	130
Anexo 2. Cuadros Descriptivos del Procedimiento de Recolección, Organización, Calificación de los Datos y Determinación de la Variable.....	138

Anexo 3. Acta de Compromiso .....	149
Anexo 4. Sentencias de Primera y Segunda Instancia .....	150

## ÍNDICE DE CUADROS DE RESULTADOS

### **Resultados Parciales de la Sentencia de Primera Instancia.**

Cuadro N°1: Calidad de la parte expositiva.....	56
Cuadro N°2: Calidad de la parte considerativa.....	63
Cuadro N°3: Calidad de la parte resolutive.....	88

### **Resultados Parciales de la Sentencia de Segunda Instancia**

Cuadro N°4: Calidad de la parte expositiva.....	92
Cuadro N°5: Calidad de la parte considerativa.....	96
Cuadro N°6: Calidad de la parte resolutive.....	105

### **Resultados consolidados de las sentencias en estudio**

Cuadro N°7: Calidad de la sentencia de primera instancia.....	109
Cuadro N°8: Calidad de la sentencia de segunda instancia.....	112

## I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación desarrollada trata sobre la Administración de Justicia, sabemos muy bien que éste es un problema no solo a nivel local, sino también, es un problema que alcanza a todo el Perú y el mundo. La administración de Justicia está referido a la correcta aplicación de Justicia, es decir, la ciudadanía busca a través de ello alcanzar justicia; sin embargo, muchas veces se observa que los magistrados a quienes el Estado les ha otorgado facultad para administrar justicia, no vienen aplicándolo correctamente; ello, por cuanto se observa que sus resoluciones judiciales no cumplen con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes; es decir, la calidad de las mismas son bajas; por ejemplo en Materia Laboral se advierte que muchos trabajadores son despedidos de sus centros de trabajo injustamente sin mediar causa justa alguna, por lo que debido a ello los trabajadores acuden al Poder Judicial en busca de justicia y tutela Jurisdiccional efectiva a fin de que se les pueda resarcir el daño ocasionado; es decir, buscan que los magistrados amparen sus pretensiones a través de sus sentencias debidamente motivadas; solo así el Poder Judicial recuperará la confianza perdida de la población; en ese sentido, para un mejor entendimiento respecto a la administración de justicia, paso a desarrollarlo:

### **En el ámbito Internacional**

Linde (2020) refiere que “La justicia es uno de los valores superiores del sistema político consagrados en las Constituciones Políticas de los países del mundo, y, en consecuencia, debe ser tenido en cuenta por todos los poderes públicos en el ejercicio de sus funciones y debe ser exigida su cumplimiento por todos los ciudadanos”.

En esa misma línea el autor refiere que a la Administración de Justicia se le reprocha falta de celeridad, falta de independencia y, además de otras deficiencias; asimismo, se le reprocha que las resoluciones judiciales generan grados de inseguridad.

La administración de justicia en el mundo pasa por un momento crítico; como en España, y otros de países de Europa; es decir, la percepción de los ciudadanos sobre la Justicia es negativa; por lo que, los gobiernos tienen mucho que trabajar en aras de recuperar la confianza de los ciudadanos. Y eso, solo se va a lograr con el trabajo articulado de todos los poderes políticos de una nación.

Por tanto, las naciones tienen la obligación de trabajar desde ya en fortalecer sus sistemas de justicia para tener y permitir a la población el acceso a la justicia sin discriminación alguna, además, tienen el deber de impartir justicia con transparencia, independencia e idoneidad.

### **En el ámbito latinoamericano**

La administración de justicia en Argentina, como sostiene Corva (2013) tiene un valor en sí mismo, es decir, determinado por la necesidad de descubrir quiénes administraban y administran justicia, cómo y de qué manera lo hacían y qué resultados se han obtenido; asimismo, en esa línea, refiere que el desarrollo y estudio de la administración de justicia se circunscribe en el ámbito más amplio de la justicia como valor, íntimamente ligado a los de libertad e igualdad. Sobre la concepción que de ellos se tenía, fue construido el ordenamiento jurídico del Estado, su legitimidad y la relación que se estableció con la sociedad.

En Colombia, la administración de justicia, como refiere Serrano (2011) se ha caracterizado por tener una serie de problemas como la crisis política, la precariedad

institucional, la falta de legitimidad y los bajos niveles de gobernabilidad. Ese es el contexto político en que se encuentra el Estado Colombiano y frente al cual se proponen cambios institucionales radicales como el de otorgar facultades jurisdiccionales a los particulares.

Como se puede advertir, latinoamérica no escapa de la precariedad de la Administración de Justicia que tenemos los países en vías de desarrollo, los analistas de los sistemas judiciales latinoamericanos concuerdan en señalar que éstos se caracterizan por su falta de celeridad, su falta de independencia, su escasa eficiencia y su falta de transparencia; en ese sentido, resulta fundamental que los países latinoamericanos impulsen verdaderas reformas judiciales a fin de que sus ciudadanos tengan acceso a la justicia.

### **En el ámbito peruano**

Como futuro operador jurídico, he podido advertir que la administración de justicia en el Perú sigue teniendo sus debilidades en tanto y en cuanto que los magistrados no vienen impartiendo justicia correctamente, es decir, existe justicia para algunos y para otros no, pues, una de las causas de este problema como refiere Rueda (2020) es que muchos jueces de nuestro poder judicial desconocen las obligaciones contraídas para aplicar la ley con equidad. Por otro lado, la falta de sistematización de la jurisprudencia ocasiona el constante cambio de posturas de los magistrados. Asimismo, refiere que a poco que el sistema intimide o confunda al demandante, la víctima abandona su cometido o se resigna a resultados injustos.

Entonces, para poder mejorar la administración de justicia en nuestro país, los jueces al momento de adoptar una decisión en sus sentencias no deben olvidar que como

sostiene Rueda (2020) el Estado peruano forma parte de los más importantes tratados internacionales sobre derechos humanos, donde se garantiza la no discriminación entre hombres y mujeres, se puede afirmar entonces, que todas las personas gozan de los mismos derechos, garantías y obligaciones en el ejercicio de la ciudadanía; igualdad ante la ley y la no discriminación, precisando que éstos derechos se encuentran consagradas en nuestra Constitución Política del Perú.

### **En el ámbito local**

En nuestro Distrito Judicial de Ancash tal y como ocurre a nivel nacional, la administración de justicia sigue siendo mal visto por la población, es decir, los ciudadanos perciben que la justicia es solo para aquellas personas que cuentan con dinero, o para aquellos que tiene influencia dentro del aparato judicial; sin embargo, con un trabajo articulado entre todos los poderes del Estado, todas las instituciones y ciudadanos en general, estoy convencida que en algún momento este problema será superado; en tal sentido, como futura abogada pretendo con ésta investigación coadyuvar a que este problema a la larga sea superado.

El presente trabajo de investigación, se ha elaborado conforme a las exigencias establecidas por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote y la ejecución de la línea de investigación existente en la carrera profesional de derecho. Por esta razón, la fuente para éste trabajo, tiene como base documental los expedientes judiciales pertenecientes a todos los órganos jurisdiccionales del Poder Judicial de la Corte Superior de Justicia de Ancash; es así que, se seleccionó el Expediente N° 00765-2016-0-0201-JR-LA-01; Del Distrito Judicial de Ancash, Huaraz, 2021, donde la sentencia de primera instancia fue emitida por el Primer Juzgado de trabajo de Huaraz

donde FALLA: **1. DECLARANDO: FUNDADA** la excepción de caducidad, deducida por la empresa demandada, respecto al vínculo laboral del periodo 11 de julio del 2007 al 16 de agosto del 2009; en consecuencia se declara improcedente la demanda en el extremo del periodo antes mencionado. **2. DECLARANDO: FUNDADA** en parte la demanda interpuesta por RVLG contra la Empresa ECASA sobre: Reconocimiento del vínculo laboral a plazo indeterminado desde el 26 de abril del 2010 hasta el 31 de julio del 2016. Declaración de despido arbitrario – incausado; consecuentemente se RECONOCE que el demandante se encontraba sujeto a un contrato a plazo indeterminado, regulado por el Decreto Legislativo 728, desde el 26 de abril del 2010 al 31 de julio del 2016; y que fue despedido de forma arbitraria el día 01 de agosto del 2016. **3. FUNDADA** la demanda en el extremo de la indemnización por despido arbitrario; en consecuencia, se ORDENA a la demandada, ECASA, pague a favor del demandante, RVLG, la suma ascendente a S/ 28,046.57 (VEINTIOCHO MIL CUARENTA Y SEIS CON 57/100 SOLES). Con costas y costos. Lo cual fue impugnada pasando el proceso a la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior De Justicia De Áncash, la misma que confirma la sentencia apelada contenida en la Resolución Nro. 09, de fecha 05 de junio del 2017, expedida por el Primer Juzgado de trabajo de Huaraz.

Tal es así que, para poder determinar si las sentencias de primera y segunda instancia son de calidad, se formuló la siguiente interrogante:

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el Expediente N° 00765-2016-0-0201-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash, Huaraz, 2021?

El objetivo general de la investigación fue:

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el Expediente N° 00765-2016-0-0201-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash, Huaraz, 2021

Asimismo, para alcanzar el objetivo general se trazaron los siguientes objetivos específicos:

**Respecto de la sentencia de primera instancia:**

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

**Respecto de la sentencia de segunda instancia:**

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

El trabajo de investigación se justifica porque en principio nos va a permitir conocer respecto a la administración de justicia, asimismo, conocer sobre la calidad del análisis de las resoluciones judiciales de primera y segunda instancia, si éstos verdaderamente cumplen con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, es decir, si las sentencias están debidamente motivadas y en consecuencia nos va a permitir verificar si se ha impartido justicia conforme a derecho; y, finalmente servirá como ayuda a otros investigadores sobre la materia que he desarrollado.

Asimismo, cabe precisar que el análisis de las sentencias en estudio tiene respaldo en el artículo 139°, inciso 20 de nuestra Constitución Política del Perú y es por ello que contribuirá para que los jueces puedan mejorar la calidad y motivación de sus sentencias.

Respecto a la metodología es de tipo cualitativo y cuantitativo, nivel exploratorio y descriptivo, diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial seleccionado por muestreo por conveniencia; para la recolección de datos se utilizó la técnica de la observación y como instrumento una guía de observación, las mismas que fueron validados mediante juicio de expertos. Asimismo, respecto a los resultados revelaron respecto a la sentencia de primera instancia que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive fueron de rango muy alta, muy alta y muy alta respectivamente; y, de la misma forma, respecto a la sentencia de segunda instancia fueron de rango muy alta, muy alta y muy alta respectivamente; concluyendo que la calidad de sentencias de primera y segunda instancia fueron de rango muy alta.

## II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

### 2.1. Antecedentes

#### **Internacional:**

Severin (2014) en su tesis: *“los contratos de servicio: su construcción como categoría contractual, y el derecho del cliente al cumplimiento específico”*, concluyó que: “En la actualidad, en el Derecho civil español, el modelo de regulación de los contratos de servicio (en sentido amplio) puede describirse como un modelo “dual”, en cuanto se diferencian dos contratos: el contrato “de servicios” y el contrato “de obra”. Para diferenciarlos, se recurre explícitamente a la distinción, de origen doctrinal, entre obligaciones “de medios” y obligaciones “de resultado”. Sin embargo, la razonabilidad de esa construcción “dual” puede ser puesta en tela de juicio, y así lo ha hecho un sector de la doctrina científica. Las críticas apuntan, sobre todo, a la utilidad que puede ofrecer la clasificación de las obligaciones de medios y de resultado como criterio de distinción. A ello se suma el hecho de que, salvo los supuestos de confección de obra material (que quedan cubiertos por la regulación contenida en los arts. 1588 y ss. CC), los mentados contratos “de servicios” y “de obra”, así explicados, carecen de regulación; y por ello, el modelo jurisprudencial y doctrinal dual de “servicios/obra” no ofrece ninguna utilidad como modelo de regulación.

#### **Nacional:**

Terreros (2017) en su tesis: *“Desnaturalización de Contratos de Trabajo a Plazo Determinado en las Empresas Ransa Comercial S.A. y Neptunia S.A. en el Callao, Periodo Mayo 2016- Mayo 2017*, concluyó que: “ la desnaturalización de los contratos a plazo fijo por simulación o fraude del contrato, según nuestra investigación es por

que: La gran mayoría de los trabajadores no tienen un contrato de trabajo indeterminado, pues, los empresarios optan por la simulación o fraude a fin de reducir costos y tener un mayor crecimiento económico”.

### **Local:**

García (2018) en su tesis: *“Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato de locación de servicios y reintegro de beneficios sociales, en el Expediente N° 00862-2017-0-2601-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Tumbes – Tumbes”*, concluyó que: “la calidad de las sentencias de primera instancia y segunda instancia sobre Desnaturalización de Contratos de Locación de Servicio y Reintegro de Beneficios Sociales, en el expediente N° 00862-2017-0-2601-JP-LA-02 perteneciente al Distrito Judicial de Tumbes, alcanzaron ambas una calificación de muy alta, en correspondencia con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales adecuados, utilizados en el presente estudio”.

## **2.2. Bases teóricas de la investigación**

### **2.2.1. Fuentes del Derecho Laboral en el Perú:**

#### **2.2.1.1. La Constitución Política del Perú**

Sostiene Zavala (2011) que en plena vigencia desde 1993, nuestra actual constitución consagra al trabajo bajo una dualidad. De un lado es un derecho y de otro lado es un deber. Se trata de un medio de realización personal que constituye la base del bienestar social.

La Constitución señala, además, la libertad de trabajo entendida señala, además, la libertad de trabajo entendida como la capacidad de toda persona para elegir su actividad ocupacional o profesional, manifestando Rubio (2010) que la misma puede

ser física o intelectual teniendo como límite a la ley. Y es que se trata de establecer el contenido esencial de la institución jurídica por medio de la Constitución o, de lo contrario, hacer el seguimiento de su tratamiento por parte del Tribunal Constitucional para entender la manera en que se desarrolla y consagra a partir de casos concretos sometidos a su jurisdicción. Si bien el derecho al trabajo pertenece a los derechos económicos y sociales, sigue en el rango de constitucionalidad que le corresponde.

La Constitución se ocupa de tres temas conformantes del núcleo del Derecho Individual del Trabajo: la cuantía de la remuneración, la duración de la jornada laboral y de los descansos y la duración de la relación laboral (Neves, 2003).

#### **2.2.1.2. Los Tratados Internacionales**

La Constitución Política no tiene, a diferencia de la Carta Magna de 1979, una referencia a la jerarquía normativa de los tratados. Los tratados referidos a la materia laboral se encuentran bajo el ámbito de la aprobación del Poder Legislativo porque se trata de derechos humanos o desarrollan derechos reconocidos en la Constitución que necesitan de regulación por medio de ley. (Zavala, 2011)

#### **2.2.1.3. La Ley**

El Congreso de la República tiene la potestad de crear las leyes mientras que el Poder Ejecutivo tiene el poder de reglamentar dichas leyes, salvo en los casos de delegación legislativa expresa y aun con cargo de dar cuenta al Congreso. (Zavala, 2011)

Los decretos de urgencia que contempla la Constitución no constituyen mecanismos para crear normas laborales pues están circunscritos a materia económica y financiera. Los únicos que podrían ser objeto de estas normas especiales podrían ser los

trabajadores del Servicio Civil, puesto que ellos dependen de la regulación del Presupuesto General de la República. (Zavala, 2011)

#### **2.2.1.4. El convenio colectivo**

A decir de Zavala (2011) la Constitución reconoce el derecho a la negociación colectiva de trabajo con la consiguiente fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. En la medida que las partes involucradas (empleador y sindicato) han llegado a una serie de acuerdos que no van contra la ley, estos deberán no solamente aplicarse sino también ser considerados válidos y por ello, fuente de análisis para las posteriores demandas que los trabajadores presentan por medio de los pliegos de reclamos.

### **2.2.2. Principios del Derecho Laboral**

#### **2.2.2.1. Las Funciones de los Principios Laborales**

Siguiendo a Zavala (2011) tenemos que se ha reconocido de manera muy amplia que los principios jurídicos son unos sistemas axiológicos de aplicación práctica que cumplen funciones bastante específicas como las que detallamos a continuación:

- a. Informativa, porque sirven de parámetro para la creación de nuevas normas, así como para evitar que las futuras normas resulten incoherentes con el sistema al cual se aplican.
- b. Interpretativa, ya que se trata de normas que orientan el pensamiento jurídico en el ámbito laboral y permiten aplicar los criterios y métodos de interpretación en atención al aseguramiento de los derechos del trabajador y de la eficiencia del sistema.

- c. Normativa, debido a que desempeñan labores de fuentes supletorias ante las deficiencias de la legislación y los vacíos que se presentan ante casos concretos por resolver.

#### **2.2.2.2. Los Principios del Derecho Laboral**

##### **a. El Principio Protector**

Sostiene Zavala (2011) que: en términos generales y como una aspiración de la vida del Hombre en la sociedad, todas las personas somos iguales, pero la realidad ha demostrado que las desigualdades económicas pueden atentar contra esa consideración, por lo cual, dentro del ámbito laboral, el Estado está facultado para la dación de normas que puedan compensar, morigerar o eliminar esas condiciones de desigualdad que lesionan los derechos del trabajador. García (2010)" explica que esto se produce en tres momentos distintos, es decir: " *(i) Antes de iniciada la relación laboral. La mayor parte de personas que van a vincularse contractualmente en el trabajo carece de capacidad negociadora y debe aceptar las condiciones planteadas por el empleador. Así, el contrato de trabajo asume la forma de uno de adhesión. (ii) Durante la relación laboral. El empleador es el encargado de señalar las condiciones en las cuales se va a efectuar el trabajo. Es más, está planteado legalmente a través de la capacidad de dirección. (iii) Después de extinguida la relación laboral (una vez que el trabajador empieza un proceso laboral le será más complejo la obtención de las pruebas que conformen su derecho y por tal motivo, la ley determina que existan condiciones especiales de probanza para que lo beneficien.*

Este principio contiene, a su vez, tres modalidades:

### **a.1. La regla in dubio pro operario**

En las relaciones laborales debe predominar la interpretación que favorezca al trabajador cuando la duda sea insalvable en el sentido de una norma. Empero, también es pertinente señalar que tal aplicación no puede producirse para la corrección de los alcances de una norma como tampoco para proceder a su integración ni para suplir la ausencia de una norma. Además, han de darse dos condiciones de operatividad: primero, que exista realmente una duda sobre los alcances legales de una norma y, segundo, que no se encuentre en contradicción con la voluntad plasmada en la ley pues siempre predomina la interpretación de la *ratio legis* que inspira una ley. (Plá, 1998)

Respecto de la duda insalvable García (2010) explica que: “A nuestro criterio, será duda insalvable aquella que persista de manera obstinada a pesar de haberse agotado previamente todos los mecanismos de interpretación normativa admitidos por el Derecho o la hermenéutica. Es decir, cuando el operador jurídico ha echado mano de todos los mecanismos interpretativos y todavía existe alguna duda sobre el sentido de la norma que impide emitir o arribar a una conclusión tajante o categórica, recién será de aplicación el principio *indubio pro operario*”.

### **a.2. La regla de la norma más favorable**

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

### **a.3. La regla de la condición más beneficiosa**

En el decir de Plá (1998) "La regla de la condición más beneficiosa supone la existencia de una situación concreto anteriormente reconocida y determina que ella debe ser interpretada en la medida que sea más favorable al trabajador que la nueva norma que se ha de aplicar". Se produce cuando surgen nuevas normas que alteran condiciones laborales, de tal forma que, al momento de aplicarse se hará sin causar menoscabo de los derechos del trabajador que existían anteriormente pues las normas no se piensan con la finalidad de recortar derechos de los trabajadores. No basta con citar el supuesto, sino que además hay que constatar una serie de requisitos como: que se trate de condiciones laborales completamente; que, al compararlas, se trate efectivamente de una condición más beneficiosa para el trabajador; y, que le sean reconocidas al trabajador, lo que implica que el trabajador debe haber logrado los requisitos planteados para ser beneficiario del derecho. Cabe señalar que el trabajador puede acordar con su empleador la eliminación de tal derecho.

Igualmente, se puede invocar la condición más beneficiosa si el convenio colectivo otorga más derechos de los estipulados en el contrato de trabajo. Finalmente, no existe una posición unánime en la doctrina en el caso que este supuesto se dé entre normas del mismo rango. (Zavala, 2011)

### **b. El principio de Irrenunciabilidad de derechos**

Consiste en tutelar al trabajador para que no se haga disposición de sus derechos laborales básicos y fundamentales por la circunstancia de ser la parte más débil dentro de una relación laboral, de allí que manda sancionar con la máxima pena: la nulidad, a todos los actos del trabajador que signifiquen renuncia de sus derechos laborales. Además, la propia Constitución Política del Perú consagra esta disposición en el

inciso 2 del artículo 26. Ciertamente es que llegar a la determinación de lo que puede ser materia de renuncia es un problema que requiere de análisis en cada caso concreto, pero la premisa fundamental es la incapacidad para poder hacer disposiciones acerca de derechos que la normativa constitucional y legal estima como básicos para el trabajador, ya sea en forma directa o indirecta, en forma expresa o tácita. Paralelamente, existe la posibilidad de disponer de ciertos derechos a lo que la normativa sí accede. Es el caso de la masa que comprende la remuneración, la cual puede ser entregada en parte en especie, algo que es disposición del trabajador; o la disposición que puede hacer la mujer trabajadora del periodo prenatal de 45 días a fecha posterior para acumularlo al periodo post natal. (Zavala, 2011)

#### **c. El principio de continuidad de la relación laboral**

No se puede usar la nomenclatura civilista en la cual se protegen los intereses de las partes, sino más bien un esquema distinto en el cual el empleador y el trabajador ponen fin a la relación laboral solamente cuando se produzcan circunstancias que hagan imposibles o incompatibles las relaciones entre las partes. Desde esta perspectiva, la relación laboral continúa en tanto el trabajador no manifieste en la forma prevista por la ley su voluntad de extinguir el contrato de trabajo; así como el empleador no podrá dar por terminada la relación laboral a no ser por una causal establecida también por la ley. (Plá, 1998)

#### **d. El principio de primacía de la realidad**

Señala Zavala (2011) que este principio opera cuando se produce una discrepancia entre los hechos y aquello que ha sido declarado en los documentos, en todo tipo de

formalidades. En tal caso, se ha de preferir lo que sucedió en la realidad siempre. Así, existen diversas formas en las que puede presentarse, a saber:

- Para determinar la existencia de un contrato de trabajo. Se deberá analizar si existen los tres elementos del mismo en los hechos, es decir, si aparecen la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración. (Zavala, 2011)
- Sostiene Zavala (2011) que para determinar si se ha desnaturalizado un contrato de locación de servicios pues con ellos se trata de evitar los costos laborales de contribuciones a la seguridad social o los pagos de beneficios sociales. En tales casos no debe existir forma alguna de subordinación, pues de sí aparecer se estaría frente a una relación laboral por primacía de la realidad. El Tribunal Constitucional ha señalado que deben darse las siguientes consideraciones:
  - a) Control sobre la prestación desarrollada o la forma en que esta se ejecuta.
  - b) Integración de la demandante en la estructura organizacional de la sociedad.
  - c) La prestación fue ejecutada dentro de un horario determinado.
  - d) La prestación fue de cierta duración y continuidad.
  - e) Suministro de herramientas y materiales a la demandante para la prestación del servicio.
  - f) Pago de remuneración a la demandante.
  - g) Reconocimiento de derechos laborales tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y de salud.
- Para el caso del trabajo de sobretiempo, también llamado de horas extras. De existir una prestación de servicios fuera del horario determinado de trabajo sin que

se deje constancia de ello, se entenderá que se ha otorgado en forma tácita, salvo que se demuestre lo contrario de manera objetiva y razonable. (Zavala, 2011)

- García (2010) citado por Zavala (2011), menciona que para el caso de los trabajadores de confianza y de dirección es menester que el empleador comunique efectivamente a los trabajadores que desempeñan cargos de la naturaleza y alcance de los mismos pues de lo contrario predomina el concepto de primacía de la realidad ante la ausencia de comunicación efectiva, aunque hay que dejar en claro que las nociones de confianza y de dirección se formulan en función del cargo y dirigidos a él y no a la persona del trabajador.
- Para la determinación de los ingresos de los trabajadores. Es práctica común que se pague dinero fuera de planillas porque se pretende evitar el cálculo de beneficios con una cifra mayor que generará mayores costos laborales para el empleador. Por primacía de la realidad, las planillas deberán revisarse para que el monto total sea el que sea sujeto de cálculo, lo que suele suceder en el contexto de un proceso laboral. (Zavala, 2011)
- En el caso de las modalidades formativas laborales, se sabe que no hay relación laboral, pero puede suceder que se emplee esta figura precisamente para evitar la existencia de la relación laboral. Empero, si se produce falta de capacitación para el trabajo o si se produce exceso en el tiempo de la modalidad resulta evidente que al aplicar el concepto de primacía de la realidad, es evidente que sí se trata de una relación laboral. (Zavala, 2011)
- En el caso de las inspecciones laborales, la visita en sí misma plantea la aplicación dinámica del principio de primacía de la realidad porque determinará las reales

condiciones en las que se prestan los servicios, así como la congruencia con los tipos de contrato laboral que se estipularon y se dan en verdad. (Zavala, 2011)

**e. El principio de razonabilidad**

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

**f. El principio de la buena fe**

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

**g. El principio de no discriminación**

Ninguna persona debe ser limitada en razón de sus creencias, costumbres, procedencia étnica, preferencias sexuales o cualquier otro atisbo de diferenciación para con los demás dentro de su centro de labores. Lo que se pretende en el ámbito laboral es que

cada trabajador ofrezca lo mejor de sí, que es la razón del compromiso laboral, y pueda, al mismo tiempo, obtener la remuneración a la que es acreedor en las condiciones propias y ordinarias de cualquier otro trabajador de su categoría, lo que es amparado en todo nivel. (Plá, 1998)

### **2.2.3. El Contrato de Trabajo**

#### **2.2.3.1. Concepto**

Sostiene Ferrari (1992), que: "Se define corrientemente al contrato de trabajo como aquel por el cual una persona se obliga a trabajar por cuenta y bajo la dependencia de otra o a estar simplemente a sus órdenes, recibiendo como compensación una retribución en dinero".

En nuestro caso, la normativa<sup>8</sup> define al contrato de trabajo a partir de la presunción de laboralidad, que es un mecanismo destinado a asegurar la aplicación efectiva de las normas laborales que evita los intentos de evadirlos que se puedan dar en la vida laboral cotidiana como en los casos de fraude y para evitar que se sostenga que una relación no es de carácter laboral y que predomine la subsistencia del vínculo. (Zavala, 2011)

#### **2.2.3.2. Elementos conformantes del contrato de trabajo**

Es importante que se determinen los elementos conformantes del contrato laboral pues ello permite diferenciarlos de otros tipos de contrato como los civiles y los mercantiles, circunstancia que es importante para evitar confusiones que pueden perjudicar no solamente la aplicación de las normas sino, sobre todo, los derechos de los trabajadores. (Zavala, 2011)

Los elementos son los siguientes:

**a) Prestación personal**

El desempeño del trabajo es realizado por una persona natural ya que pone a disposición del empleador su propia fuerza de trabajo, que le es indelible. En otros términos, se trata de una obligación personalísima. En principio, es él quien debe realizar la labor sin el concurso de otros, sin dependientes, lo que solamente es posible por medio de una situación de excepción. El hecho de poder contratar a otro u otros para el desempeño de la función constituye una desnaturalización de la institución y entraría en el terreno de un contrato de locación de servicios como está planteado en la legislación civil". De producirse la desaparición física (muerte) o una incapacidad del trabajador, la relación laboral puede extinguirse o suspenderse. (Zavala, 2011)

**b) La subordinación**

El acreedor del trabajo, que es el empleador, recibe la actividad del deudor de la relación laboral, que es el trabajador y por tal motivo se encuentra en la capacidad de conducir esa capacidad de trabajo. El empleador puede dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador". El poder de dirección se limita a la capacidad laboral del trabajador y no se refiere a su persona que es el límite más claro. De invadir esa esfera, caería en el ejercicio irregular del derecho. Los elementos de tiempo y lugar cumplen al respecto un papel muy importante, así como la determinación del contenido o la categoría de la función que se va a desempeñar, ya que mientras más precisa sea la definición, menores posibilidades de conflicto de interpretación se podrán suscitar. Una dificultad importante que se debe señalar corresponde con la actitud que puede asumir un trabajador con el incumplimiento de esta capacidad de dirección. Por un

lado, puede cumplir para reclamar luego de lo sucedido o, de otro lado, puede negarse al cumplimiento; lo que normalmente lleva a litigios debido a la inexistencia de normas precisas para estas ocurrencias. No se puede dejar de lado que esta capacidad en manos del empleador es un poder, y no implica que sea una obligación del empleador legislar al respecto por medio de directivas o protocolos de trabajo. (Zavala, 2011)

### **c) La remuneración**

Como se produce la ajenidad, es decir, la prestación de un trabajo por cuenta ajena; el trabajador debe recibir un pago por la labor efectuada, lo que se entrega en dinero o en especie y es de libre disposición, lo que puede permitir suponer que, aunque pueda darse en los dos medios enunciados, debe predominar la forma dineraria. Existe la capacidad del trabajador de disponer de los medios entregados en especie para su empleo personal o para su venta por lo que representan en dinero. No cabe la afectación injustificada de este derecho del trabajador por parte del empleador o de terceros. Empero, existen una serie de supuestos específicos que sí toleran ya sea el descuento o la retención de la remuneración. Primero, se pueden realizar los descuentos y retenciones por mandato de la ley; en segundo lugar, las que provienen de orden judicial y; en tercer lugar, las que tienen origen en la voluntad del trabajador. En caso quedara un monto restante se aplica la compensación del crédito bancario pues los depósitos se realizan en cuentas bancarias. (Zavala, 2011)

Todos estos elementos deben reflejarse en la realidad, pues de no ser así, no estaríamos ante un contrato de trabajo, como ya hace mucho ha determinado con claridad nuestra jurisprudencia.

### **2.2.3.3.Figuras afines al contrato de trabajo**

Sostiene Toyama (2004) que: en la vida cotidiana, aparecen una serie de contratos que pueden parecerse al contrato de trabajo. Algunos de ellos, por su naturaleza específica, deben ser diferenciados.

Así, tenemos, por ejemplo:

- a) **El contrato de locación de servicios:** Se trata de un contrato civil por medio del cual la prestación de servicios se realiza en forma independiente, pues no se produce el elemento subordinación, característico de los contratos laborales. Por ello, no existe un régimen horario para la prestación de servicios y no hay forma alguna de fiscalización. (Toyama, 2004)
- b) **El contrato de "cuarta - quinta":** Se trata del trabajo realizado en forma independiente por medio de contratos de prestación de servicios pactados bajo la legislación civil, pero cuando son prestados en el lugar y horario designados por quien lo requiere, quien, además, proporciona los elementos de trabajo y asume los gastos que eroga la prestación de servicios. En general, Toyama las menciona como "zona gris" porque no es fácil determinar la existencia de una relación laboral. (Toyama, 2004)
- c) **Contratación Administrativa de Servicios:** Anteriormente, se legislaba la prestación de Servicios No Personales, pero su normativa fue derogada por la puesta en vigencia del Decreto Legislativo Nro. 57, que creó una figura jurídica que explícitamente fue catalogada como una relación no laboral y que fue interpretada de la misma manera por el Tribunal Constitucional. Se trata de servicios personales brindados con ciertos derechos laborales en función de una

necesidad objetiva de la Administración Pública y por un tiempo determinado que no debe exceder de un año fiscal con opción de renovación. (Toyama, 2004)

#### **2.2.3.4. Estipulaciones del contrato de trabajo**

- a) **El consentimiento:** Implica el concurso de la oferta y la demanda a resultas de la cual, el trabajador acepta voluntariamente las condiciones de trabajo que le presenta el empleador y firma conscientemente su adhesión. El consentimiento fue ser verbal o escrito, lo que no libra de las eventualidades de los vicios de la voluntad que pueden ser invocados y probados ante la instancia correspondiente. (Zavala, 2011)
- b) **El objeto:** Se trata de un interés práctico, preciso y determinado que se especifica a través del negocio jurídico que encierra el contrato. Normalmente, comprende consideración de la prestación de servicios. Además, debe cumplir los requisitos básicos de ser posible, lícito y determinado o determinable. (Zavala, 2011)
- c) **La causa de la obligación:** Conceptuada como la función económico – social que cumple el contrato y estipula la equivalencia entre la prestación de la capacidad laboral y la retribución económica que se dará por ella, así como la forma de la misma. (Zavala, 2011)

#### **2.2.3.5. Características del contrato de trabajo**

- a) **Consensual.** Significa que se perfecciona por el consentimiento de las partes, lo que los obliga en adelante al cumplimiento de lo que se ha estipulado en su contenido. Ciertamente es que la determinación del contenido de las cláusulas de estos contratos corre normalmente a cuenta del empleador o se trata de contratos de modelo que se siguen a pie juntillas cada vez que se formula un contrato, sin

embargo, ello ni implica la inexistencia de íter contractual que puede darse en muchos casos, sin que represente la generalidad de los mismos. (Zavala, 2011)

- b) Sinalagmático.** Consiste en determinar las condiciones de reciprocidad de las prestaciones de las partes, las que también se convierten en interdependientes para su vigencia efectiva. Pese a tratarse de condiciones normalmente estipuladas por el empleador, las obligaciones son recíprocas pues la entrega de la fuerza de trabajo supone la contraprestación de una remuneración y de una serie de beneficios sociales que debe sufragar el empleador para no desnaturalizar la relación laboral y hacerla efectiva. (Zavala, 2011)
- c) Bilateralidad.** Por la procedencia de una relación entre dos partes. La consideración de la ventaja económica de una sobre la otra en razón de la desproporción evidente le más, más bien, consistencia a esta característica pues enfatiza que las partes son dependientes entre sí en la existencia de la relación laboral. (Zavala, 2011)
- d) Oneroso.** Cada parte debe cumplir una prestación y obtiene de ella una ventaja, lo que debe traducirse en un equilibrio entre las prestaciones. La cuantificación se produce por medio del establecimiento de un monto en dinero que se entregará al trabajador. Pese a que existe la posibilidad de entregar una parte de la remuneración en especie, la misma también corresponde a una evaluación de índole monetaria. (Zavala, 2011)
- e) Conmutativo.** Las prestaciones que se deben las partes son ciertas y cada parte está en condiciones de apreciar el beneficio o la pérdida que puede resultar de la aplicación de las condiciones laborales. El trabajador debe hallarse en capacidad de contar con la información suficiente para saber los parámetros del vínculo

laboral al que se encuentra sometido con la finalidad de establecer correctamente su decisión y mantenerla durante la vigencia del contrato de trabajo. (Zavala, 2011)

- f) Ejecución continuada.** Se forma la relación laboral con la vocación de continuar en ella, de permanecer los vínculos estipulados; algo que también puede denominarse de tracto sucesivo. En tanto que se trate de un contrato a plazo determinado o indeterminado, durante la vigencia del mismo es menester que las prestaciones de una y otra parte sean periódicas y representen la realización de las condiciones estipuladas libremente entre ambos. (Zavala, 2011)
- g) Principal.** Su existencia no depende de ningún otro parámetro o contrato, vale por sí mismo. Representaría un contrasentido suponer que una relación laboral forma parte de algún otro tipo de acuerdo contractual en el que signifique que tiene un valor relativo, subordinado o complementario. La relación laboral vale por sí misma y no se halla en condiciones de formar parte de cualquier otro acuerdo entre partes. (Zavala, 2011)
- h) Personal.** Por parte del trabajador que presta su capacidad laboral a cambio de una contraprestación que es una suma de dinero que representa su esfuerzo. Es una característica propia de la condición del trabajador pues la prestación de su fuerza de trabajo, de su capacidad laboral es - en principio y salvo contadas excepciones - de naturaleza personalísima. (Zavala, 2011)

#### **2.2.3.6. Clases de contratos laborales**

Sostiene Zavala (2011) que un primer grupo de contratos laborales forman parte de la contratación directa, la cual agrupa dos modalidades:

## **1) Relación directa entre el trabajador y el empleador**

En este grupo existen relaciones jurídicas con efectos laborales, que son los contratos laborales; y, relaciones jurídicas con efectos no laborales como son los convenios de formación y capacitación laboral. (Zavala, 2011)

### **a) Contratos laborales**

#### **a.1. Contrato de trabajo a plazo indeterminado**

Si bien es cierto existe una relación de desigualdad económica entre el trabajador y el empleador, ello también sucede con la relación jurídica. El trabajador decide aceptar la capacidad de dirección del empleador. El tiempo indefinido proporciona al trabajador la estabilidad en el empleo, lo que genera para el empleador un mayor costo y le impide acabar con la relación laboral con facilidad. Existe, por ello, la presunción legal, de que ante el silencio acerca de la duración del contrato de trabajo, se supondrá que es a tiempo indeterminado. Para que se trate de un contrato a tiempo determinado será necesario que se acuda a alguna de las modalidades específicas establecidas para tal supuesto. En caso se produzcan supuestos de desnaturalización, se tendrá en cuenta que se trata de un contrato a tiempo indeterminado. El tema de los costos laborales que esto puede representar desde una perspectiva empresarial ha motivado el surgimiento de la intermediación y la tercerización como soluciones a los problemas concretos de la sociedad globalizada ante los retos de la eficiencia y la competitividad. sin embargo, desde la perspectiva laboral otra es la realidad pues lo que se busca es la duración en el empleo. (Zavala, 2011)

#### **a.2. Contrato a tiempo parcial**

Se trata de una prestación regular o permanente de servicios, pero con un empleo de tiempo menor a la jornada ordinaria de trabajo, estipulado en cuatro horas o menos de

trabajo. Quien está sujeto a este régimen no tiene acceso a la Compensación por Tiempo de Servicios ni a la estabilidad laboral. Si hubiera utilidades laborales o la remuneración mínima vital los recibirán, pero en cuantías menores. Es necesario que este tipo de contrato se realice por escrito, lo que se estipula como una obligación formal. Tampoco es indispensable que se dé una explicación sobre las razones para contratar de esta manera. (Zavala, 2011)

### **a.3. Contratos a plazo fijo o sujetos a modalidad**

Sostiene Zavala (2011) que se trata de contratar en función a la necesidad concreta que expresa el empleador. En ellos se aplica el criterio de temporalidad por los cuales se fijan fechas para la extinción del contrato; sujetarlo a un acontecimiento determinado; insertar una condición resolutoria. Por otro lado, los trabajadores acceden a todos los beneficios existentes durante la vigencia de su relación. Además, es un contrato donde se está obligado a expresar una causa de contratación, y debe configurarse efectivamente." que este contrato pueda ser considerado válido. Por último, es indispensable que no supere los cinco años y puede desagregarse de la siguiente forma:

- **Contratos de inicio de actividad:** tres años. Se trata de los contratos celebrados con ocasión de la apertura de un área nueva para el empleador, donde, pese a los estudios previos realizados, no se sabe si se continuará y por ello los contratos de trabajo cubren una etapa de búsqueda de sitio en el mercado con la opción de continuación bajo otras condiciones en caso de lograr afianzarse en el nuevo rubro. (Zavala, 2011)
- **Contratos por necesidades de mercado:** cinco años. Se pacta con la finalidad de atender incrementos ocasionales de la producción que tienen su causa en las

oscilaciones de la demanda en el mercado y en la medida que se trate de las actividades ordinarias de la empresa, para lo cual el personal existente resulta insuficiente. No puede confundirse con el contrato de temporada porque se trata de una causa objetiva distinta ya que el incremento es temporal y fue imprevisible respecto del ritmo normal de la empresa, dejando de lado la posibilidad de algún carácter cíclico en los casos de actividades productivas que son estacionales. El elemento más importante para una determinación adecuada es la transitoriedad. Precisamente por esta característica diferenciadora no es posible que pueda formularse una teoría muy amplia referente a su ocurrencia ya que esto es susceptible de llevarnos a entrar en supuestos de actividades ordinarias. Hay que tomar en consideración a los incrementos en la actividad empresarial. Debe tenerse en cuenta que puede tratarse de labores que en el fondo sean fijas, pero que son discontinuas en el tiempo. El concepto formulado como "lo imprevisible", es el instrumento para efectuar una delimitación esencial con, por ejemplo, el contrato de temporada, el cual si resulta previsible. Además, la variación que se produce en la descripción de la norma debe ser no solo sustancial sino particularmente grande y para ello hay que agregar las dimensiones que tiene la empresa donde sucede la contratación. Por último, no debe tratarse de incrementos en la producción por decisión de la empresa como parte de sus actividades de expansión sino precisamente en situaciones de mercado. (Zavala, 2011)

- **Contratos de reconversión empresarial:** dos años. Se producen cuando el empleador ha decidido cambiar la modalidad de permanecer en el mercado. Es una suerte de mutación en la forma de prestar los servicios empresariales, que requiere de un periodo de adaptación. (Zavala, 2011)

- **Contratos ocasionales.** Seis meses a un año. El plazo indica que se trata de una condición resolutoria. Se trata de contratos en los cuales un empleador contrata con un trabajador en razón de necesidades transitorias que no son las habituales en el centro laboral. El supuesto esencial de la norma; nos lleva a pensar en un solo trabajador ya que el supuesto es la inexistencia de quien habitualmente pueda realizar esa labor. (Zavala, 2011)

**b) Por la causa de contratación se pueden dar:**

**b.1. Contrato de suplencia:**

hasta el retorno del trabajador. Así, el empleador contrata a un trabajador con la finalidad de reemplazar en forma temporal a otro trabajador que es estable en tanto que el vínculo se mantiene suspendido fundado en alguna causal legalmente existente. El contrato de suplencia se extingue cuando el trabajador titular se reincorpora al centro de labores, lo que significa que se trata de un contrato a tiempo determinado, aunque en principio pueda parecer incierto. Ningún empleador deberá recurrir a esta figura para reemplazar a trabajadores sujetos a contratos a modalidad, lo que haría obligatorio que contrate al nuevo trabajador de manera indefinida. Empero, en otra parte de la norma<sup>3</sup>, se cambia el espectro cuando se habla de la estabilidad del puesto de trabajo y ya no del trabajador, lo que permite que se pueda contratar para suplir tanto a un trabajador estable como a un trabajador sujeto a modalidad en tanto que lo estable sea su puesto de trabajo. (Arce, 2008)

**b.2. Contrato de obra o servicio específico:**

hasta el fin de la obra o servicio. La duración será la que resulte necesaria, lo que permite que se practiquen las renovaciones a que hubiere lugar para llegar al término

de la obra o servicio que es el objeto de la contratación. Por la forma de la descripción que realiza la norma podrían entrar en este supuesto tanto las necesidades transitorias como las actividades permanentes a través de la fragmentación, lo que podría llevar a poner en riesgo a la contratación indefinida. Dejar en libertad al objeto del contrato implica asumir una gama inmensa de posibilidades que no son necesariamente el espíritu de la norma que no se debe usar para atentar contra las actividades permanentes de una empresa que podrían desnaturalizar al servicio o a la obra por la sola voluntad de quienes dirigen empresas. (Zavala, 2011)

### **b.3. Contrato de emergencia:**

hasta el fin de la obra Con este contrato se tratan de cubrir las necesidades que se han generado en el caso fortuito o la fuerza mayor, por lo cual su duración ha de coincidir con la duración de la emergencia. La problemática de este tipo de contrato estriba en la amplitud de circunstancias que pueden parecer que están involucradas en él. El otro gran problema que puede aparecer estriba en la finalización de este contrato. La fecha de la emergencia puede ser definida con facilidad, pero la fecha de finalización es en verdad incierta porque se ata al fin de la emergencia. (Zavala, 2011)

### **b.4. Contrato de causa abierta: fin de la causa.**

Estos contratos no tienen plazo máximo. (Zavala, 2011)

### **b.5. Contratos a plazo determinado:**

- Contratos intermitentes: no hay plazo.
- Contratos de temporada: no hay plazo.

## **2) Relación indirecta entre el empleador y el trabajador a través de otro.**

Lo que se denomina mecanismo de intermediación laboral, que comúnmente se conoce como "*services*" y, en segundo lugar, la tercerización también conocida como "*outsourcing*". (Zavala, 2011)

### **a) La subcontratación**

Constituye la forma en la que las empresas ponen en práctica un esquema de descentralización productiva, como señala Puntriano (2010). De allí que el mismo autor sostenga que existen dos perspectivas para estudiar este acontecimiento:

#### **a.1. La subcontratación de bienes o servicios**

conocida también como subcontratación de empresas, consiste en que una empresa confía a otra el suministro de bienes o servicios, lo que la empresa encargada realiza por su cuenta y riesgo, por medio de sus propios recursos. Los trabajadores que prestan sus servicios en este caso se encuentran bajo la subordinación de la empresa empleadora y se hace cargo del pago de las remuneraciones, los beneficios sociales y todas las demás obligaciones que le son inherentes a su calidad de empleador. El destinatario de los servicios es el encargado de retribuir los servicios en tanto que se produzca el resultado pactado. Así, el esquema gira en torno a los resultados pues no resulta relevante la cantidad de trabajadores de los que hubo que echar mano para cumplir con lo estipulado originalmente. Es menester precisar que se pueden dar dos supuestos para esta modalidad. La primera. en la cual el tercero realiza el servicio con el personal que es sujeto bajo subordinación exclusiva para los fines previstos que forma parte de lo dispuesto exclusivamente por el D.S. 008–2008–TR; mientras que en los casos de la tercerización sin desplazamiento se efectuarán por medio de la

normativa prevista en el Código Civil como por normativa específica. (Puntriano, 2010)

### **a.2. La subcontratación de mano de obra**

se produce cuando el objeto único de la relación contractual pactada es la intermediación laboral, que consiste en el destaque de personal de una empresa de intermediación o de una cooperativa de trabajadores - autorizada para la prestación de servicios temporales, complementarios o de gran nivel de especialización para el cumplimiento de los fines acordados. (Puntriano, 2010)

¿Por qué existe la subcontratación? Para responder a esta interrogante hay que recurrir al análisis de la situación laboral actual y de esta visión es posible concluir que la especialización del mundo laboral que tiende a encargar las actividades periféricas de la producción, así como el costo menor que se genera por hacerlo y las limitaciones legales a los empleadores para que puedan ajustar sus planillas a sus rentabilidades y objetivos son las razones más evidentes para la implantación de sistemas que pretenden la denominada maximización de las jornadas laborales así como de los medios que deben gastarse - o invertirse – en la generación del recurso. (Puntriano, 2010)

### **a.3. El outsourcing o tercerización de servicios**

Señala Toyama (2008) citado por Zavala (2011) que es el proceso de desplazamiento o externalización hacia actividades empresariales autónomas o independientes de funciones o actividades de ciclo productivo que previamente se desarrollaban por una misma empresa. Asimismo, Bravo (2003) citado por Zavala (2011) agrega que: "... alude al uso estratégico de los recursos externos, sistemas que se han convertido en una de las herramientas empresariales más utilizadas en los pasados años noventa. El

contrato en mención es una manifestación de cambios profundos. Especialización, alianzas e innovación' esas tres palabras enmarcan la esencia de lo que actualmente se precisa para el éxito. Especializarse en corebusiness, el desarrollo del negocio central de la empresa.

#### **2.2.4. Desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad**

##### **2.2.4.1. Concepto**

la “desnaturalización” en el derecho del trabajo según señala Arce (2008), éste normalmente se asocia a categorías como la simulación absoluta y el fraude a la ley, las cuales se constituyen en medios frecuentes de infracción de las normas laborales imperativas u obligatorias. Desde esta perspectiva, la desnaturalización en el derecho del trabajo equivale a hablar en el derecho civil de invalidez o nulidad, con la diferencia que mientras en el ámbito civil las normas imperativas son escasas, el derecho del trabajo está integrado casi en su integridad por normas imperativas.

##### **2.2.4.2. Supuestos de desnaturalización**

Arce (2008) sostiene que para que exista desnaturalización de un contrato sujeto a modalidad, éstos tienen que estar dentro de los siguientes supuestos:

- a) El trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del contrato y/o máximo legal permitido.
- b) El trabajador continúa laborando luego de concluida una obra materia de contrato sin haber operado la renovación.
- c) El trabajador continúa la prestación de sus labores vencido el término legal o convencional sin que se reincorpore el trabajador sustituido.
- d) El trabajador demuestra la existencia de simulación o fraude a las normas.

## **2.2.5. Extinción del contrato de trabajo**

### **2.2.5.1. Generalidades**

Por medio de la extinción de la relación laboral, esta llega a su fin. Lo importante es la determinación de la forma en que se produce con la finalidad de establecer con cabalidad las obligaciones y roles que corresponden al empleador y al trabajador en este desenlace. Ya sea que se trate del acuerdo al pueden arribar las partes o a circunstancias ajenas a ambos que llevan al fin de la relación laboral, es preciso que se sepa el origen del cese de las obligaciones entre ambos. Nuestra legislación actual ha normado una serie de supuestos en los que se evidencia el rumbo económico de la globalización con la consiguiente flexibilización que se ha dado a las relaciones laborales en aras a los postulados de la existencia de empleo en condiciones de competitividad. (Zavala, 2011)

### **2.2.5.2. Causales**

#### **a) El fallecimiento del trabajador**

Debemos recordar que la prestación de servicios es personal en la inmensa mayoría de los casos de relación laboral. Por eso, la desaparición física del trabajador acaba con la relación laboral ya que lo debe hacer una persona natural y además se trata de una prestación individual de servicios. (Zavala, 2011)

La muerte del trabajador puede producirse por:

- Muerte natural
- Muerte presunta
- Enfermedad

- Accidente

## **b) Jubilación**

Sostiene Zavala (2011) que la jubilación es la terminación de la relación laboral que se funda en la edad del trabajador. Nuestro sistema contiene tres tipos de jubilación, que se describen a continuación en sus diversas dimensiones:

- **La jubilación voluntaria.** Se produce cuando el trabajador ha cumplido con los requisitos para poder acceder a ella. (Zavala, 2011)
  - En el Sistema Nacional de Pensiones se obtiene al alcanzar los 65 años y tener los años de aportes.
  - En el Sistema Privado de Pensiones se obtiene al cumplir 65 años.
- **La jubilación que es obligatoria por decisión del empleador.** Una vez que el trabajador ha cumplido con los requisitos Para jubilarse, pero no lo hace; el empleador está en condiciones de poder hacerlo en tanto que asuma la diferencia entre la pensión a que es acreedor y el 80% de la última remuneración ordinaria que perciba el trabajador. (Zavala, 2011)
- **La jubilación obligatoria por mandato legal.** Cuando el trabajador ha cumplido los setenta años, la jubilación es automática y obligatoria. Ya no cabe realizar examen alguno acerca de la capacidad del trabajador pues se considera que es una persona cuya edad lo deja en condiciones inferiores para la ejecución adecuada y cabal de sus labores cotidianas. (Zavala, 2011)

## **c) La invalidez absoluta permanente**

Se trata de la incapacidad del trabajador que se generó por la afectación producida por una enfermedad o por haber acontecido algún accidente que le impide continuar las

labores ordinarias para las que fue contratado en un centro laboral. Empero, no se trata de una incapacidad sentida por el trabajador, sino que operará por la declaración que de ella hace ESSALUD, el Ministerio de Salud, una Junta de Médicos designada por el Colegio Médico del Perú en tanto que la haya solicitado el empleador. (Zavala, 2011)

**d) La renuncia del trabajador**

El trabajador puede decidir, por su propia cuenta, acabar con la relación laboral con la existencia de una causa e incluso sin ella, lo que convierte a su decisión en una potestad exclusiva ya que el empleador carece de la misma liberalidad. (Zavala, 2011)

El trabajador debe acreditar de manera indudable su decisión de abandonar la relación laboral y para ello no está en la obligación de precisar causa alguna para adoptar semejante determinación. (Zavala, 2011)

**e) El mutuo disenso**

Se trata del acto de naturaleza bilateral por medio del cual el trabajador y el empleador dan por finalizado el contrato de trabajo en cualquiera de las modalidades en que se hubiera pactado originalmente. El acuerdo debe constar por escrito y con la liquidación de los beneficios sociales correspondientes, pues ambas partes podrían perder ciertos beneficios en atención al tipo de contrato de trabajo que existía entre ellos. (Zavala, 2011)

El documento por escrito debe contener la voluntad inequívoca y recíproca de las partes para concluir la relación laboral, que no se produzca algún vicio de la voluntad y las condiciones del pago de los beneficios sociales. (Zavala, 2011)

#### **f) El despido**

Consiste en la forma de extinción de la relación laboral por acción imputable al empleador que cubre una gama muy variada de ocurrencias en las que se puede configurar. En tanto que pone de manifiesto la voluntad unilateral del empleador deberá tomarse en cuenta la existencia de causales, es decir, pone en funcionamiento el poder disciplinario del empleador y por ende, no se trata de la sola voluntad del mismo. (Zavala, 2011)

Es la causal más relevante de las existentes para la terminación de la relación laboral y respecto de él se trata siempre de evitar que se emplee con abuso por parte del empleador, de allí que ponga de manifiesto la capacidad del Derecho para poner equilibrio en una desigualdad evidente que se hace más patente en estos casos. (Zavala, 2011)

#### **g) Características del despido**

Sostiene Zavala (2011) que las características son:

- a) Acto unilateral. El empleador, solamente fundado en las causales existentes, decide dar fin a la relación laboral. En caso lo hiciera por su simple decisión, se considerará que el despido es nulo.
- b) Acto recepticio. Se tiene que producir una efectiva comunicación del empleador al trabajador, sin que exista posibilidad de revocación de esta decisión.
- c) Acto constitutivo. El empleador configura el despido por sí mismo ya que no debe recurrir a instancia alguna para consignarlo.
- d) Acto extintivo. No se puede practicar un despido retroactivo, sino que fenece la relación laboral de allí en adelante en el tiempo.

### **2.2.5.3. Requisitos del despido**

En cuanto a los requisitos Zavala (2011) ha establecido los siguientes:

- El trabajador debe ser uno que labora en el régimen de la actividad privada al menos durante cuatro horas diarias en el centro laboral para un mismo empleador en la medida que exista causa justa y se encuentre comprobada efectivamente. Los demás trabajadores de otros regímenes no se encuentran protegidos contra los despidos arbitrarios.
- El trabajador debe haber pasado el periodo de prueba pues antes de dicho plazo no cabe que el trabajador pueda ser despedido sin razón justificada. Antes del vencimiento del plazo del periodo de prueba se puede proceder a la extinción de la relación laboral sin que constituya responsabilidad de algún tipo para el empleador.
- La causal de despido debe constar expresamente en la ley y además debe haber sido materia de comprobación ya que es fundamental que verse sobre la conducta o la capacidad del trabajador.

### **2.2.5.4. Las causales de despido**

Sostiene Zavala (2011) que existen dos tipos de causa justa:

5.1. Las causas basadas en la capacidad del trabajador.

5.2. Las causas basadas en la conducta del trabajador.

### **2.2.5.5. Las causas que se sustentan en la capacidad del trabajador**

Parten del principio de la posibilidad de que la capacidad del trabajador pueda sufrir una serie de alteraciones que puedan afectar efectivamente y de manera cualitativa el

desempeño de la labor y, por consiguiente, la idoneidad de los servicios que originalmente fueron pactados. (Neves, 2003)

#### **2.2.5.6. Las causas que se sustentan en la conducta del trabajador**

Suponen la actitud de formular un comportamiento que no hace posible que subsista la relación laboral porque implica la pérdida de la confianza necesaria en el trabajador. (Neves, 2003)

#### **2.2.6. La Prueba en el proceso laboral**

##### **2.2.6.1. La actividad probatoria**

Alvarado (2019), sostiene que, “la actividad probatoria es una actividad dinámica de las partes procesales, demandante y demandado, que se encuentra dirigida por el juzgador, donde cada parte procesal ejerce la sustentación de sus afirmaciones de hecho”. (p.54)

##### **2.2.6.2. La actuación probatoria**

Alvarado (2019) refiere que, “se manifiesta en el hecho de que todos los medios de prueba que han sido ofrecidos oportunamente y admitidos sean actuados a efectos de su incorporación al proceso”. (p.61)

##### **2.2.6.3. La valoración de la prueba**

“Es la actividad racional del juez mediante la cual valora cualitativamente los medios de prueba, tanto aportados por las partes como ordenados de oficio, y su efectividad para crearle convicción en determinado sentido”. (Alvarado, 2019, p.64)

## **2.2.7. Sentencia**

### **2.2.7.1. Concepto**

Este concepto es muy usado en el ámbito judicial, se refiere a la resolución de un juez que pone fin a un caso que es materia de un juicio.

### **2.2.7.2. Estructura**

León (2008) refiere que, la sentencia como acto jurisdiccional, evidencia una estructura básica de una resolución judicial, compuesta por una parte expositiva, considerativa y resolutive; pero, además, deben tenerse en cuenta las especiales variantes de la misma cuando se da tanto en primera como en segunda instancia, así tenemos:

#### **a) Parte Expositiva**

##### **a.1. Encabezamiento**

Es la parte introductoria de la sentencia que contiene los datos básicos formales de ubicación del expediente y la resolución, así como del procesado, en la cual se detalla:

- Lugar y fecha del fallo;
- El número de orden de la resolución;
- Materia
- La mención del órgano jurisdiccional que expide la sentencia;
- El nombre del magistrado ponente o director de Debates y de los demás jueces

##### **a.2. Asunto**

Es el planteamiento del problema a resolver con toda la claridad que sea posible, siendo que, si el problema tiene varias aristas, aspectos, componentes o imputaciones, se formularan tantos planteamientos como decisión se vayan a formularse.

### **a.3. Objeto del proceso.**

El objeto del proceso lo conforman:

- i) Los Hechos
- ii) Pretensión

### **a.4. Postura de la demandada**

Es la alegación que presenta la demandada sobre los hechos expuesto en la demanda.

#### **b) Parte considerativa**

Es la parte que contiene el análisis del asunto, importando la valoración de los medios probatorios para la determinación de veracidad de los hechos alegados.

#### **c) Parte resolutive.**

Esta parte contiene el pronunciamiento sobre el objeto del proceso y sobre todos los puntos que hayan sido alegados por las partes.

## **2.2.8. Los medios impugnatorios**

### **2.2.8.1. Definición**

Matos (2011) sostiene que, los medios impugnatorios son mecanismos que la ley concede a las partes y terceros legitimados para solicitar al órgano jurisdiccional que se realice un nuevo examen, por el mismo Juez o por otro de

superior jerarquía, de un acto procesal con el que no se está conforme o porque se presume que está afectado.

#### **2.2.8.2. Fundamentos de los medios impugnatorios**

Matos (2011), señala que las impugnaciones están dirigidas a atacar las resoluciones judiciales con las que las partes no están de acuerdo o se ven perjudicados, para ello existen las formalidades y los plazos para presentar las impugnaciones que se crea conveniente.

#### **2.2.8.3. Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral**

En la Nueva Ley Procesal de Trabajo se contempla específicamente el recurso ordinario de apelación y el recurso extraordinario de casación.

##### **2.2.8.3.1. Recurso de apelación**

Puntriano y Gonzales (2011) sostienen que, “el recurso de apelación constituye una manifestación del derecho a un debido proceso y a obtener tutela jurisdiccional efectiva, pues es a través de dicho medio impugnatorio que toda persona puede obtener una confirmación sobre la legalidad o ilegalidad de los autos y sentencias emitidos por los magistrados de las distintas instancias”. (p.88)

##### **2.2.8.3.2. Recurso de casación**

Matos (2011) señala que, “la Nueva Ley Procesal de Trabajo hace referencia como causal de casación en forma genérica a la infracción normativa que incide directamente en la decisión jurisdiccional. Así, tanto la aplicación indebida, como la inaplicación y la interpretación errónea de una norma de derecho material estarían comprendidas en esta causal”. (p.116)

## **2.3. Marco conceptual**

### **Distrito Judicial**

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

### **Calidad**

Conjunto de propiedades y características de un producto o servicio, que confiere su aptitud para satisfacer las necesidades dadas. (Instituto Alemán para la Normalización, DIN 55 350-11, 1979, citado en: ISO 9001 calidad. Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000)

### **Sentencia de calidad de rango muy alta**

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

### **Sentencia de calidad de rango alta**

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

### **Sentencia de calidad de rango mediana**

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

### **Sentencia de calidad de rango baja**

Calificación asignada a la sentencia analizada, sin intensificar sus propiedades y el

valor obtenido, no obstante, su tendencia a alejarse, del que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

### **Sentencia de calidad de rango muy baja**

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

**Demanda:** En sentido general, es el hecho de dirigir a un juez o tribunal para que se reconozca la existencia de un derecho. En la acepción procesal, dicese del escrito o recurso con que se inicia un juicio exponiendo las pretensiones del actor, sus fundamentos de hecho, fundamentos de derecho y la petición concreta sobre las que debe pronunciarse el juez. (Flores, 2002)

**Sentencia:** Decisión dictada por el Juez y pieza escrita que contiene el tenor de la decisión. (Flores, 2002)

**Resolución:** Es el decreto, auto, sentencia o providencia, en general, que expiden los jueces o árbitros en el ejercicio de sus funciones; y, por extensión las autoridades competentes. (Flores, 2002)

**Laboral:** Del lat. *labor* (trabajo). Relativo o perteneciente al trabajo. La Academia lo conecta con los aspectos económicos, sociales y jurídicos de aquella fundamental actividad humana para la propia subsistencia y para el sostenimiento colectivo. (Osorio, 2008)

### **III. HIPÓTESIS**

De acuerdo con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, establecidos en el presente estudio, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, en el Expediente N° 00765-2016-0-0201-JR-LA-01, Distrito Judicial de Ancash, Huaraz, 2021, ambas son de rango muy alta.

## IV. METODOLOGÍA

### 4.1. Tipo y nivel de la investigación

#### 4.1.1. Tipo de investigación.

La investigación es de tipo cuantitativo – cualitativo (Mixto).

**Cuantitativo.** Porque la investigación se inició con el planteamiento de un problema de investigación, delimitado y concreto; está referido a los aspectos específicos externos del objeto de estudio y el marco teórico que orientó la investigación fue elaborado sobre la base de la revisión de la literatura (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

El perfil cuantitativo del presente trabajo se evidencia como tal; porque, se inició con un problema de investigación específico, se hizo una intensa la revisión de la literatura; que facilitó la formulación del problema, los objetivos y la hipótesis de investigación; la Operacionalización de la variable; el plan de recolección de datos y análisis de los resultados.

**Cualitativo.** Porque la investigación se fundamenta en una perspectiva interpretativa, centrada en el entendimiento del significado de las acciones, sobre todo de lo humano (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

El perfil cualitativo del presente trabajo se evidencia como tal, en la ocurrencia simultánea del análisis y la recolección de datos, son actividades necesarias para identificar los indicadores de la variable. Además; el objeto de estudio (el proceso) es un producto del accionar humano, registra la interacción de los sujetos procesales; por lo tanto, para analizar los resultados se aplicó la hermenéutica (interpretación) basada en la literatura especializada que conforman las bases teóricas de la investigación, sus

actividades centrales fueron: a) sumersión al contexto procesal (para asegurar el acercamiento al fenómeno y, b) Ingresar a los compartimentos que componen el proceso judicial, recorrerlos palmariamente; para identificar en su contenido los datos correspondientes a los indicadores de la variable.

En síntesis, una investigación mixta “(...) implica un proceso de recolección, análisis y vinculación de datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento del problema” (p. 544). En el presente trabajo, la variable en estudio presenta indicadores perceptibles que se evidencian en distintas etapas procesales (Cumplimiento de plazos, aplicación de la claridad en las resoluciones, aplicación del derecho al debido proceso, pertinencia de los medios probatorios, idoneidad de la calificación jurídica de los hechos); por lo tanto susceptibles de identificación utilizando las bases teóricas para la extracción de datos y asegurar la obtención de las características trazados en los objetivos específicos del estudio (Hernández, Fernández-Collado, & Baptista, 2010).

#### **4.1.2. Nivel de investigación.**

Es exploratorio y descriptivo.

**Exploratorio.** Porque la investigación se aproxima y explora contextos poco estudiados; además la revisión de la literatura revela pocos estudios respecto a las características del objeto de estudio y la intención es indagar nuevas perspectivas. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

En este sentido, no es viable afirmar que el conocimiento se haya agotada respecto del objeto de estudio, por el contrario, el proceso judicial es un contexto donde operan diversas variables, no solo las que se examinaron en el presente trabajo. Se insertaron

antecedentes próximos a la variable examinada. En síntesis, es un trabajo de naturaleza hermenéutica.

**Descriptiva.** Cuando la investigación describe propiedades o características del objeto de estudio; en otros términos, la meta del investigador(a) consiste en describir el fenómeno; basada en la detección de características específicas. Además, la recolección de la información sobre la variable y sus componentes, se manifiesta de manera independiente y conjunta, para luego ser sometido al análisis. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

En opinión de Mejía (2004) en las investigaciones descriptivas el fenómeno es sometido a un examen intenso, utilizando exhaustiva y permanentemente las bases teóricas para facilitar la identificación de las características existentes en él, para luego estar en condiciones de definir su perfil y arribar a la determinación de la variable.

En la presente investigación, el nivel descriptivo, se evidenciará en diversas etapas: 1) en la selección de la unidad de análisis (Expediente judicial, porque es elegido de acuerdo al perfil sugerido en la línea de investigación: **proceso penal**, concluido por sentencia, con interacción de ambas partes, con intervención mínima de dos órganos jurisdiccionales) y 2) en la recolección y análisis de los datos, basada en la revisión de la literatura y orientados por los objetivos específicos.

#### **4.2. Diseño de la investigación**

**No experimental.** Cuando el fenómeno es 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 & Baptista, 2010).

**Retrospectiva.** Cuando la planificación y recolección de datos comprende un fenómeno ocurrido en el pasado (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

**Transversal.** Cuando la recolección de datos para determinar la variable, proviene de un fenómeno cuya versión pertenece a un momento específico del desarrollo del tiempo (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

En el presente estudio, no hay manipulación de la variable; por el contrario, las técnicas de la observación y análisis de contenido se aplican al fenómeno en su estado normal, conforme se presentó en la realidad. Los datos fueron recolectados del contexto natural, donde están registrados (expediente judicial) que contiene al objeto de estudio (proceso judicial).

Por lo expuesto, el estudio será no experimental, transversal y retrospectivo.

#### **4.3. Unidad de análisis**

En opinión de Centty Villafuerte (2006): “Son los elementos en los que recae la obtención de información y que deben de ser definidos con propiedad, es decir precisar, a quien o a quienes se va a aplicar la muestra para efectos de obtener la información” (p.69).

Las unidades de análisis pueden escogerse usando procedimientos probabilísticos y no probabilísticos. En el presente estudio se utiliza el procedimiento no probabilístico; “(...) no utilizan la ley del azar ni el cálculo de probabilidades (...). El muestreo no probabilístico asume varias formas: el muestreo por juicio o criterio del investigador, el muestreo por cuota y muestreo accidental (Arista, 1984; citado por Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez, 2013; p. 211).

La selección de la unidad análisis se realizó mediante muestreo no probabilístico (muestreo intencional) respecto al cual Arias (1999) precisa “es la selección de los elementos con base en criterios o juicios del investigador” (p.24). En aplicación de lo sugerido por la línea de investigación, la unidad de análisis es un expediente judicial: *Exp N° 00765-2016-0-0201-JR-LA-01; Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash, Perú, comprende un proceso laboral sobre desnaturalización de contrato*, que registra un proceso contencioso, con interacción de ambas partes, concluido por sentencia, y con participación mínima de dos órganos jurisdiccionales, su pre existencia se acredita con la inserción de las sentencias sin especificar la identidad de los sujetos del proceso (se les asignó un código) para asegurar el anonimato.

#### **4.4. Definición y Operacionalización de la variable e indicadores**

Respecto a la variable, en opinión de Centty Villafuerte (2006): “Las variables son características, atributos que permiten distinguir un hecho o fenómeno de otro (Persona, objeto, población, en general de un Objeto de Investigación o análisis), con la finalidad de poder ser analizados y cuantificados, las variables son un Recurso Metodológico, que el investigador utiliza para separar o aislar los partes del todo y tener la comodidad para poder manejarlas e implementarlas de manera adecuada” (p. 64).

Respecto a los indicadores de la variable, Centty Villafuerte (2006) expone: Son unidades empíricas de análisis más elementales por cuanto se deducen de las variables y ayudan a que estas empiecen a ser demostradas primero empíricamente y después como reflexión teórica; los indicadores facilitan la recolección de información, pero también demuestran la objetividad y veracidad de la información obtenida, de tal

manera significan el eslabón principal entre las hipótesis, sus variables y su demostración (p.66).

Por su parte, Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, (2013) refieren: “los indicadores son manifestaciones visibles u observables del fenómeno” (p. 162).

**Cuadro 1. Definición y Operacionalización de la variable en estudio**

Objeto de estudio	Variable	Indicadores	Instrumento
Las sentencias de primera y segunda instancia.	Calidad	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Parámetros Doctrinarios, Normativos y Jurisprudenciales.</li> <li>2. Calidad de las resoluciones.</li> <li>3. Cumplimiento de la debida motivación en las resoluciones.</li> </ol>	Guía de observación

#### 4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Para el recojo de datos se aplicarán las técnicas de la *observación*: punto de partida del conocimiento, contemplación detenida y sistemática, y *el análisis de contenido*: punto de partida de la lectura, y para que ésta sea científica debe ser total y completa; no basta captar el sentido superficial o manifiesto de un texto sino llegar a su contenido profundo y latente (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez; 2013).

Ambas técnicas se aplicarán en diferentes etapas de la elaboración del estudio: en la detección y descripción de la realidad problemática; en la detección del problema de investigación; en el reconocimiento del perfil del proceso judicial; en la interpretación del contenido del proceso judicial; en la recolección de datos, en el análisis de los resultados, respectivamente.

El instrumento a utilizar será una guía de observación, respecto al instrumento (Arias, 1999, p.25) indica: (...) son los medios materiales que se emplean para recoger y,

almacenar la información”. En cuanto a la guía de observación Campos y Lule (2012, p. 56) exponen “(...) es el instrumento que permite al observador situarse de manera sistemática en aquello que realmente es objeto de estudio para la investigación; también es el medio que conduce la recolección y obtención de datos e información de un hecho o fenómeno. El contenido y diseño está orientado por los objetivos específicos; es decir saber qué se quiere conocer, focalizándolo en el fenómeno o problema planteado.

#### **4.6. Procedimiento de recolección y, plan de análisis de datos**

Será por etapas, cabe destacar que las actividades de recolección y análisis prácticamente serán concurrentes; al respecto Lenise Do Prado; Quelopana Del Valle; Compean Ortiz, y Reséndiz Gonzáles (2008) exponen:

La recolección y análisis de datos, estará orientada por los objetivos específicos con la revisión constante de las bases teóricas, de la siguiente forma:

**La primera etapa.** Será una actividad abierta y exploratoria, para asegurar la aproximación gradual y reflexiva al fenómeno, orientada por los objetivos de la investigación y cada momento de revisión y comprensión será conquista; un logro basado en la observación y el análisis. En esta fase se concreta, el contacto inicial con la recolección de datos.

**Segunda etapa.** También será 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 las bases teóricas para facilitar la identificación e interpretación de los datos.

**La tercera etapa.** Igual que las anteriores, una actividad; de naturaleza más

consistente que las anteriores, con un análisis sistemático, de carácter observacional, analítica, de nivel profundo orientada por los objetivos, donde se articularán los datos y las bases teóricas.

Estas actividades se manifiestan desde el momento en que el investigador, aplica la observación y el análisis en el expediente a efectos de verificar si cumple o no con el perfil para ser elegido.

#### **4.7. Matriz de consistencia lógica**

En opinión de Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez, (2013): “La matriz de consistencia es un cuadro de resumen presentado en forma horizontal con cinco columnas en la que figura de manera panorámica los cinco elementos básicos del proyecto de investigación: problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores, y la metodología” (p. 402).

Por su parte, Campos (2010) expone: “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 trabajo se utiliza el modelo básico suscrito por Campos (2010) al que se agregará el contenido de la hipótesis para asegurar la coherencia de sus respectivos contenidos. A continuación, la matriz de consistencia de la presente investigación.

## Cuadro2. Matriz de consistencia

### Título: CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO, EN EL EXPEDIENTE N° 00765-2016-0-0201-JR- LA-01; DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH, HUARAZ, 2021

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
<b>General</b>	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el Expediente N° 00765-2016-0-0201-JR-LA-01, Distrito Judicial de Ancash, Huaraz, 2021?.	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el Expediente N° 00765-2016-0-0201-JR-LA-01, Distrito Judicial de Ancash, Huaraz, 2021?.	De acuerdo con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, establecidos en el presente estudio, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, en el Expediente N° 01143-2014-61-0201-JR-PE-01, Distrito Judicial de Ancash, Huaraz, 2021, ambas son de rango muy alta.
<b>Específicos</b>	¿Cuál es la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes?.	Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.	La calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes, es de rango muy alta.
	¿Cuál es la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho?.	Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho.	La calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho, es de rango muy alta.
	¿Cuál es la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión?.	Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.	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, es de rango muy alta.
	¿Cuál es la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes?.	Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.	La calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes, es de rango muy alta.
	¿Cuál es la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho?.	Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho.	La calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho, es de rango muy alta.
	¿Cuál es 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?.	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.	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, es de rango muy alta.

#### **4.8. Principios éticos**

Como quiera que los datos son interpretados, el análisis crítico del objeto de estudio (proceso judicial) se realiza dentro de los lineamientos éticos básicos: objetividad, honestidad, respeto de los derechos de terceros, y relaciones de igualdad (Universidad de Celaya, 2011) asumiendo compromisos éticos antes, durante y después del proceso de investigación; para cumplir el principio de reserva, el respeto a la dignidad humana y el derecho a la intimidad. (Abad y Morales, 2005)

Con este fin, el investigador(a) suscribirá una declaración de compromiso ético para asegurar la abstención de términos agraviantes, difusión de los hechos judicializados y datos de la identidad de los sujetos del proceso, habidos en la unidad de análisis; sin enervar la originalidad y veracidad del contenido de la investigación de conformidad al Reglamento de Registro de Grados y Títulos publicado por la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) (El Peruano, 8 de setiembre del 2016)

## V. RESULTADOS

### 5.1. Resultados

Cuadro N° 01:

Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N° 00765-2016-0-0201-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash, Huaraz, 2021

PARTE EXPOSITIVA DE LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA	EVIDENCIA EMPÍRICA	PARÁMETROS	CALIFICACIÓN Y RANGOS DE CALIFICACIÓN DE LAS SUBDIMENSIONES					CALIFICACIÓN Y RANGOS DE CALIFICACIÓN DE LA DIMENSIÓN: PARTE EXPOSITIVA						
			Muy baja	Baja	Media	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Media	Alta	Muy alta		
			1	2	3	4	5	[1-2]	[3-4]	[5-6]	[7-8]	[9-10]		
	PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ EXPEDIENTE: N° 00765-2016-0-0201-JR-LA-01 MATERIA: DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO Y OTROS JUEZ: TQYO ESPECIALISTA: LLCBM DEMANDADO: EMPRESA CA S.A. DEMANDANTE: LGRV	<p>1. <i>El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple</i></p> <p>2. <i>Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las</i></p>					X							10

<p><b>INTRODUCCIÓN</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>SENTENCIA</b></p> <p><b>RESOLUCION N° 09</b></p> <p><i>Huaraz, cinco de junio Del dos mil diecisiete.-</i></p> <p><b>VISTA:</b></p> <p>La presente causa laboral, signada con el número 00765-2016-0-0201- JR-LA-01 seguido por RVLG contra el EMPRESA CAP SA sobre: Pretensión Principal: 1.- Reconocimiento del vínculo laboral a plazo indeterminado desde el 11 de julio del 2007 al 16 de agosto del 2009 y desde el 26 de abril del 2010 hasta el 31 de julio del 2016, en el cargo de programador. 2.- Declaración de despido arbitrario – incausado, y como Pretensión objetiva originaria accesoria: 1.- Indemnización por despido arbitrario; tramitado en la vía del Proceso Ordinario Laboral.</p> <p><b>I. PARTE EXPOSITIVA:</b></p> <p><b>De la demanda:</b> Aparece de autos la demanda de fojas 44 a 56, subsanada mediante escrito de fojas 98 a 109, en la que el demandante indica que ha laborado para la empresa demandada, CAP S.A.</p>	<p><i>pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?. <b>Si cumple</b></i></p> <p><i>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). <b>Si cumple</b></i></p> <p><i>4. Evidencia aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. <b>Si cumple</b></i></p> <p><i>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</i></p>										
----------------------------	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	(antes SKANSKA DEL PERU) durante el periodo comprendido entre el 11 de junio del 2007 al 16 de agosto del 2009, y desde	<i>las expresiones ofrecidas. Si cumple</i>												
<b>POSTURA DE LAS PARTES</b>	<p>el 26 de abril de 2010 hasta el 31 de julio del 2016, siendo el último cargo desempeñado el de programador, con lo que acumuló entre ambos periodos un record laboral de 08 años, 04 meses y 10 días, al momento del cese unilateral del vínculo laboral. Señala que la empresa CAP S.A. (antes SDP) sigue operando a la fecha con las mismas funciones, pues se trata de la misma empresa. Señala que respecto al periodo del 11 de junio del 2007 al 16 de agosto del 2009, alcanzó un récord laboral de 02 años, 01 mes y 05 días de trabajo permanente e ininterrumpido, en los que los contratos sujetos a modalidad no cumplieron con las especificaciones exigidas por Ley, pues nunca se señaló de manera específica cuáles eran las labores a desarrollar, lo que constituye una infracción a la naturaleza del contrato, incurriendo en su desnaturalización por fraude a las normas laborales.</p> <p>Respecto al periodo del 26 de abril del 2010 al 31 de junio del 2016, alcanzó un récord labora del 06 años, 03 meses y 05 días, y han convergido en los hechos, los elementos que evidencian que independientemente de haber superado el término máximo establecido en la ley para</p>	<p><i>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</i></p> <p><i>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</i></p> <p><i>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</i></p> <p><i>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple</i></p> <p><i>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.</i></p>					<b>X</b>							

	<p>la celebración de contratos modales, éstos han tenido como única finalidad el encubrimiento de su vínculo laboral, pues no se ha cumplido con la exigencia del artículo 72 del D.S. N° 003-97-TR, y por el contrario, señala, en este periodo ha desarrollado labores adicionales distintas a la naturaleza del servicio para el que fue contratado, denotándose así la infracción a las normas y configurándose el supuesto de desnaturalización previsto en el artículo 77 literal del D.S. N° 003-97-TR, agrega que el dado el récord laboral obtenido éste excede al plazo permitido por ley para la contratación bajo modalidad, con lo que sus contratos se han desnaturalizado. De otro lado, respecto a la declaración de despido arbitrario, señala que al tener un vínculo de naturaleza indeterminada la única forma de cese tuvo que haber sido por causa justa, por lo que conforme al acta de inspección levantada por la SUNAFIL, no existe causa justa, siendo la única justificación el término del contrato, consecuentemente, le corresponde una indemnización por despido arbitrario, conforme al artículo 38 del D.S. N° 003-97-TR. Que, mediante Resolución N° 01 de fecha 01 de setiembre del 2016, de fojas 58 a 61, se admite a trámite la demanda en la vía ordinaria laboral, se corre traslado a la parte demanda y se fija fecha para la audiencia de conciliación. <b><u>Audiencia de</u></b></p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><b><u>Conciliación:</u></b> Citadas las partes a audiencia de conciliación conforme obra de la grabación de audio y video y del Acta de Registro de Audiencia de Conciliación de fojas 95 a 96, después de las deliberaciones del caso y con la participación activa de la señora magistrada, las partes no arribaron a un acuerdo conciliatorio, se dio por fracasada dicha etapa; en este punto, luego del debate entre las partes, se pidió se adecue la demanda por lo que se dispuso a la parte demandante adecue sus pretensiones de acuerdo a Ley, en el plazo de 48 horas a fin de correr traslado a la parte demandada. Cumplido el mandato por la parte demandante, se corrió traslado a parte demandada y se citó a las parte a audiencia de conciliación, conforme obra de la grabación de audio y video y del Acta de Registro de Audiencia de Conciliación de fojas 179 a 180, después de las deliberaciones del caso y con la participación activa de la señora magistrada, las partes no arribaron a un acuerdo conciliatorio, se dio por fracasada dicha etapa, se establecieron las pretensiones materia de juicio, se emitió la Resolución N° Ocho, por la que se tiene por apersonado a la parte demandada, por deducida la excepción de caducidad, por contestada la demanda y por ofrecidos los</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>medios probatorios que se indican; y, por prorrogada la competencia.</p> <p><b><u>De la absolución de la Demanda:</u></b> Que de fojas 168 a 178 obra la absolución de la demanda, en la que se deduce la excepción de caducidad y se contesta la demanda.</p> <p><b><u>Respecto a la excepción de caducidad,</u></b> señala que respecto al primer periodo demandado, del 11 de julio del 2007 al 16 de agosto del 2009, el plazo de caducidad para accionar judicialmente, establecido en el artículo 36 del D.S. N° 003-97-TR, ha transcurrido; es así que el demandante al haber laborado en dos periodos independientes, esto es, después de 08 meses y 10 días, el primer periodo ya caducó, por lo que la demandada deberá ser analizada con respecto al segundo periodo, del 26 de abril del 2010 al 31 de julio del 2016.</p> <p><b><u>Respecto a la contestación de la demanda,</u></b> señala que en los contratos suscritos con el demandante sí se cumplido con señalar las causas objetivas de contratación, además que al ser la demandada una empresa tercerizadora tiene como objeto social diversas actividades, siendo así, al demandante se le contrató en razón a que la demandada suscribió un contrato de locación de</p>													
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>servicios de tercerización con la CMA S.A., lo que originó un incremento del volumen de productividad y labores de la demandada; agrega que el demandante no ha acreditado que efectuó labores distintas al cargo que desempeñaba.</p> <p><b><u>Audiencia de Juzgamiento:</u></b> Se llevó a cabo la diligencia con asistencia de ambas partes conforme obra del audio y vídeo, así como de las Actas de Registro de Audiencia de fojas 181 a 183; oportunidad en la que se oralizó y absolvió la excepción deducida, se efectuó la confrontación de posiciones teniendo en cuenta las pretensiones materia de juicio, se admitieron y actuaron los medios probatorios de ambas partes y se concedió el término de cinco minutos para la exposición de sus alegatos finales; encontrándose la causa expedita para emitir sentencia.</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00765-2016-0-0201-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash, Huaraz, 2021  
**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 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**, respectivamente. En la introducción, se encontraron los 5 de los parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad. Por su parte, en la postura de las partes, se encontraron 5 de los parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes, explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver y la claridad.



	<p>para la satisfacción de pretensiones, reclamaciones formalmente dirigidas por un miembro de la comunidad contra otro, ante el órgano público específicamente instituido para satisfacerlas.</p> <p><b>SEGUNDO: DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL</b></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 hubieran los órganos jurisdiccionales antes mencionados, con el propósito de llegar a realizar la justicia, y consecuentemente la paz social.</p> <p><b>TERCERO: INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN NORMATIVA</b></p> <p>De conformidad con lo expresamente establecido por el artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, respecto a la</p>	<p>medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez). <b>Si cumple.</b></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). <b>Si cumple</b></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) <b>Si cumple</b></p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos</p>										
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral, se 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 constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República”; corresponde en dicho contexto normativo resolver la presente litis, considerando a la Constitución – conforme lo señala el autor Wilfredo Sanguineti Raymond3 - 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”.	tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). <b>Si cumple</b>										
<b>Motivación del derecho</b>	<b>CUARTO: CARGA DE LA PRUEBA</b>  El artículo 23° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley N° 29497, señala que la	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 cuánto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). <b>Si cumple</b>  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) <b>Si cumple</b>										

	<p>carga probatoria corresponde a quien afirma hechos y configura 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 23.4, 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”; en esa línea, 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</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).<b>Si cumple</b></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) <b>Si cumple</b></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). <b>Si cumple.</b></p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>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><b>QUINTO:</b> Ahora bien, en la Audiencia de Juzgamiento se determinaron los hechos no necesitados de prueba; porque no han sido expresamente negados por las partes procesales (segundo párrafo del artículo 19° de la Ley N° 29497, así como el numeral 2 del artículo 442° del Código Procesal Civil), sin que exista cuestionamiento por las partes procesales, sino que hubo más bien aquiescencia y conformidad con el citado punto, de los siguientes aspectos: - Fecha de ingreso a laborar: 11 de julio del 2007 - Primer periodo laborado: del 11 de julio del 2007 al 16 agosto del 2009. - Segundo periodo laborado: 26 de abril del 2016 al 31 de julio del 2016. - Cargo de programador - Última remuneración: S/ 2,985.00</p> <p><b>SEXTO:</b> Asimismo, los hechos que necesitan de actuación probatoria y cuyas pretensiones corresponden emitir pronunciamiento son: Pretensión principal</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Declaración de existencia de vínculo laboral. o Del periodo 11 de julio del 2007 al 16 de agosto del 2009. o Del periodo 26 de abril del 2010 al 31 de julio del 2016. • Declaración de despido arbitrario. Pretensión objetiva originaria – accesorio • Indemnización por despido arbitrario.</li> </ul> <p><b>SÉPTIMO: DE LAS EXCEPCIONES</b></p> <p>En el marco del principio de concentración y celeridad que debe primar en los procesos de tutela laboral, la Ley 29497 ha establecido de manera expresa en su artículo 31° que el Juez al momento de emitir sentencia debe pronunciarse sobre los medios de defensa propuesto por la partes, la que incluye obviamente las excepciones deducidas por la parte.</p> <p><b>- DE LA EXCEPCIÓN DE CADUCIDAD</b> La empresa demandada deduce la excepción de caducidad, que fue oralizada en la audiencia de juzgamiento (minuto 02:25 a 04:10), sustentado su excepción en el artículo 36 del Decreto Legislativo N° 728 que establece: “El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>(...)”. Sobre la caducidad, Ledesma Narváez4 , citando a Manuel Albaladejo señala que: “(...) significa que algo (generalmente una facultad o un llamado derecho potestativo tendentes a modificar una situación jurídica) nace con un plazo de vida y que pasado este, se extingue. Se trata, pues, que la facultad o el derecho que sea, es de duración limitada.”. En el presente caso, ha quedado establecido que el demandante laboró, en un primer periodo, del 11 de julio del 2007 al 16 de agosto del 2009, y según lo señalado por el demandante en la audiencia de juzgamiento (minuto 06:53) se le efectuó la liquidación de beneficios, de lo que se puede concluir que el 16 de agosto del 2009 el demandante concluyó su vínculo laboral con la empresa demandada, siendo este vínculo independiente del posterior que se inició el 26 de abril del 2010. Considerando que la parte demandante solicita indemnización por despido arbitrario como consecuencia de la declaración de existencia de vínculo laboral de naturaleza indeterminada y despido arbitrario sufrido el 01 de agosto del 2016, acumulando el tiempo laborado en el primer periodo, y así efectúa su propuesta de liquidación de indemnización; se debe señalar que al ser el primer periodo uno independiente del segundo, no es posible la acumulación,</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>debiendo tratarse de manera independiente. Siendo así, se tiene que el primer vínculo laboral del demandante concluyó el 16 de agosto del 2009, y es por este periodo que también se demanda indemnización por despido arbitrario al haberse desnaturalizado los contratos sujetos a modalidad suscritos por el demandante, por lo que conforme al artículo 36 del Decreto Legislativo N° 728 el plazo para accionar judicialmente en caso de despido arbitrario caduca a los treinta días, en esa medida, a la fecha de presentación de la demanda el plazo de caducidad que empezó el 17 de agosto del 2009 ha transcurrido en exceso, en consecuencia, la excepción deducida por la empresa demandada debe declararse fundada, correspondiendo únicamente emitir pronunciamiento de fondo sobre el periodo comprendido entre el 26 de abril del 2010 al 31 de julio del 2016 y, en aplicación supletoria del artículo 427, inciso 3, del Código Procesal Civil, se debe declarar improcedente la demanda respecto a este periodo.</p> <p><b>PRONUNCIAMIENTO DE FONDO</b></p> <p><b>OCTAVO: DE LOS CONTRATOS MODALES</b></p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>8.1. De conformidad con el artículo 53 de la LPCL “Los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes.”; esta norma necesariamente debe concordarse con el artículo 4° de la misma LPCL acotada, que establece que “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece (...)”; esto es que mediante estas disposiciones legales se pone de manifiesto el principio de continuidad de la relación laboral, es decir que, es regla en el derecho del trabajo que la contratación laboral tenga vocación de permanencia, y en cambio, la excepción es que la contratación laboral tenga una duración determinada, de allí que de la sola verificación de la concurrencia de los elementos esenciales de la relación laboral</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>se aplique la presunción legal de la existencia de un contrato de duración indeterminada; por tal razón y a fin de garantizar que el vínculo laboral tenga una duración equivalente a la naturaleza permanente o temporal del trabajo objeto de la relación contractual, se ha establecido en la propia ley modalidades contractuales, que son justamente las que identifica el artículo 53 de la LPCL, pero al mismo tiempo requisitos a los que deben sujetarse tales modalidades contractuales, siendo uno de ellos y que se deriva de la lectura del artículo acotado es de la causalidad de la contratación modal; al respecto, conviene citar al autor Wilfredo Sanguineti cuando señala que: “(...) la norma sanciona de forma indubitable la exigencia de causalidad de la contratación temporal, valiéndose para ello de una cláusula general capaz de adaptarse con mayor flexibilidad a las circunstancias de cada caso concreto (...)”. Asimismo, en relación a la presunción iuris tantum del carácter permanente de la contratación, el referido autor manifiesta que si bien dicha presunción puede ser revertida por la declaración de las partes contratantes sobre la temporalidad en la duración del contrato: “Ello no significa, sin embargo, que baste cualquier declaración de las partes sobre la temporalidad del vínculo para destruir la presunción, (...) para</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>eludir los efectos de la presunción, mediante la prueba en contrario de haber celebrado un contrato de duración determinada, no bastará con expresarlo así, sino que será preciso acogerse a alguno de los supuestos de temporalidad previstos por la Ley y cumplir con los requisitos.”</p> <p>8.2. El artículo 63 del TUO de la LPCL, regula que los contratos modales por servicio específico, son aquellos que se celebran con objeto previamente establecido y de duración determinada, y que en este tipo de contratos podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión del servicio objeto de la contratación. 8.3. Debe tenerse en cuenta que de conformidad con el artículo 72 de la LPCL, que establece que: “Los contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral”; es decir, en el caso de contratos sujetos a modalidad, como ya se ha verificado al citar el artículo 4º, segundo párrafo de la norma legal acotada, a diferencia de los contratos de duración indeterminada, no es posible su celebración válidamente sin cumplir con la forma escrita, y además sin que se exprese</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>– por escrito – la causa objetiva de la contratación; al respecto, como bien lo señala Wilfredo Sanguinetti en relación a los requisitos de la escrituralidad y la causalidad que: “(...) Esta exigencia, en apariencia puramente formal, opera como garantía desde una doble perspectiva: tanto asegurando el conocimiento previo por parte del trabajador de las especiales condiciones del contrato, como delimitando desde un inicio su carácter temporal. De esta forma, no será posible alegar a posteriori la temporalidad de vínculos que no hayan sido inicialmente y de modo expreso calificados como tales. (...) Para cumplir con la exigencia de la forma escrita no bastará, en consecuencia, la mera suscripción de un documento en el que se aluda a la temporalidad del vínculo laboral, sino que será preciso poner de relieve los elementos que la definen y justifican. Ello incluye, como es obvio, no sólo la indicación del tipo contractual y el tiempo previsto para su conclusión, sino también una exposición de los motivos, vinculados a la actividad o situación de la empresa (...)” En este mismo sentido opina el autor Jorge Toyama cuando señala que: “(...) de un lado, la formalidad importa – al igual que los contratos por tiempo parcial – un requisito esencial para la validez del contrato (formalidad ad solemnitatem) y, de otro lado, la necesidad</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>de que se indique expresamente las causas objetivas y concretas que motivan la contratación temporal (...)" 8.4. En este mismo sentido, es necesario advertir que el artículo 73 de la LPCL, establece "Una copia de los contratos será presentada a la Autoridad Administrativa de Trabajo dentro de los quince días naturales de su celebración, para efectos de su conocimiento y registro (...)" ; esta norma guarda concordancia con el artículo 72 de la misma LCPL citado precedentemente, que establece que los contratos sujetos a modalidad deben celebrarse por escrito y por triplicado, en tanto un ejemplar del contrato celebrado debe ser puesto a conocimiento de la autoridad administrativa de trabajo para su registro; así, este requisito resulta de gran importancia porque permite no sólo la posibilidad que la propia autoridad administrativa de trabajo pueda hacer el seguimiento de este tipo de contratación y advierta posibles casos de contratación fraudulenta, sino que dota de mayor relevancia al imperativo legal de la celebración por escrito de contratos modales al posibilitar acceder a la verificación del contenido de este tipo de contratos no sólo por parte del trabajador (a quien debe entregarse copia del contrato) sino a la autoridad administrativa de trabajo; por tanto, este requisito formal</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>también se constituye en uno esencial para la validez de los contratos. 8.5. Bajo este contexto le asiste a la parte emplazada empleadora la probanza no sólo de la existencia de los contratos modales, sino también de su validez y virtualidad jurídica (art. 23.4.a NLPT), para lo cual debe cumplir con la acreditación de los requisitos de existencia, de validez de forma y de fondo, como son la escrituralidad, el registro o inscripción ante la Autoridad Administrativa de Trabajo y la causalidad objetiva de modo respectivo, de acuerdo a lo previsto en los artículos 4, 53, 72 y 73 de Ley de Productividad y Competitividad Laboral.</p> <p><b>NOVENO: ANÁLISIS DE LOS CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD</b></p> <p>Ha quedado establecido que el demandante laboró para la empresa demandada desde el 26 de abril del 2010 al 31 de julio del 2016, por lo que corresponde determinar si la contratación modal a que estuvo sujeto este vínculo laboral se desnaturalizó. 9.1. De los contratos ofrecidos por ambas partes, que fueron admitidos y actuados, se puede apreciar que el demandante fue contratado bajo la modalidad de contrato de servicio específico para realizar labores Obrero</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>lubricador, durante los siguientes periodos sucesivos: del 26 de abril del 2010 a 31 de julio del 2010, del 01 de agosto del 2010 al 31 de octubre del 2010, del 01 de noviembre del 2010 al 31 de enero del 2011, del 01 de febrero del 2011 al 31 de enero del 2012, conforme se evidencia de los contratos de fojas 143 a 152, estos contratos se deben contrastar con el certificado de trabajo de fojas 11 en el que la demandada señala que el demandante trabajó para desde el 26 de abril del 2010 al 30 de noviembre del 2012 como Analista Predictivo, como se puede ver, el periodo indicado en el certificado de trabajo abarca los periodos señalados en los contratos antes mencionados, sumado a ello se debe apreciar la declaración del demandante en la audiencia de juzgamiento (minuto 41:37 a 43:45) que señala que se desempeñó como lubricador una semana y por falta de personal pasó a laborar como analista predictivo, afirmación que se confirma con el certificado de trabajo antes mencionado, de todo señalado se puede concluir que el demandante durante efectuó labores distintas a las que fueron objeto de contrato, lo que evidencia un fraude en la contratación modal que trae como consecuencia la desnaturalización de dichos contratos debiendo considerarse como una contratación de duración</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>indeterminada, conforme a lo establecido en el inciso d del artículo 77 del TUO del Decreto Legislativo N° 728. 9.2. De otro lado, en autos no aparece contrato sujeto a modalidad y por ende escrito durante el periodo comprendido entre el 01 de febrero del 2012 al 31 de julio del 2012, pese a que la empresa demandada ha corroborado el hecho de que el demandante laboró desde el 26 de abril del 2010 al 31 de julio del 2016 (y que de existir contrato escrito la demandada estuvo en la posibilidad de ofrecerlo como medio probatorio), de lo que se puede concluir que luego del vencimiento del contrato sujeto a modalidad del 01 de febrero del 2011 al 31 de enero del 2012 el demandante continuó laborando sin suscribir contrato sujeto a modalidad, con lo que la contratación modal se desnaturalizó debiendo considerarse como una contratación de duración indeterminada, conforme a lo establecido en el inciso a del artículo 77 del TUO del Decreto Legislativo N° 728. 9.3. Tenemos el contrato de fojas 141 a 142 mediante el cual se contrata al demandante para que desarrolle labores de Obrero Lubricador desde el 01 de agosto del 2012 al 31 de enero del 2013, asimismo, tenemos el contrato de fojas 139 a 140, por el que se contrata al demandante para que desarrolle labores en el puesto de Analista Predictivo</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>desde el 01 de diciembre del 2012 al 31 de mayo del 2013, poniendo atención a los periodos señalados en los contratos, se puede observar que el segundo contrato se inició dentro del periodo de vigencia del primer contrato, a esto se debe sumar el hecho de que conforme a la constancia de trabajo a fojas 12 y el certificado de trabajo a fojas 13, en los que la empresa demandada reconoce que el demandante laboraba según el primer documento, desde el 01 de diciembre del 2012 a la fecha de emisión de la constancia (30 de junio del 2014) como analista predictivo, y conforme al certificado de trabajo de fojas 13, desde el 01 de diciembre del 2012 al 31 de diciembre del 2015 como Técnico Predictivo, cabe aclarar que los contratos antes mencionados fueron ofrecidos por la parte demandante. De acuerdo a lo narrado, se puede concluir que la empresa demandada incurrió en fraude en la contratación modal al contratar al demandante para cargo distinto mientras tenía vigente un contrato, lo que evidencia que la contratación no obedeció a algún supuesto de contratación modal permitido por el TUO del Decreto Legislativo N° 728, sino a la decisión de la empresa de adecuar la contratación modal a las funciones que el demandante realmente realizaba, pues como se ha evidenciado en el punto 9.1., el demandante se desempeñó</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>como analista predictivo desde el inicio de su vínculo laboral; por lo que al haberse configurado el fraude, se incurrió en desnaturalización de la contratación modal, debiendo considerarse como una contratación de duración indeterminada, conforme a lo establecido en el inciso d del artículo 77 del TUO del Decreto Legislativo N° 728. Cabe precisar también que revisada la constancia de trabajo a fojas 12 y el certificado de trabajo a fojas 13, la empresa demandada no hace una distinción cualitativa de los cargos Analista Predictivo y Técnico Predictivo, sino más bien los equipara, esto en razón a que en la constancia de trabajo, de fecha 30 de junio del 2014, se señala que el demandante labora como analista predictivo desde el 01 de diciembre del 2012 y en el certificado de trabajo, que labora como técnico predictivo desde el 01 de diciembre del 2012 al 31 de diciembre del 2015. 9.4. Situación similar a la señalada en el punto 9.2., en autos no aparece contrato sujeto a modalidad y por ende escrito durante el periodo comprendido entre el 01 de junio del 2013 al 20 de noviembre del 2013, pese a que la empresa demandada ha corroborado el hecho de que el demandante laboró desde el 26 de abril del 2010 al 31 de julio del 2016 (y que de existir contrato escrito la demandada estuvo en la posibilidad de</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>ofrecerlo como medio probatorio), de lo que se puede concluir que luego del vencimiento del contrato sujeto a modalidad del 01 de diciembre del 2012 al 31 de mayo del 2013 el demandante continuó laborando sin suscribir contrato sujeto a modalidad, con lo que la contratación modal se desnaturalizó debiendo considerarse como una contratación de duración indeterminada, conforme a lo establecido en el inciso a del artículo 77 del TUO del Decreto Legislativo N° 728. 9.5. En los contratos de fojas 123 a 128, correspondientes a los periodos de 01 de mayo del 2016 al 31 de mayo del 2016 y de 01 de junio del 2016 al 31 de julio del 2016, en los que se contrata al demandante para que realice labores como Programador, se consigna como causa objetiva que la empresa demandada suscribió un contrato de locación de servicios con la Compañía Minera Antamina S.A. a efecto de que la primera le brinde servicios en la localidad Punta Lobitos, y más adelante señala que el trabajador, el ahora demandante, deberá laborar en las locaciones de Antamina, distrito de San Marcos, provincia de Huaraz, de lo que se evidencia una contradicción, pues si la causa objetiva era el aumento el incremento de volumen de productividad en razón al contrato de locación de servicios en la localidad de</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Punta Lobitos no es congruente, o por lo menos la demandada no ha expresado razones que justifiquen, que con base a esa razón el demandante prestó servicios para Antamina en el distrito de San Marcos, de lo que se evidencia el fraude en la contratación modal, con lo que ésta se desnaturalizó debiendo considerarse como una contratación de duración indeterminada, conforme a lo establecido en el inciso a del artículo 77 del TUO del Decreto Legislativo N° 728. Considerando que el demandante ha laborado de forma ininterrumpida del 26 de abril del 2010 al 31 de julio del 2016, bajo contratos sujetos a modalidad; contratación que se ha desnaturalizado por la razones expuestas en el punto 9.1., consecuentemente toda la contratación laboral se encuentra desnaturalizada, debiendo considerarse un único contrato de duración indeterminada. Cabe precisar que el análisis de las causas de desnaturalización expuestas en los puntos 9.2 a 9.5, se efectuó con la finalidad de dar respuesta jurisdiccional a todas las alegaciones expuesta por las partes.</p> <p><b>DÉCIMO:</b> Conforme se ha establecido en el literal g) del artículo 16° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, la relación laboral se extingue por el despido del trabajador, en los casos y en la forma permitida por ley, advirtiéndose que el</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>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 en que no resulte razonable tal posibilidad, debiendo en este caso observarse el principio de inmediatez. Además, para que se configure una falta grave deben concurrir cuatro elementos calificativos: objetividad, causalidad, oportunidad y proporcionalidad, por lo que la legitimidad de la imposición de la sanción podrá ser apreciada no sólo en base a la causa alegada y a los hechos invocados sino también al cumplimiento del procedimiento, a la existencia de una prueba y a la objetividad de la misma. En este mismo sentido, se hace necesario advertir lo señalado por el Tribunal</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>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 restitutoria (reposición en el empleo)<sup>5</sup> ; sin embargo, se precisó los tipos de despido que daban derecho a la readmisión en el centro de labores, siendo estos: el despido nulo, el despido fraudulento y el despido incausado. Respecto del despido incausado, éste se presenta cuando "Se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique"<sup>6</sup> En el presente caso, la demandante refiere que fue despedido sin causa alguna el día 01 de agosto del 2016, hecho que la parte demandada califica como vencimiento de plazo del contrato, sin embargo como se ha establecido precedentemente el vínculo laboral del demandante era de naturaleza</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>indeterminada; consecuentemente, se puede concluir que el despido realizado ha sido arbitrario, pues no se le puso en conocimiento sobre el hecho o hechos que motivaron su despido que se haya derivado de la conducta o valor que justifique tal despido.</p> <p><b>DECIMO PRIMERO:</b> Habiéndose determinado que el demandante fue víctima de un despido arbitrario, en su modalidad de incausado, corresponde amparar la pretensión de tutela resarcitoria, por lo que toca determinar el monto por indemnización por dicho despido; la liquidación para la indemnización por despido arbitrario que se debe realizar de conformidad con lo establecido en el artículo 387 de la LPCL. Cabe indicar que la remuneración para el pago de la indemnización es la remuneración mensual u ordinaria percibida por la trabajador al momento del cese, siendo ello así y teniendo en cuenta que la remuneración mensual al cese resulta ser de S/ 2,985.00, establecido como hecho no necesitado de prueba durante la audiencia de juzgamiento, dicha cifra se debe tener en cuenta para realizar el cálculo respectivo, de acuerdo al siguiente detalle: Fecha de inicio: 26 de abril del 2010 Fecha de término: 31 de julio del 2016 Última remuneración: S/</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>2,985.00. Monto de una remuneración y media: S/ 4,477.50 Motivo del cese: Despido arbitrario en su modalidad de incausado. Tiempo de Servicios: 06 años, 03 meses y 05 días. Ahora corresponde analizar si el cálculo anterior excede el máximo de 12 remuneraciones que establece la ley, así veamos: S/ 2,985.00 x 12= S/ 35,820.00. Se puede verificar que, el primer cálculo no excede el máximo establecido en la normatividad laboral, por lo que al demandante le corresponde por indemnización por despido arbitrario el equivalente a una remuneración y media por cada año completo de servicios, más los abonos por dozavos y treintavos, establecidos por ley. En tal sentido, la suma a pagar por Indemnización por Despido Arbitrario asciende a la suma de S/ 28,046.57 (VEINTIOCHO MIL CUARENTA Y SEIS CON 57/100 SOLES).</p> <p><b>DÉCIMO SEGUNDO:</b> Finalmente, la Jueza que suscribe hace mención en la presente resolución sentencial, de un conjunto o una serie de resoluciones emitidas por la Corte Suprema de Justicia de la República y del Tribunal Constitucional, lo cual se realiza con el propósito que tales invocaciones jurisprudenciales traduzcan el cuidado, ponderación y tino de esta judicatura por</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>administrar soluciones y respuestas a los conflictos jurídicos que conoce o que respondan a casos similares, lo cual va de la mano con el Principio de Predictibilidad de las resoluciones judiciales, el mismo que permite que los justiciables tengan una conciencia bastante certera de cuál será el resultado final que se obtendrá. Tal principio conocido también como el Principio de Seguridad Jurídica o Principio de Certeza<sup>8</sup>. De esa manera, la aplicación del Principio de Predictibilidad permite que la discrecionalidad de los Jueces, al resolver determinados asuntos, no se convierta en arbitrariedad; de tal modo que, cualquier Juez no podría tener dos o más pronunciamientos totalmente antagónicos frente a casos idénticos, en los cuales se presentan los mismos argumentos y se aplica igual normatividad. Lo antes manifestado traduce positivamente en beneficio de la sociedad, ya que permite la Seguridad Jurídica y la Paz Social.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00765-2016-0-0201-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash, Huaraz, 2021

Nota 1. La búsqueda e identificación de los parámetros de la motivación de los hechos y la motivación del derecho, se realizó en el texto completo de la parte considerativa. Nota 2. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

**LECTURA.** El cuadro 2, revela que **la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia fue de rango: Muy Alta. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: Muy Alta.** En la motivación de los hechos, se encontraron los 5

parámetros previstos: razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbados; y la claridad, razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta; razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. Asimismo, en la motivación del derecho se encontraron los 5 parámetros previstos: razones orientadas a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada(s) ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; y la claridad de este; son las razones orientadas a interpretar las normas aplicadas; razones orientadas a respetar los derechos fundamentales; razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión.

**Cuadro N° 3**

**Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato, con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el expediente N° 00765-2016-0-0201-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash, Huaraz, 2021**

Parte resolutive de la sentencia de primera instancia	EVIDENCIA EMPÍRICA	PARÁMETROS	CALIFICACIÓN Y RANGOS DE CALIFICACIÓN DE LAS SUBDIMENSIONES					CALIFICACIÓN Y RANGOS DE CALIFICACIÓN DE LA DIMENSIÓN: PARTE EXPOSITIVA					
			Muy baja	Baja	Media	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Media	Alta	Muy alta	
			1	2	3	4	5	[1-2]	[3-4]	[5-6]	[7-8]	[9-10]	
<b>Aplicación del Principio de Congruencia</b>	<b>III) PARTE RESOLUTIVA:</b> Por las consideraciones expuestas y de conformidad con lo dispuesto por los artículos 138° y 143° de la Constitución Política del Estado y el artículo 51° del T.U.O. de la Ley Orgánica del Poder Judicial, la Ley Procesal del Trabajo y las demás normas legales mencionadas	1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) <b>Si cumple.</b>  2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (No se					<b>X</b>						<b>10</b>

	<p>impartiendo justicia a nombre de la Nación, la señora jueza del Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz; <b>FALLA:</b></p> <p><b>1. DECLARANDO: FUNDADA</b> la excepción de caducidad, deducida por la empresa demandada, respecto al vínculo laboral del periodo 11 de julio del 2007 al 16 de agosto del 2009; en consecuencia se declara improcedente la demanda en el extremo del periodo antes mencionado.</p> <p><b>2. DECLARANDO: FUNDADA</b> en parte la demanda interpuesta por RVLG contra la Empres CA S.A ANTES SDP sobre: Reconocimiento del vínculo laboral a plazo indeterminado desde el 26 de abril del 2010 hasta el 31 de julio del 2016. Declaración de despido arbitrario – incausado; consecuentemente se <b>RECONOCE</b> que el demandante se encontraba sujeto a un contrato a plazo indeterminado, regulado por el Decreto Legislativo 728, desde el 26 de abril del 2010 al 31 de julio del 2016; y que fue despedido de forma arbitraria el día 01 de agosto del 2016.</p>	<p>extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). <b>Si cumple.</b></p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. <b>Si cumple.</b></p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. <b>Si cumple.</b></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). <b>Si cumple</b></p>										
<p><b>Descripción de la decisión</b></p>	<p><b>3. FUNDADA</b> la demanda en el extremo de la indemnización por despido arbitrario; en consecuencia, se <b>ORDENA</b> a la</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple.</b></p>					<p><b>X</b></p>					

	<p>demandada, Empresa CA S.A. (ANTES SDP), pague a favor del demandante, RVLG, la suma ascendente a S/ 28,046.57 (VEINTIOCHO MIL CUARENTA Y SEIS CON 57/100 SOLES). Con costas y costos.</p> <p>4. Consentida y/o ejecutoriada que sea la presente resolución <b>ARCHÍVESE</b> los actuados en el modo y forma de Ley. Notifíquese conforme al ordenamiento legal vigente.-</p>	<p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple.</b></p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. <b>Si cumple.</b></p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. <b>Si cumple.</b></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. <b>Si cumple.</b></p>										
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00765-2016-0-0201-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash, Huaraz, 2021

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

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



	<p>luego de la deliberación abordada por este Colegiado se llega al siguiente pronunciamiento. I. <b>OBJETO DE ALZADA:</b> Recurso de apelación interpuesto por la Empresa CA S.A., mediante escrito de apelación que obra de fojas doscientos dos a doscientos cuatro de autos, contra la sentencia número nueve de fecha cinco de junio de dos mil diecisiete, a través de la cual se declara fundada la excepción de caducidad deducida por la empresa demandada, respecto al vínculo laboral del período 11 de julio de 2007 al 16 de agosto de 2009; en consecuencia se declara improcedente la demanda en el extremo del período antes mencionado. Asimismo se declaró fundada en parte la demanda interpuesta por RVLG contra la Empresa CA S.A. antes SDP sobre: reconocimiento del vínculo laboral a plazo indeterminado desde el 26 de abril de 2010 hasta el 31 de julio de 2016; declaración de despido arbitrario incausado; consecuentemente se reconoce que el demandante se encontraba sujeto a un contrato a plazo indeterminado, regulado por el Decreto Legislativo 728, desde el 26 de abril de 2010 al 31 de julio de 2016 y</p>	<p><i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> <b>Si cumple</b></p> <p><i>4. Evidencia aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> <b>Si cumple</b></p> <p><i>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.</i> <b>Si cumple</b></p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p style="text-align: center;"><b>POSTURA DE LAS PARTES</b></p>	<p>que fue despedido de forma arbitraria el día 01 de agosto de 2016.</p> <p><b>II. AGRAVIOS:</b></p> <p>La parte demandada mediante su escrito de apelación que corre de fojas doscientos dos a doscientos siete de autos, esgrime, básicamente, lo siguiente: a) Que, tal como se advierte de las boletas de pago presentadas por el propio demandante, su remuneración ascendía a S/. 2,700 + S/. 85.00 por asignación familiar resulta como remuneración indemnizable la suma de S/. 2,785.00 y no la suma de S/. 2,985 como erróneamente se detalla en la recurrida. b) Que, la Ad-quo señala que se desnaturalizó el contrato considerando que había firmado uno nuevo, antes de la culminación del contrato vigente, argumento que no resiste solidez jurídica, en cuyo efecto se evidencia una indebida motivación de resoluciones, afectando inequívocamente el debido proceso. c) Que, por otro lado, no se analizó la naturaleza jurídica de los contratos por servicio específico en el sentido que dichos contratos son temporales en la medida en que lo son la obra o el servicio al cual se vincula su ejecución. d) Que, tal como se advierte de los contratos laborales</p>	<p>1. <i>Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</i></p> <p>2. <i>Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</i></p> <p>3. <i>Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</i></p> <p>4. <i>Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple</i></p> <p>5. <i>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.</i></p>					<p><b>X</b></p>					
---	---	---	--	--	--	--	-----------------	--	--	--	--	--

	<p>adjuntados por el actor, en cuyos contratos se ha establecido con claridad la causa objetiva que justificaba la contratación temporal del ahora demandante, donde consta su cargo y las labores al que estaba vinculado el mismo, sin perjuicio que la relación laboral surgida entre el actor y su representada obedeció al contrato de locación de servicios suscrito entre su cliente EMA S.A.A. por un período de tiempo determinado. e) Que, el actor señala que las actividades reproducidas en 04 correos y que se encuentran vinculados a su cargo, son ajenas al mismo. Es decir el actor afirma un hecho que configura su pretensión, sin embargo no los prueba.</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00765-2016-0-0201-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash, Huaraz, 2021

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 Muy Alta. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes que fueron de rango: Muy Alta y Muy Alta**, respectivamente: En la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes, aspectos del proceso y la claridad. De igual forma en, las posturas de las partes se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; evidencia las pretensiones de la parte contraria al impugnante; evidencia el objeto de la impugnación, y explicita evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación; y la claridad.



	<p>propósito ya que se considera que la expresión de agravios es como la acción (pretensión) de la segunda (o tercera, según el caso) instancia.</p> <p><b>SEGUNDO:</b> En relación al principio citado, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente número 05901-2008-PA/TC refiriéndose al recurso de casación ha señalado: “3. Al respecto conviene subrayar que la casación no es ajena a la vinculación exigida por el principio tantum appellatum quantum devolutum, que implica que al resolverse la impugnación ésta solo debe pronunciarse sobre aquellas pretensiones o agravios invocados por el impugnante en el referido recurso extraordinario. Así, la Corte de Casación no tiene más facultades de revisión que aquellas que han sido objeto del recurso; y más aún, no puede entrar en el examen de las cuestiones consentidas por las partes o que no han sido cuestionadas porque éstas han quedado ejecutoriadas, salvo que el vicio sea de tanta trascendencia que vulnere el orden público y las buenas costumbres o que exista una manifiesta vulneración de derechos fundamentales cuyo</p>	<p>medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez). <b>Si cumple.</b></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). <b>Si cumple</b></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) <b>Si cumple</b></p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos</p>											
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>cumplimiento no fue advertido por el recurrente”. (sic).</p> <p><b>TERCERO:</b> Corresponde determinar si la sentencia venida en grado se encuentra acorde a ley, para ello resulta pertinente verificar si en el caso que nos ocupa se han desnaturalizado los contratos modales suscritos entre las partes, como consecuencia de ello, al actor le corresponde percibir todos los beneficios sociales que le corresponden al trabajador con vínculo laboral con carácter indeterminado.</p>	<p>tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). <b>Si cumple</b></p>										
<p><b>Motivación del derecho</b></p>	<p><b>CUARTO:</b> Que, con relación al agravio que señala: “Que, tal como se advierte de las boletas de pago presentadas por el propio demandante, su remuneración ascendía a S/. 2,700 + S/. 85.00 por asignación familiar resulta como remuneración indemnizable la suma de S/. 2,785.00 y no la suma de S/. 2,985 como erróneamente se detalla en la recurrida”. Al respecto, este Colegiado advierte que a fojas treinta y seis de autos obra copia de la boleta de remuneraciones del actor, correspondiente al mes de junio de 2016, de cuyo contenido se podrá apreciar que</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones (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). <b>Si cumple</b></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) <b>Si cumple</b></p>					<p><b>X</b></p>					

	<p>aparece consignado como remuneración mensual del actor la suma de S/. 2985.00; asimismo a fojas 37 de autos obra la boleta de remuneraciones correspondiente al mes de julio de 2016, de cuyo contenido aparece consignado como remuneración mensual del demandante la suma de 2972.99 soles; montos con los cuales queda acreditado que el actor percibió como última remuneración la suma de S/. 2,985.00 SOLES; además cabe agregar que en el acta de registro de juzgamiento obrante de fojas 181 a 183, en el rubro de hechos no necesitados de prueba, las partes reconocen de manera expresa que la remuneración mensual del actor es de S/. 2,985.00; hechos con los cuales queda desacreditado el argumento del impugnante que señala que no debe liquidarse sobre la base de la remuneración antes señalada, sino sobre la suma de S/. 2,785.00.</p> <p><b>QUINTO:</b> Que, con relación a lo señalado en los acápite 2), 3) y 4) de los agravios, el impugnante refiere que la a quo se equivoca cuando sostiene que se produce la desnaturalización del contrato modal cuando se celebra otro nuevo antes del vencimiento del anterior, señala también que los contratos modales son</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). <b>Si cumple</b></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) <b>Si cumple</b></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). <b>Si cumple.</b></p>												
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>temporales, es más, refiere que no se ha tomado en cuenta que en cada uno de los mismos se ha identificado la causa objetiva de los mismos. Al respecto, cabe señalar que la parte impugnante reproduce de manera sesgada los fundamentos que contiene la recurrida, en ningún extremo de su impugnación rebate las contradicciones resaltadas entre los que contienen los contratos modales de fojas 143 a 152, respecto a las funciones del actor, con lo que expresa el certificado de trabajo obrante a fojas 11 de autos; esto es, en los contratos se señala que el actor prestará servicios como obrero lubricador y en el certificado precisa que prestó servicios en los períodos referidos en los contratos antes mencionados como analista predictivo. Del mismo modo, el impugnante no ha desvanecido lo precisado en la resolución impugnada del período comprendido entre el primero de febrero de 2012 al 31 de julio de 2012, no obra ningún contrato modal celebrado entre las partes; razones por las que la a quo concluyó que la demandada incurrió en fraude en la contratación modal al contratar al demandante para cargo distinto mientras tenía vigente un contrato.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><b>SEXTO:</b> Que respecto a lo expresado en el sentido que el actor señala que las actividades reproducidas a través de 04 correos y que se encuentran vinculados a su cargo, son ajenas al mismo. Es decir, el actor afirma un hecho que configura su pretensión, sin embargo no los prueba. En el presente caso se aprecia de los contratos que han sido referidos en la sentencia recurrida, que la emplazada contrató al demandante por la modalidad de servicios específicos; empero, muchos de los contratos escritos, han sido distorsionados con la realidad de los hechos que aparecen acreditados en los certificados obrantes de fojas 11 a 12 de autos, estos últimos resultan corroborados con la declaración de la parte demandante a minutos 41:37 a 43:46 que señala que se desempeñó como lubricador una semana y por falta de personal pasó a laborar como analista predictivo, versión que también es concordante a lo que expresan los cuatro correos a los que hace referencia el impugnante; por lo que tampoco resulta estimable el agravio expuesto en este extremo.</p> <p><b>SÉPTIMO:</b> El artículo 72° del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, establece los requisitos formales de validez de los</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>contratos modales. Así, determina que: "Los contratos de trabajo (modales) deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral".</p> <p><b>OCTAVO:</b> Debe dejarse sentado que la justificación de la existencia de las razones que determinan la necesidad de la contratación temporal es una exigencia que debe cumplirse en el acto mismo de la celebración del contrato, mediante la consignación expresa en su texto de la causa objetiva pertinente, como lo prescribe el artículo 72° del Decreto Supremo N.º 003-97-TR; situación que en el documento aparece correctamente plasmado; empero, dicha enunciación de la labor que iba a realizar el actor aparece totalmente distorsionado con lo que el actor ha venido realizando en los hechos, configurándose así la desnaturalización de los contratos de trabajo, considerándose la relación laboral como de duración indeterminada, en virtud de lo previsto en el inciso d) del artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, esto es, por haberse demostrado del contenido de los contratos para servicio específico con la labora efectivamente realizada la existencia de simulación a las normas establecidas en la Ley; razón por la cual corresponde el amparo del derecho de la parte actora.</p> <p><b>NOVENO:</b> Siendo esto así, al haberse declarado la desnaturalización de los contratos de trabajo, el demandante ya era titular de todos los derechos reconocidos a un trabajador comprendido en el régimen laboral del Decreto Legislativo 728. Consecuentemente, los agravios formulados por la demandada en este extremo deben ser desestimados.</p> <p><b>DÉCIMO:</b> Que, teniendo en cuenta que la parte impugnante no ha cuestionado los demás extremos de la sentencia impugnada; por lo que este colegiado se ha ceñido estrictamente a los agravios expuestos; esto es, sólo al tema vinculado a la desnaturalización, de los contratos de locación de servicios.</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00765-2016-0-0201-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash, Huaraz, 2021

Nota 1. La búsqueda e identificación de los parámetros de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, se realizó en el texto completo de la parte considerativa.

Nota 2. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

**LECTURA.** El cuadro 5, revela que **la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia fue de rango: Muy Alta. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: Muy alta y muy alta;** respectivamente. En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad. Finalmente, en la motivación del derecho, no se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la norma aplicada fue seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; solo se encontraron las razones se orientan a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.



	<p>de 2009; en consecuencia, se declara improcedente la demanda en el extremo del período antes mencionado. Asimismo se declaró fundada en parte la demanda interpuesta por RVLG contra la Empresa CA S.A. antes SDP sobre: reconocimiento del vínculo laboral a plazo indeterminado desde el 26 de abril de 2010 hasta el 31 de julio de 2016; declaración de despido arbitrario incausado; consecuentemente se reconoce que el demandante se encontraba sujeto a un contrato a plazo indeterminado, regulado por el Decreto Legislativo 728, desde el 26 de abril de 2010 al 31 de julio de 2016 y que despedido de forma arbitraria el día 01 de agosto de 2016. Con lo demás que contiene. Notificándose los devolvieron. Interviniendo como Vocal Ponente, el magistrado MQG</p>	<p>debate, en primera instancia. <b>Si cumple.</b></p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. <b>Si cumple.</b></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). <b>Si cumple</b></p>										
<p><b>Descripción de la decisión</b></p>	<p>SS: <u>QG</u> MM PT</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple.</b></p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple.</b></p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la</p>					<p><b>X</b></p>					

		<p>exoneración de una obligación. <b>Si cumple.</b></p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. <b>Si cumple.</b></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. <b>Si cumple.</b></p>										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00765-2016-0-0201-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash, Huaraz, 2021

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

**LECTURA.** El cuadro 6, revela que **la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia fue de rango Muy Alta.** Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: Muy alta y Muy alta, respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, no se encontró 5 de los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa, respectivamente se encontró los 5 parámetros que es la aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia, y la claridad.

Finalmente, en la descripción de la decisión, se encontró los 5 parámetros: mención expresa de lo que se decide u ordena; mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración), mención clara de lo que se decide u ordena; mención expresa y clara a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado), y la claridad.



	<b>Parte considerativa</b>	<b>Motivación de los hechos</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>20</b>	[17 - 20]	<b>Muy alta</b>								
							<b>x</b>		[13 - 16]	<b>Alta</b>								
							[9 - 12 ]		<b>Mediana</b>									
		<b>Motivación del derecho</b>					<b>x</b>		[5 - 8]	<b>Baja</b>								
									[1 - 4]	<b>Muy baja</b>								
	<b>Parte resolutiva</b>	<b>Aplicación del Principio de congruencia</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	[9 - 10]	<b>Muy alta</b>								
									[7 - 8]	<b>Alta</b>								
							<b>x</b>		[6 -5 ]	<b>Mediana</b>								
									[4 - 3]	<b>Baja</b>								

									[2 - 1]	Muy baja					
		<b>Descripción de la decisión</b>					x								

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00765-2016-0-0201-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash, Huaraz, 2021  
Nota. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

**LECTURA.** El cuadro 7, revela que **la calidad de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00765-2016-0-0201-JR-LA-01, Distrito Judicial de Ancash**, fue de rango: **Muy Alta**, Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente. Donde, el rango de calidad de: la introducción, y la postura de las partes, fueron: muy alta y muy alta; asimismo de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta, y finalmente de: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: muy alta y muy alta; respectivamente.

**Cuadro N° 8**

**Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00765-2016-0-0201-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash, Huaraz, 2021**

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de primera instancia								
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta				
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 - 24]	[25 - 32]	[33 - 40]				
Calidad de la sentencia de primera instancia	Parte expositiva	Introducción					x	10	[9 - 10]	Muy alta							40
									[7 - 8]	Alta							
						[6 - 5]	Mediana										
						[4 - 3]	Baja										
						[2 - 1]	Muy baja										
		Postura de las partes					x										



		<b>Descripción de la decisión</b>					<b>x</b>		[2 - 1]	<b>Muy baja</b>				
--	--	-----------------------------------	--	--	--	--	----------	--	---------	-----------------	--	--	--	--

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00765-2016-0-0201-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash, Huaraz, 2021

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 según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00765-2016-0-0201-JR-LA-01, Distrito Judicial de Ancash** fue de rango: **Muy alta**. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente. Dónde, el rango de la calidad de: la introducción, y la postura de las partes fueron: mediana y alta; asimismo, de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta y muy alta; finalmente: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: muy alta y muy alta, respectivamente.

## **5.2. Análisis de resultados**

Los resultados de la presente investigación evidenciaron que la calidad de las sentencias emitidas en primera y segunda instancia por la Corte Superior de Justicia de Ancash sobre desnaturalización de contrato, en el expediente N° **00765-2016-0-0201-JR-LA-01**, fueron de rango muy alta, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, los mismo que fueron aplicados en el presente estudio (Ver cuadro 7 y 8).

### **Respecto a la sentencia emitida en primera instancia:**

En cuanto a su calidad, fue de rango muy alta, conforme con los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, aplicables, los mismos que fueron planteados en el estudio de la sentencia expedida por el Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz en el Exp. N° **00765-2016-0-0201-JR-LA-01** (Cuadro 7). Por otro lado, es de precisar que la calidad se determinó en base al análisis la parte expositiva, considerativa y resolutive, teniendo como resultado de dicho análisis que la sentencia es de rango: muy alta, muy alta, y muy alta; respectivamente (Ver cuadros 1, 2 y 3).

#### **1. La parte expositiva fue de rango muy alta.**

Verificada la introducción; así como la postura de las partes, se llegó a determinar que estas fueron de calidad muy alta, respectivamente (Ver cuadro 1).

Analizada la calidad que presentó la introducción, se determinó que fue de rango muy alta, en tanto concurrieron los cinco parámetros previstos; estos son, el encabezamiento, el asunto, la individualización de las partes, los aspectos del proceso y la claridad de la sentencia, aspectos fundamentales que conllevan a identificar el

proceso. Asimismo, respecto a la calidad en el análisis de la postura de las partes, se tiene que esta fue de rango muy alta, verificándose que se hallaron los cinco parámetros previstos, los mismos que son: la congruencia que debe primar en la pretensión invocada por el demandante, la congruencia expresamente establecida en la pretensión formulada por el demandado, la correcta delimitación de los puntos controvertidos y demás aspectos específicos que pudieren existir al resolver la causa, la claridad de la exposición de los fundamentos esbozados; así como la existencia de congruencia entre los fundamentos fácticos expuestos por el demandante y el demandado.

De lo señalado se evidencia el cumplimiento con los parámetros previstos en el primer párrafo del artículo 119° y el inciso 1) y 2) del 122° del Código Procesal Civil, que prescribe los requisitos de la sentencia, encontrándose comprendidos dentro de la misma tres aspectos: la parte expositiva, considerativa y la resolutive.

## **2. La parte considerativa fue de rango muy alta.**

En cuanto a la calidad de la motivación de los fundamentos de hechos y de derecho, se tiene como resultado que ambos son de rango muy alta. (Ver Cuadro 2).

Respecto a la motivación de los fundamentos de hecho se evidenció la concurrencia de los cinco parámetros establecidos para su análisis.

Asimismo, en la motivación de los fundamentos de derecho, se advirtió la concurrencia de los cinco parámetros establecidos, lo cual conllevó a establecer que presupone un rango muy alto respecto a su calidad.

## **3. La parte resolutive fue de rango muy alta.**

Se determinó en el análisis que la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión en la sentencia fueron de rango muy alta, lo que conlleva a establecer el cumplimiento de los parámetros establecidos (Ver Cuadro 3).

Realizando un análisis detallado de la aplicación del principio de congruencia, se advierte la concurrencia de los cinco parámetros establecidos; esto es, la existencia de las pretensiones formuladas; asimismo, se emitió pronunciamiento solo respecto a las pretensiones ejercitadas, además la sentencia analizada evidencia la aplicación de las dos reglas precedentes correspondientes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate; existe además claridad; teniendo finalmente que la sentencia señala expresamente la existencia de la relación recíproca entre la parte expositiva y considerativa.

Por otro lado, en la descripción detallada de la decisión emitida por el A-quo, se advierte la concurrencia de los cinco parámetros establecidos; siendo éstos: la mención expresa y clara de la decisión (1) y (2), asimismo la mención expresa del demandado (3), se ha establecido de forma expresa la exoneración (4), advirtiéndose además la claridad en la exposición (5).

#### **Respecto a la sentencia de segunda instancia:**

Su calidad, fue de rango Muy Alta habiendo cumplido con los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, aplicables al caso; la referida sentencia fue emitida por la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Ancash, en el Expediente N° **00765-2016-0-0201-JR-LA-01** (Ver cuadro 8). Además, se determinó en base al análisis de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que su calidad fue

de rango muy alta, lo cual conlleva a establecer que la misma cumple con los estándares de calidad que debe tener una sentencia judicial (Ver cuadros 4, 5 y 6).

#### **4. La parte expositiva fue de rango muy alta.**

Verificada la introducción; así como la postura de las partes, se llegó a determinar que estas fueron de calidad rango muy alta, respectivamente (Ver cuadro 4).

Analizada la calidad que presentó la introducción, se determinó que fue de rango muy alta, en tanto concurren los cinco parámetros previstos; estos son, el encabezamiento, el asunto, la individualización de las partes, los aspectos del proceso y la claridad de la sentencia, aspectos fundamentales que conllevan a identificar el proceso. Asimismo, respecto a la calidad en el análisis de la postura de las partes, se tiene que esta fue de rango muy alta, verificándose que se hallaron los cinco parámetros previstos, los mismos que son: la congruencia que debe primar en la pretensión invocada por el demandante, la congruencia expresamente establecida en la pretensión formulada por el demandado, la correcta delimitación de los puntos controvertidos y demás aspectos específicos que pudieren existir al resolver la causa, la claridad la exposición de los fundamentos esbozados; así como la existencia de congruencia entre los fundamentos fácticos expuestos por el demandante y el demandado.

#### **5. La parte considerativa fue de rango muy alta.**

En cuanto a la calidad de la motivación de los fundamentos de hechos y de derecho, se tiene como resultado que ambos son de rango muy alta (Ver cuadro 5).

Analizada la motivación de los fundamentos de hecho, se evidencia la concurrencia de todos los parámetros previstos; éstos son; que se han expuesto los fundamentos que

evidencian la selección de los hechos probados o improbadas; existe fiabilidad de las pruebas; se realizó la aplicación correcta de la valoración conjunta; el Juez aplicó las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y existe claridad en la sentencia materia de análisis.

Por otro lado, analizado la motivación de los fundamentos de derecho, se advierte la concurrencia de todos los parámetros previstos; siendo éstos los siguientes: la norma aplicable ha sido seleccionada en estricto, de conformidad a los hechos y pretensiones; además existe una adecuada interpretación del marco normativo aplicable al caso en concreto; los fundamentos han sido emitidos en respeto a los derechos fundamentales; existe conexión entre los hechos expuestos y las normas que justifican la decisión emitida por la Sala; encontrándose finalmente la sentencia revestida de claridad.

#### **6. La parte resolutive fue de rango muy alta.**

Realizado el análisis se llegó a determinar aplicando el principio de congruencia y evaluada la descripción de la decisión emitida que esta fue de rango muy alta (Ver cuadro 6).

Al realizar el análisis respectivo del principio de congruencia, se determinó la existencia de los parámetros previstos, los mismos que conllevaron a denotar el rango muy alta en cuanto a calidad de la sentencia materia de análisis.

Finalmente, en la descripción de la decisión, y conforme a los resultados antes señalados se llegó a determinar la concurrencia de todos los parámetros establecidos para el presente análisis, que reviste de muy alta la calidad de la sentencia en estudio.

## VI. CONCLUSIONES

Se concluyó que la calidad de las sentencias de primera instancia y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, en el expediente N° 00765-2016-0-0201-JR-LA-01, perteneciente al Distrito Judicial de Ancash, Huaraz, 2021, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente; habiéndose evidenciado el cumplimiento de los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Ver cuadros 7 y 8).

### **Respecto a la sentencia de primera instancia**

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

Fue emitida en primera instancia por el Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, del Distrito Judicial de Ancash; donde se resolvió: **FALLA: 1) DECLARANDO: FUNDADA** la excepción de caducidad, deducida por la empresa demandada, respecto al vínculo laboral del periodo 11 de julio del 2007 al 16 de agosto del 2009; en consecuencia, se declara improcedente la demanda en el extremo del periodo antes mencionado. **2. DECLARANDO: FUNDADA** en parte la demanda interpuesta por RVLG contra la Empresa CA S.A ANTES SDP sobre: Reconocimiento del vínculo laboral a plazo indeterminado desde el 26 de abril del 2010 hasta el 31 de julio del 2016. Declaración de despido arbitrario – incausado; consecuentemente se **RECONOCE** que el demandante se encontraba sujeto a un contrato a plazo indeterminado, regulado por el Decreto Legislativo 728, desde el 26 de abril del 2010 al 31 de julio del 2016; y que fue despedido de forma arbitraria el día 01 de agosto del

2016. **3. FUNDADA** la demanda en el extremo de la indemnización por despido arbitrario; en consecuencia, se **ORDENA** a la demandada, Empresa CA S.A. (ANTES SDP), pague a favor del demandante, RVLG, la suma ascendente a S/ 28,046.57 (VEINTIOCHO MIL CUARENTA Y SEIS CON 57/100 SOLES). Con costas y costos. **4.** Consentida y/o ejecutoriada que sea la presente resolución **ARCHÍVESE** los actuados en el modo y forma de Ley. Notifíquese conforme al ordenamiento legal vigente.-

**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, que fue de rango muy alta; al encontrarse en la misma la concurrencia de los cinco parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad. Asimismo, la calidad de postura de las partes que fue de rango muy alta; por cuanto se hallaron cinco de los cinco parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver; y la claridad; así como explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos de la parte demandante y de la parte demandada.

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

En primer lugar, la calidad de motivación de los hechos fue de rango muy alta en su contenido se encontraron los cinco parámetros previstos: las razones evidencian la

selección de los hechos probados o improbadas; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad.

En segundo lugar, la motivación del derecho fue de rango muy alta; porque en su contenido se encontraron los cinco parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones de las partes, del caso concreto; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; y la claridad.

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

Para comenzar, la calidad de la aplicación del principio de congruencia fue de rango muy alta, porque en su contenido se encontraron los cinco parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitada; el pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas; el pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia; y la claridad; mientras que el pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente.

Por otro lado, la calidad de la descripción de la decisión fue de rango muy alta; porque en su contenido se encontraron los cinco parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena, el pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada; el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la exoneración; y la claridad.

### **Respecto a la sentencia de segunda instancia**

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).

Fue emitida por La Sala Laboral Permanente, de la corte superior de Ancash; donde por los fundamentos expuestos en aplicación de las normas invocadas y los precedentes vinculantes, de conformidad con el inciso 2 del artículo 5° de la Ley Procesal de Trabajo; **CONFIRMAR** la sentencia contenida en la resolución número nueve de fecha cinco de junio de dos mil diecisiete, a través de la cual se declara fundada la excepción de caducidad deducida por la empresa demandada, respecto al vínculo laboral del período 11 de julio de 2007 al 16 de agosto de 2009; en consecuencia, se declara improcedente la demanda en el extremo del período antes mencionado. Asimismo se declaró fundada en parte la demanda interpuesta por RVGL contra la Empresa CA S.A. antes SDP sobre: reconocimiento del vínculo laboral a plazo indeterminado desde el 26 de abril de 2010 hasta el 31 de julio de 2016; declaración de despido arbitrario incausado; consecuentemente se reconoce que el demandante se encontraba sujeto a un contrato a plazo indeterminado, regulado por el

Decreto Legislativo 728, desde el 26 de abril de 2010 al 31 de julio de 2016 y que despedido de forma arbitraria el día 01 de agosto de 2016. Con lo demás que contiene. Notificándose los devolvieron. Interviniendo como Vocal Ponente, el magistrado MQG.

**4. 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 4).**

Analizada la calidad que presentó la introducción, se determinó que fue de rango muy alta, en tanto concurrieron los cinco parámetros previstos; estos son, el encabezamiento, el asunto, la individualización de las partes, los aspectos del proceso y la claridad de la sentencia, aspectos fundamentales que conllevan a identificar el proceso. Asimismo, respecto a la calidad en el análisis de la postura de las partes, se tiene que esta fue de rango muy alta, verificándose que se hallaron los cinco parámetros previstos, los mismos que son: la congruencia que debe primar en la pretensión invocada por el demandante, la congruencia expresamente establecida en la pretensión formulada por el demandado, la correcta delimitación de los puntos controvertidos y demás aspectos específicos que pudieren existir al resolver la causa, la claridad la exposición de los fundamentos esbozados; así como la existencia de congruencia entre los fundamentos fácticos expuestos por el demandante y el demandado.

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

En cuanto a la calidad de la motivación de los hechos fue de rango muy alta; porque en su contenido, se encontraron los cinco parámetros previstos: las razones evidencian

la selección de los hechos probados o improbadas; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad.

Por su parte, la calidad de la motivación del derecho fue de rango muy alta; porque en su contenido se encontraron los cinco parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; y la claridad.

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

Respecto a la calidad del principio de congruencia fue de rango muy alta; porque se encontraron cuatro de los cinco parámetros previstos que fueron: resolución de todas las pretensiones oportunamente formuladas en el recurso impugnatorio del apelante; resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso; aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia; correspondencia con la parte expositiva y considerativa de la misma sentencia, respectivamente; y la claridad.

La calidad de la descripción de la decisión fue de rango muy alta; porque en su contenido se encontraron los cinco parámetros establecidos; así tenemos: mención expresa de lo que se decide u ordena; mención clara de lo que se decide u ordena; a

quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado); e indica la nulidad y la exoneración del pago de costas y costos del proceso. Así mismo las sentencias de primera y segunda instancia fueron de muy alta y muy alta ya que los jueces tomaron en cuenta la parte normativo, jurisprudencial y doctrinario es por ello que el resultado se dio de la forma ya expuesta.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Arce, E. (2008). *Derecho Individual de Trabajo en el Perú*. Lima: Palestra Editores S.A.C.
- Arias, F. (1999). *El Proyecto de Investigación. Guía para su elaboración*. Obtenido de <http://www.smo.edu.mx/colegiados/apoyos/proyecto-investigacion.pdf>
- Campos y Lule. (2012). *La observación, un método para el estudio de la realidad*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3979972>
- Campos, W. (2010). *Apuntes de Metodología de la Investigación Científica*. Magister SAC. Consultores Asociados. Obtenido de <http://erp.uladech.edu.pe/archivos/03/03012/archivo/001287/2822/00128720130424050221.pdf>
- Casal, J., & Mateu, E. (24 de Abril de 2020). *Tipos de muestreo*. CReSA. Centre de Recerca en Sanitat Animal/ Dep. Sanitat i Anatomía Animals, Universitat Autònoma de Barcelona, 08193-Bellaterra, Barcelona. Obtenido de Tipos de muestreo. CReSA. Centre de Recerca en Sanitat Animal/ Dep. Sanitat i Anatomía Animals, Universitat Autònoma de Barcelona, 08193-Bellaterra, Barcelona:  
[http://mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20\(Cómo%20diseñar%20una%20encuesta\)/TiposMuestreo1.pdf](http://mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20(Cómo%20diseñar%20una%20encuesta)/TiposMuestreo1.pdf)
- Centty, D. (2006). *Manual Metodológico para el Investigador Científico*. Facultad de Economía de la U.N.S.A. (s.edic.). Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores & Consultores. Obtenido de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm>
- Corva, M. (26 de Mayo de 2020). *Memoria Académica*. Obtenido de Memoria Académica: <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.878/te.878.pdf>
- De-Ferrari, F. (1992). *Derecho de Trabajo. Volumen II*. Buenos Aires: Depalma.
- Flores, P. (2002). *Diccionario jurídico fundamental*. Lima: GRIJLEY.
- García, A. (2010). *¿Cómo se están aplicando los principios laborales en el Perú?* Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- García, M. (03 de enero de 2020). *Repositorio de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote*. Obtenido de Repositorio de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote:  
[http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/11145/CALIDAD\\_MOTIVACION\\_GARCIA\\_AQUINO\\_MIRENA\\_LISETH.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/11145/CALIDAD_MOTIVACION_GARCIA_AQUINO_MIRENA_LISETH.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C., & Batista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. 5ta Edición. México: MC Graw Hill.

- Lenise Do prado, M., Quelopana Del Valle, A., Compean Ortiz, L., & Reséndiz Gonzales, E. (2008). *El diseño de la investigación cualitativa*. Washington: Organización Panamericana de Salud.
- Linde, E. (25 de Mayo de 2020). *Revista de libros*. Obtenido de Revista de Libros: <https://www.revistadelibros.com/discusion/la-administracion-de-justicia-en-espana-las-claves-de-su-crisis>
- Mamani, E. (11 de noviembre de 2019). *Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú*. Obtenido de Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú: <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/455/1/TESIS%20-%20EDWIN%20.pdf>
- Muñoz, D. (2014). Constructos propuestos por la asesora del trabajo de investigación en el IV Taller de Investigación-Grupo-B-Sede-Central. Chimbote, Perú: ULADECH Católica. Chimbote, Perú.
- Neves, J. (2003). *Introducción al Derecho Laboral*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificie Universidad Católica del Perú.
- Osorio, M. (2008). *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*. Lima: 1era edición electrónica.
- Plá, A. (1998). *Los Principios del Derecho de Trabajo*. Lima: Ediciones Depalma.
- Puntriano, C. (2010). *Manual de actualización laboral*. Lima: Gaceta Jurídica S.A. .
- Rueda, P. (18 de abril de 2020). *derecho.usmp.edu.pe*. Obtenido de [derecho.usmp.edu.pe](https://derecho.usmp.edu.pe): [https://derecho.usmp.edu.pe/instituto/revista/articulos/paulino\\_rueda/administracion\\_justicia\\_Dr\\_PaulinoRueda.pdf](https://derecho.usmp.edu.pe/instituto/revista/articulos/paulino_rueda/administracion_justicia_Dr_PaulinoRueda.pdf)
- Serrano, E. (27 de mayo de 2020). *Universidad Internacional de Andalucía*. Obtenido de Universidad Internacional de Andalucía: <https://core.ac.uk/download/pdf/72020912.pdf>
- Severin, G. (11 de noviembre de 2019). *Repositorio de la Universidad Autónoma de Madrid*. Obtenido de Repositorio de la Universidad Autónoma de Madrid: [https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/660666/severin\\_fuster\\_gonzalo\\_francisco.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/660666/severin_fuster_gonzalo_francisco.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Toyama, J. (2004). *Instituciones del Derecho Laboral*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Valderrama, S. (s.f.). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. Lima: 1ra Edición San Marcos.
- Zavala, A. (2011). *El ABC del Derecho Laboral y Procesal Laboral*. Lima: San Marcos E.I.R.L.

**A  
N  
E  
X  
O  
S**

**Anexo 1. Cuadro de Operacionalización de la Variable Calidad de Sentencia  
Primera Instancia**

<b>OBJETO DE ESTUDIO</b>	<b>VARIABLE</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>SUBDIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
<b>SENTENCIA</b>	<b>CALIDAD DE LAS SENTENCIAS</b>	<b>PARTE EXPOSITIVA</b>	<b>Introducción</b>	<p><i>1. <b>El encabezamiento evidencia:</b> la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. <b>Si cumple</b></i></p> <p><i>2. <b>Evidencia el asunto:</b> ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?. <b>Si cumple</b></i></p> <p><i>3. <b>Evidencia la individualización de las partes:</b> se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). <b>Si cumple</b></i></p> <p><i>4. <b>Evidencia aspectos del proceso:</b> 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. <b>Si cumple</b></i></p> <p><i>5. <b>Evidencia claridad:</b> 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. <b>Si cumple</b></i></p>
			<b>Postura de las partes</b>	<p><i>1. <b>Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</b></i></p> <p><i>2. <b>Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</b></i></p>

				<p>3. <i>Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. <b>Si cumple</b></i></p> <p>4. <i>Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. <b>Si cumple</b></i></p> <p>5. <i>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. <b>Si cumple.</b></i></p>
		<p><b>PARTE CONSIDERATIVA</b></p>	<p><b>Motivación de los hechos</b></p>	<p><b>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas.</b> (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). <b>Si cumple</b></p> <p><b>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas.</b> (Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez). <b>Si cumple</b></p> <p><b>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta.</b> (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). <b>Si cumple</b></p> <p><b>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia.</b> (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). <b>Si cumple</b></p> <p><b>5. Evidencia claridad</b> (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). <b>Si cumple</b></p>

			<p><b>Motivación del derecho</b></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). <b>Si cumple</b></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) <b>Si cumple</b></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). <b>Si cumple</b></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). <b>Si cumple</b></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). <b>Si cumple.</b></p>
		<p><b>PARTE RESOLUTIVA</b></p>	<p><b>Aplicación del principio de congruencia</b></p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) <b>Si cumple.</b></p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). <b>Si cumple.</b></p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. <b>Si cumple.</b></p>

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

## Cuadro de Operacionalización de la Variable Calidad de Sentencia

### Segunda Instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
<b>SENTENCIA</b>	<b>CALIDAD DE LAS SENTENCIAS</b>	<b>PARTE EXPOSITIVA</b>	<b>Introducción</b>	<p>1. <i>El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. <b>Si cumple</b></i></p> <p>2. <i>Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?. <b>Si cumple</b></i></p> <p>3. <i>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). <b>Si cumple</b></i></p> <p>4. <i>Evidencia aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. <b>Si cumple</b></i></p> <p>5. <i>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. <b>Si cumple</b></i></p>
			<b>Postura de las partes</b>	<p>1. <i>Evidencia <b>el objeto de la impugnación</b>/o la consulta. <b>Si cumple</b></i></p> <p>2. <i>Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación y/o consulta. <b>Si cumple.</b></i></p>

				<p>3. Evidencia la pretensión (es) de quien formula la impugnación o de quien ejecuta la consulta. <b>Si cumple</b></p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/ de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/ o explicita el silencio o inactividad procesal. <b>Si cumple</b></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. <b>Si cumple</b></p>
		<b>PARTE CONSIDERATIVA</b>	<b>Motivación de los hechos</b>	<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)). <b>Si cumple</b></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez). <b>Si cumple.</b></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). <b>Si cumple</b></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). <b>Si cumple</b></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</p>

				<p><i>retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> <b>Si cumple</b></p>
			<p><b>Motivación del derecho</b></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 cuánto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). <b>Si cumple</b></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) <b>Si cumple</b></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). <b>Si cumple</b></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). <b>Si cumple</b></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). <b>Si cumple.</b></p>
		<p><b>PARTE RESOLUTIVA</b></p>	<p><b>Aplicación del principio de congruencia</b></p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio. <b>Si Cumple</b></p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio. (No se extralimita/salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). <b>Si Cumple</b></p>

				<p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. <b>Si cumple</b></p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). <b>Si cumple</b></p>
			<b>Descripción de la decisión</b>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple.</b></p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple.</b></p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. <b>Si cumple</b></p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. <b>Si cumple</b></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. <b>Si cumple.</b></p>

## **Anexo 2. Cuadros Descriptivos del Procedimiento de Recolección, Organización, Calificación de los Datos y Determinación de la Variable**

### **1. CUESTIONES PREVIAS**

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

#### **En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.**

- 4.1. Las sub dimensiones de la dimensión parte expositiva son 2: *introducción y la postura de las partes.*
- 4.2. Las sub dimensiones de la dimensión parte considerativa son 2: *motivación de los hechos y motivación del derecho.*
- 4.3. 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.*

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

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

**8. Calificación:**

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

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

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

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

**9. Recomendaciones:**

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

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

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

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

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

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

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

**Cuadro 1**

### Calificación aplicable a los parámetros

Texto respectivo de la sentencia	Lista de parámetros	Calificación
		<b>Si cumple</b> (cuando en el texto se cumple)
		<b>No cumple</b> (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 SUBDIMENSIÓN

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

#### Fundamentos:

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

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

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

**Cuadro3**  
**Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutive**

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

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

#### Fundamentos:

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

- ❖ El número 2, indica que cada nivel de calidad presenta 2 niveles de calidad
- ❖ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; éstos a su vez orientan la determinación de la calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 3.
- ❖ La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

**Valores y nivel de calidad:**

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

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

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

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

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

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

**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**

<b>Cumplimiento de criterios de evaluación</b>	<b>Ponderación</b>	<b>Valor numérico (referencial)</b>	<b>Calificación de calidad</b>
Si se cumple 5 de los 5 parámetros previstos	2 x 5	10	Muy alta
Si se cumple 4 de los 5 parámetros previstos	2 x 4	8	Alta
Si se cumple 3 de los 5 parámetros previstos	2 x 3	6	Mediana
Si se cumple 2 de los 5 parámetros previstos	2 x 2	4	Baja
Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o ninguno	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 éste último la ponderación del cumplimiento de los parámetros se duplican.
- ❖ La calidad de la parte expositiva y resolutive emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones, los cuales a su vez se determinan agrupando los parámetros cumplidos conforme al Cuadro 2.
- ❖ La calidad de la parte considerativa; también, emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones; cuya calidad, a diferencia de las anteriores, se determina luego de multiplicar por 2, el número de parámetros cumplidos conforme al Cuadro 4. Porque la ponderación no es simple; sino doble.
- ❖ Por esta razón los valores que orientan la determinación de los cinco niveles de calidad que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta; no son, 1, 2, 3, 4 y 5; sino: 2, 4, 6, 8 y 10; respectivamente; cuando se trata de la parte considerativa.

### **Fundamentos que sustentan la doble ponderación:**

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

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

### Cuadro 5

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

Dimensión	Subdimensiones	Calificación					De la dimensión	Rangos de calificación de la dimensión	Calificación de la calidad de la dimensión
		De las subdimensiones							
		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
		2x1 2	2x2 4	2x3 6	2x4 8	2x5 10			
Parte considerativa	Nombre de la sub dimensión			X			14	[17 – 20]	Muy alta
	Nombre de la sub dimensión				X			[13 – 16]	Alta
								[9 – 12]	Mediana
								[5 – 8]	Baja
								[1 – 4]	Muy baja

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

#### Fundamentos:

- ❖ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), la parte considerativa presenta 2 sub dimensiones que son motivación de los hechos y motivación del derecho.
- ❖ De acuerdo al Cuadro 4, el valor máximo que le corresponde a cada sub dimensión es 10; asimismo, de acuerdo a la lista de especificaciones (punto 8.3), la calidad de una dimensión se determina en función a la calidad de las sub dimensiones que lo componen.
- ❖ Por esta razón si una dimensión tiene 2 sub dimensiones, cuyo valor máximo de cada uno, es 10; el valor máximo que le corresponde a la dimensión es 20.
- ❖ El número 20, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 20 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 4.
- ❖ El número 4 indica, que en cada nivel de calidad hay 4 valores.
- ❖ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 5.

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

**Valores y nivel de calidad:**

- [17 - 20] = Los valores pueden ser 17, 18, 19 o 20 = Muy alta
- [13 - 16] = Los valores pueden ser 13, 14, 15 o 16 = Alta
- [9 - 12] = Los valores pueden ser 9, 10, 11 o 12 = Mediana
- [5 - 8] = Los valores pueden ser 5, 6, 7 u 8 = Baja
- [1 - 4] = Los valores pueden ser 1, 2, 3 o 4 = Muy baja

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

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

**Fundamento:**

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

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

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

Se realiza por etapas

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

**Examinar el cuadro siguiente:**

**Cuadro 6**

**Calificación aplicable a la sentencia de primera y segunda instancia**

Variable 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
---------------------	----------------------------	--------------------------------	-------------------------------------	---------------------------------	--

Calidad de la sentencia .....			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta				Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	
			1	2	3	4	5	[1 - 8]	[9 - 16]	[17 - 24]	[25 - 32]	[33 - 40]				
	Parte expositiva	Introducción					x	10	[9 - 10]	Muy alta						
									[7 - 8]	Alta						
									[6 - 5]	Mediana						
		Postura de las partes					x		[4 - 3]	Baja						
									[2 - 1]	Muy baja						
	Parte considerativa	Motivación de los hechos		2	4	6	8	10	20	[17-20]						Muy alta
								x		[13-16]						Alta
		Motivación del derecho								[9 - 12]						Mediana
								x		[5 - 8]						Baja
										[1 - 4]						Muy baja
	Parte resolutive	Aplicación del Principio de congruencia		1	2	3	4	5	10	[9 - 10]						Muy alta
										[7 - 8]						Alta
										[6 - 5]						Mediana
								x		[4 - 3]						Baja
										[2 - 1]						Muy baja
Descripción de la decisión																
							x									
40																

Ejemplo: 40, está indicando que la calidad de la sentencia en estudio es de rango muy alta, se deriva de los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron de rango: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente.

### **Fundamentos**

- ❖ De acuerdo a las Lista de Especificaciones la calidad de cada sentencia se determina en función a la calidad de sus partes
- ❖ Para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, se aplica todos los procedimientos especificados, de la forma siguiente:
  - 1) Recoger los datos de los parámetros.
  - 2) Determinar la calidad de las sub dimensiones; y
  - 3) Determinar la calidad de las dimensiones.
  - 4) Ingresar la información a cuadro similar al que se presenta en el Cuadro 6.  
Se realiza al concluir el trabajo de investigación.

### **Determinación de los niveles de calidad.**

- 1) Se determina el valor máximo, en función al valor máximo de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que son 10, 20 y 10, respectivamente, (Cuadro 3 y 5), el resultado es: 40.
- 2) Para determinar los niveles de calidad se divide 40 (valor máximo) entre 5 (número de niveles) el resultado es: 8.
- 3) El número 8, indica que en cada nivel habrá 8 valores.
- 4) Para asegurar que todos los valores que surjan al organizar los datos, se establece rangos, para orientar los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 6.
- 5) Observar los niveles y valores de cada nivel en el siguiente texto:

### **Valores y niveles de calidad:**

- [33 - 40] = Los valores pueden ser 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39 o 40 = Muy alta
- [25 - 32] = Los valores pueden ser 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31 o 32 = Alta
- [17 - 24] = Los valores pueden ser 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23 o 24 = Mediana
- [9 - 16] = Los valores pueden ser 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 o 16 = Baja
- [1 - 8] = Los valores pueden ser 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 u 8 = Muy baja

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

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

### **Fundamento:**

- ❖ La sentencia de primera instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la sentencia de segunda instancia
- ❖ La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 1.

### Anexo 3. Acta de Compromiso

De acuerdo al contenido y suscripción del presente documento denominado: Declaración de Compromiso ético, manifiesto que: al elaborar el presente trabajo de investigación he 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 desnaturalización de contrato, en el Expediente N° 00765-2016-0-0201-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash, Huaraz, 2021; en el cual han intervenido en Primera Instancia: El Juzgado Especializado de Trabajo de Huaraz y en segunda Instancia: La Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Ancash.

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

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

Huaraz, setiembre del 2021



---

María Del Rocío Medina Socola

DNI N° 03679053

## Anexo 4. Sentencias de Primera y Segunda Instancia

EXPEDIENTE : 00765-2016-0-0201-JR-LA-01  
MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO  
JUEZ : TQYO  
ESPECIALISTA : LLCBM  
DEMANDADO : Empresa CA  
DEMANDANTE: LGRV

# SENTENCIA

## RESOLUCION N° 09

Huaraz, cinco de junio

Del dos mil diecisiete.-

**VISTA**, la presente causa laboral, signada con el número **00765-2016-0-0201- JR-LA-01** seguido por **LGRV** contra la Empresa **CA SA ANTES SDP** sobre: **Pretensión Principal: 1.-** Reconocimiento del vínculo laboral a plazo indeterminado desde el 11 de julio del 2007 al 16 de agosto del 2009 y desde el 26 de abril del 2010 hasta el 31 de julio del 2016, en el cargo de programador. **2.-** Declaración de despido arbitrario – incausado, y como **Pretensión objetiva originaria accesoria: 1.-** Indemnización por despido arbitrario; tramitado en la vía del Proceso Ordinario Laboral.

### **I. PARTE EXPOSITIVA:**

**De la demanda:** Aparece de autos la demanda de fojas 44 a 56, subsanada mediante escrito de fojas 98 a 109, en la que el demandante indica que ha laborado para la empresa demandada, Empresa CA S.A. (antes SDP) durante el periodo comprendido entre el 11 de junio del 2007 al 16 de agosto del 2009, y desde el 26 de abril de 2010 hasta el 31 de julio del 2016, siendo el último cargo desempeñado el de programador, con lo que acumuló entre ambos periodos un record laboral de 08 años, 04 meses y 10 días, al momento del cese unilateral del vínculo laboral. Señala que la empresa **CA SA**

**ANTES SDP** sigue operando a la fecha con las mismas funciones, pues se trata de la misma empresa. Señala que respecto al periodo del 11 de junio del 2007 al 16 de agosto del 2009, alcanzó un récord laboral de 02 años, 01 mes y 05 días de trabajo permanente e ininterrumpido, en los que los contratos sujetos a modalidad no cumplieron con las especificaciones exigidas por Ley, pues nunca se señaló de manera específica cuáles eran las labores a desarrollar, lo que constituye una infracción a la naturaleza del contrato, incurriendo en su desnaturalización por fraude a las normas laborales. Respecto al periodo del 26 de abril del 2010 al 31 de junio del 2016, alcanzó un récord labora del 06 años, 03 meses y 05 días, y han convergido en los hechos, los elementos que evidencian que independientemente de haber superado el término máximo establecido en la ley para la celebración de contratos modales, éstos han tenido como única finalidad el encubrimiento de su vínculo laboral, pues no se ha cumplido con la exigencia del artículo 72 del D.S. N° 003-97-TR, y por el contrario, señala, en este periodo ha desarrollado labores adicionales distintas a la naturaleza del servicio para el que fue contratado, denotándose así la infracción a las normas y configurándose el supuesto de desnaturalización previsto en el artículo 77 literal del D.S. N° 003-97-TR, agrega que el dado el récord laboral obtenido éste excede al plazo permitido por ley para la contratación bajo modalidad, con lo que sus contratos se han desnaturalizado. De otro lado, respecto a la declaración de despido arbitrario, señala que al tener un vínculo de naturaleza indeterminada la única forma de cese tuvo que haber sido por causa justa, por lo que, conforme al acta de inspección levantada por la SUNAFIL, no existe causa justa, siendo la única justificación el término del contrato, consecuentemente, le corresponde una indemnización por despido arbitrario, conforme al artículo 38 del D.S. N° 003-97-TR.

Que, mediante Resolución N° 01 de fecha 01 de setiembre del 2016, de fojas 58 a 61, se admite a trámite la demanda en la vía ordinaria laboral, se corre traslado a la parte demanda y se fija fecha para la audiencia de conciliación.

**Audiencia de Conciliación:** Citadas las partes a audiencia de conciliación conforme obra de la grabación de audio y video y del Acta de Registro de Audiencia de Conciliación de fojas 95 a 96, después de las deliberaciones del caso y con la participación activa de la señora magistrada, las partes no arribaron a un acuerdo

conciliatorio, se dio por fracasada dicha etapa; en este punto, luego del debate entre las partes, se pidió se adecue la demanda por lo que se dispuso a la parte demandante adecue sus pretensiones de acuerdo a Ley, en el plazo de 48 horas a fin de correr traslado a la parte demandada. Cumplido el mandato por la parte demandante, se corrió traslado a parte demandada y se citó a las parte a audiencia de conciliación, conforme obra de la grabación de audio y video y del Acta de Registro de Audiencia de Conciliación de fojas 179 a 180, después de las deliberaciones del caso y con la participación activa de la señora magistrada, las partes no arribaron a un acuerdo conciliatorio, se dio por fracasada dicha etapa, se establecieron las pretensiones materia de juicio, se emitió la Resolución N° Ocho, por la que se tiene por apersonado a la parte demandada, por deducida la excepción de caducidad, por contestada la demanda y por ofrecidos los medios probatorios que se indican; y, por prorrogada la competencia.

**De la absolución de la Demanda:** Que de fojas 168 a 178 obra la absolución de la demanda, en la que se deduce la excepción de caducidad y se contesta la demanda.

**Respecto a la excepción de caducidad,** señala que respecto al primer periodo demandado, del 11 de julio del 2007 al 16 de agosto del 2009, el plazo de caducidad para accionar judicialmente, establecido en el artículo 36 del D.S. N° 003-97-TR, ha transcurrido; es así que el demandante al haber laborado en dos periodos independientes, esto es, después de 08 meses y 10 días, el primer periodo ya caducó, por lo que la demandada deberá ser analizada con respecto al segundo periodo, del 26 de abril del 2010 al 31 de julio del 2016.

**Respecto a la contestación de la demanda,** señala que en los contratos suscritos con el demandante sí se cumplido con señalar las causas objetivas de contratación, además que al ser la demandada una empresa tercerizadora tiene como objeto social diversas actividades, siendo así, al demandante se le contrató en razón a que la demandada suscribió un contrato de locación de servicios de tercerización con la Compañía Minera Antamina S.A., lo que originó un incremento del volumen de productividad y

labores de la demandada; agrega que el demandante no ha acreditado que efectuó labores distintas al cargo que desempeñaba.

**Audiencia de Juzgamiento:** Se llevó a cabo la diligencia con asistencia de ambas partes conforme obra del audio y vídeo, así como de las Actas de Registro de Audiencia de fojas 181 a 183; oportunidad en la que se oralizó y absolvió la excepción deducida, se efectuó la confrontación de posiciones teniendo en cuenta las pretensiones materia de juicio, se admitieron y actuaron los medios probatorios de ambas partes y se concedió el término de cinco minutos para la exposición de sus alegatos finales; encontrándose la causa expedita para emitir sentencia.

## **II. PARTE CONSIDERATIVA:**

### **PRIMERO: FINALIDAD DEL PROCESO**

Se debe tener en cuenta que la finalidad del proceso judicial es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambos con relevancia jurídica, acorde a lo previsto en el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil<sup>1</sup>, aplicado supletoriamente, dentro de un debido proceso como garantía constitucional. Asimismo, es preciso tener en cuenta que, conforme a la doctrina más reciente, el proceso es concebido como el instrumento o mecanismo de que se vale el Juzgador para la satisfacción de pretensiones, reclamaciones formalmente dirigidas por un miembro de la comunidad contra otro, ante el órgano público específicamente instituido para satisfacerlas<sup>2</sup>.

### **SEGUNDO: DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL**

El proceso ordinario laboral es un mecanismo de protección de naturaleza procesal, orientada a solucionar los conflictos jurídicos de stirpe laboral, y en especial, los

---

<sup>1</sup> Artículo III.- Fines del proceso e integración de la norma procesal.- El Juez deberá atender a que la finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambos con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, y que su finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia.

<sup>2</sup> Tal como enseña el jurista JAIME GUASP: “El proceso no es pues, en definitiva, más que un instrumento de satisfacción de pretensiones” (Derecho Procesal Civil, 4º Edición, Tomo I, 1998, p. 31).

asuntos contenciosos que la ley señala como competencia de los juzgados especializados de trabajo, o de los jueces mixtos, en los lugares en los que no hubieran los órganos jurisdiccionales antes mencionados, con el propósito de llegar a realizar la justicia, y consecuentemente la paz social.

### **TERCERO: INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN NORMATIVA**

De conformidad con lo expresamente establecido por 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, se 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 constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República”*; corresponde en dicho contexto normativo resolver la presente litis, considerando a la Constitución – conforme lo señala el autor Wilfredo Sanguineti Raymond<sup>3</sup> - 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”*.

### **CUARTO: CARGA DE LA PRUEBA**

El artículo 23° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley N° 29497, señala que la carga probatoria corresponde a quien afirma hechos y configura 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 23.4, 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”*; en esa línea, 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.

**QUINTO:** Ahora bien, en la Audiencia de Juzgamiento se determinaron los hechos no necesitados de prueba; porque no han sido expresamente negados por las partes procesales (segundo párrafo del artículo 19° de la Ley N° 29497, así como el numeral 2 del artículo 442° del Código Procesal Civil), sin que exista cuestionamiento por las partes procesales, sino que hubo más bien aquiescencia y conformidad con el citado punto, de los siguientes aspectos:

- Fecha de ingreso a laborar: 11 de julio del 2007
- Primer periodo laborado: del 11 de julio del 2007 al 16 agosto del 2009.
- Segundo periodo laborado: 26 de abril del 2016 al 31 de julio del 2016.
- Cargo de programador
- Última remuneración: S/ 2,985.00

**SEXTO:** Asimismo, los hechos que necesitan de actuación probatoria y cuyas pretensiones corresponden emitir pronunciamiento son:

### **Pretensión principal**

Declaración de existencia de vínculo laboral.

o Del periodo 11 de julio del 2007 al 16 de agosto del 2009.

o Del periodo 26 de abril del 2010 al 31 de julio del 2016. Declaración de despido arbitrario.

### **Pretensión objetiva originaria – accesoría**

Indemnización por despido arbitrario

### **SÉPTIMO: DE LAS EXCEPCIONES**

En el marco del principio de concentración y celeridad que debe primar en los procesos de tutela laboral, la Ley 29497 ha establecido de manera expresa en su artículo 31° que el Juez al momento de emitir sentencia debe pronunciarse sobre los medios de defensa propuesto por las partes, la que incluye obviamente las excepciones deducidas por la parte.

#### **- DE LA EXCEPCIÓN DE CADUCIDAD**

La empresa demandada deduce la excepción de caducidad, que fue oralizada en la audiencia de juzgamiento (minuto 02:25 a 04:10), sustentado su excepción en el artículo 36 del Decreto Legislativo N° 728 que establece: *“El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho. (...)”*. Sobre la caducidad, Ledesma Narváez<sup>3</sup>, citando a Manuel Albaladejo señala que: *“(...) significa que algo (generalmente una facultad o un llamado derecho potestativo tendentes a modificar una situación jurídica) nace con un plazo de vida y que pasado este, se extingue. Se trata, pues, que la facultad o el derecho que sea, es de duración limitada.”*. En el presente caso, ha quedado establecido que el demandante laboró, en un primer periodo, del 11 de julio del 2007 al 16 de agosto del 2009, y según lo señalado por el demandante en la audiencia de juzgamiento (minuto 06:53) se le efectuó la liquidación de beneficios, de lo que se puede concluir que el 16 de agosto del 2009 el demandante concluyó su vínculo laboral con la empresa demandada, siendo este vínculo independiente del posterior que se inició el 26 de abril del 2010.

---

<sup>3</sup> LEDESMA NARVÁEZ, Marianela. Comentarios al Código Procesal Civil. Gaceta Jurídica. Lima. 2015. Tomo II, pp. 339 a 340

Considerando que la parte demandante solicita indemnización por despido arbitrario como consecuencia de la declaración de existencia de vínculo laboral de naturaleza indeterminada y despido arbitrario sufrido el 01 de agosto del 2016, acumulando el tiempo laborado en el primer periodo, y así efectúa su propuesta de liquidación de indemnización; se debe señalar que al ser el primer periodo uno independiente del segundo, no es posible la acumulación, debiendo tratarse de manera independiente. Siendo así, se tiene que el primer vínculo laboral del demandante concluyó el 16 de agosto del 2009, y es por este periodo que también se demanda indemnización por despido arbitrario al haberse desnaturalizado los contratos sujetos a modalidad suscritos por el demandante, por lo que conforme al artículo 36 del Decreto Legislativo N° 728 el plazo para accionar judicialmente en caso de despido arbitrario caduca a los treinta días, en esa medida, a la fecha de presentación de la demanda el plazo de caducidad que empezó el 17 de agosto del 2009 ha transcurrido en exceso, en consecuencia, la excepción deducida por la empresa demandada debe declararse fundada, correspondiendo únicamente emitir pronunciamiento de fondo sobre el periodo comprendido entre el 26 de abril del 2010 al 31 de julio del 2016 y, en aplicación supletoria del artículo 427, inciso 3, del Código Procesal Civil, se debe declarar improcedente la demanda respecto a este periodo.

## **PRONUNCIAMIENTO DE FONDO**

### **OCTAVO: DE LOS CONTRATOS MODALES**

8.1. De conformidad con el artículo 53 de la LPCL “Los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes.”; esta norma necesariamente debe concordarse con el artículo 4° de la misma LPCL acotada, que establece que “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse

en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece (...); esto es que mediante estas disposiciones legales se pone de manifiesto el principio de continuidad de la relación laboral, es decir que, es regla en el derecho del trabajo que la contratación laboral tenga vocación de permanencia, y en cambio, la excepción es que la contratación laboral tenga una duración determinada, de allí que de la sola verificación de la concurrencia de los elementos esenciales de la relación laboral se aplique la presunción legal de la existencia de un contrato de duración indeterminada; por tal razón y a fin de garantizar que el vínculo laboral tenga una duración equivalente a la naturaleza permanente o temporal del trabajo objeto de la relación contractual, se ha establecido en la propia ley modalidades contractuales, que son justamente las que identifica el artículo 53 de la LPCL, pero al mismo tiempo requisitos a los que deben sujetarse tales modalidades contractuales, siendo uno de ellos y que se deriva de la lectura del artículo acotado es de la causalidad de la contratación modal; al respecto, conviene citar al autor Wilfredo Sanguineti cuando señala que: *“(...) la norma sanciona de forma indubitable la exigencia de causalidad de la contratación temporal, valiéndose para ello de una cláusula general capaz de adaptarse con mayor flexibilidad a las circunstancias de cada caso concreto (...)”*. Asimismo, en relación a la presunción iuris tantum del carácter permanente de la contratación, el referido autor manifiesta que si bien dicha presunción puede ser revertida por la declaración de las partes contratantes sobre la temporalidad en la duración del contrato: *“Ello no significa, sin embargo, que baste cualquier declaración de las partes sobre la temporalidad del vínculo para destruir la presunción, (...) para eludir los efectos de la presunción, mediante la prueba en contrario de haber celebrado un contrato de duración determinada, no bastará con expresarlo así, sino que será preciso acogerse a alguno de los supuestos de temporalidad previstos por la Ley y cumplir con los requisitos.”*

8.2.El artículo 63 del TUO de la LPCL, regula que los contratos modales por servicio específico, son aquellos que se celebran con objeto previamente

establecido y de duración determinada, y que en este tipo de contratos podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión del servicio objeto de la contratación.

8.3. Debe tenerse en cuenta que de conformidad con el artículo 72 de la LPCL, que establece que: *“Los contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral”*; es decir, en el caso de contratos sujetos a modalidad, como ya se ha verificado al citar el artículo 4º, segundo párrafo de la norma legal acotada, a diferencia de los contratos de duración indeterminada, no es posible su celebración válidamente sin cumplir con la forma escrita, y además sin que se exprese – por escrito – la causa objetiva de la contratación; al respecto, como bien lo señala Wilfredo Sanguineti en relación a los requisitos de la escrituralidad y la causalidad que: *“(…) Esta exigencia, en apariencia puramente formal, opera como garantía desde una doble perspectiva: tanto asegurando el conocimiento previo por parte del trabajador de las especiales condiciones del contrato, como delimitando desde un inicio su carácter temporal. De esta forma, no será posible alegar a posteriori la temporalidad de vínculos que no hayan sido inicialmente y de modo expreso calificados como tales. (...) Para cumplir con la exigencia de la forma escrita no bastará, en consecuencia, la mera suscripción de un documento en el que se aluda a la temporalidad del vínculo laboral, sino que será preciso poner de relieve los elementos que la definen y justifican. Ello incluye, como es obvio, no sólo la indicación del tipo contractual y el tiempo previsto para su conclusión, sino también una exposición de los motivos, vinculados a la actividad o situación de la empresa (...)”* En este mismo sentido opina el autor Jorge Toyama cuando señala que: *“(…) de un lado, la formalidad importa – al igual que los contratos por tiempo parcial – un requisito esencial para la validez del contrato (formalidad ad solemnitatem) y, de otro lado, la necesidad de que se*

*indique expresamente las causas objetivas y concretas que motivan la contratación temporal (...)*”.

8.4. En este mismo sentido, es necesario advertir que el artículo 73 de la LPCL, establece *“Una copia de los contratos será presentada a la Autoridad Administrativa de Trabajo dentro de los quince días naturales de su celebración, para efectos de su conocimiento y registro (...)”*; esta norma guarda concordancia con el artículo 72 de la misma LCPL citado precedentemente, que establece que los contratos sujetos a modalidad deben celebrarse por escrito y por triplicado, en tanto un ejemplar del contrato celebrado debe ser puesto a conocimiento de la autoridad administrativa de trabajo para su registro; así, este requisito resulta de gran importancia porque permite no sólo la posibilidad que la propia autoridad administrativa de trabajo pueda hacer el seguimiento de este tipo de contratación y advierta posibles casos de contratación fraudulenta, sino que dota de mayor relevancia al imperativo legal de la celebración por escrito de contratos modales al posibilitar acceder a la verificación del contenido de este tipo de contratos no sólo por parte del trabajador (a quien debe entregarse copia del contrato) sino a la autoridad administrativa de trabajo; por tanto, este requisito formal también se constituye en uno esencial para la validez de los contratos.

8.5. Bajo este contexto le asiste a la parte emplazada empleadora la probanza no sólo de la existencia de los contratos modales, sino también de su validez y virtualidad jurídica (art. 23.4.a NLPT), para lo cual debe cumplir con la acreditación de los requisitos de existencia, de validez de forma y de fondo, como son la escrituralidad, el registro o inscripción ante la Autoridad Administrativa de Trabajo y la causalidad objetiva de modo respectivo, de acuerdo a lo previsto en los artículos 4, 53, 72 y 73 de Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

## **NOVENO: ANÁLISIS DE LOS CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD**

Ha quedado establecido que el demandante laboró para la empresa demandada desde el 26 de abril del 2010 al 31 de julio del 2016, por lo que corresponde determinar si la contratación modal a que estuvo sujeto este vínculo laboral se desnaturalizó.

9.1. De los contratos ofrecidos por ambas partes, que fueron admitidos y actuados, se puede apreciar que el demandante fue contratado bajo la modalidad de contrato de servicio específico para realizar labores Obrero lubricador, durante los siguientes periodos sucesivos: del 26 de abril del 2010 a 31 de julio del 2010, del 01 de agosto del 2010 al 31 de octubre del 2010, del 01 de noviembre del 2010 al 31 de enero del 2011, del 01 de febrero del 2011 al 31 de enero del 2012, conforme se evidencia de los contratos de fojas 143 a 152, estos contratos se deben contrastar con el certificado de trabajo de fojas 11 en el que la demandada señala que el demandante trabajó para desde el 26 de abril del 2010 al 30 de noviembre del 2012 como Analista Predictivo, como se puede ver, el periodo indicado en el certificado de trabajo abarca los periodos señalados en los contratos antes mencionados, sumado a ello se debe apreciar la declaración del demandante en la audiencia de juzgamiento (minuto 41:37 a 43:45) que señala que se desempeñó como lubricador una semana y por falta de personal pasó a laborar como analista predictivo, afirmación que se confirma con el certificado de trabajo antes mencionado, de todo señalado se puede concluir que el demandante durante efectuó labores distintas a las que fueron objeto de contrato, lo que evidencia un fraude en la contratación modal que trae como consecuencia la desnaturalización de dichos contratos debiendo considerarse como una contratación de duración indeterminada, conforme a lo establecido en el inciso d del artículo 77 del TUO del Decreto Legislativo N° 728.

9.2. De otro lado, en autos no aparece contrato sujeto a modalidad y por ende escrito durante el periodo comprendido entre el 01 de febrero del 2012 al 31 de julio del 2012, pese a que la empresa demandada ha corroborado el hecho de que el demandante laboró desde el 26 de abril del 2010 al 31 de julio del 2016 (y que de existir contrato escrito la demandada estuvo en la posibilidad de ofrecerlo como medio probatorio), de lo que se puede concluir que luego del vencimiento

del contrato sujeto a modalidad del 01 de febrero del 2011 al 31 de enero del 2012 el demandante continuó laborando sin suscribir contrato sujeto a modalidad, con lo que la contratación modal se desnaturalizó debiendo considerarse como una contratación de duración indeterminada, conforme a lo establecido en el inciso a del artículo 77 del TUO del Decreto Legislativo N° 728.

9.3. Tenemos el contrato de fojas 141 a 142 mediante el cual se contrata al demandante para que desarrolle labores de Obrero Lubricador desde el 01 de agosto del 2012 al 31 de enero del 2013, asimismo, tenemos el contrato de fojas 139 a 140, por el que se contrata al demandante para que desarrolle labores en el puesto de Analista Predictivo desde el 01 de diciembre del 2012 al 31 de mayo del 2013, **poniendo atención a los periodos señalados en los contratos, se puede observar que el segundo contrato se inició dentro del periodo de vigencia del primer contrato**, a esto se debe sumar el hecho de que conforme a la constancia de trabajo a fojas 12 y el certificado de trabajo a fojas 13, en los que la empresa demandada reconoce que el demandante laboraba según el primer documento, desde el 01 de diciembre del 2012 a la fecha de emisión de la constancia (30 de junio del 2014) como analista predictivo, y conforme al certificado de trabajo de fojas 13, desde el 01 de diciembre del 2012 al 31 de diciembre del 2015 como Técnico Predictivo, cabe aclarar que los contratos antes mencionados fueron ofrecidos por la parte demandante.

De acuerdo a lo narrado, se puede concluir que la empresa demandada incurrió en fraude en la contratación modal al contratar al demandante para cargo distinto mientras tenía vigente un contrato, lo que evidencia que la contratación no obedeció a algún supuesto de contratación modal permitido por el TUO del Decreto Legislativo N° 728, sino a la decisión de la empresa de adecuar la contratación modal a las funciones que el demandante realmente realizaba, pues como se ha evidenciado en el punto 9.1., el demandante se desempeñó como analista predictivo desde el inicio de su vínculo laboral; por

lo que al haberse configurado el fraude, se incurrió en desnaturalización de la contratación modal, debiendo considerarse como una contratación de duración indeterminada, conforme a lo establecido en el inciso d del artículo 77 del TUO del Decreto Legislativo N° 728. Cabe precisar también que revisada la constancia de trabajo a fojas 12 y el certificado de trabajo a fojas 13, la empresa demandada no hace una distinción cualitativa de los cargos Analista Predictivo y Técnico Predictivo, sino más bien los equipara, esto en razón a que en la constancia de trabajo, de fecha 30 de junio del 2014, se señala que el demandante labora como analista predictivo desde el 01 de diciembre del 2012 y en el certificado de trabajo, que labora como técnico predictivo desde el 01 de diciembre del 2012 al 31 de diciembre del 2015.

9.4. Situación similar a la señalada en el punto 9.2., en autos no aparece contrato sujeto a modalidad y por ende escrito durante el periodo comprendido entre el 01 de junio del 2013 al 20 de noviembre del 2013, pese a que la empresa demandada ha corroborado el hecho de que el demandante laboró desde el 26 de abril del 2010 al 31 de julio del 2016 (y que de existir contrato escrito la demandada estuvo en la posibilidad de ofrecerlo como medio probatorio), de lo que se puede concluir que luego del vencimiento del contrato sujeto a modalidad del 01 de diciembre del 2012 al 31 de mayo del 2013 el demandante continuó laborando sin suscribir contrato sujeto a modalidad, con lo que la contratación modal se desnaturalizó debiendo considerarse como una contratación de duración indeterminada, conforme a lo establecido en el inciso a del artículo 77 del TUO del Decreto Legislativo N° 728.

9.5. En los contratos de fojas 123 a 128, correspondientes a los periodos de 01 de mayo del 2016 al 31 de mayo del 2016 y de 01 de junio del 2016 al 31 de julio del 2016, en los que se contrata al demandante para que realice labores como Programador, se consigna como causa objetiva que la empresa demandada suscribió un contrato de locación de servicios con la Compañía Minera Antamina S.A. a efecto de que la primera le brinde servicios en la localidad Punta Lobitos, más adelante señala que el trabajador, el ahora demandante,

deberá laborar en las locaciones de Antamina, distrito de San Marcos, provincia de Huaraz, de lo que se evidencia una contradicción, pues si la causa objetiva era el aumento el incremento de volumen de productividad en razón al contrato de locación de servicios en la localidad de Punta Lobitos no es congruente, o por lo menos la demandada no ha expresado razones que justifiquen, que con base a esa razón el demandante prestó servicios para Antamina en el distrito de San Marcos, de lo que se evidencia el fraude en la contratación modal, con lo que ésta se desnaturalizó debiendo considerarse como una contratación de duración indeterminada, conforme a lo establecido en el inciso a del artículo 77 del TUO del Decreto Legislativo N° 728.

Considerando que el demandante ha laborado de forma ininterrumpida del 26 de abril del 2010 al 31 de julio del 2016, bajo contratos sujetos a modalidad; contratación que se ha desnaturalizado por las razones expuestas en el punto 9.1., consecuentemente toda la contratación laboral se encuentra desnaturalizada, debiendo considerarse un único contrato de duración indeterminada. Cabe precisar que el análisis de las causas de desnaturalización expuestas en los puntos 9.2 a 9.5, se efectuó con la finalidad de dar respuesta jurisdiccional a todas las alegaciones expuesta por las partes.

**DÉCIMO:** Conforme se ha establecido en el literal g) del artículo 16° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, la relación laboral se extingue por el despido del trabajador, en los casos y en la forma permitida por ley, advirtiéndose que el artículo 22° del mismo cuerpo normativo establece que para el despido del trabajador es indispensable la existencia de una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada, la misma que puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador, siendo que la demostración de dicha causa corresponde al empleador. A su vez, el artículo 31 del mencionado Decreto Supremo señala que el empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulan, salvo aquellos casos de

falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad, debiendo en este caso observarse el principio de inmediatez. Además, para que se configure una falta grave deben concurrir cuatro elementos calificativos: objetividad, causalidad, oportunidad y proporcionalidad, por lo que la legitimidad de la imposición de la sanción podrá ser apreciada no sólo en base a la causa alegada y a los hechos invocados sino también al cumplimiento del procedimiento, a la existencia de una prueba y a la objetividad de la misma.

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 restitutoria (reposición en el empleo)<sup>5</sup>; sin embargo, se precisó los tipos de despido que daban derecho a la readmisión en el centro de labores, siendo estos: el despido nulo, el despido fraudulento y el despido incausado.

Respecto del despido incausado, éste se presenta cuando "*Se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique*"<sup>4</sup>

En el presente caso, la demandante refiere que fue despedido sin causa alguna el día 01 de agosto del 2016, hecho que la parte demandada califica como vencimiento de plazo del contrato, sin embargo como se ha establecido precedentemente el vínculo laboral del demandante era de naturaleza indeterminada; consecuentemente, se puede concluir que el despido realizado ha sido arbitrario, pues no se le puso en conocimiento sobre el hecho o hechos que motivaron su despido que se haya derivado de la conducta o valor que justifique tal despido.

---

<sup>4</sup> Fundamento Jurídico N° 15 b) de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 976-2001-AA/TC de fecha 13 de Marzo del 2003.

**DECIMO PRIMERO:** Habiéndose determinado que el demandante fue víctima de un despido arbitrario, en su modalidad de incausado, corresponde amparar la pretensión de tutela resarcitoria, por lo que toca determinar el monto por indemnización por dicho despido; la liquidación para la indemnización por despido arbitrario que se debe realizar de conformidad con lo establecido en el artículo 387 de la LPCL.

Cabe indicar que la remuneración para el pago de la indemnización es la remuneración mensual u ordinaria percibida por el trabajador al momento del cese, siendo ello así y teniendo en cuenta que la remuneración mensual al cese resulta ser de **S/ 2,985.00, establecido como hecho no necesitado de prueba durante la audiencia de juzgamiento**, dicha cifra se debe tener en cuenta para realizar el cálculo respectivo, de acuerdo al siguiente detalle:

**Fecha de inicio:** 26 de abril del 2010

**Fecha de término:** 31 de julio del 2016

**Última remuneración:** S/ 2,985.00.

**Monto de una remuneración y media:** S/ 4,477.50

**Motivo del cese:** Despido arbitrario en su modalidad de incausado.

**Tiempo de Servicios:** 06 años, 03 meses y 05 días.

Años: 06	Meses: 03	Días: 05	Total
----------	-----------	----------	-------

S/26,865.00			S/ 26,865.00
	S/1,119.38		S/ 1,119.38
		S/ 62.19	S/ 62.19
			S/ 28,046.57

Ahora corresponde analizar si el cálculo anterior excede el máximo de 12 remuneraciones que establece la ley, así veamos: S/ 2,985.00 x 12= S/ 35,820.00. Se puede verificar que, el primer cálculo no excede el máximo establecido en la normatividad laboral, por lo que al demandante le corresponde por indemnización por

despido arbitrario el equivalente a una remuneración y media por cada año completo de servicios, más los abonos por dozavos y treintavos, establecidos por ley. En tal sentido, la suma a pagar por Indemnización por Despido Arbitrario asciende a la suma de S/ 28,046.57 (VEINTIOCHO MIL CUARENTA Y SEIS CON 57/100 SOLES).

**DÉCIMO SEGUNDO:** Finalmente, la Jueza que suscribe hace mención en la presente resolución sentencial, de un conjunto o una serie de resoluciones emitidas por la Corte Suprema de Justicia de la República y del Tribunal Constitucional, lo cual se realiza con el propósito que tales invocaciones jurisprudenciales traduzcan el cuidado, ponderación y tino de esta judicatura por administrar soluciones y respuestas a los conflictos jurídicos que conoce o que respondan a casos similares, lo cual va de la mano con el Principio de Predictibilidad de las resoluciones judiciales, el mismo que permite que los justiciables tengan una conciencia bastante certera de cuál será el resultado final que se obtendrá. Tal principio conocido también como el Principio de Seguridad Jurídica o Principio de Certeza<sup>5</sup>. De esa manera, la aplicación del Principio de Predictibilidad permite que la discrecionalidad de los Jueces, al resolver determinados asuntos, no se convierta en arbitrariedad; de tal modo que, cualquier Juez no podría tener dos o más pronunciamientos totalmente antagónicos frente a casos idénticos, en los cuales se presentan los mismos argumentos y se aplica igual normatividad. Lo antes manifestado traduce positivamente en beneficio de la sociedad, ya que permite la Seguridad Jurídica y la Paz Social.

### **III. PARTE RESOLUTIVA:**

Por las consideraciones expuestas y de conformidad con lo dispuesto por los artículos 138° y 143° de la Constitución Política del Estado y el artículo 51° del T.U.O. de la Ley Orgánica del Poder Judicial, la Ley Procesal del Trabajo y las demás normas

---

<sup>5</sup> (según los alemanes: Grundsatz der Rechtssicherheit; según los anglosajones: Principle of Legal Certainty; según los franceses: Principe de la Sécurité Juridique; y, según los italianos: Principio della Certezza del Diritto) busca construir dos escenarios claramente definidos: 1) Fortalecer las bases para generar confianza en los justiciables que recurren al Poder Judicial; y, 2) Reducir los niveles de corrupción, toda vez que al conocerse los lineamientos, la discrecionalidad inescrupulosa se reduce, ya que los justiciables conocen de antemano la posible respuesta por parte de la judicatura.

legales mencionadas impartiendo justicia a nombre de la Nación, la señora jueza del Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz;

**FALLA:**

**1. DECLARANDO: FUNDADA** la excepción de caducidad, deducida por la empresa demandada, respecto al vínculo laboral del periodo 11 de julio del 2007 al 16 de agosto del 2009; en consecuencia se declara improcedente la demanda en el extremo del periodo antes mencionado.

**2. DECLARANDO: FUNDADA en parte** la demanda interpuesta por **LGRV** contra la empresa **CA SA ANTES SDP** sobre: Reconocimiento del vínculo laboral a plazo indeterminado desde el 26 de abril del 2010 hasta el 31 de julio del 2016. Declaración de despido arbitrario – incausado; consecuentemente se **RECONOCE** que el demandante se encontraba sujeto a un contrato a plazo indeterminado, regulado por el Decreto Legislativo 728, desde el 26 de abril del 2010 al 31 de julio del 2016; y que fue despedido de forma arbitraria el día 01 de agosto del 2016.

**3. FUNDADA** la demanda en el extremo de la indemnización por despido arbitrario; en consecuencia, se **ORDENA** a la demandada empresa **CA SA ANTES SDP**, pague a favor del demandante, **LGRV**, la suma ascendente a **S/ 28,046.57 (VEINTIOCHO MIL CUARENTA Y SEIS CON 57/100 SOLES)**. Con costas y costos.

**4. Consentida y/o ejecutoriada que sea la presente resolución ARCHÍVESE** los actuados en el modo y forma de Ley. **Notifíquese conforme al ordenamiento legal vigente.-**

## **CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ÁNCASH**

### **Sala Laboral Permanente**

**EXPEDIENTE** : 00765-2016-0-0201-JR-LA-01  
**MATERIA** : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO  
**RELATOR** : MPSE  
**DEMANDADO** : Empresa CA SA ANTES SDP.  
**DEMANDANTE** : LGRV

### **SENTENCIA DE VISTA**

#### **RESOLUCIÓN NÚMERO TRECE.**

Huaraz, diez de julio de dos mil diecisiete.

VISTOS; con la constancia de incomparecencia a la audiencia pública a que se contrae la certificación que antecede; luego de la deliberación abordada por este Colegiado se llega al siguiente pronunciamiento.

#### **I. OBJETO DE ALZADA:**

Recurso de apelación interpuesto por la empresa CA S.A., mediante escrito de apelación que obra de fojas doscientos dos a doscientos cuatro de autos, contra la sentencia número nueve de fecha cinco de junio de dos mil diecisiete, a través de la cual se declara fundada la excepción de caducidad deducida por la empresa demandada, respecto al vínculo laboral del período 11 de julio de 2007 al 16 de agosto de 2009; en consecuencia se declara improcedente la demanda en el extremo del período antes mencionado. Asimismo se declaró fundada en parte la demanda interpuesta por RVLG contra la empresa CA S.A. antes SDP sobre: reconocimiento del vínculo laboral a plazo indeterminado desde el 26 de abril de 2010 hasta el 31 de julio de 2016; declaración de despido arbitrario incausado; consecuentemente se reconoce que el demandante se encontraba sujeto a un contrato a plazo indeterminado, regulado por el Decreto Legislativo 728, desde el 26 de abril de 2010 al 31 de julio de 2016 y que fue despedido de forma arbitraria el día 01 de agosto de 2016.

## **II. AGRAVIOS:**

La parte **demandada** mediante su escrito de apelación que corre de fojas doscientos dos a doscientos siete de autos, esgrime, básicamente, lo siguiente:

- a) Que, tal como se advierte de las boletas de pago presentadas por el propio demandante, su remuneración ascendía a S/. 2,700 + S/. 85.00 por asignación familiar resulta como remuneración indemnizable la suma de S/. 2,785.00 y no la suma de S/. 2,985 como erróneamente se detalla en la recurrida.
- b) Que, la Ad-quo señala que se desnaturalizó el contrato considerando que había firmado uno nuevo, antes de la culminación del contrato vigente, argumento que no resiste solidez jurídica, en cuyo efecto se evidencia una indebida motivación de resoluciones, afectando inequívocamente el debido proceso.
- c) Que, por otro lado, no se analizó la naturaleza jurídica de los contratos por servicio específico en el sentido que dichos contratos son temporales en la medida en que lo son la obra o el servicio al cual se vincula su ejecución.
- d) Que, tal como se advierte de los contratos laborales adjuntados por el actor, en cuyos contratos se ha establecido con claridad la causa objetiva que justificaba la contratación temporal del ahora demandante, donde consta su cargo y las labores al que estaba vinculado el mismo, sin perjuicio que la relación laboral surgida entre el actor y su representada obedeció al contrato de locación de servicios suscrito entre su cliente Minera Antamina S.A.A. por un período de tiempo determinado.
- e) Que, el actor señala que las actividades reproducidas en 04 correos y que se encuentran vinculados a su cargo, son ajenas al mismo. Es decir, el actor afirma un hecho que configura su pretensión, sin embargo, no los prueba.

## **III. CONSIDERANDO:**

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

**SEGUNDO:** En relación al principio citado, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente número 05901-2008-PA/TC refiriéndose al recurso de casación ha señalado: “3. Al respecto conviene subrayar que la casación no es ajena a la vinculación exigida por el principio *tantum appellatum quantum devolutum*, que implica que al resolverse la impugnación ésta solo debe pronunciarse sobre aquellas pretensiones o agravios invocados por el impugnante en el referido recurso extraordinario. Así, la Corte de Casación no tiene más facultades de revisión que aquellas que han sido objeto del recurso; y más aún, no puede entrar en el examen de las cuestiones consentidas por las partes o que no han sido cuestionadas porque éstas han quedado ejecutoriadas, salvo que el vicio sea de tanta trascendencia que vulnere el orden público y las buenas costumbres o que exista una manifiesta vulneración de derechos fundamentales cuyo cumplimiento no fue advertido por el recurrente”. (sic).

**TERCERO:** Corresponde determinar si la sentencia venida en grado se encuentra acorde a ley, para ello resulta pertinente verificar si en el caso que nos ocupa se han desnaturalizado los contratos modales suscritos entre las partes, como consecuencia de ello, al actor le corresponde percibir todos los beneficios sociales que le corresponden al trabajador con vínculo laboral con carácter indeterminado.

**CUARTO:** Que, con relación al agravio que señala: “Que, tal como se advierte de las boletas de pago presentadas por el propio demandante, su remuneración ascendía a S/. 2,700 + S/. 85.00 por asignación familiar resulta como remuneración indemnizable la suma de S/. 2,785.00 y no la suma de S/. 2,985 como erróneamente se detalla en la recurrida”. Al respecto, este Colegiado advierte que a fojas treinta y seis de autos obra copia de la boleta de remuneraciones del actor, correspondiente al mes de junio de 2016, de cuyo contenido se podrá apreciar que aparece consignado como remuneración mensual del actor la suma de S/. 2985.00; asimismo a fojas 37 de autos obra la boleta de remuneraciones correspondiente al mes de julio de 2016, de cuyo contenido aparece consignado como remuneración mensual del demandante la suma de 2972.99 soles; montos con los cuales queda acreditado que el actor percibió como última remuneración la suma de S/. 2,985.00 SOLES; además cabe agregar que en el acta de registro de juzgamiento obrante de fojas 181 a 183, en el rubro de hechos no necesitados de prueba, las partes reconocen de manera expresa que la remuneración mensual del actor es de S/. 2,985.00; hechos con los cuales queda desacreditado el argumento del impugnante que señala que no debe liquidarse sobre la base de la remuneración antes señalada, sino sobre la suma de S/. 2,785.00.

**QUINTO:** Que, con relación a lo señalado en los acápites 2), 3) y 4) de los agravios, el impugnante refiere que la a-quo se equivoca cuando sostiene que se produce la desnaturalización del contrato modal cuando se celebra otro nuevo antes del vencimiento del anterior, señala también que los contratos modales son temporales, es más, refiere que no se ha tomado en cuenta que en cada uno de los mismos se ha identificado la causa objetiva de los mismos. Al respecto, cabe señalar que la parte impugnante reproduce de manera sesgada los fundamentos que contiene la recurrida, en ningún extremo de su impugnación rebate las contradicciones resaltadas entre los que contienen los contratos modales de fojas 143 a 152, respecto a las funciones del actor, con lo que expresa el certificado de trabajo obrante a fojas 11 de autos; esto es, en los contratos se señala que el actor prestará servicios como obrero lubricador y en el certificado precisa que prestó servicios en los períodos referidos en los contratos antes mencionados como analista predictivo. Del mismo modo, el impugnante no ha desvanecido lo precisado en la resolución impugnada del período comprendido entre el primero de febrero de 2012 al 31 de julio de 2012, no obra ningún contrato modal celebrado entre las partes; razones por las que la a-quo concluyó que la demandada incurrió en fraude en la contratación modal al contratar al demandante para cargo distinto mientras tenía vigente un contrato.

**SEXTO:** Que, respecto a lo expresado en el sentido que el actor señala que las actividades reproducidas a través de 04 correos y que se encuentran vinculados a su cargo, son ajenas al mismo. Es decir, el actor afirma un hecho que configura su pretensión, sin embargo, no los prueba. En el presente caso se aprecia de los contratos que han sido referidos en la sentencia recurrida, que la emplazada contrató al demandante por la modalidad de servicios específicos; empero, muchos de los contratos escritos, han sido distorsionados con la realidad de los hechos que aparecen acreditados en los certificados obrantes de fojas 11 a 12 de autos, estos últimos resultan corroborados con la declaración de la parte demandante a minutos 41:37 a 43:46 que señala que se desempeñó como lubricador una semana y por falta de personal pasó a laborar como analista predictivo, versión que también es concordante a lo que expresan los cuatro correos a los que hace referencia el impugnante; por lo que tampoco resulta estimable el agravio expuesto en este extremo.

**SÉPTIMO:** El artículo 72° del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, establece los requisitos formales de validez de los contratos modales. Así, determina que: "Los contratos de trabajo (modales) deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral".

**OCTAVO:** Debe dejarse sentado que la justificación de la existencia de las razones que determinan la necesidad de la contratación temporal es una exigencia que debe cumplirse en el acto mismo de la celebración del contrato, mediante la consignación expresa en su texto de la causa objetiva pertinente, como lo prescribe el artículo 72° del Decreto Supremo N.º 003-97-TR; situación que en el documento aparece correctamente plasmado; empero, dicha enunciación de la labor que iba a realizar el actor aparece totalmente distorsionado con lo que el actor ha venido realizando en los hechos, configurándose así la desnaturalización de los contratos de trabajo, considerándose la relación laboral como de duración indeterminada, en virtud de lo previsto en el inciso d) del artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, esto es, por haberse demostrado del contenido de los contratos para servicio específico con la labor efectivamente realizada la existencia de simulación a las normas establecidas en la Ley; razón por la cual corresponde el amparo del derecho de la parte actora.

**NOVENO:** Siendo esto así, al haberse declarado la desnaturalización de los contratos de trabajo, el demandante ya era titular de todo los derechos reconocidos a un trabajador comprendido en el régimen laboral del Decreto Legislativo 728. Consecuentemente, los agravios formulados por la demandada en este extremo deben ser desestimados.

**DÉCIMO:** Que, teniendo en cuenta que la parte impugnante no ha cuestionado los demás extremos de la sentencia impugnada; por lo que este colegiado se ha ceñido estrictamente a los agravios expuestos; esto es, sólo al tema vinculado a la desnaturalización, de los contratos de locación de servicios.

#### **IV. DECISIÓN:**

Por los fundamentos expuestos y de conformidad con el literal a) del artículo 4.2° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo - Ley N.º 29497, la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Áncash, administrando Justicia a nombre de la Nación: **HAN RESUELTO: CONFIRMAR** la sentencia contenida en la resolución número nueve de fecha cinco de junio de dos mil diecisiete, a través de la cual se declara fundada la excepción de caducidad deducida por la empresa demandada, respecto al vínculo laboral del período 11 de julio de 2007 al 16 de agosto de 2009; en consecuencia se declara improcedente la demanda en el extremo del período antes mencionado. Asimismo, se declaró fundada en parte la demanda interpuesta por RVLG contra la Empresa CA S.A. antes SDP sobre: reconocimiento del vínculo laboral

a plazo indeterminado desde el 26 de abril de 2010 hasta el 31 de julio de 2016; declaración de despido arbitrario incausado; consecuentemente se reconoce que el demandante se encontraba sujeto a un contrato a plazo indeterminado, regulado por el Decreto Legislativo 728, desde el 26 de abril de 2010 al 31 de julio de 2016 y que despedido de forma arbitraria el día 01 de agosto de 2016. Con lo demás que contiene. Notificándose los devolvieron. Interviniendo como Vocal Ponente, el magistrado MQG.

SS:

QUINTO GOMERO

MORENO MERINO

PAIRAZAMÁN TORRES