



**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA  
INSTANCIA SOBRE DESNATURALIZACION DE  
CONTRATO LABORAL; EN EL EXPEDIENTE N° 02451-  
2017-0-2501-JR-LA-05; DISTRITO JUDICIAL DEL  
SANTA. 2022**

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

**AUTOR:**

**ROMERO CERNA, VICTOR ANTONIO  
ORCID: 0000-0003-0350-1209**

**ASESOR:**

**Mgtr. MURRIEL SANTOLALLA, LUIS ALBERTO  
ORCID: 0000-0001-8079-3167**

**CHIMBOTE – PERÚ  
2022**

## **EQUIPO DE TRABAJO**

### **AUTOR**

ROMERO CERNA VICTOR ANTONIO

ORCID: 0000-0003-0350-1209

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE,  
ESTUDIANTE DE PREGRADO,  
CHIMBOTE, PERÚ

### **JURADO**

Dr. RAMOS HERRERA, WALTER  
ORCID N° 0000-0003-0523-8635

Mgtr. CENTENO CAFFO, MANUEL RAYMUNDO

ORCID: 0000-0002-2592-0722

Mgtr. GUTIÉRREZ CRUZ, MILAGRITOS ELIZABETH  
ORCID: 0000-0002-7759-3209

### **ASESOR**

Mgtr. MURRIEL SANTOLALLA, LUIS ALBERTO

ORCID ID N° 0000-0001-8079-3176

## **JURADO EVALUADOR Y ASESOR**

---

Dr. RAMOS HERRERA, WALTER  
**Presidente**

---

Mgtr. CENTENO CAFFO, MANUEL RAYMUNDO  
**Miembro**

---

Mgtr. GUTIÉRREZ CRUZ, MILAGRITOS ELIZABETH  
**Miembro**

---

Mgtr. MURRIEL SANTOLALLA, LUIS ALBERTO  
**ASESOR**

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Católica  
los Ángeles de Chimbote y  
sus Docentes, por su diario  
aporte en mi formación  
profesional y personal.

## **DEDICATORIA**

A Dios, por su presencia  
y misericordia en mi vida.  
A mi esposa, mis hijos y  
a toda mi familia, pues  
siempre han sido y serán  
mi mayor motivación y  
alegría.

## RESUMEN

En la presente investigación se tuvo como enunciado del problema: ¿Cuál es la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre Desnaturalización de contrato laboral, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, consignadas en el expediente N° 02451 - 2017 - 0 - 2501 - JR - LA - 05, Distrito Judicial del Santa, 2022?; el objetivo de esta investigación fue determinar las calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato laboral en el expediente en mención. La investigación desarrollada fue de enfoque cuantitativo-cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. Se contó como unidad de análisis a las sentencias de primera y segunda instancia consignadas en el expediente N° 02451 - 2017 - 0 - 2501 - JR - LA - 05, Distrito Judicial del Santa, 2022, el mismo que fue seleccionado a través de la técnica del muestreo por conveniencia; en relación a la recolección de los datos se utilizaron las técnicas de análisis; y como instrumento una ficha de análisis documental. Los resultados revelaron que en esta investigación se determinó la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Desnaturalización de contrato laboral, en el expediente N° 02451 - 2017 - 0 - 2501 - JR - LA - 05, Distrito Judicial del Santa, 2022, siendo ambas de rango muy alta según los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, aplicados en el presente estudio.

**Palabras clave:** calidad, sentencia, resultados, proceso laboral

## ABSTRAC

In the present investigation, the problem was stated: What is the quality of first and second instance judgments on Denaturation of the labor contract, according to the pertinent normative, doctrinal and jurisprudential parameters, consigned in file N ° 02451 - 2017 - 0 - 2501 - JR - LA - 05, issued by the Fifth Labor Court of the Court of Santa, 2022?; The objective of this investigation was to determine the quality of the first and second instance judgments on denaturing the employment contract in the aforementioned file. The research developed was of a quantitative-qualitative approach, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and cross-sectional design. The first and second instance judgments recorded in file No. 02451 - 2017 - 0 - 2501 - JR - LA - 05, issued by the Fifth Labor Court of the Court of Santa, 2022, were counted as the unit of analysis that it was selected through the convenience sampling technique; In relation to data collection, analysis techniques were used; and as an instrument a document analysis file. The results revealed that in this investigation the quality of the first and second instance judgments on Denaturation of the employment contract was determined, in file N ° 02451 - 2017 - 0 - 2501 - JR - LA - 05, issued by the Fifth Labor Court of the Court of Santa, 2022, both being of very high rank according to the doctrinal, normative and jurisprudential parameters, applied in the present study.

**Keywords:** quality, sentence, results, labor process

## CONTENIDO

EQUIPO DE TRABAJO .....	ii
JURADO EVALUADOR Y ASESOR .....	¡Error! Marcador no definido.
AGRADECIMIENTO .....	iv
DEDICATORIA .....	v
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>11</b>
<b>II. REVISION DE LA LITERATURA .....</b>	<b>13</b>
<b>2.1. Antecedentes.....</b>	<b>13</b>
<b>Nivel Internacional .....</b>	<b>13</b>
<b>Nivel Nacional .....</b>	<b>14</b>
<b>Nivel Local.....</b>	<b>16</b>
<b>2.2. Bases Teóricas.....</b>	<b>16</b>
<b>2.2.1. BASE PROCESAL: EL PROCESO JUDICIAL .....</b>	<b>16</b>
<b>2.2.1.1. ACCIÓN .....</b>	<b>16</b>
<b>2.2.1.1.1. CONDICIONES DE LA ACCIÓN .....</b>	<b>17</b>
<b>2.2.1.2. La Jurisdicción.....</b>	<b>19</b>
<b>2.2.1.3. Competencia.....</b>	<b>20</b>
<b>2.2.1.4. La pretensión .....</b>	<b>22</b>
<b>2.2.1.5. El proceso .....</b>	<b>23</b>
<b>2.2.1.6. La demanda y la contestación de la demanda.....</b>	<b>28</b>
<b>2.2.1.6.1. La Demanda.....</b>	<b>28</b>
<b>2.2.1.6.2. La contestación de la demanda.....</b>	<b>28</b>
<b>2.2.1.7. La prueba .....</b>	<b>28</b>
<b>2.2.1.7.1 Principios que regulan la prueba .....</b>	<b>29</b>
<b>2.2.1.7.2 Oportunidad en el ofrecimiento de los medios probatorios.....</b>	<b>29</b>
<b>2.2.1.7.3 Las pruebas de oficio.....</b>	<b>30</b>
<b>2.2.1.7.4 Audiencia de Pruebas.....</b>	<b>30</b>
<b>2.2.1.8. Las resoluciones judiciales .....</b>	<b>30</b>
<b>2.2.1.9. La sentencia.....</b>	<b>31</b>
<b>2.2.1.10. La motivación de la sentencia.....</b>	<b>32</b>
<b>2.2.1.11. Medios impugnatorios .....</b>	<b>33</b>
<b>2.2.2. BASE SUSTANTIVA: EL DERECHO LABORAL.....</b>	<b>35</b>
<b>2.2.2.1. El trabajo.....</b>	<b>35</b>
<b>2.2.2.2. El trabajador.....</b>	<b>36</b>
<b>2.2.2.3. El empleador .....</b>	<b>36</b>

2.2.2.4. Derecho del trabajo .....	36
2.2.2.5. Principios del derecho del trabajo .....	37
2.2.2.6. El contrato de trabajo .....	41
2.2.2.7. Formas de contratación laboral .....	42
2.2.2.8 Extinción del contrato de trabajo .....	45
2.2.2.9. Remuneración .....	46
2.2.2.10. El proceso laboral .....	47
<b>III. HIPÓTESIS.....</b>	<b>51</b>
<b>IV. METODOLOGÍA .....</b>	<b>51</b>
4.1. Tipo y nivel de investigación .....	51
4.2. Diseño de la investigación .....	52
4.3. Unidad de análisis .....	53
4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores .....	53
4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	54
4.6. Plan de análisis de datos.....	55
4.7. Matriz de consistencia lógica .....	56
4.8. Principios éticos .....	57
<b>V. RESULTADOS.....</b>	<b>58</b>
5.1. Resultados.....	58
5.2. Análisis de los resultados .....	112
5.2.1. Respecto a la sentencia de primera instancia .....	112
5.2.2. Respecto a la sentencia de segunda instancia .....	115
<b>VI. CONCLUSIONES .....</b>	<b>119</b>
6.1. General.....	119
6.2. Específicas .....	119
<b>VII. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>121</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>122</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>125</b>
Anexo 1. Evidencia empírica que evidencia la existencia del proceso .....	126
Anexo 2. Declaración de compromiso ético y no plagio .....	148

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Cuadro 1: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato laboral; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, 2021. ....</b>	<b>58</b>
<b>Cuadro 2: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato laboral; con énfasis en la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, 2021.....</b>	<b>62</b>
<b>Cuadro 3: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato laboral, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, 2021. ....</b>	<b>93</b>
<b>Cuadro 4: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato laboral, con énfasis de la calidad de la introducción, y la postura de las partes, 2021. ....</b>	<b>95</b>
<b>Cuadro 5: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato laboral, con énfasis la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, 2021.....</b>	<b>99</b>
<b>Cuadro 6: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato laboral, la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, 2021. ....</b>	<b>106</b>
<b>Cuadro 7: Calidad de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato laboral; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 02451-2017-0-2501-JR-LA-05 , Distrito Judicial del Santa, Chimbote. 2021 .....</b>	<b>108</b>
<b>Cuadro 8: Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato laboral; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 02451-2017-0-2501-JR-LA-05 , Distrito Judicial del Santa, Chimbote. 2021 .....</b>	<b>110</b>

## I. INTRODUCCIÓN

Para poder tener un conocimiento acerca de la administración de justicia, requiere contextualizarla, porque es un hecho presente en todos los modelos judiciales en el mundo, ya que comprende a la diversidad de países de nuestro orbe, a los del llamado primer mundo, y también a quienes se encuentran en vías de desarrollo; pues es un problema real y global.

Se considera que la administración de justicia a nivel mundial, es una necesidad para todos aquellos que respetan la norma y buscan cumplirla, la misma que es regulada por los operadores de justicia viene perdiendo la confianza ante los ciudadanos de todas las los países, porque es real que la sociedad crece a pasos agigantados y se aumentan las controversias sociales y, ante lo se observa como algo inevitable el resquebrajamiento jurídico, lo que se aprecia a diario al ver que por sus pasillos se encuentran muchísimos litigantes, que aguardan de la justicia las resoluciones o sentencias respectivas, el abundante trabajo logra doblar la capacidad de atención de los operadores; es por ello necesario reflexionar que todos gobiernos del mundo deberán tomar acciones que no les permitan entrar en desventajas por una carga procesal abultada e incontenible.

Con respecto a la administración de justicia en el Perú, podemos afirmar que el control de la legalidad formal de las actuaciones de la administración pública se realiza por parte del Poder Judicial. Es decir, de acuerdo al orden jurídico, la administración de justicia en el Perú, le corresponde al Poder Judicial el mismo que haciendo uso de los órganos jurisdiccionales resuelven, mediante a través de sentencias los asuntos que incurrir en su competencia.

Teniendo como punto de inicio los resultados de la XI Encuesta Nacional sobre percepciones de la Corrupción en el Perú, realizado por Proética el año 2019 destacó que, en seis años, la identificación de la corrupción, como uno de los principales problemas del país, ha aumentado casi 20 puntos porcentuales: de 44% en 2013 a 62% en 2019, de acuerdo con la encuesta nacional. De esta forma, se ubica a solo cuatro

puntos de la delincuencia (66% en 2019), que se ubica en el primer puesto, pero que a diferencia de la corrupción no muestra tendencias claras en su comportamiento entre las prioridades de la gente. Además, un 73% de la ciudadanía considera que la corrupción seguirá aumentando en los próximos cinco años.

Actualmente podemos apreciar que en nuestro país el nivel de confianza ciudadana en el Poder Judicial no ha mejorado. Así lo ha puesto de manifiesto la misma encuesta realizada por Proética en la que muestra que el ranking de las instituciones percibidas como las más corruptas por la ciudadanía, el primer puesto lo ocupa el Congreso de la República (76%), seguido por el Poder Judicial, que se mantiene en el segundo lugar con un 47%, mientras que los partidos políticos ocupan el tercer puesto con un 31% de menciones. Asimismo, es importante señalar que la encuesta señala que, en las macrorregiones de la sierra y selva, la percepción sobre municipios y gobiernos regionales es bastante más elevada que en la costa.

Este trabajo de investigación da cuenta de la calidad de sentencias de primera y segunda instancia según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, consignadas en el expediente N° 02451 - 2017 - 0 - 2501 - JR - LA - 05, la misma que partió del problema de lograr determinar la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive de ambas sentencias.

La presente investigación, que presentó como línea de investigación, al sistema de administración de justicia en nuestro país, guardó su justificación en la razón de que es una actividad sistemática que ubica al investigador de cara con el fenómeno a estudiar, que son las sentencias de primera y segunda instancia, materializado en el análisis de los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes. Por lo tanto, esta investigación facilitó la verificación del derecho; lo mismo que contribuyó a que el investigador pueda identificar, recolectar datos e interpretar resultados; además, revisar la literatura general y de carácter especializada como una base teórica necesaria para el logro de la identificación de la calidad de las sentencias.

Finalmente, cabe destacar que para el presente trabajo de investigación se empleó el Compendio Interno de Metodología de la Investigación (MIMI), el ordenamiento vigente de investigación y las normas referenciales APA.

## **II. REVISION DE LA LITERATURA**

### **2.1. Antecedentes**

El enfoque de la presentación de los antecedentes de esta investigación aborda, en primer término, el desarrollo de investigaciones previas vinculadas a la desnaturalización del contrato laboral. Como detallan las sentencias a las que corresponde esta investigación, en primer término el demandante establece una vinculación laboral basada en la Locación de Servicios, y posteriormente la naturaleza laboral se enmarca en la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios.

Por ello, se vio conveniente en primer lugar, abordar investigaciones previas relacionadas a las modalidades laborales observadas en el proceso. Posteriormente esta investigación presenta como antecedentes las investigaciones que abordan la calidad de sentencias, que es el ejercicio analítico y objetivo de nuestra labor.

#### **Nivel Internacional**

Gómez y Urrutia (2017), en la investigación titulada **“El Contrato de Prestación de Servicios en la Legislación Contractual Administrativa Colombiana”**, que realizaron con la finalidad de obtener el Título de Especialista en Contratación Estatal por la Universidad de La Sabana; cuyo objetivo fue determinar si en la realidad la contratación de prestación de servicios tiende a la satisfacción de las necesidades de la entidad; investigación que desarrollo el enfoque cualitativo y exploratorio, concluyeron principalmente que: analizando los antecedentes del contrato de servicios en la legislación colombiana, este se concibió con la finalidad de satisfacer las necesidades de las entidades estatales frente a las carencias de las plantas de personal de éstas, o en el otro de los casos, el contar con un mecanismo a través del cual se gozare de la disposición de personal respecto de quien se demandaren específicos,

profundos y acreditados conocimientos en determinada área, a fin de satisfacer una específica necesidad de la Entidad.

León (2017) en su trabajo de investigación **“El Contrato de prestación de servicios de apoyo a la gestión administrativa del Estado Colombiano”**, que se realizó para obtener el grado de Magister en Derecho por la Universidad Nacional de Colombia; cuyo objetivo fue describir el contrato de prestación de servicio y su eficacia en la administración pública colombiana, investigación de enfoque cualitativo; sostiene como resultados que el contrato de prestación se constituye en una forma de flexibilidad laboral, la cual conlleva el desconocimiento de uno de los pilares del derecho laboral administrativo, como lo es, la estabilidad, y además, atenta contra la dignidad de los seres humanos, ya que la liberalidad en la disposición de las personas, además de ser una cosificación del ser humano, conlleva la utilización de una figura legal que por su naturaleza desconoce garantías de carácter laboral como lo son el derecho irrenunciable a la seguridad social y prestaciones sociales. Una de las razones que se esgrimen para que las personas que laboran para el Estado se sometan a limitaciones de ingresos económicos, es la necesidad de reducir la capacidad presupuestal del Estado dado un déficit fiscal y un modelo económico que exige al Estado intervenir lo más mínimo en la economía y la sociedad.

### **Nivel Nacional**

La Rosa, M. (2018) en su investigación **“El régimen del Contrato Administrativo de Servicio (CAS) y la vulneración de los derechos laborales por despido de los trabajadores contratados anteriormente por locación de servicios no personales, y sus implicancias actuales; a nivel de la provincia de Lima, en el periodo 2013-2016”**, para optar título de Maestría en Derecho Laboral de la Pontificia Universidad Católica del Perú; cuyo objetivo fue describir la vulneración de los derechos laborales por despido de los trabajadores contratados anteriormente por locación de servicios no personales, y sus implicancias actuales; a nivel de la provincia de Lima, en el periodo 2013-2016; investigación de enfoque cualitativo; la autora concluyó principalmente que “cuando regía el Decreto Legislativo N.º 1057, aquel no tenía justificación legal o fáctica, sino, tal vez, económica, por lo que su expedición era innecesaria por existir

vías alternas de contratación de personal para el sector público (Decretos Legislativos N.º 276 y N.º 728); por ello debía promoverse estos caminos y no crear uno nuevo con el propósito de desmejorar el acceso al empleo público y evitar el pago de derechos laborales para hacer caja. La situación de desigualdad que genera y promueve alienta el tratamiento laboral discriminatorio en una entidad del Estado y por tanto vulnera del principio-derecho de igualdad ante la Ley”.

Como se había señalado anteriormente, luego de los antecedentes que abordan el tema de la desnaturalización de contratos laborales, este trabajo realizó el estudio de los antecedentes que buscan exponer el análisis de expedientes, para ello se identificó:

### **Nivel Nacional**

Armas, (2019) en su investigación **“Calidad de sentencia de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contratos en el expediente N° 0055 – 2009 – 0 - 801 del Distrito Judicial de Cañete, Cañete – 2019”**, trabajo de investigación para optar el título profesional de abogado por la Universidad católica Los Ángeles de Chimbote, cuyo objetivo fue determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia en el expediente anteriormente mencionado, investigación de enfoque cuantitativa – cualitativa, concluye lo siguiente con respecto a la parte resolutoria de la primera y segunda instancia la calidad de las sentencias de primera instancia y segunda instancia sobre desnaturalización de contratos en el expediente N° 0055 – 2009 – 0 - 801 del Distrito Judicial de Cañete, Cañete – 2019, fueron de muy alta y muy alta calidad, respectivamente, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio”.

Bendezu, (2017) en su investigación para obtener el título de Abogado, denominado **“Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato del expediente N° 00205-2008-0-0701-JR-LA-08°, del distrito judicial de Lima – Lima, 2016”**, concluyó que “la calidad de las sentencias de primera instancia y segunda instancia sobre Desnaturalización de contrato, en el expediente N°

00205-2008-0-0701-JR-LA- 08°, del Distrito Judicial de Lima, fueron de alta y muy alta calidad, respectivamente, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio”.

### **Nivel Local**

Gonzales, R (2017) en su trabajo de investigación titulado “**Caracterización del proceso sobre desnaturalización de contrato modal por incremento de actividades y reposición por despido incausado, en el expediente N° 00297-2016-0-0201-JR-LA-01; juzgado especializado de trabajo de Huaraz, distrito judicial de Áncash, Perú. 2017**, para obtener el grado de bachiller, cuyo objetivo fueron determinar las características del expediente anteriormente señalado, concluye que se logró revelar las características del proceso sobre desnaturalización de contrato modal por incremento de actividades y reposición por despido incausado, en el expediente N°00297-2016-0-0201-JR-LA-01; Juzgado Especializado de Trabajo, Huaraz, Distrito Judicial de Ancash, Perú.2017, identificando que sí, los sujetos procesales cumplieron los plazos establecidos, pero no el Juzgado Especializado Laboral en cuanto a la programación de la audiencia única, manifestando la carga procesal. Las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso evidencian aplicación de la claridad. Asimismo, se dio la aplicación de derecho al debido proceso, habiendo pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y las pretensiones planteadas; finalmente las calificaciones jurídicas de los hechos fueron idóneas para sustentar las pretensiones planteadas.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. BASE PROCESAL: EL PROCESO JUDICIAL**

#### **2.2.1.1. ACCIÓN**

En el marco normativo, se encuentran regulados en los artículos 2 y 3 del Código Procesal Civil, que a letra señala:

Artículo 2: Ejercicio y alcances: Por el derecho de acción todo sujeto, en ejercicio de su derecho a la tutela jurisdiccional efectiva y en forma directa o a través de representante legal o apoderado, puede recurrir al órgano jurisdiccional pidiendo la solución a un conflicto de intereses intersubjetivo o a una incertidumbre jurídica.

Por ser titular del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, el emplazado en un proceso civil tiene derecho de contradicción”.

Artículo 3: Regulación de los derechos de acción y contradicción. Los derechos de acción y contradicción en materia procesal civil no admiten limitación ni restricción para su ejercicio, sin perjuicio de los requisitos procesales previstos en este Código” (p. 461-462).

Sostiene Vescovi señalado por White (2008), que “para que el Estado pueda ejercer la función de resolver los conflictos (jurisdicción) es necesario que el(la) individuo(a) lo pida y es precisamente esto lo que se denomina acción, es decir, el poder de reclamar la tutela jurisdiccional”.

El mismo autor White (2008) reafirma el tema señalando:

El poder de reclamar determinado derecho ante la jurisdicción y este poder determinar la obligación del órgano jurisdiccional de atenderlo, de darle andamio, de poner en marcha el proceso. Con lo que, en definitiva, quien ejerce el poder tendrá una respuesta: la sentencia (p.44).

Finalmente Couture, ratifica que la acción es: “El poder político que tiene todo sujeto de derecho de acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamarles la insatisfacción de una pretensión” (p.45).

#### **2.2.1.1.1. CONDICIONES DE LA ACCIÓN**

Bajo la tesis de Águila (2010) señala como elementos o condiciones básicas:

##### **Voluntad de la Ley**

Se determina por la existencia de un ordenamiento jurídico sustantivo que contiene y reconoce los derechos fundamentales de las personas, y que motivan la defensa de estos (La Constitución Política, el Código Civil y normas complementarias). La voluntad de la ley determina que la pretensión deba estar amparada por el derecho objetivo

##### **Interés para Obrar**

Es la necesidad del demandante de obtener del proceso la protección de su interés material. Sus presupuestos son: la afirmación de la lesión de un interés material y la idoneidad del proveimiento judicial para protegerlo y satisfacerlo.

### **Legitimidad para Obrar**

La legitimidad para obrar es la identidad que debe existir entre las partes de la relación jurídica material y las partes de la relación jurídica procesal; es decir, el titular del derecho según la ley deberá ser demandante y el titular de la obligación deberá ser demandado. Es decir, es la posición habilitante para ser parte en el proceso. Cuando esta le corresponde al demandante para poder plantear determinada pretensión se denomina legitimidad para obrar activa. Cuando se le exige al demandado para que la pretensión en el proceso pueda plantearse válidamente contra él, hablamos de la legitimidad para obrar pasiva.

Algunos casos de legitimidad para obrar extraordinaria se contemplan en el ordenamiento jurídico peruano son:

La tutela de intereses difusos (artículo 82° del Código Procesal Civil).

La sustitución procesal (artículo 60° del Código Procesal Civil e inciso 4) del artículo 1219° del Código Civil).

La acción directa contra el asegurador (artículo 1987° del Código Civil).

### **Patrocinio de Intereses Difusos**

Para Aguila (2010) “Trata de la defensa de los intereses difusos, derechos que corresponden a un conjunto indeterminado de personas, respecto de bienes de inestimable valor patrimonial. Frente a esta institución, tenemos que quien inicia el proceso no es el titular directo del derecho cuya protección reclama”.

Asimismo continua Aguila (2010) señalando:

“En la sociedad contemporánea existen ciertos derechos en los que no se puede establecer con precisión a sus titulares. Los derechos del consumidor, derechos del medio ambiente o ecológicos, valores, bienes históricos o culturales. Esta vaguedad en torno al titular de estos derechos no puede obstar su defensa, por que entonces, se privilegiaría la forma sobre la cuestión de fondo, pero tampoco se pueden usar las formas tradicionales de representación. La norma procesal acoge este instituto, concediendo capacidad procesal a las instituciones sin fines de lucro (que según la ley o a criterio del Juez estén legitimados para ello) y al Ministerio Público”(p.56).

### **La Sustitución Procesal**

Águila (2010) “Por esta figura se permite que una persona inicie un proceso o coadyuve en la defensa de uno ya iniciado, cuando tenga interés en el resultado, sin necesidad de acreditar derecho propio o interés directo en la materia discutida”.

Desde la perspectiva de Águila (2010) “son aquellos requisitos indispensables para la existencia de una relación jurídica procesal válida, los cuales deben existir al presentarse la demanda, a fin de que la pretensión del demandante sea atendida por el Juez y éste inicie el proceso. Son los siguientes: Competencia del Juez, Capacidad Procesal y Requisitos de forma y de fondo de la demanda”.

#### **2.2.1.2. La Jurisdicción**

En opinión de Calamandrei citado por Águila (2010) dice que “La palabra jurisdicción deriva de la palabra latina *ius decere*, que quiere decir Declarar el Derecho; el ejercicio de la jurisdicción tiende, en primer lugar, a hacer prácticamente operativa la ley, esto es, a hacer que la voluntad del Estado expresada en la ley sea respetada y obedecida”.

Del mismo modo, White (2008) afirma estrictamente que “el concepto jurisdicción no fue siempre unitario; en un primer momento de la historia se entendió que la jurisdicción era propia de los tres poderes del Estado y aun en la actualidad algunos(as) autores(as) insisten en que el poder ejecutivo y el legislativo realizan labor jurisdiccional”.

#### **Elementos de la jurisdicción**

Al respecto Alsina, citado por Águila (2010), los elementos de la jurisdicción son:

- A. La Notio. es la aptitud del juez para conocer determinado asunto.
- B. Vocatio. Es el Poder que tiene el Juez para hacer comparecer a las partes o terceros al proceso.
- C. Coertio. Facultad del Juez para emplear la fuerza pública a fin de hacer cumplir sus resoluciones.

- D. Judicium. Aptitud del Juez para dictar sentencia definitiva
- E. Ejecutio. Facultad que tiene el Juez de ejecutar su resolución.

### **2.2.1.3. Competencia**

“La competencia es la capacidad o aptitud para ejercer la función jurisdiccional en determinados conflictos. la competencia fija los límites de la jurisdicción, se considera como un poder restringido o limitado según diversos criterios. Todos los jueces tienen jurisdicción, pero no tienen la misma competencia”. (Águila, 2010, p.41).

#### **Alcance normativo de la competencia**

El principio rector: Principio de Legalidad, sobre la competencia se encuentra en el Art. 6° del Código Procesal Civil, en el cual está previsto lo siguiente:

“La competencia sólo puede ser establecida por la ley”.

“La competencia se encuentra normada en las normas de carácter procesal y que conforman la Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ)”.

#### **Determinación de la competencia en materia laboral**

Se encuentra regulada por la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497), que expresa lo siguiente:

##### **Artículo 1°.- Competencia por materia de los juzgados de paz letrados laborales**

Los juzgados de paz letrados laborales conocen de los siguientes procesos:

1. En proceso abreviado laboral, las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar no superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP) originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.
2. Los procesos con título ejecutivo cuando la cuantía no supere las cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP); salvo tratándose de la cobranza de aportes previsionales del Sistema Privado de Pensiones retenidos por el empleador, en cuyo caso son competentes con prescindencia de la cuantía.
3. Los asuntos no contenciosos, sin importar la cuantía.

## **Artículo 2°.- Competencia por materia de los juzgados especializados de trabajo**

Los juzgados especializados de trabajo conocen de los siguientes procesos:

1. En proceso ordinario laboral, todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.

Aquellas materias que, a criterio del juez, en función de su especial naturaleza, deban ser ventiladas en el proceso ordinario laboral. Conoce las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP).

2. En proceso abreviado laboral, de la reposición cuando ésta se plantea como pretensión principal única.

3. En proceso abreviado laboral, las pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical.

4. En proceso contencioso administrativo conforme a la ley de la materia, las pretensiones originadas en las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, administrativa o de seguridad social, de derecho público; así como las impugnaciones contra actuaciones de la autoridad administrativa de trabajo.

5. Los procesos con título ejecutivo cuando la cuantía supere las cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP).

## **Artículo 3°.- Competencia por materia de las salas laborales superiores**

Las salas laborales de las cortes superiores tienen competencia, en primera instancia, en las materias siguientes:

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

2. Anulación de laudo arbitral que resuelve un conflicto jurídico de naturaleza laboral, a ser tramitada conforme a la ley de arbitraje.

3. Impugnación de laudos arbitrales derivados de una negociación colectiva, a ser tramitada conforme al procedimiento establecido en la presente Ley.

4. Contienda de competencia promovida entre juzgados de trabajo y entre éstos y otros juzgados de distinta especialidad del mismo distrito judicial.

5. Conflictos de autoridad entre los juzgados de trabajo y autoridades administrativas en los casos previstos por la ley.

6. Las demás que señale la ley.

## **Artículo 4°.- Competencia por función**

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

a) Del recurso de casación;

b) del recurso de apelación de las resoluciones pronunciadas por las salas laborales en primera instancia; y

c) del recurso de queja por denegatoria del recurso de apelación o por haber sido concedido en efecto distinto al establecido en la ley.

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

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

#### **Artículo 6º.- Competencia por territorio**

A elección del demandante es competente el juez del lugar del domicilio principal del demandado o el del último lugar donde se prestaron los servicios. Si la demanda está dirigida contra quien prestó los servicios, sólo es competente el juez del domicilio de éste.

En la impugnación de laudos arbitrales derivados de una negociación colectiva es competente la sala laboral del lugar donde se expidió el laudo.

La competencia por razón de territorio sólo puede ser prorrogada cuando resulta a favor del prestador de servicios.

#### **2.2.1.4. La pretensión**

El autor White (2008) establece que “la pretensión es una voluntad de una persona que pide la actuación del órgano jurisdiccional para que resuelva un conflicto de intereses, distinta a la del otro actor”.

Por otro lado, Guasp mencionado por White (2008) menciona que es “una declaración de voluntad, en la que se solicita una actuación del órgano jurisdiccional frente a persona determinada y distinta del autor de la declaración”

#### **Los presupuestos procesales de la pretensión**

Nos recuerda White (2008) que “son los requisitos necesarios para que pueda constituirse un proceso o una relación procesal válida; por lo tanto, deben ser verificables desde el inicio. Sin estas condiciones ni siquiera se entra a realizar pronunciamiento de fondo alguno. Estos son: la jurisdicción, la competencia y la capacidad procesal”.

Con respecto a estos presupuestos, White (2008) precisa:

“La jurisdicción: el (la) juez(a) debe estar debidamente verificado como tal y en ejercicio de esa potestad jurisdiccional.

La competencia hace referencia al tribunal que debe o va a conocer del asunto; debe verificarse, por tanto, que no existan hechos impeditivos que hagan inválida la relación procesal.

La capacidad procesal se refiere a la posibilidad que tienen las personas físicas o jurídicas que intervienen en el proceso, de ejercer por sí mismos los derechos y obligaciones procesales. Se conocen también como presupuestos procesales subjetivos, ya que hace relación a las partes”.

Si hace falta algún presupuesto procesal o bien el mismo está presente, pero en forma defectuosa, se podrían interponer dos tipos de excepciones, la de incompetencia, que procede en los casos en que el(la) juez(a) ante el(la) que se presentó el proceso no es el(la) juez(a) que la ley ha designado para conocer el asunto. Así como la de falta de capacidad o defectuosa representación para los casos en que la parte actora no tiene la capacidad para ejercer por sí misma los derechos y las obligaciones, de carácter procesal, o bien en los casos en que el poder que presta el representante de la parte actora tiene algún defecto (p. 46).

### **2.2.1.5. El proceso**

Según Azula Camacho citado por la Universidad Católica de Colombia menciona que:

la doctrina en general el proceso deriva del vocablo latín processus o procedere que, etimológicamente, significa marcar, avanzar, desarrollar, llevar a cabo. En su aceptación corriente puede concebirse como la serie o conjunto de actos que están orientados a lograr un fin determinado. De acuerdo con lo anterior, el proceso surge en multiplicidad de actividades humanas. Así, por ejemplo, la construcción de un edificio la elaboración de cualquier producto, etc. inclusive el hombre, en sí mismo considerado presenta multiplicidad de procesos: el de la digestión, el de la respiración, el de la circulación, etc. Jurídicamente, el proceso puede considerarse desde dos puntos de vista: en sentido genérico o de acuerdo con la teoría pura y el propiamente dicho (p. 39)

Con respecto al proceso White (2008) dice que “significa avanzar, marchar hacia un fin. La función jurisdiccional se realiza por medio del proceso, el cual va a culminar, generalmente, con una sentencia dictada por el(la) juez(a). Por eso, muchos afirman que la sentencia es el acto procesal por medio del cual el(la) juez(a) resuelve el conflicto y le pone fin al proceso”

Tenemos también que Vescovi citado por White (2008) constituye que mientras “el procedimiento es solo el medio extrínseco por el cual se instaura y se desenvuelve hasta su finalización el proceso... el proceso [es un] conjunto de actos regulados mediante el procedimiento...” (p.51)

Por otra parte Couture sostiene que:

la naturaleza jurídica del proceso civil consiste ante todo, en determinar si este fenómeno forma parte de alguna de las figuras conocidas del derecho o si por el contrario constituye por sí sola una categoría especial. Si se aceptara, por ejemplo, la teoría que sostiene que el juicio es un contrato que el juicio es un contrato habría necesariamente que admitir, que ante el silencio de la ley procesal, las disposiciones relativas a la nulidad de los contratos serían aplicables en caso de silencio del derecho procesal positivo. (p. 73)

### **El debido proceso formal**

Desde el punto de vista de Romo (2008): “El debido proceso constituye una respuesta legal, a una exigencia social, y por el mismo traspasa los límites de las expectativas de las partes para establecerse en una garantía fundamental que involucra un conjunto variable de situaciones (anhelos, expectativas, cargas, oportunidades) que deben guardar ciertos aspectos mínimos que estructuran un esquema jurídico determinado en la Constitución”

### **Principios generales del proceso**

White (2008) considera a los siguientes principios:

#### **- Libre acceso a la justicia**

“Es la posibilidad que tiene cualquier ciudadano(a) de acudir a los tribunales de justicia para dirimir conflictos de intereses” (White, 2008, p.53).

#### **- Juez(a) imparcial**

“No se puede hablar de una verdadera administración de justicia si no hay un(a) juez(a) y un personal auxiliar imparcial. El(la) juez(a) y sus colaboradores deben ser terceros ajenos a las partes, los cuales han de estudiar y resolver el asunto con absoluta imparcialidad” (White, 2008, p.53).

#### **- Justicia cumplida**

“El asunto debe tramitarse en cumplimiento estricto de las normas procesales por motivo de que son de orden público. Pero la decisión del asunto debe

hacerse de acuerdo con las normas de fondo correspondientes” (White, 2008, p.53).

- **Cosa juzgada**

“También conocido como el principio de la verdad real o material, se dice que en un proceso se debe llegar a verificar lo que en realidad pasó; recordemos que se ha planteado un conflicto en el que generalmente se discrepa en cuanto a los hechos.

Entonces, se debe averiguar con certera claridad qué fue lo que en realidad ocurrió. Este principio se contrapone al de verdad formal, según el cual, se dice que lo que está en el expediente es lo que está en la realidad. Lo anterior no es siempre cierto, pues el reflejo del expediente se logra por medio de los aportes de las partes y cada una de ellas, por lo general, impulsará todo según sus conveniencias. La presencia imparcial del (de la) juez(a) es una garantía de que se buscará la verdad material, para lograr la solución más legal y justa conforme al ordenamiento jurídico. Este principio es importante ya que una vez determinada la verdad real, no se discute nuevamente la búsqueda de ese estado del conocimiento; se sabe que aquello que se resolvió partió de premisas verdaderas. Esto hace que el asunto no deba revisarse ulteriormente” (White, 2008, p.54).

- **Contradicción**

“También conocido como el principio de bilateralidad, este principio y forma parte básica del sistema procesal penal, basado en la oralidad. Su aplicación exige que toda prueba que se presente o se reproduzca o se produzca durante el procedimiento, deba ser conocida por las partes, a las cuales se les debe dar la oportunidad de controvertirlas. Hace referencia a que las partes, durante una audiencia, tienen el derecho de confrontar la prueba que la otra parte ha presentado; esto se hace en presencia la una de la otra y bajo el control jurisdiccional del (de la) juez(a). Todos los actos del proceso deben ejecutarse con intervención de la parte contraria y por medio de ese control, el(la) juez(a), antes de resolver lo que corresponda, debe escuchar o darle oportunidad a todos

para que se manifiesten sobre las pretensiones del (de la) solicitante. El principio de contradicción no es exclusivo de los sistemas orales o mixtos, ni es exclusivo del proceso penal, también es aplicable al proceso civil. Se utiliza, por ejemplo, en las pruebas confesionales y en las testimoniales, ya que para estas se señalan audiencias en las que una vez que el(la) juez(a) ha preguntado, les toca a las partes repreguntar” (White, 2008, p.54).

- **Buena fe lealtad procesal**

Ya antes hemos insistido en el carácter noble que tiene la administración de justicia.

Debe existir un respeto constante, tanto entre las partes como entre los que forman parte de la administración de justicia, sean estos jueces(zas) o personal auxiliar o de apoyo. Se debe, pues, descartar todo acto que implique sufrimientos o incomodidades cuya generación podría ser tanto de las partes como de los(as) servidores judiciales. Estas molestias pueden ser psicológicas o físicas y en ambos casos deben ser desechadas. Se debe prohibir, pues, toda perturbación psíquica o física dentro del proceso contra alguna de las partes o en contra de un tercero. Esto es posible cuando se fijan límites en el accionar de los que intervienen dentro del proceso. Se deben imponer linderos claramente establecidos para que las partes no atrasen o abusen del proceso. Es común que, con el fin de mortificar, se interpongan muchos recursos; esto debe ser controlado rápidamente. Para dar cumplimiento a este principio, las partes no están obligadas a guardarse consideración desde el punto de vista jurídico, pero sí deben tratarse con respeto. Esto significa que no deben ofender o insultar a los demás ni por escrito, ni por medio de palabra. El(la) juez(a) tiene la posibilidad de imponer una sanción, tanto a las partes como a sus abogados(as), por cualquier acto contrario a la dignidad de la justicia, como interrumpir un acto judicial, aprobándolo o desaprobandolo; tampoco debe permitir el que se gesticule amenazadora o despectivamente o que se utilice vocabulario impropio que constituya una falta de respeto tanto a las partes como al respectivo tribunal. Esta sanción consistirá en la amonestación o expulsión de la oficina o local por el(la) juez(a) titular del despacho. La Fuerza

Pública puede llegar a intervenir en los casos de tumultos o desórdenes, en cuya ocasión se procede a desalojar el despacho, desarrollando el acto interrumpido en privado (White 2008, p.59).

- **Economía procesal**

“El principio de economía procesal tiene relación con el tema de la justicia pronta, que exige que no se deniegue la justicia y se realice en estricta conformidad con las leyes.

Esto significa que dentro del proceso se debe tratar de lograr los mejores resultados, con el empleo del menor tiempo posible. Recordemos que siempre se ha dicho que el “tiempo es dinero”. De ahí que alargar innecesariamente cualquier proceso origina pérdidas no solo para las partes interesadas, sino también para la administración de justicia. Los procesos deben ser simples, sin poner trámites innecesarios. Por esto es importante el conocimiento de los pasos que se deben seguir en dirección hacia el acto jurisdiccional llamado sentencia, o en la aplicación de alguna medida alternativa a esa sentencia. El(la) auxiliar judicial debe procurar, entonces, no alargar los procesos, ni debe permitirse ser víctima de aquellos que quieren producir atrasos en forma dolosa. Lo anterior ocurre mucho con algunos(as) operadores(as) del Derecho; por eso, tanto el(la) auxiliar, por su lado, como el(la) juez(a), por el suyo, deben procurar la eliminación de todo vicio” (White, 2010, Pp.56-57) .

En el proceso judicial en estudio, podemos observar claramente el cumplimiento de este principio de economía procesal, con respecto al tiempo, ya que según lo detallado en el expediente N° 02451-2017-0-2501-JR-LA-05, se realizó la Audiencia de Juzgamiento, en acto único y concentrando las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia, tal como prescribe el Art. 44 de la Ley 29497.

Asimismo, con respecto al tiempo en el que se hizo conocer el fallo de la sentencia a las partes fue en un lapso no mayor de sesenta minutos, tal como señala el Art. 47 de la Ley 29497, evidenciando de la misma forma la aplicación

del principio de economía procesal con respecto al manejo de los tiempos establecidos por la norma.

Este principio, también se evidencia en la notificación de la sentencia en el día y hora, la cual se realizó el quinto días hábil siguiente, dando cumplimiento a lo que establece el Art. 47 de la Ley 29497

#### **2.2.1.6. La demanda y la contestación de la demanda**

##### **2.2.1.6.1. La Demanda**

Teniendo en cuenta a Cajas (2011) la demanda “es un acto que da inicio al proceso cumpliendo los requisitos establecidos en la ley para ser declarado improcedente o inadmisibile según corresponda. La demanda es el que contiene a l pretensión del actor por ello de diferencian en que uno es el que contiene al otro”.

##### **2.2.1.6.2. La contestación de la demanda**

Asimismo con respecto a la contestación de la demanda Cajas (011) sostiene que “la contestación de demanda es una acción que corresponde exclusivamente al demandado por ello da a conocer sus pretensiones que en algunos casos pueden ser semejante a los del demandante, se encuentra contemplada en el artículo 130 y 442 del Código Procesal Civil”.

#### **2.2.1.7. La prueba**

Según Taruffo (2008), “es el instrumento que utilizan las partes para demostrar la veracidad de sus afirmaciones, y del cual se sirve el juez para decidir respecto a la verdad o falsedad de los enunciados fácticos. Se entiende como prueba cualquier instrumento que pueda proporcionar información útil para resolver dicha incertidumbre”.

Para Orrego (2013) menciona que la palabra prueba tiene tres acepciones en el campo del Derecho:

- a) Alude a la demostración de la verdad de un hecho, de su existencia o inexistencia. Es el establecimiento, por los medios legales, de la exactitud de un hecho que sirve de fundamento a un derecho que se reclama.
- b) Se refiere a los medios de prueba, o sea, los medios de convicción, considerados en sí mismos.
- c) Se habla de la prueba para referirse al hecho mismo de su producción, a la circunstancia de hacerla valer ante los tribunales. En este sentido, por ejemplo, se dice que la prueba incumbe al actor o al demandado.

Aporta Liñán (2017) señalando que “es el medio por el cual el juzgador toma conocimiento y se forma convicción sobre lo que tendrá que decidir, por ello se dice que la prueba es el hecho mismo de lo que ocurrió en el escenario que entra en la esfera de toma de decisión del juez”.

#### **2.2.1.7.1 Principios que regulan la prueba**

Desde la óptica de Couture, argumenta que los principios que regula la prueba, pueden resumirse en:

“a. Necesidad de la prueba. Para que se llegue a expedir la decisión judicial, se requiere que sea demostrada por las pruebas aportadas por las partes, o de manera facultativa por el juez. b. Comunidad de la prueba. También, se le conoce como principio de adquisición de las pruebas. Una vez admitido el medio probatorio ofrecido por las partes, ésta pertenece al proceso, no siendo posible el desistimiento, ni la renuncia de la prueba actuada, pues los medios probatorios pasan a ser de la comunidad de las partes. c. Publicidad de la prueba. Las partes deben tener conocimiento del ofrecimiento de las pruebas, con el objeto de objetarlas, si fuera el caso. También, en otro sentido, se considera que este principio sustenta la motivación de la sentencia, pues los justiciables requieren conocer cómo se han valorado los medios probatorios. d. Prohibición del Juez de aplicar el conocimiento privado. Está vedado que el juez supla las pruebas con el conocimiento privado, personal o circunstancial que tenga de los hechos. e. Contradicción de la prueba. Es la aplicación del principio procesal de la contradicción. Cada parte tiene la oportunidad de conocer y discutir las pruebas ofrecidas de la contraparte”.

#### **2.2.1.7.2 Oportunidad en el ofrecimiento de los medios probatorios**

En relación a este aspecto, cabe resaltar lo señalado por Calamandrei (2008), “los medios probatorios se ofrecen en la etapa postulatoria, esto es, en la

demanda, su contestación; la reconvencción, su absolución. Los medios probatorios extemporáneos son la excepción de lo antes expuesto, cuyos supuestos que se encuentran regulados en el artículo 429 del C.P.C., como son los hechos nuevos y a los mencionados por la otra parte al contestar la demanda”.

#### **2.2.1.7.3 Las pruebas de oficio**

Con respecto a las pruebas de oficio, opina Bustamante, R. (2001), que: “... las pruebas de oficio son de carácter facultativo y supletorio. Cuando los medios probatorios ofrecidos por las partes sean insuficientes para formar convicción, el juez, en decisión motivada e inimpugnable, puede ordenar la actuación de los medios probatorios adicionales que considere convenientes”.

#### **2.2.1.7.4 Audiencia de Pruebas**

Sobre el desarrollo de la audiencia de pruebas, Cajas (2011) enfatiza que:

“está regida por los principios de inmediación, unidad de la audiencia y publicidad de la prueba. La audiencia de pruebas será dirigida personalmente por el juez, bajo sanción de nulidad...Si a la audiencia de pruebas concurre una de las partes, ésta se realizará sólo con ella. Si no concurren ambas partes, el juez fijará nueva fecha para su realización”.

#### **2.2.1.8. Las resoluciones judiciales**

Para Águila (2010) manifiesta que pueden ser de tres tipos:

“El decreto, son resoluciones que impulsan el desarrollo del proceso, disponiendo actos procesales de simple trámite. Se caracterizan por su simplicidad, por ser breves y por carecer de motivación en su texto”.

El auto, son resoluciones motivadas y se caracterizan por tener dos partes: considerativa y resolutive. Mediante ellas el Juez resuelve la admisibilidad de la demanda o la reconvencción, el saneamiento del proceso, la interrupción, suspensión o conclusión del proceso, el concesorio o denegatorio de los medios impugnatorios, la admisión, improcedencia o modificación de las medidas cautelares”.

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

### 2.2.1.9. La sentencia

El aporte de Águila (2010) sostiene que

“La sentencia es la resolución del Juez que pone fin al proceso, en definitiva, pronunciándose en decisión expresa, precisa y motivada sobre la cuestión controvertida, declarando el derecho de las partes, o excepcionalmente, sobre la validez del proceso. En su redacción se exigirá la separación de la parte expositiva, considerativa y resolutive y para su validez requiere llevar la firma completa del Juez o Jueces si es un órgano colegiado”. (p.61)

También señala Gómez (2008), la palabra sentencia

“la hacen derivar del latín, del verbo: *Sentio, is, ire, sensi, sensum*, con el significado de sentir; precisa, que en verdad que eso es lo que hace el juez al pronunciar sentencia, expresar y manifestar lo que siente en su interior, a través del conocimiento que se pudo formar de unos hechos que aparecen afirmados y registrados en el expediente” (p. 22).

Conceptualiza también Águila (2010), a la sentencia como:

“La decisión judicial respecto a la solución de un conflicto de intereses y una incertidumbre jurídica se plasma en una sentencia. La sentencia puede entenderse como un acto de autoridad, que contiene un mandato de la ley, que adquiere vigor y fuerza obligatoria en un caso concreto, o que se limita a declarar un derecho, derivándose de ella una serie de ventajas, finalmente, puede también generar cambios en el estado de las cosas”(p.61).

Por otro lado, Chiovenda citado por Águila (2010) afirma lo siguiente “la sentencia en general es la resolución del juez que, acogiendo o rechazando la demanda del actor, afirma la existencia o la inexistencia de una voluntad concreta de ley”.

A la par Couture citado por Águila (2010) propone en su trabajo denominado Fundamentos del Derecho Procesal Civil que: “Es una operación de carácter crítico. El Juez elige entre la tesis del actor y la del demandado la solución que le parece ajustada a derecho y a la justicia”.

### 2.2.1.10. La motivación de la sentencia

Desde la óptica de Villamil (2004) sostiene que:

“La exigencia de motivación supone que el juez muestre cuál es el camino (método) recorrido para arribar a una decisión entre las muchas posibles. Igualmente, la fundamentación facilita un rastreo aproximado sobre cuáles fueron las motivaciones externas, y en lo posible internas, que llevaron al juez a elegir, por eliminación o por grados de aceptabilidad, entre las varias opciones de decisión en competencia” (p. 49)

Continuando el aporte Villamil (2004) también sostiene que

“Cuando un juez se representa para sí una gama de soluciones posibles y de entre ellas elige una, su trabajo en solitario tiene la pretensión de ser presentado posteriormente a un auditorio. En ese esfuerzo está formulando o identificando cuáles son las salidas razonables para un caso, esto es, cuáles son los desenlaces admisibles y, en esta tarea, está buscando la adhesión de un auditorio para no decidir arbitrariamente.

Al construir ese repertorio, el juez está asumiendo que son esas y no otras las soluciones posibles; pero al optar por esa elección, seguramente, puede estar dejando de considerar otras opciones por inadvertencia o porque deliberadamente fueron excluidas en atención a las consecuencias o incomodidades que pudieran ofrecer, lo cual merece reproche y descalificación, pero que puede quedar impune si no se emiten siquiera señales del camino seguido por el juez para arribar a la decisión. Se hace referencia a que las dificultades de motivación, nacidas de la complejidad del asunto o de las limitaciones del argumentador, lo pueden llevar a eliminar conscientes decisiones posibles, pero de difícil argumentación o que requieren compromiso o desgaste político”. (p.50)

Tal como señalan los autores citados, la motivación es un requisito primordial en una sentencia. En nuestro expediente en análisis N° 02451-2017-0-2501-JR-LA-05, tanto en las sentencias de primera y segunda instancia se evidencia la adecuada motivación, que va desde el fundamento jurídico utilizada por los magistrados, sino también por la correcta estructuración de la secuencia de la misma que parte desde la presentación del problema, realiza el análisis del mismo y el arribo a una conclusión o decisión adecuada, lo que le da solidez a la argumentación final de los magistrados encargados de resolver el conflicto.

En la sentencia de primera instancia, el juez explica a través de veinticinco (25) considerandos los siguientes aspectos que fundamentan su fallo: la protección del derecho al trabajo, la carga probatoria, el principio de primacía de la realidad, la vinculación existente entre el demandante y el demandado, la

desnaturalización del contrato de locación de servicios los contratos administrativos de servicios y la inclusión en los libros de planillas de la demandada; aspectos que detallan rigurosa y consecuentemente el fallo emitido.

Por su parte en la sentencia emitida en segunda instancia por la Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa, expone a través de once (11) fundamentos la confirmación de la sentencia emitida en primera instancia, del cual resaltamos su fundamento octavo en el que explica la incongruencia entre la naturaleza de las labores realizadas por la demandante y el régimen en el que fue contratada y que, bajo opinión de la sala “no surtiendo efecto legal alguno dicha modalidad de contratación; por lo que, se establece la existencia de relación laboral entre las partes del proceso, bajo el régimen dela actividad privada”

#### **2.2.1.11. Medios impugnatorios**

Desde la óptica de Núñez (2016) propone que “conforme a lo previsto por el artículo 355° del Código Procesal Civil (CPC), los medios impugnatorios son actos procesales a través de los cuáles "las partes o terceros legitimados solicitan que se anule o revoque, total o parcialmente, un acto procesal presuntamente afectado por vicio o error"

Para Velarde, Jurado, Quispe y otros (2016) sostienen con respecto a los medios impugnatorios que estos “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 jerarquía superior, de un acto procesal con el que no se está conforme o porque se presume que está afectado por vicio o error”.

Ore Guardia citado en la obra Jeri (2002) apunta con respecto a la impugnación que “es el instrumento procesal del cual se sirve el sujeto impugnante para

ejercitar su derecho a impugnar una decisión judicial y a su vez lo clasifica en remedios y recursos.

Del mismo modo plantea Cabrera citado por Jeri (2002) que “los medios impugnatorios es una facultad, es u derecho que la ley otorga para enmendar los errores en que los funcionarios hayan incurrido en sus providencias. La forma como se pueden corregir tale errores consiste en los recursos, instrumentos legales a favor de las partes”.

Según Núñez (2016) sostiene que nuestro sistema procesal, divide los medios impugnatorios en dos grandes categorías, a saber:

**a. Los remedios.** - Estos pueden formularse contra actos procesales no contenidos en resoluciones. En el Perú se admiten los siguientes remedios:

**(i) La oposición:** es a la vez un remedio y una cuestión probatoria. Permite cuestionar determinados medios probatorios (declaración de parte, exhibición, pericia, inspección judicial y medios probatorios atípicos), con el propósito de que éstos no sean incorporados al proceso.

**(ii) La tacha:** es también una cuestión probatoria; su objeto es cuestionar la validez de determinados medios de prueba (testigos, documentos y medios probatorios atípicos).

**(iii) La nulidad:** puede solicitarse como remedio contra actos procesales no contenidos en resoluciones (por ejemplo, la nulidad de una notificación por encontrarse incompleto el documento que se pretende notificar) o contra resoluciones, siendo que en este último caso se le considerará un recurso. En cualquier caso, la nulidad debe apoyarse en el error en la aplicación o en la inaplicación de normas de índole procesal (por ejemplo, el defecto en la motivación de una resolución).

Todos los remedios son conocidos por la misma instancia que se encuentra conociendo el proceso en ese momento, no siendo necesario elevar el expediente al superior jerárquico.

**b. Los recursos.** - Son los medios impugnatorios destinados a cuestionar resoluciones, con el propósito de que:

(i) se practique un nuevo examen de esta o

(ii) se subsane el vicio o error alegado.

El CPC permite la interposición de los siguientes recursos:

**(i) La reposición:** El recurso de reposición procede contra los decretos, con el propósito que el Juez los revoque.

**(ii) La aclaración:** Por medio del recurso de aclaración es posible requerir al mismo Juez que aclare "algún concepto oscuro o dudoso expresado en la parte decisoria de la resolución o que influya en ella" (CPC, art. 406°). La aclaración también puede ser efectuada de oficio por el órgano jurisdiccional, pero en ningún caso debe alterar el contenido sustancial de la decisión.

**(iii) La corrección:** Este recurso permite solicitar al Juez que:

- Corrija cualquier error material que contenga la resolución emitida (por ejemplo, un error de suma en una liquidación de beneficios sociales); o
- Complete la resolución emitida pronunciándose sobre los puntos controvertidos que no hubiesen sido resueltos.

La reposición, la aclaración y la corrección son resueltas por el propio órgano jurisdiccional que emitió la resolución impugnada. El auto que resuelve estos recursos es inimpugnable.

**(iv) La apelación:** Es el medio impugnatorio más utilizado y el que permite el acceso al derecho a la doble instancia recogido por el numeral 6 del artículo 139° de nuestra Constitución. El recurso de apelación permite que el órgano jurisdiccional superior examine una resolución que ha producido agravio por haber incurrido en error de hecho y de derecho. Cuando el error alegado es de índole procesal, se entiende que el recurso de apelación incluye el de nulidad.

**(v) La queja:** El recurrente puede presentar un recurso de queja para cuestionar la resolución que declara inadmisibles o improcedentes un recurso de apelación o que lo concede con efecto distinto al solicitado

La apelación y la queja son conocidas por el superior jerárquico del Juez que dictó la resolución impugnada.

**(vi) La casación:** Conforme a lo declarado por el artículo 384° de nuestro CPC, "el recurso de casación tiene por fines la adecuada aplicación del derecho objetivo al caso concreto y la uniformidad de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia". Luego de la reforma procesal introducida en mayo de 2009, que influyó también en el texto de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, el recurso de casación se ha limitado a dos causales:

- La infracción normativa que incida directamente sobre la decisión contenida en la resolución impugnada y
- El apartamiento inmotivado del precedente judicial. (p. 67,68)

## 2.2.2. BASE SUSTANTIVA: EL DERECHO LABORAL

### 2.2.2.1. El trabajo

De luna, Ferrer, Bolívar y otros (2004) señalan que “se entiende por trabajo a toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica para cada profesión u oficio”.

Caro Figueroa (2000) opina que “constituye toda actividad lícita que se preste a favor de quien tiene facultad de originarla mediante una remuneración”.

La jurisprudencia del Tribunal Constitucional peruano, en su fundamento N° 18 de su sentencia del 12.08.2005, recaída en el Expediente N° 008-2005-PI/TC, define:

“...La aplicación del ejercicio de las fuerzas humanas en su plexo espiritual y material, para la producción de algo útil. Esto implica la acción del hombre con todas sus facultades morales, intelectuales y físicas, en aras de producir un bien, generar un servicio, etc...”.

#### **2.2.2.2. El trabajador**

Para Carril (2006) “sólo son trabajadores las personas que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”.

Por su parte Caro Figueroa (2000) dice que “se considera trabajador a la persona física que se obligue o preste servicios según las condiciones previstas en la ley, cualquiera sea las modalidades de la prestación”.

#### **2.2.2.3. El empleador**

En opinión de Caro Figueroa (2000) “ el empleador es una persona física o un conjunto de ellas, o jurídica tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera servicios de un trabajador, del mismo modo podemos hablar también del empresario a quien dirige la empresa por si, o por medio de otras personas y con el cual se relacionan jerárquicamente los trabajadores, cualquiera se la participación que las leyes le asignen a estos en la gestión y dirección de la empresa”.

#### **2.2.2.4. Derecho del trabajo**

El autor Caro Figueroa (2000) puntualiza que “el trabajo del cual se ocupa esta ciencia es la actividad laboral del individuo o el hecho social del trabajo. El hombre quiere para sustituir estas cosas materiales que debe proveer mediante su esfuerzo físico e intelectual. Por lo tanto, se define al derecho del trabajo o

derecho laboral como el conjunto de normas tendentes a regular las relaciones que se establecen por el hecho social del trabajo. Tiene su razón de ser en la necesidad de protección social de quienes se hallan en una relación de trabajo dependiente o subordinada, excluyendo aquellas relaciones que se realizan de forma independiente”.

En apreciación de Cabanellas sostiene “aquel que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios o trabajadores, y de uno y otro con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a los profesionales y a la forma de presentación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”.

En la perspectiva de Anacleto (2012) “el derecho del Trabajo es la disciplina que estudia las relaciones jurídicas de los trabajadores con los empresarios provenientes del trabajo, requiriéndose que la prestación, la relación se trate específicamente de un trabajo personal, libre, voluntario, de ajenidad y dependencial”.

#### **2.2.2.5. Principios del derecho del trabajo**

Según Caro Figueroa (2000) opina que “La legislación laboral o derecho del trabajo está sostenida sobre principios propios en los que asienta y que difieren de muchos de los que sostienen el resto de las materias del derecho. Básicamente esto es así porque el Estado interviene en las relaciones laborales de manera intensa y casi decisiva. El derecho laboral es tuitivo, es decir, tiende a proteger a una parte de sus derechos con relación a la otra.”.

El mismo autor, detalla los siguientes principios:

- 1) regla de interpretación; art. 9 LCT1, 2º Párr. Su aplicación implica que si existiera más de una interpretación de una misma norma legal o convencional se aplicará la más favorable al empleado.

2) principio más favorable; la misma establece que de existir dos normas de un mismo ordenamiento legal o de dos fuentes normativas diferentes se aplicará la que favorezca más al trabajador.

3) condición más beneficiosa; esto se refiere a una situación de hecho y significa que los beneficios obtenidos por el trabajador (por ej. Categoría laboral) no pueden ser suprimidos o disminuidos por el empleador (por ej. El sueldo no puede ser disminuido)

En la postura de De Diego (2002)

“es aquel que tiene por fin amparar al trabajador en virtud del desequilibrio (hipo suficiencia) que existe frente a la superioridad del empleador. El principio precitado se desarrolla a través de tres fórmulas: a. el principio in dubio pro operan; b. la regla de la norma más favorable; y c. la regla de la condición más beneficiosa. El principio protectorio es uno de los elementos caracterizantes del derecho del trabajo, que no sólo evidencian el desequilibrio entre las partes del contrato individual, sino que demuestran el esfuerzo del legislador por buscar que aquellas diferencias busquen un punto de equilibrio, que neutralice las mismas”.

#### **a) El principio "in dubio pro operan"**

De Diego aporta con respecto a este principio que se “denomina así al principio por el cual la duda razonable sobre la interpretación de una norma que se genere respecto de los derechos reclamados por un trabajador, debe ser interpretada por el juez en favor de este y no en favor del empleador”.

#### **b) Regla de la norma más favorable**

Para De Diego “se denomina así al principio por el cual, cuando dos o más normas tratan el mismo instituto, se deberá estar por la que resulte más favorable al trabajador considerándose la norma o conjunto de normas que rija cada una de las instituciones del derecho del trabajo”.

#### **c) Regla de la condición más beneficiosa**

En esta misma línea, De Diego plantea lo siguiente: “Esta regla establece que toda modificación contractual que se produzca no puede ir en detrimento de los mínimos inderogables contenidos en la ley, los estatutos especiales o los convenios colectivos”.

**d) Irrenunciabilidad:**

Otra vez De Diego sostiene que “es el principio por el cual existen una serie de derechos asegurados y garantizados por la ley, los estatutos especiales y los convenios colectivos que se encuentran fuera del marco de negociación y libertad de contratación de las partes, y cualquier pacto en contrario será nulo y sin ningún valor”.

Es importante destacar la opinión de Ramos (2008) quien señala “que el principio de irrenunciabilidad puede ser definido como la imposición que tiene el trabajador para abandonar unilateralmente e irrevocablemente un derecho contenido en una norma imperativa”.

**e) Continuidad:** En definitiva, si no existe una manifestación clara y expresa en el sentido de interrumpir la relación laboral debe estarse siempre a favor de la existencia del contrato y no de su extinción.

**f) Primacía de la realidad:** si bien en el derecho positivo argentino este principio no se consagra mediante una formulación expresa, se incorpora en numerosas normas a favor de la imperatividad del tipo legal del contrato y de la relación de trabajo, consecuencia del principio de protección; pero, con más amplitud todavía, incluye la desestimación de todo lo que implique privar al trabajador de la custodia que le dan las normas laborales ante cualquier medio de simulación o fraude a la ley laboral.

En opinión de De Diego (2002) menciona que “se denomina así al principio que afirma que siempre se debe reconocer a través de los hechos concretos y sus características la verdadera sustancia de una relación, con prescindencia de los mantos, ropajes, designación o apariencia que las partes le hayan dado a la misma”.

Con relación al principio de primacía de la realidad, cabe señalar lo expuesto por el Tribunal Constitucional, el mismo que a través de su sentencia N° 1944-2002.FJ. 3 ha expresado que: “(...) en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”.

En la misma línea, Toyama (2011) citando a Rodríguez sostiene que “en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos entre las partes, debe otorgarse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”.

A partir de esto podemos precisar que en cuanto respecta a este principio se aplica con preferencia a los hechos reales en la que se lleva a cabo la actividad del trabajador sin dejando de lado o en un segundo plano lo que señalen los documentos.

**g) Gratuidad de los procedimientos judiciales y administrativos:** el trabajador tiene el beneficio de litigar sin gastos, mal llamado de pobreza a fin de garantizar el ejercicio de sus derechos. Esto no es más que una forma de garantizar el principio constitucional del debido derecho de defensa en juicio.

**h) Principio de la buena fe:**

Para de Diego “es el principio por el cual es dable esperar de cada una de las partes que actúen como un buen trabajador y un buen empleador tanto al momento de la celebración del contrato, como en la ejecución y en la extinción de este”.

**i) Justicia social:** es el principio según el cual se debe dar a cada uno lo suyo en función de procurar con ello el bien común y el bienestar general (De Diego, 2002, p.118).

**j) Equidad:** llamamos así al principio según el cual el juez se puede apartar de la letra de la ley en procura de resolver un caso, cuando tal apartamiento permita lograr con ello una solución más justa, y se evite así un resultado improcedente conforme a los valores y principios en juego (De Diego, 2002, p.119).

#### **2.2.2.6. El contrato de trabajo**

En opinión de Caro Figueroa (2008), establece que:

“El contrato de trabajo es aquél por el cual una persona física compromete un trabajo personal a favor de otra, física o jurídica, por cuenta y a riesgo de esta última, que organiza y dirige la prestación y aprovecha sus beneficios mediante el pago de una retribución. Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios a favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos y las convenciones colectivas o laudos con fuerza de ley de tales y los usos y costumbres”

De Diego (2002) dice que “se denomina así al acuerdo de voluntades entre un trabajador y un empleador, en función del cual el primero compromete y ofrece su fuerza de trabajo a través de la realización de actos, la ejecución de obras o la prestación de servicios en favor del empleador a cambio de una remuneración y por un plazo determinado o indeterminado de tiempo”.

Para precisar lo que es un contrato de trabajo, Avalos (2011) sostiene que este es “el contrato de trabajo como un acuerdo, expreso o tácito, por virtud del cual, una persona realiza obras o presta servicios por cuenta de otra, bajo su dependencia a cambio de una retribución”.

Es importante analizar los elementos que configuran el contrato de trabajo, siendo los siguientes:

#### **A. Prestación personal**

Toyama (2011), citando a Sanguinetti, define a la prestación personal “como la obligación del trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad laborativa (*operae*), la cual es inseparable de su personalidad, y no un resultado de su aplicación (*opus*) que se independice de la misma”.

En relación al tema, Ávalos (2010) señala que:

“En virtud del contrato de trabajo, el trabajador se compromete a prestar sus servicios al empleador por sí mismo, es decir, no cabiendo la posibilidad que pueda subcontratar total o parcialmente su labor o que designe a un tercero para que lo remplace en la ejecución del contrato, aun cuando este último tuviese sus mismas o menores calidades técnicas o profesionales. Siendo la obligación asumida por el trabajador personalísima y como único deudor de la prestación de trabajo”(p.66)

### **B. Remuneración**

Avalos (2010), también aporta con una definición de remuneración, en la que precisa; “La remuneración es aquella contraprestación dineraria por parte del empleador por el trabajo realizado por parte del trabajador, de esta manera ambas partes se benefician por el trabajo”.

### **C. Subordinación**

Finalmente, teniendo como referencia a Avalos (2010), se puede entender la subordinación como: “la suposición que el trabajador está sujeto a las condiciones del empleador y este podrá poner las reglas que deberá cumplir el trabajador dentro de los horarios y del centro laboral, para lo cual llegan a un acuerdo sobre las actuaciones que debe tener el trabajador si este acepta se estaría ablando de la concretización del contrato de trabajo”.

#### **2.2.2.7. Formas de contratación laboral**

El contenido más amplio y frondoso de la precitada normatividad laboral está destinado a las clases de contratos de trabajo, los cuales se encuentran clasificados en tres rubros:

#### **Contrato de trabajo a plazo indeterminado o indefinido**

Según caro Figueroa (2000) dice que

“dura hasta que el trabajador se encuentre en condiciones de gozar de los beneficios que le asignan los regímenes de seguridad social, por límites de edad y años de servicio, salvo que se configuren algunas causales de extinción previstas. De este modo, entendemos que el contrato está hecho para durar y esto tiene relación con la estabilidad impropia que permite al empleador despedir pagando una indemnización en cualquier momento antes que el trabajador alcance los límites de edad y años de servicio para jubilarse. La carga de la prueba recae en el empleador” (p.11).

De Diego (2002) opina que “tiene un comienzo determinado, pero no tiene plazo preestablecido de vigencia ni fecha prevista de extinción principio, se parte de la ficción de que la vigencia del contrato nace con la contratación y se extingue cuando la persona se encuentra en condiciones de jubilarse”.

### **Los contratos de trabajo sujetos a modalidad**

Denominados así por el marco legal laboral peruano, son aquellos que tienen una fecha de inicio y una fecha de culminación, son concebidos por ello como contratos temporales, a plazo fijo o determinado, deben celebrarse necesariamente por escrito y obligatoriamente deben registrarse ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los 15 días naturales de su celebración, la legislación laboral materia de comentario reconoce nueve modalidades básicas de contratación sujetas a modalidad que a continuación se menciona:

- Contrato por inicio o incremento de actividad
- Contrato por necesidad de mercado
- Contrato por reconversión empresarial
- Contrato ocasional
- Contrato de suplencia
- Contrato de emergencia
- Contrato por obra determinada o servicio específico
- Contrato intermitente
- Contrato de temporada

Según De Diego (2002) menciona que los contratos modales tienen por objeto las contrataciones a plazo que se relacionan con formas especiales de prestación de servicios o características atípicas de la contratación y estos pueden ser:

A. El contrato de plazo fijo: es aquel que se pacta por escrito y por un plazo determinado en función de una causa objetiva que le da el marco limitado en el tiempo.

El contrato de plazo fijo es una excepción al régimen general por el cual se contrata al trabajador por tiempo indeterminado. Para poder utilizar este medio excepcional, se deberá pactar por escrito, teniendo en cuenta que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas así lo justifiquen (p.271).

B. El contrato de trabajo eventual: es el contrato previsto para cubrir un puesto de trabajo en circunstancias excepcionales, cuando las mismas no se puedan establecer con un plazo cierto de antemano, aun cuando el plazo sea finalmente determinable.

Debemos hacer una distinción en el empleo de este contrato, según sea utilizado por una empresa para atender necesidades propias, o si lo utiliza una empresa de servicios eventuales, que brinda, justamente, trabajadores para satisfacer necesidades eventuales de un tercero denominado empresa usuaria (p.273).

C. El contrato de temporada: es el contrato de tiempo indeterminado y de prestación discontinua, en donde el trabajador desarrolla su actividad en ciertas épocas del año preestablecidas de antemano, y se repite en el futuro por causa de la naturaleza de esa actividad (p.274).

D. El contrato de equipo: es el contrato celebrado por una empresa con un organizador o coordinador que representa a un grupo también organizado, de trabajadores que cumplen alguna actividad común. Estamos en presencia del caso de una orquesta, donde el director representa al grupo, pero cada uno de sus integrantes está en relación de dependencia con el principal. Si alguno de los integrantes del grupo se retira, el coordinador lo deberá sustituir, si así fuere necesario por la modalidad de la prestación. Si la prestación es liquidada en forma colectiva, cada uno tendrá derecho a cobrar una parte proporcional a su intervención. Si alguien se retira, tendrá derecho al cobro de la proporción de su actividad junto al grupo (p. 275).

E. El contrato laboral de aprendizaje: se denomina así al contrato por el cual el objeto es la formación teórico-práctica del aprendiz conforme a la descripción que se plasmará en un programa predeterminado, con una duración máxima de 1 año (p.275).

### 2.2.2.8 Extinción del contrato de trabajo

Carril (2006) sostiene que

“la extinción del contrato de trabajo implica para el trabajador la pérdida de su empleo, resulta comprensible que el ordenamiento jurídico deba proceder a regular este tema, especificando al menos cuáles son las causas que deben ser, además, causas tasadas que permiten que se produzca lícitamente dicha extinción. estas causas justificadoras de una extinción lícita son trece (Todas estas trece causas extintivas comparten un mismo común denominador de deberes jurídicamente exigibles al empresario, reconducibles a los tres siguientes”:

1) «con ocasión de la extinción del contrato... deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación [al trabajador] de las cantidades adeudadas», que es el «finiquito» de que se hablará luego ; 2) deberá «entregar al trabajador el certificado de empresa» , exigido para el reconocimiento si procede del derecho a la prestación por desempleo ; y 3) deberá dar a conocer a los representantes legales de los trabajadores (esto es, delegados de personal y comité de empresa) «los documentos relativos a la terminación de la relación laboral» (Pp. 314-315).

#### Causas de extinción

Según Martínez (2013) establece dos grandes grupos de las causas de extinción de los contratos de trabajo entre ellas tenemos a:

**“Imposibilidad O Grave Dificultad De Cumplimiento:** se refiere a hechos ocurridos durante la vigencia del contrato de trabajo, que provocan su extinción por imposibilidad o grave dificultad de cumplimiento, bien de la obligación de trabajar, bien de la obligación de retribuir el trabajo, bien de una y otra obligaciones esenciales de ambas partes. Todas estas causas presentan el común denominador de que en ellas la extinción del contrato de trabajo se produce siempre por motivos independientes de la voluntad del trabajador, lo que explica que si la imposibilidad o dificultad grave de cumplimiento fuesen principalmente predicables del empresario.

**Por cumplimiento:** lo decisivo es la voluntad extintiva del trabajador, ya pasada o presente, ya unilateral o concorde con la voluntad extintiva del empresario, al margen siempre de incumplimientos o imposibilidades o dificultades de cumplimiento del contrato de trabajo por las partes. Expuestas siguiendo el orden que parece más lógico, no del todo coincidente con el meramente alfabético en que aparecen listadas en dicho precepto del ET, se trata del «mutuo acuerdo».

**Por incumplimiento:** se da cuando una de las partes incumple alguna cláusula de la celebración del contrato ya se por motivos propios o por terceros”. (p. 88)

### 2.2.2.9. Remuneración

De Diego (2002) define: “Llamamos remuneración a la contraprestación que recibe el trabajador por haber puesto a disposición del empleador su fuerza de trabajo”.

#### Características y principios de la remuneración

Según De Diego (2002) ha establecido algunas características especiales para las remuneraciones, entre las cuales se puede destacar:

**A) El salario es una suma de dinero o es un valor cuantificable en dinero:** el salario se paga en dinero de curso legal en la Argentina, lo que, en principio, descarta la posibilidad de que se pague en otra moneda (como dólares, francos o marcos) y restringe el pago en especie (permite hasta el 20% del monto bruto de la remuneración). Se discute si el pago pactado en divisas extranjeras (dólares, marcos, francos, etc.) es válido a los fines de nuestra legislación. En cualquier caso, han sido dos las tendencias de la jurisprudencia, a saber. Unos opinan que el pago en divisas es válido, y que, en el caso de dictar sentencia, la misma puede utilizar las divisas como forma de pago. La otra corriente es la que considera a la suma pactada en divisas

como una fórmula de ajuste del dinero de curso legal en la Argentina, y en tal caso, la suma en divisas debe convertirse a pesos en el momento que hubiere sido exigible, y finalmente, a partir de dicha conversión se le deben adicionar los intereses (p.303).

**B) Es un ingreso en el patrimonio del trabajador:** la suma abonada al trabajador, para configurar el salario debe pasar efectivamente a su patrimonio. En efecto, si así no fuera, el trabajador sería un mero tenedor como es el caso de la suma que se le entrega para gastar en viáticos de traslado que el dependiente deberá rendir en base a los comprobantes y luego restituir el excedente (p.304)

**C) Tiene una función alimentaria:** quien trabaja en relación de dependencia, sin dudas, vive de su salario y con él atiende las necesidades de su grupo familiar. Es por ello que se afirma que la remuneración tiene la característica esencial de ser alimentaria, lo que justifica que se le brinden a través de la legislación mecanismos de protección especiales (p.305)

**D) Es insustituible:** el salario no puede ser reemplazado por otras formas de cancelar las obligaciones ni por otros medios de pago, no puede ser objeto de compensaciones o multas, ni se puede reducir por efecto de deducciones o de retenciones (p.305)

**E) Son inembargables.** - Las deudas ordinarias del trabajador no pueden originar medidas de embargo sobre estas. La excepción a esta regla es la pensión alimenticia autorizada con orden judicial.

**F) Es y nace de una contraprestación:** el salario encuentra la razón de su existencia en la contraprestación que el empleador recibe del dependiente a través de actos, obras y servicios generados por la disponibilidad de su fuerza de trabajo (p.305).

#### **2.2.2.10. El proceso laboral**

Según Azuela, Sánchez, Cossio y otros explican que “el derecho procesal laboral son una serie de instituciones y procedimientos creados por el estado a fin de que patrones y trabajadores pueda acudir a defender sus derechos, los cuales son determinados por la autoridad competente” .

En la legislación peruana, el proceso laboral está regulado por la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497), la cual explica: “En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes, privilegian el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observan el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad. En particular, acentúan estos deberes frente a la madre gestante, el menor de edad y la persona con discapacidad”.

#### **Principios procesales aplicables al proceso laboral**

Según Reyes, Martínez y otros (2013) determinan que:

“los principios generales del derecho constituyen, los principios superiores de justicia radicados fuera del derecho positivo y a los cuales éste trata de darles encarnación en una circunstancia histórica concreta determinada. En el derecho laboral, existen principios que lo diferencian de otras materias, ya que los mismos buscan proteger al más débil económicamente, como es el caso del trabajador. Esta protección se materializa cuando las leyes nacionales se aplican correctamente a cada caso. Los principios del derecho laboral tienen una triple función: una función política, una función normativa y una función interpretativa. La función política, legislativa o informadora, consiste en que se contemplen en las leyes laborales todas las virtualidades propias en cada principio, otorgándole una eficacia operativa en la materia y con los alcances regulados por aquella. La función normativa, sirve como supletoria en caso de ausencia de la ley y que se orienta, cuando así lo prevé expresamente el

ordenamiento jurídico nacional, sin que la ausencia de una remisión tal, impida al intérprete aplicarlos para integrar el Derecho (p.9).

En tal sentido, tenemos:

- **Principio tutelar del trabajador**

“El principio de tutela procesal del trabajador tiene que ver con las consideraciones que se le guarda dentro del proceso laboral. La aparición del derecho del trabajo como disciplina especial se debió a la necesidad de proteger al trabajador frente a la superioridad del empleador. Si en las relaciones laborales, empleadores y trabajadores no son iguales, la desigualdad se agrava cuando ambos litigan” (Romero, 2011, p.39).

- **Gratuidad procesal para el trabajador**

El objetivo es permitir el acceso a la justicia a personas que no cuenten con medios económicos que permitan solventar los costos que implica seguir un proceso. La NLPT establece que el proceso será gratuito cuando el monto total de las pretensiones reclamadas no supere las setenta (70) URP.

- **Inversión de la carga de la prueba**

La inversión de a carga de la prueba quiere decir u el que demanda un derecho que pretendes se restituya debe de probar todo que alega por lo tanto se dice que el que demanda debe de probar lo que pide, por ello que toda la carga de la prueba recae en el que demanda sin que el demandado tenga la obligación de probar su inocencia.

En el derecho procesal la carga de la prueba la tiene el demandante porque tiene que debe de adjuntar junto a su demanda los medios probatorios pertinentes que aseveren lo que pide y de tal manera pueda ganar el proceso.

- ***In dubio pro operario***

Hace referencia al criterio que debe adoptar un Juez o Magistrado para seleccionar e interpretar la norma, cuando ésta genere duda respecto a los

derechos laborales reclamados, por lo que deberá ser la interpretación más favorable al trabajador.

- **Sentencia *plus o ultra petita***

Se establece esta regla para que cuando el juez al momento de dictar sentencia lo haga de acuerdo a la pretensión incoado en la demanda si resolver lo que no se pidió desde un primer momento de lo establecido en la demanda para ello deberá de motivar adecuadamente su decisión del juez.

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

- **Principio de veracidad o primacía de la realidad**

Reyes, Martínez y otros (2013) explican:

Los jueces pueden dictar sus fallos haciendo mayor acopio a la equidad y a la justicia, tomando en cuenta prioritariamente las circunstancias probadas en autos, comprobadas por el Juez vivencialmente, de dominio público, de cómo se regulan y que tratamiento se proporciona a aspectos puntuales de la relación laboral. En pocas palabras prevalecen los aspectos factico-sustanciales por sobre los jurídicos-formales.

- **Principio de celeridad procesal**

Se garantizará el adelantamiento rápido del proceso, en forma oficiosa y que estará a cargo del Juez que conoce del asunto.

**Principios procesales contemplados en la Ley N° 29497**

Según la Nueva Ley Procesal del Trabajo, se tiene:

**Inmediación:** el juez debe tener contacto directo e inmediato con los sujetos (partes y tercero) y objetos del proceso (documentos, pruebas, etc), ya que de esta manera adquiere mayores y mejores elementos d convicción. Las audiencias y actuaciones de pruebas en los cuales el juez no esté presente serán sancionados con nulidad (artículo V del título preliminar de CPC):

**Oralidad:** coexiste con el sistema escrito, pero predomina sobre este, se evidencia en la realización de las audiencias, pues se basa en el debate oral de las partes.

**Concentración:** en el proceso ordinario laboral la audiencia de juzgamiento concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuaciones probatorias, alegatos y sentencia. En cambio, en el proceso abreviado laboral, en la audiencia única concentra las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia.

**Celeridad:** se reduce los plazos de duración de los procesos laborales, para ello se estructuran otras formas de conclusión de los procesos como conciliación, allanamiento, abandono.

**Economía procesal:** Se reduce los actos procesales y el intervalo de tiempo entre estos. De esta manera se vincula los principios de concentración y celeridad procesal.

**Veracidad:** La finalidad del proceso es acercarse lo más posible a la verdad real, con el objetivo que se exija a las partes de desenvolverse dentro del proceso con buena fe, lealtad, etc.

Nos pone de manifiesto Puente Bardales, (2015), que además de los tradicionales principios mencionados con anterioridad, también se ponen de manifiesto los llamados principios operacionales; y que están basadas en el Art. I de La NLPT:

- “1.-Principio de oralidad, aquel que propicia que el juez en las diligencias del proceso participe directamente con intervención de las partes y donde las exposiciones y articulaciones se realicen mediante la palabra.
- 2.-Principio de Inmediación, señala el compromiso que asume el juez en el desarrollo de los actos procesales que dirige, para mantenerse en una actitud perseverante de acercamiento a todos los elementos objetivos y subjetivos de la controversia.
- 3.-Principio de Concentración, este postulado expresa la necesidad de sumar el mayor número de actos procesales en el menor número de diligencias para garantizar la continuidad y unidad de los actos que componen la Litis.
- 4.-Principio de Celeridad, este principio aparece vinculado a la obligación de respetar escrupulosamente los plazos establecidos en la norma, los que deben ser cortos y perentorios para que el proceso sea resuelto en la brevedad posible.
- 5.-Principio de Economía Procesal, este principio busca equilibrar el carácter imperativo de las actuaciones que demanda el proceso laboral en relación a otra obligación, la de tender a la reducción de los actos procesales”.

### **Fines del proceso laboral**

El fin primordial que persigue el proceso laboral es solucionar las incertidumbres laborales de la relación que se crea entre el empleador y su

trabajador, de esta manera el aparato judicial soluciona aquellas relaciones entre estas dos partes para que lleguen a un acuerdo y que tengan una solución laboral de las prestaciones laborales.

(Ley N° 29497, Artículo II)

### **III. HIPÓTESIS**

Las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato laboral consignado en el expediente N° 02451-2017-0-2501-JR-LA-05, Distrito Judicial del Santa 2021, bajo el análisis de los los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, son de calidad muy alta y muy alta respectivamente.

### **IV. METODOLOGÍA**

#### **4.1. Tipo y nivel de investigación**

En la presente investigación se evidenció el enfoque cuantitativo - cualitativo; ya que, como se evidenció, se dio inicio con un problema de investigación especificado, posteriormente se ejecutó una exhaustiva revisión de la literatura la misma que sirvió para lograr la formulación del problema, el planteamiento de los objetivos, la formulación de la hipótesis de investigación; la operacionalización de las variables de estudio; el procedimiento de recolección de datos y el análisis de los resultados.

En esta investigación, la variable en estudio presentó indicadores que son cuantificables; ya que son aspectos que se manifestaron explícitamente en las sentencias de primera y segunda instancia analizadas bajo los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, éstas pudieron ser cuantificados y al mismo tiempo ser interpretadas de acuerdo a las bases teóricas para de esa manera lograr la obtención de la calidad de las sentencias en estudio.

Asimismo, utilizó el enfoque cualitativo ya que las actividades de recolección, análisis y organización de los datos describieron cualitativamente una realidad, las sentencias de primera y segunda instancia, y esto se realizó de forma simultánea.

Esta investigación, mostró su naturaleza descriptiva través de diversas etapas, las mismas que se evidenciaron desde en la selección de la unidad de análisis (en este caso la selección de as sentencias de primera y segunda instancia consignadas en el expediente judicial N° 02451-2017-0-2501-JR-LA-05) y también mostró su carácter descriptivo a través de la recolección y análisis de los datos, ya que esta se ha realizado en la revisión de la literatura, orientados por los objetivos específicos.

La presente investigación exploró un nuevo y único contexto (las sentencias judiciales de primera y segunda instancia en estudio), que si bien es cierto este tipo de sentencias han sido abordadas con anterioridad; guarda también una característica peculiar pues estas sentencias son únicas y diferentes de las demás. Si a través de los antecedentes se evidenciaron estudios previos relacionados al tema en general, estos solo contextualizaron la naturaleza de este estudio, pues en esta investigación, se exploró una realidad particular y única en este proceso, como lo las diversas sentencias existentes.

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

No experimental: porque no hubo manipulación de la variable; sino observación y análisis del contenido. El fenómeno fue 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.

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

Retrospectivo: porque la planificación y recolección de datos se realizó de registros, las sentencias de primera y segunda instancia consignadas en el expediente N° 02451 - 2017 - 0 - 2501 - JR - LA - 05, en consecuencia, es un fenómeno anterior y que registra un momento específico.

#### **4.3. Unidad de análisis**

En el presente trabajo la selección de la unidad análisis se realizó mediante muestreo no probabilístico o también llamado muestreo intencional, pues la selección de la unidad de análisis (sentencias de primera y segunda instancia) fueron determinadas a partir de los elementos con base en criterios o juicios del investigador, de manera arbitraria, específica y no probabilística. A partir de lo establecido por la línea de investigación de la universidad, la unidad de análisis fueron las sentencias judiciales de primera y segunda instancia consignadas en el expediente N° 02451-2017-0-2501-JR-LA-05, Distrito Judicial del Santa, el mismo comprende un proceso laboral sobre desnaturalización de contrato laboral, que registró un proceso particular, con calidad de contenciosa y por ende interacción de ambas partes, concluido por las sentencias.

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

La variable en estudio fue, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia en el proceso sobre Desnaturalización de contrato laboral, consignadas, en el expediente N° 02451 - 2017 - 0 - 2501 - JR - LA – 05

A través del siguiente cuadro se presentó la operacionalización de la variable del proyecto de investigación.

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

<b>Objeto de estudio</b>	<b>Variable</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Instrumento</b>
<b>Sentencia judicial de primera y segunda instancia</b>	<b>Calidad de las sentencias</b>  Determinado por los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, que lo distingue claramente de los demás.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Calidad de la parte introductoria de la sentencia de primera instancia</li><li>• Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia</li><li>• Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia</li><li>• Calidad de la parte introductoria de la sentencia de segunda instancia</li><li>• Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia</li><li>• Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia</li></ul>	Lista de cotejo

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

Para el recojo de datos se aplicó las técnicas del análisis documental, como inicio del conocimiento, el análisis detenida y sistemática del objeto de estudio, y el análisis del contenido, a través de la lista de cotejo.

En esta investigación, las técnicas mencionadas se aplicaron en diferentes etapas del estudio; en primer término, en la determinación y descripción de la realidad problemática; en la aplicación de los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes para el análisis; en la recolección de datos que permitieron abordar teóricamente nuestra investigación y en el análisis de los resultados obtenidos.

En esta propuesta el análisis de las sentencias judiciales estuvo orientado por los objetivos específicos utilizando la guía de observación, para situarse en los puntos o etapas de ocurrencia que sirvieron como dimensiones para determinar la calidad, utilizando para ello las bases teóricas que facilitaron la identificación de los indicadores buscados.

#### **4.6. Plan de análisis de datos**

El procedimiento de recolección y análisis de datos se realizó por etapas, cabe destacar que las actividades de recolección y análisis prácticamente fueron concurrentes; y estuvieron orientadas por los objetivos específicos con la revisión constante de las bases teóricas, de la siguiente forma:

- En primer lugar, la recolección de datos fue una actividad abierta y exploratoria, para asegurar la aproximación gradual y reflexiva al fenómeno, orientada por los objetivos de la investigación.
- En un segundo momento también esta actividad fue 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.
- En una tercera etapa, la actividad tuvo una naturaleza más consistente que las anteriores, con un análisis sistemático, de carácter observacional, analítica, de nivel profundo orientada por los objetivos, donde se articularon los datos y las bases teóricas. Estas actividades se manifestaron desde el momento en que el investigador, aplicó la observación y el análisis en el objeto de estudio; en este caso el análisis de las sentencias judiciales de primera y segunda instancia.
- Finalmente se concluyó la investigación con una actividad de mayor exigencia observacional, sistémica y analítica, basada en la revisión constante de las bases teóricas, cuyo dominio es fundamental para interpretar los hallazgos en la unidad

de estudio. Esto se complementó con el ordenamiento de los datos que dará lugar a los resultados.

#### 4.7. Matriz de consistencia lógica

La matriz de consistencia lógica presentó, en una forma sintética, los elementos básicos del proceso de investigación, de modo que facilitó la comprensión de la coherencia interna que debe existir entre preguntas, objetivos e hipótesis de investigación.

A continuación se presenta la matriz de consistencia de la presente investigación en su modelo básico.

#### Cuadro2. Matriz de consistencia

**Título:** Calidad de sentencias sobre desnaturalización de contrato laboral en el expediente N° 02451-2017-0-2501-JR-LA-05, Distrito Judicial del Santa 2022

<b>G/E</b>	<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>HIPÓTESIS</b>
<b>General</b>	¿Cuál es la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre Desnaturalización de contrato laboral, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, consignadas en el expediente N° 02451 - 2017 - 0 - 2501 - JR - LA - 05, Distrito Judicial del Santa, 2022?	Determinar la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre Desnaturalización de contrato laboral, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, consignadas en el expediente N° 02451 - 2017 - 0 - 2501 - JR - LA - 05, Distrito Judicial del Santa, 2022	La calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre Desnaturalización de contrato laboral, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, consignadas en el expediente N° 02451 - 2017 - 0 - 2501 - JR - LA - 05, Distrito Judicial del Santa, 2022 fueron muy alta y muy alta respectivamente.
	¿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 introducción y la postura de las partes	Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.	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 motivación de los hechos y el derecho?	Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho.	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 motivación de los hechos y el derecho?	Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho	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

En esta investigación, los datos requirieron ser interpretados, el análisis crítico del objeto de estudio se realizó dentro de los lineamientos éticos básicos: objetividad, honestidad, respeto de los derechos de terceros, y relaciones de igualdad asumiendo compromisos éticos.

Por ello, en esta investigación, el investigador suscribió 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; en virtud y cumplimiento de lo establecido en el Reglamento de Registro de Grados y Títulos publicado por la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria.



	<p>Chimbote, diecinueve de octubre Del año dos mil diecisiete.</p> <p><b>SENTENCIA:</b> Vistos los actuados, el Juez del Quinto Juzgado de Trabajo que suscribe, a nombre de la Nación emite la siguiente Sentencia:</p>	<p><i>aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</i></p> <p><b>5.</b> Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>											10
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);"><b>Postura de las partes</b></p>	<p><b>1. PARTE EXPOSITIVA.-</b></p> <p><b>1.1.-</b> Con escrito obrante en autos doña <b>A</b>, interpone demanda contra <b>B</b>, sobre <b>DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS Y CAS, E INCLUSIÓN EN LOS LIBROS DE PLANILLAS DE PERSONAL OBRERO MUNICIPAL</b>, sustentando su pretensión en que ingresó a trabajar en el área de parques y jardines de <b>B</b>, desde el 01 de enero al 31 de abril de 2015 mediante contrato de locación de servicios, emitiendo recibos por honorarios electrónicos, para después ser contratada mediante contrato administrativo de servicios del 01 de mayo del 2015, relación contractual que considera se habría desnaturalizado por cuanto han concurrido los tres elementos típicos de un contrato de trabajo que es la subordinación, remuneración mensual y prestación personal de servicios, de conformidad con los artículos 4, 5, y 9 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, por lo tanto, en aplicación del principio de primacía de la realidad los contratos de locación de servicios entienden se desnaturalizan y se convierten en contratos laborales de</p>	<p><b>1.</b> Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. <b>Si cumple</b></p> <p><b>2.</b> Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. <b>Si cumple</b></p> <p><b>3.</b> Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. <b>Si cumple</b></p> <p><b>4.</b> Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. <b>Si cumple</b></p> <p><b>5.</b> Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>				X							

<p>naturaleza indeterminada, por cuanto las labores que desempeña como obrera de parques y jardines son de naturaleza permanente, debiendo considerarse la existencia de contratos laborales desde el 01 de de enero del año 2015. De otro lado señala que continuó prestando servicios en las mismas labores de obrera de parques y jardines, mediante contrato administrativo de servicios del 01 de mayo del año 2015 al 30 de junio del año 2015, y del 01 de febrero del año 2016, hasta la actualidad, labores de naturaleza permanente, desempeñadas bajo subordinación, y dependencia, sujetas al régimen laboral de la actividad privada, regulado por el Decreto Legislativo N° 728, precisando que los contratos administrativos de servicios suscritos posterior a su relación laboral indeterminada son inválidos, por cuanto previa a la suscripción de contratos CAS, fue contratado mediante contrato de locación de servicios los mismos que por la naturaleza de la labor prestada fue una de relación laboral a tiempo indeterminado, peticionando además la inclusión en los libros de planillas de obreros contratados permanentes. Fundamenta jurídicamente y ofrece medios probatorios.</p> <p><b>1.2.-</b> A través de la resolución número uno de folios 41 a 43, se admite a trámite la demanda en la vía de proceso ordinario, corriéndose traslado a la parte demandada y señalándose fecha para la realización de la audiencia de conciliación, la cual se lleva a cabo el 12 de octubre del año 2017, a horas nueve y quince de la mañana, conforme obra</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>del acta de folios 77 y 78, diligencia en la cual las partes no arribaron a un acuerdo conciliatorio, señalándose las pretensiones materia de juicio, presentando en este acto la parte demandada su contestación de demanda, calificándose la misma y corriéndose traslado al demandante, disponiéndose a través de la resolución del juzgamiento anticipado del proceso, bajo las consideraciones que quedaron registrados en audio y video, procediendo a dictar el fallo, correspondiendo al estado del proceso emitir sentencia.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 02451-2017-0-2501-JR-LA-05 del Distrito Judicial del Santa – Chimbote 2022

**LECTURA.** El cuadro 1, revela que la calidad de la **parte expositiva de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes, que fueron de rango: muy alta y muy alta, alcanzando una puntuación de 10 en esta parte de la sentencia analizada.



	<p>fuerza de trabajo aceptando las condiciones que le imponga el empleador; <b>2. Factor Jurídico:</b> Las relaciones de trabajo se viabilizaban a través de los contratos civiles de arrendamiento de servicios; <b>3. La reacción de la clase trabajadora:</b> Ante el surgimiento de la industria no existían normas que regulen la condiciones de trabajo creando ello una situación de explotación, donde aprovechándose de la necesidad del empleo, llevó al trabajador a alzar su voz de protesta y rechazo; <b>4. La intervención del Estado:</b> Haciendo caso al clamor de la clase trabajadora reguló una serie de normas con marcado carácter tuitivo y protector del sujeto más débil de la relación laboral (El Trabajador). Es por todo ello que el</p>	<p><i>órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple!</i>  <b>4.</b> Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple</i>  <b>5.</b> Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</i></p>										
<p style="text-align: center;"><b>Motivación del derecho</b></p>	<p>Derecho del Trabajo tiene una naturaleza especial en la esfera de los demás derechos reconocidos por la Ley y la Constitución.</p> <p><b><u>SEGUNDO:</u></b> El Tribunal Constitucional del Perú en la sentencia recaída en el Expediente N°1124-2001-AA, señaló en su fundamento jurídico 7 que: “En la relación laboral se</p>	<p><b>1.</b> Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</i>  <b>2.</b> Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el</i></p>					<b>X</b>					<b>20</b>

	<p>configura una situación de disparidad donde el empleador asume un status particular de preeminencia ante el cual el Derecho y, en particular, el derecho constitucional, se proyecta en sentido tuitivo hacia el trabajador. Desde tal perspectiva, las atribuciones y las facultades que la ley reconoce al empleador no puede vaciar de contenidos los derechos del trabajador; dicho de otro modo, no pueden devenir en una forma de ejercicio irrazonable. Es por esto que la Constitución precisa que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o disminuir la dignidad del trabajador (artículo 23, segundo párrafo). Es a partir de esta premisa impuesta por la Constitución que debe abordarse toda controversia surgida en las relaciones jurídicas entre empleador y trabajador, en todo momento: Al inicio, durante y al concluir el vínculo laboral”.</p> <p><b><u>TERCERO:</u></b> El máximo intérprete de la Constitución ha señalado también que en toda relación de trabajo debe respetarse los derechos laborales dado el carácter tuitivo de las</p>	<p><i>juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple</i></p> <p><b>3.</b> Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i><b>Si cumple</b></p> <p><b>4.</b> Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i><b>Si cumple</b></p> <p><b>5.</b> Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> <b>Si cumple.</b></p>											
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>normas de la materia, ello atendiendo a la desigualdad que existe al interior de la relación de trabajo por la preeminencia del poder económico que goza el empleador; en tal sentido, corresponde a éste reconocer y otorgar al trabajador todos y cada uno de los beneficios sociales que le corresponde, así como la contraprestación directa por el servicio realizado (remuneración) conforme al trabajo prestado; es por ello que podemos afirmar que los derechos laborales gozan de la protección constitucional que permiten ejercitarlo en concordancia con las normas que las reconocen sean de carácter general, particular o convencional, sobre todo teniendo en cuenta que conforme al artículo 1 de la Constitución Política del Perú: “La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”.</p> <p><b><u>CUARTO:</u></b> A fin de lograr el reconocimiento u otorgamiento de los derechos laborales era necesario tender los puentes que permitan al trabajador reclamar aquellos beneficios negados</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>por el empleador como ejercicio del Derecho Fundamental a la Tutela Jurisdiccional Efectiva, entendido como la garantía con que cuentan las personas, por el sólo hecho de tener esa condición, de acudir a sede jurisdiccional reclamando el reconocimiento o cumplimiento de un derecho. La doctrina mayoritaria ha postulado que la tutela jurisdiccional como derecho constitucional engloba otros cuya naturaleza justifica la existencia del proceso, estos son: Acceso judicial, garantías mínimas de un proceso regular (debido proceso), sentencia, doble instancia y ejecución de la decisión judicial; puntos que han sido incluidos con acierto en el artículo 139° de la Constitución Política del Perú, y que cobran notoriedad en el artículo I del título Preliminar del Código Procesal Civil que prescribe: “Toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a un debido proceso”.</p> <p><b>Carga probatoria</b></p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><b><u>QUINTO:</u></b> En cuanto al vinculo laboral entre el demandante y la demandada, es necesario tener en cuenta la presunción de laboralidad conforme lo dispone el artículo 4° del Decreto Supremo N°003-97-TR que establece: “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”; lo que guarda concordancia con lo establecido en el artículo 23.2 de la Ley N° 29497: “Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vinculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”.</p> <p><b><u>SEXTO:</u></b> El numeral 12.1 de la Ley N°29497 prescribe: “En los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia”, dicho dispositivo legal se encuentra acorde con la principal innovación que se introdujo al ordenamiento procesal a través de la de dación de la Nueva</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497, que consiste en imprimir carácter oral al nuevo proceso laboral, el mismo que condensa y a su vez es requisito para la consecución y la propia eficacia de otras características de gran importancia, pacíficamente atribuidas al proceso laboral, tales como la intermediación, la misma que garantiza que el Juez esté en contacto directo con las partes y las pruebas durante el desarrollo del proceso. Cabe precisar que es materia de reclamación la inclusión en los libros de planillas de obreros municipales sobre la base de la existencia de un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada en el régimen laboral de la actividad privada por desnaturalización de los contratos de locación de servicios y de los Contratos Administrativos de Servicios-CAS.</p> <p><b>Principio de Primacía de la Realidad</b></p> <p><b>SÉTIMO:</b> La doctrina procesal laboral, en relación a la verdad, ha señalado la existencia de dos categorías, una la</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>verdad formal y otra la verdad real; la primera permite a las partes acreditar a través de los medios probatorios las obligaciones que en documento se han pactado aunque ello no se ajuste a la realidad y, la segunda, permite afirmar con los medios probatorios pertinentes la coincidencia entre la realidad y lo que se pretende probar, para ello, debe buscarse en el proceso la prevalencia de la realidad frente a la verdad formal, calificando jurídicamente los hechos reclamados</p> <p><b><u>OCTAVO:</u></b> Ante la ausencia de reconocimiento de los derechos que nacen al interior de la relación laboral, la doctrina y la jurisprudencia se han encargado de incorporar instituciones que permiten hacer viable su otorgamiento compeliendo al empleador a su pago, tal es así, que el Tribunal Constitucional indicó que: “El principio de la primacía de la realidad, que significa que en caso de discordancia entre lo ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo que ocurre en lo primero, es decir, a lo que ocurre en el terreno de los hechos” (Exp. 1944-2002-AA,</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>28/01/03, S1, FJ.3), donde “... en virtud del principio de la primacía de la realidad que es un elemento implícito en nuestro ordenamiento y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra constitución, en caso de discordia entre lo que ocurre en la realidad y lo que aparece en los documentos o contratos, debe otorgarse preferencia a lo que sucede y lo que se aprecia en los hechos... La actividad desarrollada por la demandante, más allá de lo pactado en los contratos de prestación de servicios no personales, está impregnada de los elementos típicos de un contrato de trabajo...”. (Exp. N° 03710-2005-PA/TC)</p> <p><b><u>NOVENO:</u></b> Teniendo como base los dos considerandos precedentes es que nace la necesidad de prevalecer la realidad frente a la formalidad o los hechos no reconocidos, como la negación de la existencia del vinculo laboral, ello como consecuencia del respeto al Principio de Veracidad contenido en el Artículo I del Título Preliminar de la Ley N°29497.</p> <p>Dentro de este contexto, tenemos de parte de la demandante la</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>información que desde el 01 de enero de 2015 presta servicios para la demandada como obrera en el área de parques y jardines, emitiendo recibos por honorarios profesionales electrónicos vía locación de servicios (véase folios 03 a 13), periodo que no ha sido cuestionado por la parte demandada, presentando por el contrario los reportes por órdenes de servicio de folios 65 y 66, limitándose a señalar que los contratos de locación de servicios suscritos por las partes no cumplen con el elemento de subordinación para que puedan ser desnaturalizados, siendo vinculada además mediante contratos administrativos de servicios y que s extiende hasta la actualidad, afirmación que la demandada acepta tanto en su contestación de demanda como en sus alegatos realizadas dentro de la audiencia de conciliación, corroborándose incluso con el informe laboral de folios 64, siendo que sobre dicha base corresponde analizar si por las labores en el área de parques y jardines la demandante debe ser considerada como obrera municipal vinculada a un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada en el régimen laboral de la actividad</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

privada y con ello su inclusión en los libros de planillas de obreros permanentes de B.

**DÉCIMO:** Cabe precisar que el artículo 4° del Decreto Supremo N°003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral señala 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...”, dispositivo del cual se pueden extraer los elementos que conforman un contrato de trabajo, estos son: 1. Prestación personal de servicios, 2. Contraprestación por el servicio recibido (Remuneración), y 3. Subordinación, siendo éste último el elemento más importante y que diferencia a las demás prestaciones de servicio (entre ellas de carácter civil),

donde en el caso que nos ocupa debe verificarse su existencia a fin de afirmar si el vínculo entre las partes desde sus inicios es de naturaleza laboral.

**Vinculación existente entre la demandante y la demandada**

**DÉCIMO PRIMERO:** Respecto a este punto debemos señalar que el artículo 188° del Código Procesal Civil, en aplicación supletoria al presente proceso, señala que: “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”; asimismo debe tenerse en cuenta que los medios probatorios deben ser estudiados en sus elementos comunes, en sus conexiones directas e indirectas, no siendo posible ser analizados de manera aislada tampoco en forma exclusiva, sino en su conjunto dado que sólo teniendo una visión integral de los mismos se puede obtener conclusiones en busca de la verdad, que es el fin del proceso, todos ellos que no han sido

cuestionados por la demandada conservando su mérito probatorio para ser evaluados en el presente caso.

**DÉCIMO SEGUNDO:** El artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades dispone que: “Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley. Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen”; y siendo que la accionante ha tenido la condición de obrera municipal en atención a la naturaleza de sus labores y que ha sido reconocida por la demandada en su escrito de contestación de demanda, le correspondería ser contratada bajo el régimen laboral de la actividad privada y no bajo contratos de locación de servicios, que son de naturaleza civil, pues la Ley Orgánica de Municipalidad regula el funcionamiento de los gobiernos locales dentro del cual se ha considerado el régimen laboral que le corresponde a los

	<p>obreros y que debe cumplir atendiendo a su vigencia, y por ser ley especial.</p> <p><b><u>DÉCIMO TERCERO:</u></b> La labor a desarrollar constituye una función que sería permanente para el ornato y embellecimiento de la ciudad (parques y jardines) durante todo el año, tal y conforme se puede advertir del tiempo en que la demandante viene siendo contratada, además B no pudo justificar ni probar la transitoriedad de las funciones, ni mucho menos que dicha actividad sea autónoma, pues se requiere de una organización previa a cargo del destinatario del servicio para implementar su ejecución como: 1. Establecer las zonas de labor; 2. El tiempo de ejecución del servicio; 3. La entrega de los materiales para cumplir con el encargo; todo ello que no determinada que la accionante tenga la libertad de disponer y decidir de qué forma debe prestar el servicio, en qué lugar y en qué tiempo, aspectos que determinan la existencia de los rasgos de laboralidad, más si para la misma función fue contratada vía CAS considerado como un contrato de trabajo.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

**De la Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios**

**DÉCIMO CUARTO:** El artículo 1764° del Código Civil dispone que: “Por la locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución”, es decir, existe prestación de servicios a cambio de una retribución, se entiende económica, sin estar subordinado, éste último que es el elemento principal del contrato de trabajo que permite diferenciarlo de un contrato de locación válidamente celebrado.

**DÉCIMO QUINTO:** Dentro de este contexto, teniendo como punto de partida lo indicado por el Tribunal Constitucional no cabe duda que la prestación de A se produjo bajo subordinación, donde al no existir contrato de trabajo escrito se entiende que la relación contractual ha sido de naturaleza

	<p>laboral indeterminada en aplicación del artículo 4° del Decreto Supremo N°003-07-TR (contrato verbal), siendo importante resaltar que por la esencia de las labores de obrera en el área parques y jardines, se entiende que la reclamante estuvo supeditada a supervisión de otros (dependencia), no siendo posible que las mismas se realicen de manera libre e independiente, recibiendo a cambio una contraprestación económica que se corrobora con los recibos de honorarios profesionales electrónicos que obran en autos, bajo un horario de trabajo que impone la propia receptora del servicio, configurándose con la prestación misma la existencia de los tres elementos del contrato de trabajo; siendo así durante los periodos en que la demandante prestó servicios vía contratos de locación (01 de enero al 30 de abril de 2015, y del 01 de julio de 2015 hasta el 31 de enero de 2016), al amparo del Principio de Primacía de la Realidad, existió la contratación laboral descrita líneas arriba la misma que es permanente.</p> <p><b>Contratos Administrativos de Servicios – CAS</b></p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><b><u>DÉCIMO SEXTO:</u></b> Conforme lo indicó B, la demandante a partir de 01 de mayo de 2015, mantuvo una relación contractual sujeta al régimen del Decreto Legislativo N°1057, tal y como se puede apreciar de las boletas de pago e informe laboral que obran en autos, y que se mantiene en el tiempo.</p> <p><b><u>DÉCIMO SÉTIMO:</u></b> El artículo 23° de la Constitución Política del Perú señala que: “El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, <b>ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador</b>. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento” (lo resaltado es nuestro), debiendo entenderse del citado artículo</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>que en atención al Principio Protector, que sustenta el Derecho Laboral, el Estado tiene un rol preponderante en la atención y respeto del trabajo, poniendo límites a las acciones de los empleadores que pretendan desconocer o rebajar la dignidad del trabajador (motor primordial del aparato productivo del país), haciendo posible que él goce de todas las prerrogativas adquiridas al inicio del vínculo laboral y que por ningún motivo se le someta a tratos vejatorios dentro de la organización laboral de la entidad, sea ésta pública o privada.</p> <p><b><u>DÉCIMO OCTAVO:</u></b> Por su parte el artículo 26° de la Convención Americana de Derechos Humanos indica que: “Los Estados Partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Buenos Aires, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados”, dispositivo internacional que tiene relación con el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos que en su artículo 2.1. expresa: “Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”, estableciendo en su artículo 5.2 que: “No podrá admitirse restricción o menoscabo de ninguno de los derechos humanos fundamentales reconocidos o vigentes en un Estado Parte en virtud de leyes, convenciones, reglamentos o costumbres, so pretexto de que el presente Pacto no los reconoce o los reconoce en menor grado”, de ambos dispositivos podemos extraer que en la relación laboral a la cual también cabe aplicarlos existe la posibilidad de que los derechos que la</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

involucran pueden ser mejorados pero nunca desmejorados pues ello atentaría contra la dignidad del trabajador.

**DÉCIMO NOVENO:** El Magistrado Omar Toledo Toribio en la publicación realizada en Gaceta Constitucional tomo 44, Lima, Agosto 2011, páginas 218 a 227, en relación al Principio de Progresividad y no regresividad en materia laboral indicó que: “De las normas internacionales antes citadas se puede colegir que en relación a los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en adelante DESC, existe la obligación de los Estados partes de garantizar la progresividad de los mismos de lo que se desprende como consecuencia la prohibición de regresividad de ello. En función a lo regulado por los instrumentos internacionales antes descritos se ha llegado a considerar que el principio de progresividad de los DESC contiene una doble dimensión: la primera a la que podemos denominar positiva, lo cual está expresado a través del avance gradual en orden a la satisfacción plena y universal de los derechos tutelados, que

	<p>supone decisiones estratégicas en miras a la preeminencia o la postergación de ciertos derechos por razones sociales, económicas o culturales y la otra a la que podemos denominar negativa que se cristaliza a través de la prohibición del retorno, o también llamando principio de no regresividad”, dejando sentado con ello que en la relación laboral atendiendo al inicio del vínculo cabe la posibilidad de mejorar sus condiciones pero nunca provocar perjuicios en el trabajador, prohibición de no regresividad que incluso debe ser observado por el propio Estado.</p> <p><b><u>VIGÉSIMO:</u></b> Si bien se consideró que entre las partes existió desde sus inicios un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada (sin solución de continuidad), y que se produjo con anterioridad a la suscripción de los Contratos Administrativos de Servicios que estuvieron vigentes por ley a partir del 01 de julio del 2008, y que también resultarían siendo contratos de trabajo conforme se ha dejado sentado en la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>expediente N°00002-2010-PI/TC, cuyo fundamento 19 dispone: “Por ello, este Colegiado concluye expresando que el contenido del contrato regulado en la norma impugnada tiene las características de un contrato de trabajo y no de un contrato administrativo, en la medida en que prevé aspectos tales como la determinación de la jornada de trabajo (que implica incluso determinar el horario de trabajo, pues de lo contrario sería imposible controlar la jornada semanal), así como los derechos semanales y anual. Cabe considerar también que la denominación dada por el legislador a la norma cuestionada resulta, cuando menos, imprecisa, dado que le pretende conferir un significado distinto al contenido que regula”, (régimen laboral independiente a los ya existentes y propio de la administración pública), se afirma con ello que existiría conflicto entre los Contratos Administrativos de Servicios y régimen laboral reconocido a la demandante.</p> <p><b><u>VIGÉSIMO PRIMERO:</u></b> A consideración del suscrito, dada la existencia del Contrato Administrativo de Servicios como</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>una nueva modalidad contractual del Estado, debe entenderse que su validez corresponde únicamente cuando se dé inicio a la relación laboral (admisión), observado los fases de contratación, y no para aquellas donde existiendo ya un vínculo laboral con anterioridad se pretenda el cambio cuando el Principio de Irrenunciabilidad (inciso 2 del artículo 26° de la Constitución) que inspira el Derecho Laboral hace conocer la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el Derecho del Trabajo en beneficio propio, y que lógicamente se produciría en desmedro del trabajador, pues si bien tanto el contrato de trabajo regulado por el Decreto Supremo N°003-97-TR como por el Decreto Legislativo N°1057 reconocen beneficios sociales, éste último lo hace de manera diminuta implicando ello que el trabajador renuncie a derechos ya ganados en mejores condiciones, sumándose a ello que ha existido continuidad en la prestación de los servicios cumpliendo siempre la misma labor (Principio que se encuentra implícito en el artículo 27° de la Constitución Política del Perú), toda vez que no existe</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

renuncia alguna al cargo para dar inicio a la relación laboral regulada por el Contrato Administrativo de Servicios.

**VIGÉSIMO SEGUNDO:** De lo antes expuesto teniendo esta judicatura la condición de protector de la Constitución Política del Estado (conclusión que se extrae del fundamento cinco de la Sentencia del Tribunal Constitucional N°0206-2005-PA/TC) podemos expresar con convicción que los Contratos Administrativos de Servicios vigentes desde el 01 de mayo de 2015, no surten efecto alguno en el presente caso (inválidos: ineficaces), pues como se dijo debe respetarse los derechos ya ganados por la trabajadora no siendo posible ir en contra de los Principios de Primacía de la Realidad, Irrenunciabilidad, de Continuidad en el Trabajo, Progresividad y No Regresividad en materia laboral, tal y conforme se ha dejado sentado en la Casación N°07-2012-LA LIBERTAD; por lo que, debe considerarse que el tiempo de servicios prestados vía contratos CAS, es bajo las reglas del Contrato de Trabajo de naturaleza indeterminada que pregonan el artículo 4° del Decreto Supremo

<p>N°003-07-TR, forma contractual declarada y que ha sido mantenido por la demandada en el tiempo, no existiendo argumentación ni medio probatorio que permita diferenciar la prestación de servicios en las formas contractuales a la que fue sometido la demandante, más si no hubo disolución del vínculo, recogiendo además las opiniones vertidas en la Casación Laboral N°1642-2012-LA LIBERTAD, tal y conforme además ha sido reconocido en el II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral al señalarse, en relación al tema 2, al señalar que: “Existe invalidez de los contratos administrativos de servicios, de manera enunciativa, en los siguientes supuestos: 2.1.3. Cuando se verifica que previa a la suscripción del contrato CAS, el locador de servicios tenía, en los hechos, una relación laboral de tiempo indeterminado encubierta”, sumándose el criterio vinculante adoptado por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, mediante la CASACIÓN LABORAL N°7945-2014-CUSCO, del 29 de setiembre de 2016, cuando en el numeral cuarto de su</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>considerando cuarto, señala que: “Los trabajadores que tiene la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, en consecuencia, en ningún caso pueden ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de Servicios”.</p> <p><b>Inclusión en los libros de planillas de la demandada</b></p> <p><b><u>VIGÉSIMO TERCERO:</u></b> Habiéndose determinado que durante todo su récord de servicios, esto es, desde el periodo desde 01 de enero de 2015 a la fecha de interposición de la demanda (21.08.2017) y que se extiende durante la vigencia del contrato, la demandante se encuentra sujeta a un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada, corresponde amparar su inclusión en los libros de planillas de obreros municipales</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>permanentes teniendo en cuenta que conforme a lo dispuesto por el artículo 3 del Decreto Supremo N°001-98-TR: “Los empleadores deberán registrar a sus trabajadores en las planillas, dentro de las setenta y dos (72) horas de ingresados a prestar sus servicios, independientemente de que se trate de un contrato por tiempo indeterminado sujeto a modalidad o a tiempo parcial”.</p> <p><b><u>VIGÉSIMO CUARTO:</u></b> Si bien uno de los argumentos de la demandada radica en la libertad contractual como herramienta válida de contratación, no debemos olvidar que nivel social se pueden contratar de distintas formas, dependiendo de la finalidad que se persiga, pero cuando se trata de contratación de servicios personales si concurren la prestación personal, la remuneración y subordinación, estaríamos frente a un contrato de trabajo y no frente a otro tipo de contratación, haciendo que el Estado proteja al trabajo como base del bienestar social y medio de realización de la persona como lo describe el artículo 22° de la Constitución Política del Perú, es más “Ninguna</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador” (tercer párrafo del artículo 23°), haciendo que se analice cada caso en particular a fin de establecer la existencia o no de un contrato de trabajo, como lo que ocurrió en autos, y no por ello podría validarse la tesis que la autonomía de la voluntad sea la que predomina en la contratación, pues este elemento en el derecho del trabajo no tiene trascendencia alguna.</p> <p><b>Costos del proceso</b></p> <p><b><u>VIGÉSIMO QUINTO:</u></b> El artículo 411° del Código Procesal Civil, en aplicación supletoria al caso de autos, señala que: “Son costos del proceso el honorario del Abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial”, precisando el artículo 418° que: “Para hacer efectivo el cobro de los costos, el vencedor deberá</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>acompañar documentos indubitable y de fecha cierta que acredite su pago, así como de los tributos que correspondan. Atendiendo a los documentos presentados, el Juez aprobará el monto”, precisándose en la Séptima Disposición Complementaria de la Ley N°29497 que: “En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos”. Por otro lado, el cuarto párrafo del artículo 31° de la Ley N°29497 señala que: “El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia”, en tal sentido, la ley obliga al Juzgador a indicar en la sentencia la cuantía de los costos o indicar el modo de cálculo, para lo cual esta judicatura considera que debe evaluarse la labor desplegada por la defensa en las audiencias convocadas con motivo del desarrollo del proceso, el grado de dificultad para la reclamación, el monto total de lo obtenido y la predisposición de las partes a conciliar, aspectos que deben tomarse en cuenta para la fijación de los costos procesales, y evaluando la función cumplida por la defensa de</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>la reclamante se entiende que fue óptima para alcanzar la reclamación, no habiendo propuesto la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote formula conciliatoria a pesar que la jurisprudencia es uniforme en el sentido que la única forma de vincular a un trabajador obrero con las Municipalidades es bajo un contrato de trabajo bajo el régimen laboral privado, lo que ha sido desconocido y viene desconociendo de manera reiterada, sometiendo a los trabajadores a un proceso judicial parta alcanzar lo que por ley les asiste, por estas razones debe fijarse como costos del proceso la suma de S/.2,000.00 Soles, más el 5% de dicha cantidad para el Colegio de Abogados del Santa.</p> <p>Por las consideraciones expuestas y de conformidad con el artículo 31° de la Ley 29497 y artículo 51 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, y con criterio de conciencia que la Ley autoriza, el Señor Juez del Quinto Juzgado de Trabajo de Chimbote, impartiendo Justicia a Nombre de la Nación:</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--





<b>Descripción de la decisión</b>	presente resolución, <b>ARCHÍVESE</b> los de la materia en el modo y forma de ley.-----	<i>receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> <b>Si cumple</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>No cumple.</b></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> <b>Si cumple.</b></p>					<b>X</b>												

Fuente: expediente N° 02451-2017-0-2501-JR-LA-05 del Distrito Judicial del Santa – Chimbote, 2022

**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 alta; alcanzando un valor de 10 en esta parte de la sentencia analizada.

**Cuadro 4: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato laboral, con énfasis de la calidad de la introducción, y la postura de las partes, 2022.**

Parte expositiva de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]
Introducción	<p><b>SALA LABORAL - Sede Periférica I.</b></p> <p><b>EXPEDIENTE N° : 02451-2017-0-2501-JR-LA-05.</b></p> <p><b>MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS Y OTRO.</b></p> <p><b>RELATOR : C</b></p> <p><b>DEMANDADO : B</b></p> <p><b>DEMANDANTE : A</b></p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> <b>No cumple.</b></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver.</i> <b>Si cumple.</b></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> <b>Si cumple.</b></p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> <b>Si cumple.</b></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del</i></p>				X						

	<p><b>RESOLUCIÓN NÚMERO: SEIS.</b></p>	<p><i>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>										9	
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);"><b>Postura de las partes</b></p>	<p>Chimbote, veintidós de noviembre del dos mil diecisiete.-</p> <p><b>SENTENCIA EMITIDA POR LA SALA LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA</b></p> <p><b>ASUNTO:</b></p> <p>Viene en grado de apelación la sentencia contenida en la resolución número tres de fecha 19 de octubre del 2017, que declara fundada la demanda interpuesta por doña A contra B, sobre desnaturalización de contratos; declarándose la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y contratos administrativos de servicios, contratos celebrados entre las partes desde el 01 de enero del 2015, existiendo un contrato de trabajo a plazo indeterminado bajo el régimen de la</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). <b>Si cumple.</b></p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. <b>Si cumple.</b></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: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>				5							

<p>actividad privada desde la mencionada fecha; ordenando a la demandada incluir a la demandante en el libro de planillas de obreros municipales permanentes a partir del ingreso antes indicado en el cargo de obrera (parques y jardines); fijando como costos del proceso la suma de S/ 2,000.00 soles, más el 5% para el Colegio de Abogados del Santa; sin costas.</p> <p><b>FUNDAMENTOS DE LA PARTE APELANTE:</b></p> <p><i>La parte demandada</i> apela la sentencia argumentando que: <b>a)</b> No se ha acreditado la subordinación con medio probatorio idóneo, ya que son tres los elementos que constituyen la relación laboral; <b>b)</b> Constitucionalmente se ha reconocido la libertad de contratación, por lo que se deben respetar los contratos celebrados; <b>c)</b> El Tribunal Constitucional ha reconocido la constitucionalidad del régimen CAS por lo que no corresponde se declare la invalidez de los mismos, siendo válida dicha contratación; <b>d)</b></p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>El monto fijado por costos del proceso es excesivo, por cuanto tal como se desprende del proceso, éste no ha tenido una larga duración, ni hay mayor accionar del abogado defensor, debiendo reducirse dicho rubro; entre otros argumentos que esgrime.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 02451-2017-0-2501-JR-LA-05 del Distrito Judicial del Santa – Chimbote, 2022.

**LECTURA.** El cuadro 4, revela que la calidad de la **parte expositiva de la sentencia de segunda instancia** fue de rango **alta**. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes que fueron de rango: alta y muy alta, alcanzando una puntuación de 9 en esta parte de la sentencia analizada.

**Cuadro 5: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato laboral, con énfasis la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, 2022**

Parte considerativa de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia											
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta							
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17-20]							
Motivación de los hechos	<p><b>FUNDAMENTOS DE LA SALA:</b></p> <p><b>PRIMERO:</b> Que, el recurso de apelación es uno de los medios impugnatorios más importantes dentro de nuestra normatividad procesal, pues hace viable, no sólo la revisión de los errores <i>in iudicando</i> sino también de los errores <i>in procedendo</i>, siendo que con dicho recurso lo que se pretende es la eliminación de la resolución del Juez inferior y su sustitución por otra que dicte el Superior Jerárquico, para tal finalidad, el apelante tiene como obligación la de indicar de manera clara, precisa y consistente, los errores en los que hubiese incurrido el Juzgador.</p> <p><b>SEGUNDO:</b> Que, Roberto G. Loutayf Ranea en su libro “El Recurso Ordinario de Apelación en el Proceso Civil” (Editorial Astrea, Buenos Aires Argentina, 1989, pp. 116), alude que “<i>El principio de</i></p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (<i>Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es).</i>)<b>Si cumple.</b></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (<i>Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez.</i>)<b>Si cumple.</b></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración</p>																	

	<p><i>congruencia – dice De la Rúa- tiene en segunda instancia manifestaciones específicas; más limitantes y rigurosas, “porque el juicio de apelación tiene un objeto propio, que son las pretensiones impugnativas de los recurrentes, y la voluntad de éstos limita o condiciona más al juez del recurso. Sus agravios constituyen el ámbito exclusivo sobre el cual debe resolver: tantum devolutum quantum appellatum”.</i></p> <p><b>TERCERO:</b> Que, Marianella Ledesma Narváez, en su Libro “Comentarios al Código Procesal Civil, Tomo II” (Editorial Gaceta Jurídica S.A.; Primera Edición; Lima-Perú; 2008; Pág. 156) señala que: “La fundamentación del <b>agravio</b> es importante porque limita los poderes del juez superior; fija el objetivo de la alzada y por exclusión lo que no es objeto de impugnación adquiere autoridad de cosa juzgada. La expresión de agravios es la pretensión de la segunda instancia. Esta solo se abre por iniciativa de la parte que interpone el recurso y dentro de los límites de su pedido, todo ello como expresión del principio dispositivo que inspira al proceso civil”; además, la CAS N° 1203-99 establece que: “Es indispensable que el recurso de apelación contenga una fundamentación del agravio, indicando el error de hecho o de derecho incurrido en la resolución impugnada y precisando su naturaleza, de tal modo que el agravio fija la pretensión de la Sala de revisión, pues la idea del perjuicio ha de entenderse como base objetiva del recurso, por ende, los alcances de la impugnación de la resolución recurrida determinará los poderes del órgano superior para resolver, de forma congruente la materia objeto del recurso”; del mismo modo, la Sentencia recaída en el Exp. N° 047-2005 (Data</p>	<p>conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de la 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 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>					X					
	<p>error de hecho o de derecho incurrido en la resolución impugnada y precisando su naturaleza, de tal modo que el agravio fija la pretensión de la Sala de revisión, pues la idea del perjuicio ha de entenderse como base objetiva del recurso, por ende, los alcances de la impugnación de la resolución recurrida determinará los poderes del órgano superior para resolver, de forma congruente la materia objeto del recurso”; del mismo modo, la Sentencia recaída en el Exp. N° 047-2005 (Data</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que</p>										

<b>Motivación del derecho</b>	<p>35,000 Gaceta Jurídica) ha establecido que: “<i>Es indispensable que el recurso de apelación contenga una <b>fundamentación del agravio</b>, indicando el error de hecho o derecho incurrido en la resolución impugnada y precisando su naturaleza, de tal modo que el agravio u ofensa fija la pretensión de la sala de revisión, pues la idea del perjuicio debe entenderse como base objetiva del recurso, por ende los alcances de la impugnación recurrida determinará los poderes de la Sala Superior para resolver de forma congruente la materia objeto de recurso</i>”; por lo que, en aplicación del indicado principio, corresponde emitir pronunciamiento respecto a los argumentos expresados por la parte demandada en su recurso impugnatorio.</p> <p><b>CUARTO:</b> Que, conforme al escrito de demanda, se tiene que la parte actora solicita la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y contratos administrativos de servicios, se declare que la contratación sea bajo el régimen de la actividad privada y a plazo indeterminado; y se le incluya en los libros de planillas como trabajador permanente.</p> <p><b>QUINTO:</b> Que, <i>respecto a los contratos de locación de servicios</i> de los períodos enero a abril del 2015 y de julio del 2015 a enero del 2016; de lo vertido en el presente proceso, y conforme al reporte de órdenes de servicio por proveedor de folios 65 a 66, se tiene que la demandante laboró bajo contratos de locación de servicios en el período antes indicado; en tal contexto, al haber quedado acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de relación laboral a</p>	<p><i>es coherente). Si cumple.</i></p> <p><b>2.</b> Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple.</i></p> <p><b>3.</b> Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple.</i></p> <p><b>4.</b> Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple.</i></p> <p><b>5.</b> Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</i></p>					<b>X</b>					<b>20</b>
-------------------------------	---	---	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	-----------

<p>plazo indeterminado entre las partes del proceso, como así lo establece el artículo 23 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, que prescribe: “23.2. <i>Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario</i>”, que encuentra concordancia con lo normado por el artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, que señala “<i>En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado</i>”, teniendo en cuenta que la demandada no ha desvirtuado dicha presunción, considerando además la naturaleza de las labores realizadas por la parte actora; por lo que, la apelada en este extremo deben ser confirmada.</p> <p><b><u>SEXTO:</u></b> Que, <i>respecto a la relación jurídica bajo los contratos administrativos de servicios</i> de los períodos mayo a junio del 2015 y febrero del 2016 al 30 de setiembre del 2017; el artículo 22 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobada mediante Decreto Supremo N° 017-93-JUS, señala: “<i>Las Salas Especializadas de la Corte Suprema de Justicia de la República ordenan la publicación trimestral en el Diario Oficial "El Peruano" de las Ejecutorias que fijan principios jurisprudenciales que han de ser de obligatorio cumplimiento, en todas las instancias judiciales. Estos principios deben ser invocados por los magistrados de todas las instancias judiciales, cualquiera que sea su especialidad, como precedente de obligatorio cumplimiento...</i>”.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><b>SÉTIMO:</b> Que, cabe acotar que la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República ha emitido pronunciamiento mediante la <b>CASACIÓN LABORAL N° 7945-2014 CUSCO</b>, estableciendo como <i>precedente de obligatorio cumplimiento</i> el fundamento cuarto de la mencionada sentencia, que expresamente señala: “... <i>Los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia, en ningún caso pueden ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios</i>”.</p> <p><b>OCTAVO:</b> Que, en tal contexto, estando a que las labores realizadas por la demandante, conforme a lo esgrimido por dicha parte en su postulatorio, en concordancia con el Informe de folios 64, fueron las de obrero de parques y jardines, no resulta procedente se le haya contratado bajo el régimen de los contratos administrativos de servicios, toda vez que, conforme a lo indicado en el considerando precedente, no es el régimen establecido por ley para dichos trabajadores, no surtiendo efecto legal alguno dicha modalidad de contratación; por lo que, se establece la existencia de relación laboral entre las partes del proceso, bajo el régimen de la actividad privada, debiendo confirmarse la venida en grado en este extremo, así como la inclusión en el libro de planillas de trabajadores permanentes; teniendo en cuenta además que los contratos administrativos de servicios, celebrados por la demandada con la actora, no surten efecto legal</p>							
---	--	--	--	--	--	--	--

<p>alguno, por cuanto la firma del primer contrato administrativo de servicios se produjo cuando la demandante ya había adquirido su derecho a la estabilidad laboral, teniendo una relación de naturaleza indeterminada; siendo la modalidad CAS, más desventajosa a la situación laboral que la recurrente ya había incorporado a su patrimonio (contrato de trabajo a plazo indeterminado sujeto al régimen laboral de la actividad privada); criterio que también se ha señalado en el Tema N° 02 del II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral.</p> <p><b>NOVENO:</b> Que, <i>respecto a los costos</i>, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 411° del Código Procesal Civil, los costos del proceso son <b>el honorario del abogado de la parte vencedora</b>; consecuentemente, su pago corresponderá a la parte vencida en el proceso, salvo declaración judicial expresa y motivada de exoneración; por lo que, en el presente caso, al existir un pronunciamiento sobre el fondo, corresponde se proceda a la fijación de los costos del proceso en manera proporcional y equitativa a lo actuado en la presente causa.</p> <p><b>DÉCIMO:</b> Que, a fin de proceder a fijar los costos procesales, el Juzgador deberá atender a las incidencias del proceso, tales como: <b>1)</b> la duración del proceso (inicia en agosto del 2017), <b>2)</b> instancias jurisdiccionales (segunda instancia), <b>3)</b> complejidad de la materia litigiosa; y, <b>4)</b> La labor desplegada por el abogado defensor de la parte vencedora; por lo que, en atención a ello el Juzgador en el presente caso ha determinado los costos del proceso, al haber un pronunciamiento estimatorio, conforme se ha detallado precedentemente.</p>							
---	--	--	--	--	--	--	--

	<p><b>DÉCIMO PRIMERO:</b> Que, por otro lado, el Tribunal Constitucional en su sentencia del Exp. 00052-2010- PA/TC-LIMA, ha establecido en su quinto considerando que: <i>“Teniendo presentes las razones esgrimidas por el juzgado y la Sala, este Tribunal considera que los criterios utilizados para determinar el monto de los honorarios han sido incompletos, pues para ello no sólo debe valorarse la razón del tiempo y la participación de los abogados, sino que también deben tenerse presente otros criterios relevantes, tales como: a) el éxito obtenido y su trascendencia, b) la novedad o dificultad de la cuestión debatida, y c) si los servicios profesionales fueron aislados, fijos o constantes”</i>; todo ello sirve de sustento para fijar los costos del proceso en la suma de S/ 1,000.00 soles; de lo que se concluye que la resolución venida en grado debe ser confirmada respecto a dicho extremo, empero, modificándose el monto. Por estas consideraciones, la Sala Laboral de esta Corte Superior:</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 02451-2017-0-2501-JR-LA-05 del Distrito Judicial del Santa – Chimbote, 2022.

**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; alcanzando un puntaje de 20 en esta parte de la sentencia analizada.



	Abogados del Santa; sin costas; y, los <i>DEVOLVIERON</i> a su Juzgado de origen. <b>Juez Superior Ponente D.</b>	<i>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>											
<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/ la aprobación o desaprobación de la consulta. <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: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>				<b>X</b>							

Fuente: expediente N° 02451-2017-0-2501-JR-LA-05 del Distrito Judicial del Santa – Chimbote 2022.

**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, alcanzando un valor de 10 en esta parte de la sentencia analizada.

**Cuadro 7: Calidad de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato laboral; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 02451-2017-0-2501-JR-LA-05 , Distrito Judicial del Santa, Chimbote. 2022**

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

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

Fuente: expediente N° 02451-2017-0-2501-JR-LA-05 del Distrito Judicial del Santa – Chimbote, 2022

**LECTURA.** El cuadro 7, revela conforme a los resultados, y la metodología aplicada **en el expediente N° 02451-2017-0-2501-JR-LA-05 , Distrito Judicial del Santa, Chimbote**, se obtuvo que la calidad de la sentencia de primera instancia fue de calidad muy alta, dado que alcanzó un valor de 40, dentro de un rango de [33 - 40].



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

Fuente: expediente N° 02451-2017-0-2501-JR-LA-05 del Distrito Judicial del Santa – Chimbote, 2022.

**LECTURA.** El cuadro 8, revela conforme a los resultados, y la metodología aplicada **en el expediente N° 02451-2017-0-2501-JR-LA-05, Distrito Judicial del Santa, Chimbote**, se obtuvo que la calidad de la sentencia de segunda instancia fue de calidad muy alta, dado que alcanzó un valor de 39, dentro de un rango de [33 - 40].

## **5.2. Análisis de los resultados**

De los resultados de la presente investigación se obtuvo la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato laboral, en el expediente N° **02451-2017-0-2501-JR-LA-05**; Distrito Judicial del Santa, en donde observamos que ambas fueron de rango muy alta según los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, aplicados en el presente estudio, conforme se detalla en el cuadro 7 y 8.

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

En relación a la parte expositiva de la sentencia, en ella se pudo evidenciar el cumplimiento de todos los parámetros tanto para la introducción, así como para la postura de las partes, lo que arroja como resultado una valoración en el rango de “muy alta” tal como se evidencia en el Cuadro 1.

Analizando la parte expositiva de la presente sentencia se observa:

De la revisión de la parte introductoria, se pudo evidenciar que la sentencia cuenta con el encabezamiento, en el que se detalla de forma oportuna el número de expediente, el número de resolución, la fecha y hora, así como detalla en nombre del juez y cumple con la individualización de las partes en el proceso.

Asimismo, se puede observar que ésta evidencia el asunto, toda vez que determina las pretensiones que serán abordadas, la misma que en su pretensión principal corresponde a la desnaturalización del contrato laboral, y que del mismo modo plantea como pretensión derivada la inclusión a la planilla de obreros contratados.

También del análisis de la parte introductoria se puede señalar que el contenido da cuenta de un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, y se ha cumplido con las formalidades del proceso.

Finalmente, cabe señalar que el cumplimiento de todos estos parámetros detallados anteriormente, se han manifestado a través de un lenguaje que no abusa de tecnicismos, ni del uso de argumentos retóricos o extranjerismos; permitiendo que los interesados puedan tener una lectura apropiada, entendible y argumentada; lo que, en conclusión, le atribuye claridad a

esta parte de la sentencia analizada tal como lo afirma Rubio (2011) “ A diferencia de algunas otras ramas del saber, el derecho no utiliza un lenguaje propio o simbolizado. Por el contrario, toma el lenguaje común y es elaborado mediante él. Adicionalmente, se supone que, al regular las conductas de las personas en su vida social, el derecho aspira a ser conocido, entendido y aplicado por los seres humanos aun al margen de su conocimiento del sistema jurídico”.

En relación a la postura de las partes, se observa que la sentencia es explícita y se evidencia congruencia con la pretensión del proceso la misma que, como ya se indicó, pretende la desnaturalización del contrato laboral de Locación de servicios y CAS; así como la inclusión en los libros de planilla del personal obrero.

Asimismo, explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes, ya que la parte demandante sustentó fácticamente su pretensión señalando que ingresó a trabajar en el área de parques y jardines, mediante contrato de locación de servicios, emitiendo recibos por honorarios electrónicos, para después ser contratada mediante contrato administrativo de servicios; por lo que el magistrado, en aplicación del principio de primacía de la realidad señala que estas modalidades se han desnaturalizado y se convierten en contratos laborales de naturaleza indeterminada. Esta congruencia es de suma importancia para la relevancia y garantía del proceso, tal como lo afirma Echandia (s/f) quien afirma que la congruencia es “el principio normativo que exige la identidad jurídica entre lo resuelto, en cualquier sentido, por el Juez en la sentencia y las pretensiones y excepciones planteadas por las partes”

Para culminar, cabe señalar que, al igual que en la introducción, el cumplimiento de todos estos parámetros detallados anteriormente, se han manifestado a través de un lenguaje claro, que utiliza oportunamente los tecnicismos sin abusar de ellos, tampoco se evidencia el uso de argumentos retóricos o extranjerismos que dificulten la lectura y comprensión de esta parte de la sentencia; permitiendo que los interesados puedan tener una lectura apropiada, siendo entendible y argumentada; lo que, en conclusión, le atribuye claridad a esta parte de la sentencia analizada, , lo que arroja como resultado una valoración en el rango de “muy alta” tal como se evidencia en el Cuadro 1.

En la **parte considerativa** se encontró todos los parámetros, plasmadas en el presente estudio su calidad fue de rango: muy alta y muy alta, respectivamente como se puede apreciar en el cuadro 2.

De acuerdo al estudio las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas sin llegar a la contradicción y demostrando con medios probatorios fiables para demostrar la veracidad de sus afirmaciones sustentadas por las partes, del mismo modo 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; así como la claridad en el lenguaje utilizado en sus resoluciones.

En el análisis de esta parte de la sentencia, se evidencia que el Magistrado se ha motivado en su decisión de acuerdo a los medios probatorios presentados por las partes. En este proceso se ha presentado medios documentales, pues determinó a partir de la revisión de los mismos, que la cuestión debatida fue de solo derecho, es decir no requería la actuación de los medios probatorios; tal como lo señala la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley 29497, que a la letra dice “ Si el juez advierte, haya habido o no contestación, que la cuestión debatida es solo de derecho, o que siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno, solicita a los abogados presentes exponer sus alegatos, a cuyo término, o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, dicta el fallo de su sentencia”.

Debido a ello podemos observar que el juez en esta parte considerativa cumple, en la elaboración de su sentencia, con todos los parámetros establecidos para el análisis, junto a ello también se observa la claridad en la utilización del lenguaje lo que permite una lectura apropiada de la misma.

Finalmente, en la parte resolutive, se evidencia la aplicación del principio de congruencia, así como una apropiada descripción de la decisión. Se puede observar que el pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; asimismo, la resolución señala nada más que de las pretensiones ejercitadas, no existiendo ninguna extralimitación; también el pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate tal como nos recuerda White

(2008) quien sobre las pretensiones afirma que “son los requisitos necesarios para que pueda constituirse un proceso o una relación procesal válida; por lo tanto, deben ser verificables desde el inicio. Sin estas condiciones ni siquiera se entra a realizar pronunciamiento de fondo alguno. Estos son: la jurisdicción, la competencia y la capacidad procesal”.

Se observa además en esta parte resolutive, una debida correspondencia con la parte expositiva y considerativa respectivamente, todo ello aunado a la claridad en el uso del lenguaje.

En su fallo, el magistrado es puntual en señalar la desnaturalización del contrato laboral y determina que existe una relación laboral indeterminada entre el demandante y la demandada, y ordena la demandada cumpla con incluir a la demandante en el libro de planillas de los obreros

En estos dos aspectos anteriormente señalados para la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, se encontraron todos los parámetros establecidos por lo que se obtiene como resultado del presente estudio que su calidad fue de rango: alta y muy alta, respectivamente como se observa en el cuadro 3.

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

En relación a la parte expositiva de la sentencia, en ella se pudo evidenciar que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia fue de rango alta. Esto se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes que fueron de rango: alta y alta, respectivamente, tal como se evidencia en el cuadro 4.

Analizando la parte expositiva de esta sentencia de segunda instancia se observa:

Del análisis de la parte introductoria, se observa de forma expresa que esta parte cuenta con el encabezamiento, detallando oportunamente el número de expediente, el número de resolución emitida, cumple con detallar a las partes; sin embargo, no hace el detalle de los integrantes de la sala, ni precisa fecha y hora. Por ello evidenciamos la necesidad de la formalidad de una sentencia desde su parte expositiva, con el detalle de los magistrados de la

sala que resolverán la apelación en segunda instancia, ya que como afirma Águila (2010) es de suma importancia porque “en su redacción se exigirá la separación de la parte expositiva, considerativa y resolutive y para su validez requiere llevar la firma completa del Juez o Jueces si es un órgano colegiado”.

Asimismo, se puede observar que ésta evidencia el asunto, toda vez que determina las pretensiones que serán abordadas, la misma que en su pretensión principal corresponde a la desnaturalización del contrato laboral, y que del mismo modo plantea como pretensión derivada la inclusión a la planilla de obreros contratados.

También se puede evidenciar que esta parte de la da cuenta de la realización de un proceso regular en el que se ha agotado los plazos, sin vicios procesales ni nulidades, y que por ende se ha cumplido con las formalidades del proceso.

Con respecto a la claridad de esta parte de la sentencia, se pudo observar que cumple con el uso de un lenguaje puntual y preciso, sin la innecesaria utilización de argumentos retóricos o extranjerismos.

En la revisión de la postura de las partes, es explícita y se evidencia congruencia con la pretensión del proceso; la misma que, detalla los cuatro fundamentos del apelante, señalados en su petitorio. También, explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos señalados por el apelante quien señala que no se ha acreditado la subordinación con medio probatorio idóneo; debe primar la libertad de contratación, por lo que se deben respetar los contratos celebrados; la constitucionalidad del régimen CAS; y que el monto fijado por costos del proceso es excesivo

Finalmente, el cumplimiento de todos estos parámetros detallados anteriormente, se han manifestado a través de un lenguaje claro que permite una lectura entendible, siendo también argumentada; lo que, en le atribuye claridad a esta parte de la sentencia analizada y arroja como resultado una valoración en el rango de “muy alta” tal como se evidencia en el Cuadro 4.

En **la parte considerativa** también se evidencio el cumplimiento de todos los parámetros, plasmadas en el presente estudio su calidad fue de rango: muy alta y muy alta, respectivamente como se puede apreciar en el cuadro 5.

Se pudo observar que las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas sin llegar a la contradicción y demostrando con medios probatorios fiables para demostrar la veracidad de sus afirmaciones sustentadas por las partes; del mismo modo 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; así como la claridad en el lenguaje utilizado en sus resoluciones.

La evaluación de la parte considerativa da cuenta de que la Sala ha motivado oportunamente su decisión, evidenciando a través de sus once considerandos que las razones se orientan a evidenciar que la norma aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; también a través sus considerandos interpretan las normas aplicadas, detallando como debe entenderse esta; dando cuenta del respeto a los derechos fundamentales; y conectando los hechos y las normas que justifican la decisión. Por ello se evidencia notable motivación en la decisión de la sala, elemento que es de vital importancia en una sentencia tal como lo señala Villamil (2004) quien sostiene que “La exigencia de motivación supone que el juez muestre cuál es el camino (método) recorrido para arribar a una decisión entre las muchas posibles. Igualmente, la fundamentación facilita un rastreo aproximado sobre cuáles fueron las motivaciones externas, y en lo posible internas, que llevaron al juez a elegir, por eliminación o por grados de aceptabilidad, entre las varias opciones de decisión en competencia”

Podemos afirmar que el juez en esta parte considerativa cumple, en la elaboración de su sentencia, con todos los parámetros establecidos para el análisis, lo que a esto se le aúna la claridad en la utilización del lenguaje lo que permite una lectura apropiada a nivel términos empleados y secuencialidad en la exposición de los argumentos.

Para finalizar, con respecto a la parte resolutive, se evidencia la aplicación el principio de congruencia, y la precisa descripción de la decisión por parte de la Sala. Asimismo, se puede

observar que este pronunciamiento evidencia la resolución de la apelación de la sentencia contenida en la resolución número tres de fecha 19 de octubre del 2017 (primera instancia); pronunciamiento que evidencia la confirmación de la sentencia antes mencionada

De este análisis se puede afirmar que existe una debida correspondencia con la parte expositiva y considerativa respectivamente, todo ello aunado a la claridad en el uso del lenguaje.

El pronunciamiento de la Sala en esta parte resolutive, menciona de forma expresa lo que se decide u ordena, señalándolo de forma clara, indicando a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada y especificando a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso; cumpliendo de esta manera con las características que debe tener una sentencia por su importancia y trascendencia, tal como precisa Águila (2010) “La sentencia puede entenderse como un acto de autoridad, que contiene un mandato de la ley, que adquiere vigor y fuerza obligatoria en un caso concreto, o que se limita a declarar un derecho, derivándose de ella una serie de ventajas, finalmente, puede también generar cambios en el estado de las cosas”.

Los aspectos anteriormente señalados para la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, se encontraron todos los parámetros establecidos por lo que se obtiene como resultado del presente estudio que su calidad fue de rango: muy alta y muy alta, respectivamente como se observa en el cuadro 6.

## VI. CONCLUSIONES

### 6.1.General

- En esta investigación se determinó la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Desnaturalización de contrato laboral, en el expediente N° 02451 – 2017 - 0 - 2501 - JR - LA – 05, Distrito Judicial del Santa 2022, siendo ambas de rango muy alta según los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, aplicados en el presente estudio.

### 6.2.Específicas

- *Respecto a la sentencia de primera instancia*

La presente investigación determinó que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, fue muy alta; lo más importante de esta determinación fue que en ella se pudo evidenciar el cumplimiento de todos los parámetros tanto para la introducción, así como para la postura de las partes.

En esta investigación se logró determinar que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y del derecho fue muy alta. Lo que más ayudo a esta determinación fue que el juez en esta parte considerativa cumple, en la elaboración de su sentencia, con todos los parámetros establecidos para el análisis, junto a ello también se observa la claridad en la utilización del lenguaje lo que permite una lectura apropiada de la misma.

Nuestra investigación determinó que 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 fue muy alta, siendo importante en esta determinación observar que el pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas, no existiendo ninguna extralimitación.

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

La presente investigación determinó de calidad alta a la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes. Lo que más ayudo a determinar localidad fue que se observó de forma expresa que esta parte cuenta con el encabezamiento, detallando oportunamente el número de expediente, el número de resolución emitida, cumple con detallar a las partes; sin embargo, no hace el detalle de los integrantes de la sala, ni precisa fecha y hora.

En esta investigación se determinó la calidad de muy alta a la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y del derecho, lo más importante de esta determinación fue observar que la Sala motivó oportunamente su decisión, evidenciando a través de sus once considerandos que las razones se orientan a evidenciar que la norma aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones.

Nuestra investigación determinó que 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, fue muy alta, siendo relevante señalar que en esta etapa se evidenció la aplicación el principio de congruencia, y la precisión de la descripción de la decisión por parte de la Sala.

## VII. RECOMENDACIONES

De la experiencia recogida en este trabajo, se considera conveniente proponer las siguientes sugerencias:

- En esta investigación se han analizado sentencias de naturaleza laboral, teniendo como base de análisis la Nueva Ley Procesal del Trabajo 29497 para el establecimiento de los parámetros y dimensiones; por ello, es conveniente desarrollar distintos elementos de medición para la determinación de la calidad, en función a la naturaleza de las sentencias que se tengan como unidad de análisis y a su correspondiente norma sustantiva y procesal.
- Los resultados obtenidos hacen referencia a una muestra específica, el expediente N° 02451-2017-0-2501-JR-LA-05, Distrito Judicial del Santa, Chimbote. La muestra analizada ha permitido abordar a resultados particulares e inherentes a ella. Se sugiere no realizar generalizaciones con respecto a las demás sentencias emitidas por el órgano judicial autor de la sentencia analizada, ni en materia laboral específicamente, ni como ente encargado de administrar justicia.
- En relación a los resultados obtenidos en esta investigación, se recomienda incorporarlos en las bases de datos de información de estudios de esta naturaleza de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, con la finalidad de establecer un consolidado de resultados obtenidos en las investigaciones de pre grado para hacer el alcance a las autoridades del Poder Judicial de nuestra ciudad, para que sirva como un referente, respetuoso y agradecido, de la labor jurídica que a todos nos envuelve.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

**Águila Grados, Guido.** Lecciones de derecho procesal civil. Fondo editorial de la escuela de altos estudios jurídicos EGACAL. Primera edición: 2010 – Perú. Caminos de justicia, junio del 2016. Perú- proyecto de mejoramiento de os servicios de justicia(PMSJ), banco mundial.

**Anacleto Guerrero, Víctor.** Manual de Derecho de Trabajo. Lima Perú, Ed. Grijley 2014

**Cabanellas, Guillermo.** Compendio de Derecho Laboral. Buenos Aires-Argentina. Bibliográfica Omeba Editores. 1968

**Carrión, J.** Tratado de derecho procesal civil. T: I. Primera reimpresión. Lima, Perú: GRIJLEY. 2007

**Caro Figueroa, María Celina.** “Manual derecho del trabajo y de la seguridad social”. Universidad de congreso, Mendoza, agosto y setiembre de 2000.

**Castillo Alva, José Luis.** “Las funciones constitucionales del deber de motivar las decisiones judiciales”. Lima – Perú, 2014. Gaceta jurídica. Academia de la Magistratura del Perú.

**De Diego, Julián Arturo.** “Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”. Quinta edición actualizado, LEXISNEXIS, Abeledo-Perrot. Buenos Aires 2002. Diario correo – Huancayo, pagina N°06. Noviembre, 2017.

**Gonzales Barrón Günther, Beltrán Pacheco Jorge y Ledesma Narváez, J. Marianella, Guerra Cerrón María Elena y Bustamante Oyague Emilia.** “La prueba en el proceso civil”. Gaceta Jurídica, Lima – Perú 2013.

**Herrera Romero Luis Enrique,** universidad ESAN, “La calidad en el sistema de administración de justicia”, Lima- Perú, 2016

**Jeri Cisneros, Julián Genaro.** Teoría general de la impugnación penal y La problemática de la apelación del auto de no ha lugar a La apertura de instrucción por el agraviado. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, facultad de derecho y ciencias políticas unidad de post grado. Lima – Perú, 2002.

**Jiménez Coronado, Ludmin G.** “El despido en el Perú”. Actualidad empresarial N.º 178 – primera quincena de marzo del 2009. Instituto pacifico, Lima-Perú.

**León Pastor Ricardo.** “Manual de redacción de resoluciones judiciales”. Academia de la magistratura, primera edición, Lima – Perú, julio de 2008. Proyecto de apoyo a la reforma del sistema de justicia del Perú – JUSPER. Unidad ejecutora Poder Judicial.

**Liñán Arana, Luis Alberto.** “Teoría de la prueba en el proceso civil y en el proceso penal”, segundo nivel de la Magistratura. Manual auto instructivo. Academia de la Magistratura, Lima – Perú ,2017.

**Martínez Girón Jesús, Arufe Varela Alberto y Carril Vázquez Xose Manuel.** “Derecho del Trabajo”. Derecho del trabajo segunda edición NETBIBLO, España, 2006.

**Michele Taruffo,** “La Prueba, Artículos y Conferencias”. Monografías jurídicas universitas. Editorial metropolitana. Santiago de Chile-2008.

**Núñez Paz, Sandro Alberto.** “Curso medios impugnatorios en el nuevo proceso laboral”. Academia de la magistratura. Lima-Perú, agosto de 2016. Este material ha sido elaborado sobre la base del curso “Medios Impugnatorios. Procesos Especiales en lo Laboral” elaborado por la Dra. Mónica Pizarro Sánchez.

**Orrego Acuña, Juan Andrés.** “Teoría de la prueba”. Editorial Aries. Santiago de Chile 2013.

**Palacio, Lino Enrique.** “Manual de derecho procesal civil”, decimoséptima edición actualizada. Lexis Nexis, ABELEDO- PERROT. Buenos Aires – Argentina, 2003.

**Perú, academia de la magistratura,** Guía de actuación de la nueva ley procesal del trabajo ley 29497 – (NLPT), Lima, 2014

**Ramos Suyo, Juan A.** Epistemología Jurídica Lima: Editorial San Marcos E.I.R.L.2008

**Sentencia del Tribunal Constitucional N° 1944-2002.FJ. 3**

**Toyama Miyagusuko, Jorge.** “El principio de Primacía de la Realidad, entre la subordinación y la autonomía”. Disponible en:<http://derechogeneral.blogspot.com/2007/12/el-principio-de-primacia-de-la-realidad.html>. Revisado el 31-05-2011

**Universidad católica de Colombia,** “Manual de Derecho Procesal Civil TOMO I”. Teoría del proceso, editorial U.C.C. Bogotá – Colombia, 2010.

# ANEXOS

*Anexo 1. Evidencia empírica que evidencia la existencia del proceso*

**SENTENCIA**

**5° JUZGADO LABORAL - NLPT**

**EXPEDIENTE : 02451-2017-0-2501-JR-LA-05**  
**MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO**  
**JUEZ : X**  
**ESPECIALISTA : Y**  
**DEMANDADO : B**  
**DEMANDANTE : A**

**RESOLUCIÓN NÚMERO: TRES**

Chimbote, diecinueve de octubre

Del año dos mil diecisiete.

**SENTENCIA:** Vistos los actuados, el Juez del Quinto Juzgado de Trabajo que suscribe, a nombre de la Nación emite la siguiente Sentencia:

**1. PARTE EXPOSITIVA.-**

**1.1.-** Con escrito obrante en autos doña **A**, interpone demanda contra **B**, sobre **DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS Y CAS, E INCLUSIÓN EN LOS LIBROS DE PLANILLAS DE PERSONAL OBRERO MUNICIPAL**, sustentando su pretensión en que ingresó a trabajar en el área de parques y jardines de **B**, desde el 01 de enero al 31 de abril de 2015 mediante contrato de locación de servicios, emitiendo recibos por honorarios electrónicos, para después ser contratada mediante contrato administrativo de servicios del 01 de mayo del 2015, relación contractual que considera se habría desnaturalizado por cuanto han concurrido los tres elementos típicos de un contrato de trabajo que es la subordinación, remuneración mensual y prestación personal de servicios, de conformidad con los

artículos 4, 5, y 9 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, por lo tanto, en aplicación del principio de primacía de la realidad los contratos de locación de servicios entiendo se desnaturalizan y se convierten en contratos laborales de naturaleza indeterminada, por cuanto las labores que desempeña como obrera de parques y jardines son de naturaleza permanente, debiendo considerarse la existencia de contratos laborales desde el 01 de enero del año 2015. De otro lado señala que continuó prestando servicios en las mismas labores de obrera de parques y jardines, mediante contrato administrativo de servicios del 01 de mayo del año 2015 al 30 de junio del año 2015, y del 01 de febrero del año 2016, hasta la actualidad, labores de naturaleza permanente, desempeñadas bajo subordinación, y dependencia, sujetas al régimen laboral de la actividad privada, regulado por el Decreto Legislativo N° 728, precisando que los contratos administrativos de servicios suscritos posterior a su relación laboral indeterminada son inválidos, por cuanto previa a la suscripción de contratos CAS, fue contratado mediante contrato de locación de servicios los mismos que por la naturaleza de la labor prestada fue una de relación laboral a tiempo indeterminado, peticionando además la inclusión en los libros de planillas de obreros contratados permanentes. Fundamenta jurídicamente y ofrece medios probatorios.

**1.2.-** A través de la resolución número uno de folios 41 a 43, se admite a trámite la demanda en la vía de proceso ordinario, corriéndose traslado a la parte demandada y señalándose fecha para la realización de la audiencia de conciliación, la cual se lleva a cabo el 12 de octubre del año 2017, a horas nueve y quince de la mañana, conforme obra del acta de folios 77 y 78, diligencia en la cual las partes no arribaron a un acuerdo conciliatorio, señalándose las pretensiones materia de juicio, presentando en este acto la parte demandada su contestación de demanda, calificándose la misma y corriéndose traslado al demandante, disponiéndose a través de la resolución dos el juzgamiento anticipado del proceso, bajo las consideraciones que quedaron registrados en audio y video, procediendo a dictar el fallo, correspondiendo al estado del proceso emitir sentencia.

## **2. CONSIDERANDOS:**

### **Protección del Derecho del Trabajo**

**PRIMERO:** La prestación personal de servicios a lo largo de la historia siempre ha existido, claro con otra connotación y normatividad (civil), donde a partir de la Revolución Industrial y el surgimiento de la Sociedad Capitalista permitió el nacimiento del derecho del trabajo, debido a los siguientes factores: **1. Factor Sociológico:** Ligado a la aparición de las maquinas que originó un cambio en la organización del trabajo y la estructura de la población, generando con ello una nueva clase social (el proletariado), que vivía únicamente de su fuerza de trabajo aceptando las condiciones que le imponga el empleador; **2. Factor Jurídico:** Las relaciones de trabajo se viabilizaban a través de los contratos civiles de arrendamiento de servicios; **3. La reacción de la clase trabajadora:** Ante el surgimiento de la industria no existían normas que regulen las condiciones de trabajo creando ello una situación de explotación, donde aprovechándose de la necesidad del empleo, llevó al trabajador a alzar su voz de protesta y rechazo; **4. La intervención del Estado:** Haciendo caso al clamor de la clase trabajadora reguló una serie de normas con marcado carácter tuitivo y protector del sujeto más débil de la relación laboral (El Trabajador). Es por todo ello que el Derecho del Trabajo tiene una naturaleza especial en la esfera de los demás derechos reconocidos por la Ley y la Constitución.

**SEGUNDO:** El Tribunal Constitucional del Perú en la sentencia recaída en el Expediente N°1124-2001-AA, señaló en su fundamento jurídico 7 que: “En la relación laboral se configura una situación de disparidad donde el empleador asume un status particular de preeminencia ante el cual el Derecho y, en particular, el derecho constitucional, se proyecta en sentido tuitivo hacia el trabajador. Desde tal perspectiva, las atribuciones y las facultades que la ley reconoce al empleador no puede vaciar de contenidos los derechos del trabajador; dicho de otro modo, no pueden devenir en una forma de ejercicio irrazonable. Es por esto que la Constitución precisa que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o disminuir la dignidad del trabajador (artículo 23, segundo párrafo). Es a partir de esta premisa impuesta por la Constitución que debe abordarse toda controversia surgida en las relaciones jurídicas entre empleador y trabajador, en todo momento: Al inicio, durante y al concluir el vínculo laboral”.

**TERCERO:** El máximo intérprete de la Constitución ha señalado también que en toda relación de trabajo debe respetarse los derechos laborales dado el carácter tuitivo de las normas de la materia, ello atendiendo a la desigualdad que existe al interior de la relación de trabajo por la preeminencia del poder económico que goza el empleador; en tal sentido, corresponde a éste reconocer y otorgar al trabajador todos y cada uno de los beneficios sociales que le corresponde, así como la contraprestación directa por el servicio realizado (remuneración) conforme al trabajo prestado; es por ello que podemos afirmar que los derechos laborales gozan de la protección constitucional que permiten ejercitarlo en concordancia con las normas que las reconocen sean de carácter general, particular o convencional, sobre todo teniendo en cuenta que conforme al artículo 1 de la Constitución Política del Perú: “La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”.

**CUARTO:** A fin de lograr el reconocimiento u otorgamiento de los derechos laborales era necesario tender los puentes que permitan al trabajador reclamar aquellos beneficios negados por el empleador como ejercicio del Derecho Fundamental a la Tutela Jurisdiccional Efectiva, entendido como la garantía con que cuentan las personas, por el sólo hecho de tener esa condición, de acudir a sede jurisdiccional reclamando el reconocimiento o cumplimiento de un derecho. La doctrina mayoritaria ha postulado que la tutela jurisdiccional como derecho constitucional engloba otros cuya naturaleza justifica la existencia del proceso, estos son: Acceso judicial, garantías mínimas de un proceso regular (debido proceso), sentencia, doble instancia y ejecución de la decisión judicial; puntos que han sido incluidos con acierto en el artículo 139° de la Constitución Política del Perú, y que cobran notoriedad en el artículo I del título Preliminar del Código Procesal Civil que prescribe: “Toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a un debido proceso”.

### **Carga probatoria**

**QUINTO:** En cuanto al vínculo laboral entre el demandante y la demandada, es necesario tener en cuenta la presunción de laboralidad conforme lo dispone el artículo 4° del Decreto Supremo N°003-97-TR que establece: “En toda prestación personal de

servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”; lo que guarda concordancia con lo establecido en el artículo 23.2 de la Ley N° 29497: “Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”.

**SEXTO:** El numeral 12.1 de la Ley N°29497 prescribe: “En los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia”, dicho dispositivo legal se encuentra acorde con la principal innovación que se introdujo al ordenamiento procesal a través de la dación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497, que consiste en imprimir carácter oral al nuevo proceso laboral, el mismo que condensa y a su vez es requisito para la consecución y la propia eficacia de otras características de gran importancia, pacíficamente atribuidas al proceso laboral, tales como la inmediación, la misma que garantiza que el Juez esté en contacto directo con las partes y las pruebas durante el desarrollo del proceso. Cabe precisar que es materia de reclamación la inclusión en los libros de planillas de obreros municipales sobre la base de la existencia de un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada en el régimen laboral de la actividad privada por desnaturalización de los contratos de locación de servicios y de los Contratos Administrativos de Servicios-CAS.

### **Principio de Primacía de la Realidad**

**SÉTIMO:** La doctrina procesal laboral, en relación a la verdad, ha señalado la existencia de dos categorías, una la verdad formal y otra la verdad real; la primera permite a las partes acreditar a través de los medios probatorios las obligaciones que en documento se han pactado aunque ello no se ajuste a la realidad y, la segunda, permite afirmar con los medios probatorios pertinentes la coincidencia entre la realidad y lo que se pretende probar, para ello, debe buscarse en el proceso la prevalencia de la realidad frente a la verdad formal, calificando jurídicamente los hechos reclamados

**OCTAVO:** Ante la ausencia de reconocimiento de los derechos que nacen al interior de la relación laboral, la doctrina y la jurisprudencia se han encargado de incorporar

instituciones que permiten hacer viable su otorgamiento compeliendo al empleador a su pago, tal es así, que el Tribunal Constitucional indicó que: “El principio de la primacía de la realidad, que significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo que ocurre en lo primero, es decir, a lo que ocurre en el terreno de los hechos” (Exp. 1944-2002-AA, 28/01/03, S1, FJ.3), donde “... en virtud del principio de la primacía de la realidad que es un elemento implícito en nuestro ordenamiento y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra constitución, en caso de discordia entre lo que ocurre en la realidad y lo que aparece en los documentos o contratos, debe otorgarse preferencia a lo que sucede y lo que se aprecia en los hechos... La actividad desarrollada por la demandante, más allá de lo pactado en los contratos de prestación de servicios no personales, está impregnada de los elementos típicos de un contrato de trabajo...”. (Exp. N° 03710-2005-PA/TC)

**NOVENO:** Teniendo como base los dos considerandos precedentes es que nace la necesidad de prevalecer la realidad frente a la formalidad o los hechos no reconocidos, como la negación de la existencia del vínculo laboral, ello como consecuencia del respeto al Principio de Veracidad contenido en el Artículo I del Título Preliminar de la Ley N°29497. Dentro de este contexto, tenemos de parte de la demandante la información que desde el 01 de enero de 2015 presta servicios para la demandada como obrera en el área de parques y jardines, emitiendo recibos por honorarios profesionales electrónicos vía locación de servicios (véase folios 03 a 13), periodo que no ha sido cuestionado por la parte demandada, presentando por el contrario los reportes por órdenes de servicio de folios 65 y 66, limitándose a señalar que los contratos de locación de servicios suscritos por las partes no cumplen con el elemento de subordinación para que puedan ser desnaturalizados, siendo vinculada además mediante contratos administrativos de servicios y que se extiende hasta la actualidad, afirmación que la demandada acepta tanto en su contestación de demanda como en sus alegatos realizadas dentro de la audiencia de conciliación, corroborándose incluso con el informe laboral de folios 64, siendo que sobre dicha base corresponde analizar si por las labores en el área de parques y jardines la demandante debe ser considerada como obrera municipal vinculada a un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada en el régimen laboral de

la actividad privada y con ello su inclusión en los libros de planillas de obreros permanentes de B.

**DÉCIMO:** Cabe precisar que el artículo 4° del Decreto Supremo N°003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral señala 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...”, dispositivo del cual se pueden extraer los elementos que conforman un contrato de trabajo, estos son: 1. Prestación personal de servicios, 2. Contraprestación por el servicio recibido (Remuneración), y 3. Subordinación, siendo éste último el elemento más importante y que diferencia a las demás prestaciones de servicio (entre ellas de carácter civil), donde en el caso que nos ocupa debe verificarse su existencia a fin de afirmar si el vínculo entre las partes desde sus inicios es de naturaleza laboral.

#### **Vinculación existente entre la demandante y la demandada**

**DÉCIMO PRIMERO:** Respecto a este punto debemos señalar que el artículo 188° del Código Procesal Civil, en aplicación supletoria al presente proceso, señala que: “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”; asimismo debe tenerse en cuenta que los medios probatorios deben ser estudiados en sus elementos comunes, en sus conexiones directas e indirectas, no siendo posible ser analizados de manera aislada tampoco en forma exclusiva, sino en su conjunto dado que sólo teniendo una visión integral de los mismos se puede obtener conclusiones en busca de la verdad, que es el fin del proceso, todos ellos que no han sido cuestionados por la demandada conservando su mérito probatorio para ser evaluados en el presente caso.

**DÉCIMO SEGUNDO:** El artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades dispone que: “Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral

general aplicable a la administración pública, conforme a ley. Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen”; y siendo que la accionante ha tenido la condición de obrera municipal en atención a la naturaleza de sus labores y que ha sido reconocida por la demandada en su escrito de contestación de demanda, le correspondería ser contratada bajo el régimen laboral de la actividad privada y no bajo contratos de locación de servicios, que son de naturaleza civil, pues la Ley Orgánica de Municipalidad regula el funcionamiento de los gobiernos locales dentro del cual se ha considerado el régimen laboral que le corresponde a los obreros y que debe cumplir atendiendo a su vigencia, y por ser ley especial.

**DÉCIMO TERCERO:** La labor a desarrollar constituye una función que sería permanente para el ornato y embellecimiento de la ciudad (parques y jardines) durante todo el año, tal y conforme se puede advertir del tiempo en que la demandante viene siendo contratada, además B no pudo justificar ni probar la transitoriedad de las funciones, ni mucho menos que dicha actividad sea autónoma, pues se requiere de una organización previa a cargo del destinatario del servicio para implementar su ejecución como: 1. Establecer las zonas de labor; 2. El tiempo de ejecución del servicio; 3. La entrega de los materiales para cumplir con el encargo; todo ello que no determinada que la accionante tenga la libertad de disponer y decidir de qué forma debe prestar el servicio, en qué lugar y en qué tiempo, aspectos que determinan la existencia de los rasgos de laboralidad, más si para la misma función fue contratada vía CAS considerado como un contrato de trabajo.

### **De la Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios**

**DÉCIMO CUARTO:** El artículo 1764° del Código Civil dispone que: “Por la locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución”, es decir, existe prestación de servicios a cambio de una retribución, se entiende económica, sin estar subordinado, éste último que es el elemento principal del contrato de trabajo que permite diferenciarlo de un contrato de locación válidamente celebrado.

**DÉCIMO QUINTO:** Dentro de este contexto, teniendo como punto de partida lo indicado por el Tribunal Constitucional no cabe duda que la prestación de A se produjo bajo subordinación, donde al no existir contrato de trabajo escrito se entiende que la relación contractual ha sido de naturaleza laboral indeterminada en aplicación del artículo 4° del Decreto Supremo N°003-07-TR (contrato verbal), siendo importante resaltar que por la esencia de las labores de obrera en el área parques y jardines, se entiende que la reclamante estuvo supeditada a supervisión de otros (dependencia), no siendo posible que las mismas se realicen de manera libre e independiente, recibiendo a cambio una contraprestación económica que se corrobora con los recibos de honorarios profesionales electrónicos que obran en autos, bajo un horario de trabajo que impone la propia receptora del servicio, configurándose con la prestación misma la existencia de los tres elementos del contrato de trabajo; siendo así durante los periodos en que la demandante prestó servicios vía contratos de locación (01 de enero al 30 de abril de 2015, y del 01 de julio de 2015 hasta el 31 de enero de 2016), al amparo del Principio de Primacía de la Realidad, existió la contratación laboral descrita líneas arriba la misma que es permanente.

#### **Contratos Administrativos de Servicios – CAS**

**DÉCIMO SEXTO:** Conforme lo indicó B, la demandante a partir de 01 de mayo de 2015, mantuvo una relación contractual sujeta al régimen del Decreto Legislativo N°1057, tal y como se puede apreciar de las boletas de pago e informe laboral que obran en autos, y que se mantiene en el tiempo.

**DÉCIMO SÉTIMO:** El artículo 23° de la Constitución Política del Perú señala que: “El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, **ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador**. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento” (lo resaltado es nuestro), debiendo entenderse del citado artículo que en atención al Principio Protector, que sustenta el

Derecho Laboral, el Estado tiene un rol preponderante en la atención y respeto del trabajo, poniendo límites a las acciones de los empleadores que pretendan desconocer o rebajar la dignidad del trabajador (motor primordial del aparato productivo del país), haciendo posible que él goce de todas las prerrogativas adquiridas al inicio del vínculo laboral y que por ningún motivo se le someta a tratos vejatorios dentro de la organización laboral de la entidad, sea ésta pública o privada.

**DÉCIMO OCTAVO:** Por su parte el artículo 26° de la Convención Americana de Derechos Humanos indica que: “Los Estados Partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados”, dispositivo internacional que tiene relación con el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos que en su artículo 2.1. expresa: “Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”, estableciendo en su artículo 5.2 que: “No podrá admitirse restricción o menoscabo de ninguno de los derechos humanos fundamentales reconocidos o vigentes en un Estado Parte en virtud de leyes, convenciones, reglamentos o costumbres, so pretexto de que el presente Pacto no los reconoce o los reconoce en menor grado”, de ambos dispositivos podemos extraer que en la relación laboral a la cual también cabe aplicarlos existe la posibilidad de que los derechos que la involucran pueden ser mejorados pero nunca desmejorados pues ello atentaría contra la dignidad del trabajador.

**DÉCIMO NOVENO:** El Magistrado Omar Toledo Toribio en la publicación realizada en Gaceta Constitucional tomo 44, Lima, Agosto 2011, páginas 218 a 227, en relación al Principio de Progresividad y no regresividad en materia laboral indicó que: “De las normas internacionales antes citadas se puede colegir que en relación a los Derechos

Económicos, Sociales y Culturales, en adelante DESC, existe la obligación de los Estados partes de garantizar la progresividad de los mismos de lo que se desprende como consecuencia la prohibición de regresividad de ello. En función a lo regulado por los instrumentos internacionales antes descritos se ha llegado a considerar que el principio de progresividad de los DESC contiene una doble dimensión: la primera a la que podemos denominar positiva, lo cual está expresado a través del avance gradual en orden a la satisfacción plena y universal de los derechos tutelados, que supone decisiones estratégicas en miras a la preeminencia o la postergación de ciertos derechos por razones sociales, económicas o culturales y la otra a la que podemos denominar negativa que se cristaliza a través de la prohibición del retorno, o también llamando principio de no regresividad”, dejando sentado con ello que en la relación laboral atendiendo al inicio del vínculo cabe la posibilidad de mejorar sus condiciones pero nunca provocar perjuicios en el trabajador, prohibición de no regresividad que incluso debe ser observado por el propio Estado.

**VIGÉSIMO:** Si bien se consideró que entre las partes existió desde sus inicios un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada (sin solución de continuidad), y que se produjo con anterioridad a la suscripción de los Contratos Administrativos de Servicios que estuvieron vigentes por ley a partir del 01 de julio del 2008, y que también resultarían siendo contratos de trabajo conforme se ha dejado sentado en la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N°00002-2010-PI/TC, cuyo fundamento 19 dispone: “Por ello, este Colegiado concluye expresando que el contenido del contrato regulado en la norma impugnada tiene las características de un contrato de trabajo y no de un contrato administrativo, en la medida en que prevé aspectos tales como la determinación de la jornada de trabajo (que implica incluso determinar el horario de trabajo, pues de lo contrario sería imposible controlar la jornada semanal), así como los derechos semanales y anual. Cabe considerar también que la denominación dada por el legislador a la norma cuestionada resulta, cuando menos, imprecisa, dado que le pretende conferir un significado distinto al contenido que regula”, (régimen laboral independiente a los ya existentes y propio de la administración pública), se afirma con ello que existiría conflicto entre los Contratos Administrativos de Servicios y régimen laboral reconocido a la demandante.

**VIGÉSIMO PRIMERO:** A consideración del suscrito, dada la existencia del Contrato Administrativo de Servicios como una nueva modalidad contractual del Estado, debe entenderse que su validez corresponde únicamente cuando se dé inicio a la relación laboral (admisión), observado los fases de contratación, y no para aquellas donde existiendo ya un vínculo laboral con anterioridad se pretenda el cambio cuando el Principio de Irrenunciabilidad (inciso 2 del artículo 26° de la Constitución) que inspira el Derecho Laboral hace conocer la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el Derecho del Trabajo en beneficio propio, y que lógicamente se produciría en desmedro del trabajador, pues si bien tanto el contrato de trabajo regulado por el Decreto Supremo N°003-97-TR como por el Decreto Legislativo N°1057 reconocen beneficios sociales, éste último lo hace de manera diminuta implicando ello que el trabajador renuncie a derechos ya ganados en mejores condiciones, sumándose a ello que ha existido continuidad en la prestación de los servicios cumpliendo siempre la misma labor (Principio que se encuentra implícito en el artículo 27° de la Constitución Política del Perú), toda vez que no existe renuncia alguna al cargo para dar inicio a la relación laboral regulada por el Contrato Administrativo de Servicios.

**VIGÉSIMO SEGUNDO:** De lo antes expuesto teniendo esta judicatura la condición de protector de la Constitución Política del Estado (conclusión que se extrae del fundamento cinco de la Sentencia del Tribunal Constitucional N°0206-2005-PA/TC) podemos expresar con convicción que los Contratos Administrativos de Servicios vigentes desde el 01 de mayo de 2015, no surten efecto alguno en el presente caso (inválidos: ineficaces), pues como se dijo debe respetarse los derechos ya ganados por la trabajadora no siendo posible ir en contra de los Principios de Primacía de la Realidad, Irrenunciabilidad, de Continuidad en el Trabajo, Progresividad y No Regresividad en materia laboral, tal y conforme se ha dejado sentado en la Casación N°07-2012-LA LIBERTAD; por lo que, debe considerarse que el tiempo de servicios prestados vía contratos CAS, es bajo las reglas del Contrato de Trabajo de naturaleza indeterminada que pregonan el artículo 4° del Decreto Supremo N°003-07-TR, forma contractual declarada y que ha sido mantenido por la demandada en el tiempo, no existiendo argumentación ni medio probatorio que permita diferenciar la prestación de servicios en las formas contractuales a la que fue sometido la demandante, más si no hubo disolución

del vínculo, recogiendo además las opiniones vertidas en la Casación Laboral N°1642-2012-LA LIBERTAD, tal y conforme además ha sido reconocido en el II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral al señalarse, en relación al tema 2, al señalar que: “Existe invalidez de los contratos administrativos de servicios, de manera enunciativa, en los siguientes supuestos: 2.1.3. Cuando se verifica que previa a la suscripción del contrato CAS, el locador de servicios tenía, en los hechos, una relación laboral de tiempo indeterminado encubierta”, sumándose el criterio vinculante adoptado por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, mediante la CASACIÓN LABORAL N°7945-2014-CUSCO, del 29 de setiembre de 2016, cuando en el numeral cuarto de su considerando cuarto, señala que: “Los trabajadores que tiene la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, en consecuencia, en ningún caso pueden ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de Servicios”.

### **Inclusión en los libros de planillas de la demandada**

**VIGÉSIMO TERCERO:** Habiéndose determinado que durante todo su récord de servicios, esto es, desde el periodo desde 01 de enero de 2015 a la fecha de interposición de la demanda (21.08.2017) y que se extiende durante la vigencia del contrato, la demandante se encuentra sujeta a un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada, corresponde amparar su inclusión en los libros de planillas de obreros municipales permanentes teniendo en cuenta que conforme a lo dispuesto por el artículo 3 del Decreto Supremo N°001-98-TR: “Los empleadores deberán registrar a sus trabajadores en las planillas, dentro de las setenta y dos (72) horas de ingresados a prestar sus servicios, independientemente de que se trate de un contrato por tiempo indeterminado sujeto a modalidad o a tiempo parcial”.

**VIGÉSIMO CUARTO:** Si bien uno de los argumentos de la demandada radica en la libertad contractual como herramienta válida de contratación, no debemos olvidar que nivel social se pueden contratar de distintas formas, dependiendo de la finalidad que se

persiga, pero cuando se trata de contratación de servicios personales si concurren la prestación personal, la remuneración y subordinación, estaríamos frente a un contrato de trabajo y no frente a otro tipo de contratación, haciendo que el Estado proteja al trabajo como base del bienestar social y medio de realización de la persona como lo describe el artículo 22° de la Constitución Política del Perú, es más “Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador” (tercer párrafo del artículo 23°), haciendo que se analice cada caso en particular a fin de establecer la existencia o no de un contrato de trabajo, como lo que ocurrió en autos, y no por ello podría validarse la tesis que la autonomía de la voluntad sea la que predomina en la contratación, pues este elemento en el derecho del trabajo no tiene trascendencia alguna.

### **Costos del proceso**

**VIGÉSIMO QUINTO:** El artículo 411° del Código Procesal Civil, en aplicación supletoria al caso de autos, señala que: “Son costos del proceso el honorario del Abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial”, precisando el artículo 418° que: “Para hacer efectivo el cobro de los costos, el vencedor deberá acompañar documentos indubitable y de fecha cierta que acredite su pago, así como de los tributos que correspondan. Atendiendo a los documentos presentados, el Juez aprobará el monto”, precisándose en la Séptima Disposición Complementaria de la Ley N°29497 que: “En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos”. Por otro lado, el cuarto párrafo del artículo 31° de la Ley N°29497 señala que: “El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia”, en tal sentido, la ley obliga al Juzgador a indicar en la sentencia la cuantía de los costos o indicar el modo de cálculo, para lo cual esta judicatura considera que debe evaluarse la labor desplegada por la defensa en las audiencias convocadas con motivo del desarrollo del proceso, el grado de dificultad para la reclamación, el monto total de lo obtenido y la predisposición de las partes a conciliar, aspectos que deben tomarse en cuenta para la fijación de los costos procesales, y evaluando la función cumplida por la defensa de la reclamante se entiende que fue óptima para alcanzar la reclamación, no habiendo propuesto la Municipalidad

Distrital de Nuevo Chimbote formula conciliatoria a pesar que la jurisprudencia es uniforme en el sentido que la única forma de vincular a un trabajador obrero con las Municipalidades es bajo un contrato de trabajo bajo el régimen laboral privado, lo que ha sido desconocido y viene desconociendo de manera reiterada, sometiendo a los trabajadores a un proceso judicial para alcanzar lo que por ley les asiste, por estas razones debe fijarse como costos del proceso la suma de S/.2,000.00 Soles, más el 5% de dicha cantidad para el Colegio de Abogados del Santa.

Por las consideraciones expuestas y de conformidad con el artículo 31° de la Ley 29497 y artículo 51 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, y con criterio de conciencia que la Ley autoriza, el Señor Juez del Quinto Juzgado de Trabajo de Chimbote, impartiendo Justicia a Nombre de la Nación:

### **3. F A L L O.-**

Declarando **FUNDADA** la demanda interpuesta por **A**, contra **B**, sobre **DECLARACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO DE NATURALEZA INDETERMINADA EN EL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO E INCLUSIÓN EN LOS LIBROS DE PLANILLAS DE OBREROS MUNICIPALES PERMANENTES**; en consecuencia, existiendo un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada bajo al régimen laboral de la actividad privada, desde el inicio de la prestación de servicios (01 de enero de 2015), **ORDENO** a la demandada cumpla con incluir a la demandante en el libro de planillas de los obreros municipales permanentes a partir del ingreso antes indicado, en el cargo de obrera en el área de parques y jardines, sin costas del proceso por estar exenta la demandada al reembolso de los gastos del proceso, fijándose por costos procesales la suma de S/.2,000.00 Soles, más S/.100.00 Soles para el Colegio de Abogados del Santa. Consentida y/o Ejecutoriada que sea la presente resolución, **ARCHÍVESE** los de la materia en el modo y forma de ley.-----

-----

**SALA LABORAL - Sede Periférica I.**

**EXPEDIENTE N° : 02451-2017-0-2501-JR-LA-05.**

**MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS Y OTRO.**

**RELATOR : C**

**DEMANDADO : B**

**DEMANDANTE : A**

**RESOLUCIÓN NÚMERO: SEIS.**

Chimbote, veintidós de noviembre del dos mil diecisiete.-

**SENTENCIA EMITIDA POR LA SALA LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA**

**ASUNTO:**

Viene en grado de apelación la sentencia contenida en la resolución número tres de fecha 19 de octubre del 2017, que declara fundada la demanda interpuesta por doña A contra B, sobre desnaturalización de contratos; declarándose la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y contratos administrativos de servicios, contratos celebrados entre las partes desde el 01 de enero del 2015, existiendo un contrato de trabajo a plazo indeterminado bajo el régimen de la actividad privada desde la mencionada fecha; ordenando a la demandada incluir a la demandante en el libro de planillas de obreros municipales permanentes a partir del ingreso antes indicado en el cargo de obrera (parques y jardines); fijando como costos del proceso la suma de S/ 2,000.00 soles, más el 5% para el Colegio de Abogados del Santa; sin costas.

**FUNDAMENTOS DE LA PARTE APELANTE:**

*La parte demandada* apela la sentencia argumentando que: **a)** No se ha acreditado la subordinación con medio probatorio idóneo, ya que son tres los elementos que

constituyen la relación laboral; **b)** Constitucionalmente se ha reconocido la libertad de contratación, por lo que se deben respetar los contratos celebrados; **c)** El Tribunal Constitucional ha reconocido la constitucionalidad del régimen CAS por lo que no corresponde se declare la invalidez de los mismos, siendo válida dicha contratación; **d)**

El monto fijado por costos del proceso es excesivo, por cuanto tal como se desprende del proceso, éste no ha tenido una larga duración, ni hay mayor accionar del abogado defensor, debiendo reducirse dicho rubro; entre otros argumentos que esgrime.

#### **FUNDAMENTOS DE LA SALA:**

**PRIMERO:** Que, el recurso de apelación es uno de los medios impugnatorios más importantes dentro de nuestra normatividad procesal, pues hace viable, no sólo la revisión de los errores *in iudicando* sino también de los errores *in procedendo*, siendo que con dicho recurso lo que se pretende es la eliminación de la resolución del Juez inferior y su sustitución por otra que dicte el Superior Jerárquico, para tal finalidad, el apelante tiene como obligación la de indicar de manera clara, precisa y consistente, los errores en los que hubiese incurrido el Juzgador.

**SEGUNDO:** Que, Roberto G. Loutayf Ranea en su libro “El Recurso Ordinario de Apelación en el Proceso Civil” (Editorial Astrea, Buenos Aires Argentina, 1989, pp. 116), alude que “*El principio de congruencia – dice De la Rúa- tiene en segunda instancia manifestaciones específicas; más limitantes y rigurosas, “porque el juicio de apelación tiene un objeto propio, que son las pretensiones impugnativas de los recurrentes, y la voluntad de éstos limita o condiciona más al juez del recurso. Sus agravios constituyen el ámbito exclusivo sobre el cual debe resolver: tantum devolutum quantum appellatum”.*

**TERCERO:** Que, Marianella Ledesma Narváez, en su Libro “Comentarios al Código Procesal Civil, Tomo II” (Editorial Gaceta Jurídica S.A.; Primera Edición; Lima-Perú; 2008; Pág. 156) señala que: “*La fundamentación del **agravio** es importante porque limita*

*los poderes del juez superior; fija el objetivo de la alzada y por exclusión lo que no es objeto de impugnación adquiere autoridad de cosa juzgada. La expresión de agravios es la pretensión de la segunda instancia. Esta solo se abre por iniciativa de la parte que interpone el recurso y dentro de los límites de su pedido, todo ello como expresión del principio dispositivo que inspira al proceso civil”;* además, la CAS N° 1203-99 establece que: *“Es indispensable que el recurso de apelación contenga una fundamentación del agravio, indicando el error de hecho o de derecho incurrido en la resolución impugnada y precisando su naturaleza, de tal modo que el agravio fija la pretensión de la Sala de revisión, pues la idea del perjuicio ha de entenderse como base objetiva del recurso, por ende, los alcances de la impugnación de la resolución recurrida determinará los poderes del órgano superior para resolver, de forma congruente la materia objeto del recurso”;* del mismo modo, la Sentencia recaída en el Exp. N° 047-2005 (Data 35,000 Gaceta Jurídica) ha establecido que: *“Es indispensable que el recurso de apelación contenga una **fundamentación del agravio**, indicando el error de hecho o derecho incurrido en la resolución impugnada y precisando su naturaleza, de tal modo que el agravio u ofensa fija la pretensión de la sala de revisión, pues la idea del perjuicio debe entenderse como base objetiva del recurso, por ende los alcances de la impugnación recurrida determinará los poderes de la Sala Superior para resolver de forma congruente la materia objeto de recurso”;* por lo que, en aplicación del indicado principio, corresponde emitir pronunciamiento respecto a los argumentos expresados por la parte demandada en su recurso impugnatorio.

**CUARTO:** Que, conforme al escrito de demanda, se tiene que la parte actora solicita la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y contratos administrativos de servicios, se declare que la contratación sea bajo el régimen de la actividad privada y a plazo indeterminado; y se le incluya en los libros de planillas como trabajador permanente.

**QUINTO:** Que, *respecto a los contratos de locación de servicios* de los períodos enero a abril del 2015 y de julio del 2015 a enero del 2016; de lo vertido en el presente proceso, y conforme al reporte de órdenes de servicio por proveedor de folios 65 a 66, se tiene

que la demandante laboró bajo contratos de locación de servicios en el período antes indicado; en tal contexto, al haber quedado acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de relación laboral a plazo indeterminado entre las partes del proceso, como así lo establece el artículo 23 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, que prescribe: “23.2. *Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario*”, que encuentra concordancia con lo normado por el artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, que señala “*En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado*”, teniendo en cuenta que la demandada no ha desvirtuado dicha presunción, considerando además la naturaleza de las labores realizadas por la parte actora; por lo que, la apelada en este extremo deben ser confirmada.

**SEXTO:** Que, *respecto a la relación jurídica bajo los contratos administrativos de servicios* de los períodos mayo a junio del 2015 y febrero del 2016 al 30 de setiembre del 2017; el artículo 22 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobada mediante Decreto Supremo N° 017-93-JUS, señala: “*Las Salas Especializadas de la Corte Suprema de Justicia de la República ordenan la publicación trimestral en el Diario Oficial "El Peruano" de las Ejecutorias que fijan principios jurisprudenciales que han de ser de obligatorio cumplimiento, en todas las instancias judiciales. Estos principios deben ser invocados por los magistrados de todas las instancias judiciales, cualquiera que sea su especialidad, como precedente de obligatorio cumplimiento...*”.

**SÉTIMO:** Que, cabe acotar que la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República ha emitido pronunciamiento mediante la **CASACIÓN LABORAL N° 7945-2014 CUSCO**, estableciendo como ***precedente de obligatorio cumplimiento*** el fundamento cuarto de la mencionada sentencia, que expresamente señala: “... *Los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada*”.

*regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia, en ningún caso pueden ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios”.*

**OCTAVO:** Que, en tal contexto, estando a que las labores realizadas por la demandante, conforme a lo esgrimido por dicha parte en su postulatorio, en concordancia con el Informe de folios 64, fueron las de obrero de parques y jardines, no resulta procedente se le haya contratado bajo el régimen de los contratos administrativos de servicios, toda vez que, conforme a lo indicado en el considerando precedente, no es el régimen establecido por ley para dichos trabajadores, no surtiendo efecto legal alguno dicha modalidad de contratación; por lo que, se establece la existencia de relación laboral entre las partes del proceso, bajo el régimen de la actividad privada, debiendo confirmarse la venida en grado en este extremo, así como la inclusión en el libro de planillas de trabajadores permanentes; teniendo en cuenta además que los contratos administrativos de servicios, celebrados por la demandada con la actora, no surten efecto legal alguno, por cuanto la firma del primer contrato administrativo de servicios se produjo cuando la demandante ya había adquirido su derecho a la estabilidad laboral, teniendo una relación de naturaleza indeterminada; siendo la modalidad CAS, más desventajosa a la situación laboral que la recurrente ya había incorporado a su patrimonio (contrato de trabajo a plazo indeterminado sujeto al régimen laboral de la actividad privada); criterio que también se ha señalado en el Tema N° 02 del II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral.

**NOVENO:** Que, *respecto a los costos*, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 411° del Código Procesal Civil, los costos del proceso son **el honorario del abogado de la parte vencedora**; consecuentemente, su pago corresponderá a la parte vencida en el proceso, salvo declaración judicial expresa y motivada de exoneración; por lo que, en el presente caso, al existir un pronunciamiento sobre el fondo, corresponde se proceda a la fijación de los costos del proceso en manera proporcional y equitativa a lo actuado en la presente causa.

**DÉCIMO:** Que, a fin de proceder a fijar los costos procesales, el Juzgador deberá atender a las incidencias del proceso, tales como: *1)* la duración del proceso (inicia en agosto del 2017), *2)* instancias jurisdiccionales (segunda instancia), *3)* complejidad de la materia litigiosa; y, *4)* La labor desplegada por el abogado defensor de la parte vencedora; por lo que, en atención a ello el Juzgador en el presente caso ha determinado los costos del proceso, al haber un pronunciamiento estimatorio, conforme se ha detallado precedentemente.

**DÉCIMO PRIMERO:** Que, por otro lado, el Tribunal Constitucional en su sentencia del Exp. 00052-2010- PA/TC-LIMA, ha establecido en su quinto considerando que: *“Teniendo presentes las razones esgrimidas por el juzgado y la Sala, este Tribunal considera que los criterios utilizados para determinar el monto de los honorarios han sido incompletos, pues para ello no sólo debe valorarse la razón del tiempo y la participación de los abogados, sino que también deben tenerse presente otros criterios relevantes, tales como: a) el éxito obtenido y su trascendencia, b) la novedad o dificultad de la cuestión debatida, y c) si los servicios profesionales fueron aislados, fijos o constantes”*; todo ello sirve de sustento para fijar los costos del proceso en la suma de S/ 1,000.00 soles; de lo que se concluye que la resolución venida en grado debe ser confirmada respecto a dicho extremo, empero, modificándose el monto. Por estas consideraciones, la Sala Laboral de esta Corte Superior:

**RESUELVE:**

**CONFIRMARON** la sentencia contenida en la resolución número tres de fecha 19 de octubre del 2017, que declara fundada la demanda interpuesta por A contra B, sobre desnaturalización de contratos; declarándose la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y contratos administrativos de servicios celebrados entre las partes desde el 01 de enero del 2015, existiendo un contrato de trabajo a plazo

indeterminado bajo el régimen de la actividad privada desde la mencionada fecha; ordenando a la demandada incluir a la demandante en el libro de planillas de obreros municipales permanentes a partir del ingreso antes indicado en el cargo de obrero

(parques y jardines); fijando como costos del proceso la suma de S/ 1,000.00 soles, más el 5% para el Colegio de Abogados del Santa; sin costas; y, los *DEVOLVIERON* a su Juzgado de origen. *Juez Superior Ponente D.*

**S.S.**

**E**

**F**

**D**

**G**

**H**

## **Anexo 2. Declaración de compromiso ético y no plagio**

Mediante el presente documento denominado declaración de compromiso ético y no plagio el autor del presente trabajo de investigación titulado: **CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE DESNATURALIZACION DE CONTRATO LABORAL; EN EL EXPEDIENTE N° 02451-2017-0-2501-JR-LA-05; DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA. 2022**, declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumulo con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación denominado “Administración de Justicia en el Perú” dentro del cual se tiene como objeto de estudio las sentencias, se aplicó un diseño metodológico común, por lo tanto, es posible que tenga similitud en ese sentido y se explica, porque forma parte de dicha línea. También se declara que al examinar las sentencias se tuvo acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, a cada uno se les asignó un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales, siendo el único aspecto inserto en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. El análisis aplicado se hizo en ejercicio del derecho establecido en el artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal acorde con la línea de investigación del cual se deriva, trabajado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, de modo que al utilizar las fuentes para su elaboración no hay copia, ni uso de ideas, apreciaciones, citas parafraseadas o citas textuales, etc. Tomadas de cualquier fuente sean en versión física o digital, sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, por el contrario, en todos los casos se ha incorporado la cita y referencias respectivas conforme orienta las normas APA, previsto en la Universidad. En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor se firma el presente documento. Lugar Chimbote y fecha 30/01/2022. -----

Tesista: Romero Cerna, Víctor Antonio  
Código de estudiante: 0106161195  
DNI N°40974415